

SUPER

12/2025

*Hauskaa
joulua!*



YKSITYISSEKTORIN
TES-NEUVOTTELUT

ANNE KNIIVILÄN
VÄRIKÄS OHJE
NEULO SUPER-SUKAT!

MUUTOSNEUVOTTELUT
JÄRKYTTÄVÄT
TURVALLISUUDEN-
TUNNETTA
HYVÄKSY KAIKKI
TUNTEET JA PUHU

*Luontopäiväkotit Uikunkodossa
mennään metsään*

JONNA PELTOMAA

**"LUONTO TARJOAA HIENOJA
KOKEMUKSIA JOKA PÄIVÄ"**

SUPER



38 **Pitääkö puuttua?** Kun työpaikalla nostaa esiin epäkohtia, voi joutua epäsuosioon. Moraalinen rohkeus kannattaa silti.

32 **Aivosairaus.** Normaalipaineista hydrokefaliaa sairastaa hoitokodeissa jopa joka kymmenes ikäihminen.



42 **Jouluruoka.** Tiina Roivainen leipoi lasten kanssa päiväkodissa piparkakkuja.

UUTISET

- 6 Kotihoidon iäkkäistä asiakkaista vain puolet kokee saavansa palveluja riittävästi
- 7 TTL lopettaa ammattiastman diagnosoinnin
- 14 Yksityissektorin TES-neuvottelut
- 28 SuPer ja Tehy esittävät yhdessä Else-Maj Kirvesniemeä STTK:n puheenjohtajaksi
- 30 Hyvinvointialueiden säästöpäätöksissä pitäisi kuunnella myös henkilöstöä

VAKIOT

- 5 Pääkirjoitus
- 8 Kuukauden kysymys
- 12 Ytimessä
- 16 Terveudeksi
- 52 Me olemme SuPer
- 58 Ristikko
- 59 Tykkäyksiä
- 60 Kuulumiset
- 64 Super työttömyyskassa

EDUNVALVONTA

- 54 Suora kysymys
- 57 Sinun puolellasi
- 66 Palvelukortti

48 **Silmukat.** Anne Kniivilä suunnitteli superilaisille omat villasukat.





12



18

Elämyksiä. Luontopäiväkoti Uikunkodon lapset ja aikuiset menevät metsään monta kertaa viikossa.

”Luottamusedustajan tärkeä tehtävä on tuoda näkyväksi lähihoitajien korvaamatonta työtä ja hiljaista tietoa.”

Juho Puusniekka
Pirhan
luottamusedustaja

ILMIÖT

- 38 Pitääkö puuttua – Moraalinen rohkeus palkitsee hoitajan
- 42 Hoitajat kertovat oman työpaikkansa jouluruokaperinteistä
- 48 Anne Kniivilä suunnitteli SuPer-sukat

NÄKÖKULMAT

- 11 Puheenjohtajalta
- 37 Sirkka-Liisa Kivelä
Haavekuva vanhuudesta
- 65 Sydämellä Salla
Kohti joulurauhaa

AMMATTI

- 18 Luontopäiväkodin opettaja Jonna Peltomaan työpäivä kuluu usein metsässä
- 24 Muutosneuvottelut koettelevat koko työyhteisöä – Näillä vinkeillä selviät
- 32 Normaalipaineinen hydrokefalia oireilee kuin muistisairaus



Varhaiskasvatuksen opettaja
Jonna Peltomaa ja
Hugo Peltomaa

KANSIKUVA
Anna Autio

24

Tunteet työyhteisössä. Muutosneuvottelut ja pelko työn tulevaisuudesta ovat hoitoalalla uusi asia.





SuPer toivottaa rauhallista joulua kaikille jäsenilleen ja yhteistyökumppaneilleen!

Tänä vuonna SuPer tukee nuoria – Helsinki Missio ja Diakonissalaitos tekevät arvokasta työtä nuorten hyväksi.

Tuemme tänä vuonna HelsinkiMission nuorten kriisipisteen toimintaa ja Diakonissalaitoksen Vamos-nuortenpalvelun ennaltaehkäisevää työtä sekä Katutason jalkautuvaa päihdetyötä.

HelsinkiMission Nuorten kriisipisteen ammattilaisten kanssa nuori voi jutella mistä tahansa tärkeästä aiheesta: vaikeasta elämäntilanteesta, ihmissuhdeongelmista, oman tai läheisen hyvinvoinnin huolista sekä yksinäisyydestä.

Diakonissalaitoksen Vamos-nuortenpalvelu tukee kaikkein haastavimmassa tilanteessa olevia 16–29-vuotiaita nuoria. Nuorten elämää on saattanut mutkistaa esimerkiksi mielen-terveysongelmat, kiusaamisen jättämät jäljet, työttömyys, päihteidenkäyttö tai keskeytyneet opinnot.

Diakonissalaitoksen Katutason toiminta on tarkoitettu alle 25-vuotiaille päihteidenkäyttäjille. Tavoitteena on vahvistaa nuorten hyvinvointia, terveyttä ja yhdenvertaisuutta sekä vähentää päihdekuolemia.

Lisätietoa:

www.helsinkimissio.fi
www.hdl.fi



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

JULKAISIJA

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto
Ratamestarinkatu 12
00520 Helsinki

VASTAAVA PÄÄTOIMITTAJA

Sari Tirronen
09 2727 9162

TOIMITUSSIHTEERI

Elina Kujala 09 2727 9219

GRAAFINEN SUUNNITTELIJA

Robert Ottosson 09 2727 9233

TOIMITTAJAT

Saija Kivimäki 09 2727 9237
Minna Lyhty 09 2727 9174
Jenna Parmala 09 2727 9299

TÄMÄN NUMERON AVUSTAJAT

Anna Autio, Suvi Elo, Petteri Löppönen,
Sami Peltomäki, Salla Pyykölä, Antti Vanas,
Laura Vesa, Matti Westerlund

PAINOS

65 200

ILMOITUKSET

Riitta Koski 09 2727 9275

OSOITTEENMUUTOKSET

Jäsenet: jäsenrekisteri 09 2727 9140
Tilatut: toimitus 09 2727 9275

KIRJAPAINO



ISSN 0784-6975



VASTUULLISTA



JOURNALISMIA



Turvaverkkoon kannattaa sijoittaa

Kuluva vuosi on vaihtumassa pian uuteen, ja katset kääntyvät SuPerissakin ensi vuoden suunnitelmiin. Tänä vuonna toteutimme laajan jäsenkyselyn, lämmän kiitos kaikille kyselyyn vastanneille. Saimme paljon arvokasta tietoa siitä, miten voimme palvella teitä superilaisia entistä paremmin. Työelämä muuttuu vauhdilla mutta SuPerin toiminta-ajatus huolehtia jäsentensä edunvalvonnasta pysyy kaikkien muutostenkin keskellä. Tässä ajassa on entistäkin tärkeämpää kuulua ammattiliittoon ja saada turvaa omasta liitosta.

Jäsenet pitivät keskeisimpänä vahvuutena kyselyssä sitä, että SuPer keskittyy oman alan ammattilaisten aseman parantamiseen. SuPerin katsottiin

onnistuneen myös jäsenten oman ammattiryhmän työehtosopimusneuvotteluissa ja vahvistaneen jäsenten omaa ammatti-identiteettiä. SuPer on tarpeellinen, asiantunteva ja luotettava. Kyselyn vastauksissa toivottiin lisää jäsenetuja, näkyvyyttä, neuvontaa ja koulutuksia. Jäsenkyselyn tuloksia esitellään laajemmin tammikuun lehdessä.

Joulukuun lehden ilmestyessä on SuPerin edustajiston kokous pidetty. Kokouksessa on päätetty ensi vuoden toimintasuunnitelmasta, jossa on otettu vahvasti huomioon jäsenten toiveet. Kyselyn tulokset ovat olleet merkittävässä roolissa myös liitossa käynnissä olevassa strategiatyössä, jonka tavoitteena on rakentaa suuntaviivat tuleville vuosille. Olemme keränneet viestejä, toiveita ja kokemuksia kaikissa SuPerin tilaisuuksissa vuosien mittaan, ja koko SuPerin henkilöstö on välittänyt saamia viestejä ja tekemiään havaintoja yhteiseen strategiatyöhön. Ulkopuolisen luovan toimiston ammattitaitoa on käytetty ydinviestien kiteyttämiseen. Lähtökohtana kaikessa on jäsenten toiveiden mukainen SuPer. Strategian valmistuttua kerromme siitä lehdessä ja SuPerin tilaisuuksissa.

SuPerin jäsenenä saat turvaverkon. Joukkueen, joka pitää ääntä puolestasi, jotta sinun ei tarvitse.

Hyvää ja rauhallista joulun aikaa.

Sari Tirronen

MARJO KOIVUMÄKI



Kotihoito uuventaa.



Vain puolet kotihoidon iäkkäistä asiakkaista kokee saavansa riittävästi kotihoidon palveluja, kertoo Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen tekemä selvitys. SuPer vaatii pikaisia toimia asian korjaamiseksi.

”Olen huolestunut hoitajien jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. He haluaisivat tarjota eettisesti hyvää hoitoa, mutta liian usein on kova kiire seuraavan asiakkaan luokse. Kotihoidon hoitajien työhyvinvointia on parannettava”, sanoo liiton puheenjohtaja Päivi Inberg.



TTL lopettaa ammattiastman diagnosoinnin

TEKSTI MINNA LYHTY

Jos sairastuu työpaikan sisäilmaongelmien vuoksi astmaan, työntekijällä ei ole enää mahdollisuuksia saada siitä korvausta.

Työterveyslaitos lopettaa kosteusvaurioon liittyvän ammattiastman diagnosoinnin. Syyksi kerrotaan, että lääketieteelliset perusteet diagnostiikalle puuttuvat. Ammattiastmadiagnoseja on tehty vain muutamia viime vuosina. Jos epäilee astmaoireiden aiheutuneen työpaikan sisäilmasta, jatkossa diagnoosi astmasta tehdään työterveyshuollossa.

– Vaikka astman toteaminen ammattitautiksi ei paranna työntekijän sairautta tai palauta työkykyä, se helpottaa työntekijän tilannetta, kun hänellä on oikeus tapaturmavakuutuslain säädännön mukaisiin korvauksiin, kuntoutuksiin tai eläkkeeseen, SuPerin työympäristöasiantuntija **Eija Kempainen** sanoo.

Kempainen on huolissaan tilanteesta, sillä kosteusvaurioita esiintyy paljon, ja ne ovat riskitekijä hengitystieoireilulle ja astman kehittymiselle. Ilmastonmuutoksen on ennustettu lisäävän entisestään rakennusten vaurioita.

– Työpaikan sisäilman ja astman yhteyden poistaminen antaa työnantajille viestin siitä, ettei kosteusvaurioiden korjaaminen ole tarpeellista. Nykyisinkin kosteusvaurioita korjataan liian hitaasti.

Huonon sisäilman vuoksi oireilevia työntekijöitä on paljon. Kempaisen mukaan kaikki eivät pääse oikea-aikaisesti tutkimuksiin.

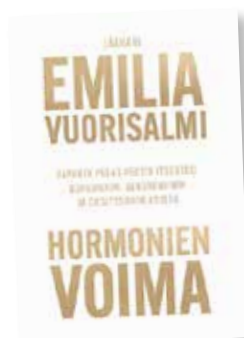
Ongelmana on myös se, ettei työntekijä aina ymmärrä oireidensa johtuvan työpaikan kosteusvaurioista. Siksi on tärkeää, että työterveyshuolto seuraa, missä yksiköissä työntekijät oireilevat.

– Työterveyshuollossa tarvitaan lisää osaamista sisäilmasta oireilevien auttamiseksi, jotta työntekijöiden työkyky pysyisi mahdollisimman hyvänä.

Kempainen kannustaa työntekijöitä tekemään työnantajalle ilmoituksen, jos epäilee oireidensa johtuvan työpaikan sisäilmasta.

– Se pitää tehdä kirjallisesti. Työsuojeluvaltuutetulta voi pyytää neuvoja ilmoituksen tekemiseen. ■

3X HORMONIT



Hormoneista puhutaan usein kuin ne olisivat ongelma, vaikka ne voivat olla myös oppaita kohti hyvinvointia. Lääkäri **Emilia Vuorisalmi** selvittää kirjassaan kolmen keskeisen rakkaushormoniin, dopamiiniin, serotoniiniin ja oksitosiiniin toimintaa ja vaikutuksia ihmisen kehoon ja mieleen. Vuorisalmi kertoo rehellisesti omasta matkastaan kohti hyvää ja tasapainoista elämää.

Emilia Vuorisalmi: Hormonien voima. Med More 2025.



Televiiosarja **Hormonit!** oli syksyllä kahvipöytien keskustelunaihe, eikä turhaan. Harvoin, jos koskaan, on vaihdevuosia ja muutakin ihmiselämän hormonitoimintaa kuvattu suomalaissarjassa näin raikkaasti. Elena ja Patrik tutustuvat itseensä ja toisiinsa vaihdevuosien hormonimyrskyssä, ja lähipöydän monimutkaiset rakkauselämät, teini-iät ja perheenlisäykset tuovat oman mausteen sa soppaan. Sarjan on käsikirjoittanut ja ohjannut **Johanna Vuoksenmaa**, päärooleissa **Karoliina Blackburn** ja **Robin Svartström**.

Hormonit! Kaudet 1-2. Yle Areena.



Uusi podcast **Syklissä** on kahden hyvinvointivalmentajan ja entisen kilpaurheilijan **Dina Kaspin** ja **Rosa Svennin** rehellistä puhetta naisen hyvinvoinnista, esimerkiksi hormonitasapainosta ja kuukautiskierrosta, liikunnasta, palautumisesta ja ravitsemuksesta. Kuukautiskierro on paljon muutakin kuin kuukautisvuoto ja se vaikuttaa naisen arkeen kokonaisvaltaisesti.

Syklissä, podcast, Spotify.

Osallistutko työpaikkasi pikkujouluihin?



Ajankohtana on itselläni meno. Mukavaa, kun pikkujoulut järjestetään. On niin vähän sellaista yhteistä vapaa-ajan touhua.

Katariina Seppälä, Kauhajoki

En

59%

- Kaikki eivät voi kotihoidon tiimissä osallistua, sillä jonkun pitää olla töissä.
- Teen keikkatöitä, joten minua ei kutsuta, enkä edes haluaisi mennä.
- En osallistu, koska siellä tulee työkavereiden kesken riitaa, kun on nautittu alkoholia liikaa. Tunnen itseni ulkopuoliseksi työporukassa vapaa-ajalla.
- En pidä siitä, että esimies on paikalla sielläkin.
- Olen valitettavasti ainoa vakituinen työntekijä, jolle napsahti yövuorot. Olen osallistunut pikkujouluihin joka vuosi 29 vuoden ajan, paitsi ollessani hoitovapaalla.
- Ne ovat omakustanteiset, eikä minulla ole varaa laittaa yhtään rahaa tällaiseen ylimääräiseen.
- En halua osallistua alkoholinhuuruisiin juhliin.
- Niitä ei järjestetä, kun säästetään.

Kyllä

41%

- Pikkujoulut ovat mukava yhteinen juttu, kun olemme tehneet koko vuoden kovasti töitä.
- Työskentelen etäkotihoidossa, jossa on työntekijöitä, joita en ole vielä tavannut. Haluan tutustua heihin. Työporukan yhteiset jutut ovat aina tärkeitä.
- Työkavereiden kanssa on kiva heittää joskus vapaalle. Heitä ei meinaa edes tunnistaa siviilivaatteet päällä.
- Olemme vuokranneet pikkujoulu-aikaan mökin jo useampana vuotena. Hyvää ruokaa ja juomaa tarjolla. Meillä on hyvä porukka.
- Kiva tapahtuma ja mahdollisuus tutustua paremmin uusiin tiimikavereihin. Menemme keilaamaan ja pizzalle.

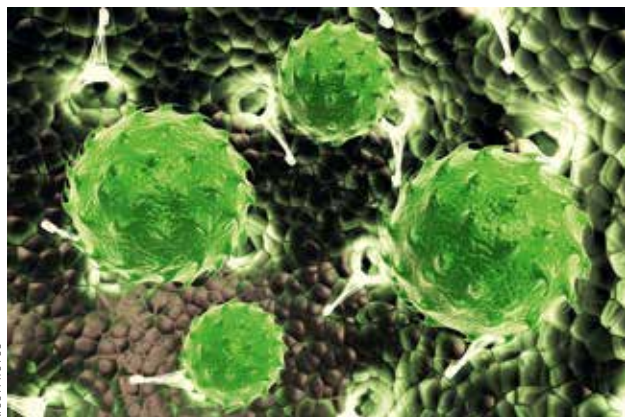


VASTAA TAMMIKUUN KYSYMYKSEEN OSOITTEESSA SUPERLEHTI.FI KOHDASSA KUULUMISET JA KISAT. KAIKKIEN 15.12. MENNESSÄ VASTANNEIDEN KESKEN ARVOMME SUPERIN TUOTEPAKETIN. MARRASKUUSSA ARVONNAN VOITTI JENNA HARJAVALLASTA.

KUUKAUDEN LUVUT



EHKÄISEVÄ PÄIHDETYÖ EHYT RY:N PAUSE-HANKKEEN SELVITYS



Antibioottiresistenssi on yksi suurimmista terveysuhkista

Yksi kuudesta bakteeri-infektiosta on vastustuskykyinen tavanomaisille antibiooteille. Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan antibioottiresistenssi on lisääntynyt yli 40 prosenttia vuodesta 2018 vuoteen 2023. Arviolta 4,7 miljoonaa kuolemaa vuosittain liittyy bakteeriperäiseen antibioottiresistenssiin. THL:n mukaan Suomessa antibioottiresistenssiä esiintyy vähemmän kuin monissa muissa maissa, mutta resistenttien bakteerien osuus on hieman kasvanut. Tilanteen pahenemisen estäminen vaatii monialaista yhteistyötä. On tärkeää, että resistentit bakteerit tunnistetaan ja niiden leviämistä estetään sairaaloissa ja pitkäaikaishoitolaitoksissa.



Uusia hoitotyön suosituksia on tulossa

Hoitotyön tutkimussäätiö Hotus on julkaissut tänä vuonna hoitosuosituksen *Aikuisen kohonnut verenpaine: omahoitoon sitoutumisen tukeminen*. Suositus on luettavissa osoitteessa hotus.fi/hoitosuositukset. Ensi vuonna on valmistumassa useita suosituksia.

Hotuksen hoitosuositukset ovat asiantuntijoiden laatimia ja perustuvat näyttöön. Ne on tarkoitettu terveydenhuollon ammattilaisille.

Mielenterveyspalvelut koetaan puutteellisiksi

Lähes puolet suomalaisista kokee mielenterveyspalveluiden saatavuuden heikentyneen viimeisen vuoden aikana. Tämä käy ilmi Mielenterveyden keskusliiton tuottamasta Mielenterveysbarometrista. Vain 40 prosenttia pitää mielenterveyspalveluja laadukkaina. Noin kaksi kolmesta suomalaisesta hakisi apua mielenterveysongelmiinsa terveyskeskuksesta tai psykiatrian poliklinikalta. Puolet ilmoitti hakeutuvansa tarvittaessa yksityisen lääkärin vastaanotolle. Lähes 60 prosenttia hakisi tukea mielenterveysjärjestöistä. Suomalaisen mielestä tärkeimmät mielenterveysongelmien hoitomuodot ovat keskusteluhoito, liikunta, vertaistuki, mielenterveysjärjestöjen tarjoama tuki ja lääkahoito.

ROBERTIN PILAPIIRROS





Merkkaa
kalenteriin!

Kasvatus- ja ohjaus- sekä sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoille

Kasvata & ohjaa

**Kaikille
maksuton!**

2026

**Verkkotapahtuma
6.2.2026**

OHJELMA

- 9.00–9.15** Tapahtuman avaus ja puheenjohtajan terveiset
SuPerin puheenjohtaja Päivi Inberg
- 9.15–9.45** Monikulttuurinen päiväkotiki
Lähihoitaja Camelia Tiainen-Zainea
- 9.45–10.15** Miten palkkasi muodostuu
Superin sopimusasiantuntija Teemu Hiilinen
- 10.15–10.30** Tauko
- 10.30–11.30** Nepsyt ja heidän kohtaamisensa
Ratkaisukeskeinen neuropsykiatrinen valmentaja,
kuraattori Merja Willberg
- 11.30–12.30** Ruokatauko
- 12.30–13.00** Koulunkäynninohjaajan arkea
Koulunkäynninohjaaja Tarja Laakso
- 13.00–14.00** Traumatietoinen kohtaaminen
Psykoteraapeutti Maria Pörfors
- 14.00–14.15** Loppusanat ja tapahtuman päätös

Tervetuloa!



SUPER



Lue lisää: superliitto.fi



ANNA AUTIO

JOULULAHJATOIVE PETTERILLE

Arvoisa Suomen hallitus, toivon joululahjaksi vähemmän toimenpiteitä, jotka heikentävät meidän alamme eli sosiaali- ja terveystalouden, varhaiskasvatusalan, sivistysalan elinvoimaisuutta ja tulevaisuutta. Kuunnelkaa meitä työntekijöitä, jotka tällä hetkellä joustavat, tekevät työtä, jolla on merkitystä sekä kantavat vastuun siitä, että kaikki saavat turvallista ja laadukasta hoitoa. Ei vain eurot edellä, vaan niin, että ihmishimmiksi ja sujuva arki tulevat huomioiduiksi.

Me superilaiset olemme tärkeä lenkki arjessa paikallisen kokonaisturvallisuuden eli huoltovarmuuden takaajina ja turvan antajina.

Arki, jota te jäsenet teette, ansaitsee arvostuksen ja oikeudenmukaisen työelämän. Työtä ei tehdä yksin, vaan yhdessä moniammatillisessa työyhteisössä koulutetun henkilöstön kanssa.

Tavoite on aina yhteinen: asiakaan ja potilaan laadukas ja hyvä hoito. Tähtöteenä on myös se, että voimme tehdä työtämme asianmukaiset työvälineet ja työolot tukenamme. Juuri nyt on tärkeää, että arjen työssä on tukena oikeudenmukainen johtaminen.

Liiton perimmäinen tarkoitus on tänä päivänä sama kuin aina. Meidän tehtävämme on kertoa teidän jäsenten viestistä ja esityksiä eteenpäin. Liitto kehittää työelämää ja palkkausjärjestelmää, jotta jokainen saisi työstään oikeudenmukai-

sen palkan. Liiton tehtävä on huolehtia jäsentensä oikeuksista ja ammatillisesta edunvalvonnasta, sillä ne tekevät arjesta turvallista ja edistävät työssäjaksamista.

Näinä aikoina tämä on, yhä enenevässä määrin, hyvä syy kuulua liittoon. Ammattiliitosta saat työelämän turvan, joukkueen, joka pitää sinun puoltasi. Sinun ei yksin tarvitse pitää ääntä. Järjestäytymisessä on järkeä!

Nyt on aika nauttia perheestä, ystävästä sekä joulun tuoksusta, oletpa sitten vapaalla tai töissä.

Rauhallista joulua teille kaikille!

Päivi



"JATKUVAT NEUVOTTELUT PILAAVAT HOITAJIEN TYÖILMAPIIRIN"

TEKSTI JENNA PARMALA KUVA LAURA VESA

Luottamusedustaja Juho Puusniekka haluaa hyvinvointialueen neuvotteluissa varmistaa, ettei lähihoitajia kohdella vain massana, johon kohdistetaan toimenpiteitä.

1 Mitä ajattelet hyvinvointialueiden tilanteesta tällä hetkellä?

Tilanne on hyvin haastava, kaikki alueet kamppailevat samanaikaisesti rahoituksen ja resurssien kanssa. On ongelmallista, että alueet ovat heti perustamisesta lähtien kovissa säästöpainneissa. Pelkona on tietysti, että tulevat muutokset näkyvät sekä hoitajien työkuormassa että palveluiden laadussa. Samaan aikaan palveluiden kysyntä tulee vain kasvamaan. Voi olla, että säästöt purevat omaan nilkkaan. Hyvinvointialueet ajautuvat myös eriarvoiseen asemaan. Pirha asettuu suurimpana hyvinvointialueena keskelle, emme ole pulassa, mutta emme voittajiakaan. Tämän hetkiset neuvottelut koskevat sairaalapalveluita ja vähennysten kohteena on myös hoitajien työpanos, siksi neuvottelut merkitsevät myös lähihoitajille jatkuvaa painetta ja stressiä. Muutokset työyhteisöissä ja esimer-

Juho Puusniekka

- Pirhan hyvinvointialueen täysaikainen 39-vuotias luottamusedustaja ja varapääluottamusedustaja vuodesta 2024.
- Lähihoitaja vuodesta 2016.
- Työskennellyt lasten ja nuorten kanssa, myöhemmin päihde- ja mielenterveystyössä.
- Pirhan hyvinvointialueen neuvotteluissa tavoitteina on, että hoitajien ääni kuuluu työnantajalle ja että säästöjä löydetään muualta kuin henkilötöyvuosista. "Jos mietit, pitäisikö olla yhteydessä luottamusedustajaan, niin mieluummin ole."

kiksi esihenkilöiden vaihdokset ovat suuria asioita työntekijöille. Samoin kuin mahdollinen hyvinvointieduista vähentäminen.

2 Mikä on sinun roolisi varapääluottamusedustajana neuvotteluissa?

Olen aktiivisesti mukana neuvotteluissa. Lisäksi otan tietysti osaa valmisteluun ja strategian suunnitteluun. Pääluottamusedustajat **Katja Kinnunen** ja **Harri Järvelin** ovat välillä liiton luottamustehtävissä, joten varana paikkaan heidän poissaoloaan ja varmistan riittävän miehityksen neuvotteluissa. Ydinasia meille on, että työnantaja saapuu paikalle neuvottelemaan eikä sanelemaan. Tämän osalta nähtävissä on valonpilkahduksia. Viime aikoina on vaikuttanut siltä, että työnantajalla on aito halu kuulla neuvotteluissa henkilöstön ääni ja säästöehdotukset.



3 Kuuluuko neuvotteluissa hoitajien ääni?

Haluamme tuoda selkeästi esille sen, ettei henkilötövuosia pitäisi vähentää. Haluamme varmistaa, että hoitajien huolenaiheet tulevat työnantajan tietoon. Henkilöstön ja johdon välinen vuoropuhelu on tärkeää, ettei henkilöstö muutu työnantajan silmissä vain siniasuiseksi massaksi, johon kohdistetaan toimenpiteitä. Työnantajan pitää ymmärtää lähihoitajien työn arkea ja käytäntöjä. Teen aika paljon nostoja omasta työhistoriastani ja jaan tietoa mielenterveys- ja päihdepalveluiden tilasta. Kerron myös kuulumisia kentältä. Ajattelen, että luottamusdustajan tärkeä tehtävä on tuoda näkyväksi lähihoitajien korvaamatonta työtä ja hiljaista tietoa.

4 Miten lähihoitaja voi varautua mahdolliseen irtisanomiseen?

Lähihoitajien kannattaa järjestäytyä. Liiton tarjoama tukiverkko antaa voimaa ja suojaa. Ajattelen myös, että työelämään kannattaa suhtautua pitkäjänteisesti. Ansioluettelo kannattaa päivittää säännöllisesti ja itsensä kehittäminen ottaa vakavasti. Jos pahin käy, on mahdollista lähteä heti etsimään uusia työmahdollisuuksia. Asian miettiminen jatkuvasti on kuluttavaa, mutta pieni varautuminen voi tuoda itsevarmuutta. Myös verkostoituminen omassa paikallisessa ammattiosastossa kannattaa, sieltä voi saada innostusta uusiin urapolkuihin. Ja tietysti työpaikan sisäiset koulutukset kannattaa hyödyntää, sillä ne parantavat työntekijän arvoa työmarkkinoilla. Laadukas vapaa-aika ja riittävä uni pitävät yllä jaksamista työelämän pyörteissä.

5 Entä silloin kun työpaikka säilyy, minkälaisia muutoksia työhön lähihoitaja voi odottaa?

Työnkuvat voivat muuttua, työkuorma voi kasvaa, työilmapiiri muuttua tai työpaikka saattaa siirtyä. Lähihoitaja saatetaan siirtää vaikka Tampereelta Lempäälään. Siinä tapauksessa siihen, ottaako hän tarjottua työpaikkaa vastaan vaikuttaa se, onko hoitajalla esimerkiksi ajokorttia. Isossa organisaatiossa työntekijöitä on monenlaisia ja uusien työyhteisöjen toimivuus näkyy vasta käytännössä. Muutos ja sopeutuminen voi tuntua vaikealta, kun töiden lomassa pitäisi mukautua ja tutustua uusiin ihmisiin. Samalla täytyisi muistaa, että työkuorman kasvaessa ja työolojen mahdollisesti huonontuessa hoitajien odotetaan jatkuvasti kohtaavan ihmisiä vailla kyynisyyttä tai väsymystä. Se on paljon vaadittu.



PEHMOASIOISTA KOVAA VALUUTTA

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA MOSTPHOTOS

Yksityisen sektorin työehtoneuvotteluissa on kyse paljon muustakin kuin palkankorotuksista. SuPer haluaa turvata jäsentensä jaksamisen ja estää hallituksen tekemien lakimuutosten aiheuttamia vahinkoja.

Työehtosopimuksilla voitaisiin vaikuttaa nykyistä enemmän siihen, miten lähihoitajat voivat ja jaksavat työpaikoilla. Näin arvioi SuPerin puheenjohtaja **Päivi Inberg**.

– Kun puhutaan taloudesta, työhyvinvointi ja työsuojelu nähdään usein pehmoasioina, vaikka ne voisivat tuoda työnantajalle selvää säästöä esimerkiksi

lyhentyneinä ja harventuneina sairauspoissaoloina.

Juuri näitä pehmoasioita SuPer haluaa nyt nostaa esiin parhaillaan käytävissä yksityisen sektorin työehtoneuvotteluissa. Tavoite korostuu myös SuPerin jäseniltä tulleessa palautteessa: joustoja tarvitaan erilaisiin elämäntilanteisiin. Kentällä ollaan huolissaan erityisesti ikääntyvien työntekijöiden jaksamisesta.

– Työehtosopimuksilla työnantaja voitaisiin nykyistä selvemmin ohjata huomioimaan erilaiset tarpeet, joita työuran aikana tulee vastaan. Kaikkien määräysten ei tarvitse olla ehdottomia pakkoja, vaan niihin voidaan sisällyttää vaihtoehtoisia tapoja tehdä työtä, sanoo SuPerin sopimusneuvottelija **Jukka Parkkola**.

Joustot voisivat liittyä esimerkiksi työaikajärjestelyihin tai työn yksilöllisempään suunnitteluun.

– Yksityissektorilla on näistä jo paljon toimivia käytäntöjä. Jäsenemme arvostavat sitä, että työnantaja tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista, Parkkola kertoo.

TES PAIKKAA SEN, MITÄ LAKI EI ENÄÄ TURVAA

Hallituksen viimeaikaiset lakimuutokset työntekijän turvan heikentämiseksi vaikuttavat käynnissä oleviin neuvot-

teluihin. Kun lakisääteinen turvaverkko harvenee, työehtosopimusten merkitys työntekijöiden aseman varmistajana kasvaa.

– Teemme hartiavoimin töitä, jotta saamme työehtosopimuksilla torjuttua kovia heikennyksiä työntekijöiden asemaan, SuPerin neuvottelupäällikkö **Pia Zaerens** sanoo.

Heikennykset osuvat paitsi työntekijän asemaan myös rakenteisiin, jotka ovat pitäneet koko työehtojärjestelmän koossa. Kun työnantajille annetaan laissa enemmän liikkumavaraa ja yhä useampi ehto voidaan sopia yrityskohtaisesti, valtakunnallisten sopimusten painoarvo vähenee.

Työnantajapuolelle sopii paremmin kuin hyvin, että yritys ja sen henkilöstö sopivat työehdoista suoraan työpaikalla valtakunnallisesta sopimuksesta poiketen. Ongelmana on, että työntekijät ovat näissä neuvotteluissa usein alakynnessä varsinkin pienillä työpaikoilla ja siellä, missä ei ole koulutettua luottamusmiestä.

– Paikallisen sopimisen ei pidä olla yksipuolista, vaan sen on hyödytettävä myös työntekijöitä. Sopimuksia ei voi sanella koko yksikköä tai konsernia koskevaksi, Zaerens painottaa.

Yleissitovaa työehtosopimusta tarvitaan määrittämään pelisäännöt, joiden puitteissa paikallista joustavuutta voidaan aidosti käyttää ilman, että työntekijä jää yksin neuvotteluasemassaan.

– Työehtosopimukset tuovat työelämään vakautta. Niiden ansiosta jokainen työntekijä tietää, mitä työltä voi odottaa, millaista vähimmäispalkkaa saa ja millaisin ehdoin. Yksin tällaisia ehtoja ei kukaan pysty neuvottelemaan, vaan siihen tarvitaan kollektiivista voimaa, Päivi Inberg muistuttaa.

NEUVOTTELEMINEN ON TASAPAINOILUA

Tes-neuvotteluissa suurin kiinnostus kohdistuu palkankorotuksiin. Inflaatio ja yleinen kustannusten nousu syövät ostovoimaa, joten palkkojen on noustava, jotta työntekijöiden arki pysyy kohtuullisena. Samaan aikaan työnantajan on pidettävä huolta omista kustannuksistaan. Tasapainon löytäminen ei ole koskaan helppoa.

– Neuvottelut eivät ala tilanteesta, jossa työnantaja toteaisi, että rahaa on

Missä mennään SOSTES –neuvotteluissa?

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehdoista on neuvoteltu marraskuusta alkaen. Neuvottelut alkoivat perinteisesti tilannekuvan kartoittamisella.

– Olemme esitelleet tavoitteemme työnantajalle ja työnantaja on esitellyt omansa meille. Seuraavaksi lähdemme käymään niitä teemoittain läpi ja etenemme vähitellen siihen, millaisia muutoksia sopimukseen tehdään, SuPerin neuvottelupäällikkö **Pia Zaerens** kertoo.

– SuPer on asettanut omat tavoitteensa jäseniltä saadun palautteen perusteella. Ammattiosastoilta on tullut paljon toiveita ja ehdotuksia, millaiset muutokset saisivat jäsenet jaksamaan ja viihtymään paremmin työssään.

SuPer neuvottelee SOSTESistä seitsemän muun työntekijäjärjestön kanssa. Työnantajia neuvotteluissa edustaa Hyvinvointiali Hali ry.

Missä mennään VAKATES –neuvotteluissa?

Yksityiseen varhaiskasvatukseen on sorvattu omaa työehtosopimusta VAKATESiä syksystä 2024 alkaen. Kokonaan uuden työehtosopimuksen luominen etenee hitaasti. Tavoitteena on, että valmista tulee vuoden loppuun mennessä, jolloin nykyinen SOSTES päättyy.

– Haluamme sopimuksen, joka vastaa paremmin varhaiskasvatuksessa tehtävää työtä. Työtä on tehty hyvässä hengessä, mutta vaikeita kysymyksiä on vielä ratkottavana, SuPerin sopimusneuvottelija **Jukka Parkkola** kertoo.

– Vähimmäistavoitteemme on, että SOSTESin ehtoja ei kokonaisuudessaan heikennetä. Jäsenistölle on lisäksi saatava reilut palkankorotukset.

SuPer neuvottelee VAKATESistä Talentian, OAJ:n ja JHL:n kanssa. Työnantajia edustaa Sivistysala ry eli Sivista.

”OLEMME ESITELLEET TAVOITTEEMME TYÖNANTAJALLE JA TYÖNANTAJA ON ESITELLYT OMANSA MEILLE.”

mielin määrin ja se vain pitää jakaa. Tällä kertaa tilanne on poikkeuksellisen tiukka. Hyvinvointialueiden talous vaikuttaa

suoraan siihen, kuinka paljon palveluita ostetaan yrityksiltä, Pia Zaerens sanoo.

Tiukkaa tekee myös varhaiskasvatusalan yrityksillä.

Lopputuloks on aina kompromissi, jossa molemmat osapuolet joutuvat tekemään myönnytyksiä. Zaerensin mukaan osapuolet jakavat ymmärryksen alan haasteista, mutta ratkaisut nähdään eri tavoin neuvottelupöydän vastakkaisilla puolilla.

– Molemmat osapuolet haluavat ilman muuta toimialan parasta. Ymmärrämme työnantajan näkökulman, yritys ei voi toimia, jos rahaa ei tule. Me pidämme jäsentemme puolta ja haluamme, että he voivat hyvin ja saavat palkkaa, joka vastaa heidän tekemäänsä vaativaa työtä, Zaerens sanoo. ■

Pysy kartalla

SuPer edustaa jäseniään molemmissa neuvotteluissa ja kertoo neuvotteluiden kulusta omissa kanavissaan. Tarvittaessa SuPer lähettää viestejä suorana jäsenille esimerkiksi sähköpostitse. Nyt on siis hyvä hetki tarkistaa, että omat yhteystiedot ja tieto työnantajasta ovat jäsenrekisterissä (OmaSuPerissa) ajan tasalla.



Autismikirjon oppilaille kouluruokailu voi olla painajainen

Kouluruoan maku ja suutuntuma, ruokasalin meteli, tungos ja ruokailuun liittyvä kiire kuormittavat kouluissa autismikirjon oppilaita. Moni kokee, ettei koulussa ole tarjolla heille sopivaa ruokaa. Kouluruokailun ongelmat voivat johtaa siihen, etteivät oppilaat käy syömässä koulupäivän aikana ollenkaan.

Erityisjärjestelyt kuten rauhallisempi ruokailupaikka, mahdollisuus valita ruokaseura tai ennakoida ruokailua toteutuvat kouluissa vaihtelevasti.

Itä-Suomen yliopiston ja Autismiliiton toteuttaman tutkimuksen mukaan suurin osa autismikirjon lapsista ja nuorista kokee kouluruokailun hankalana. Kyselyyn vastasi 273 autismikirjon oppilasta eri puolilta Suomea.

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Vähemmän istumista, enemmän virtaa

Päivittäisen istumisen vähentäminen voi lisätä vireyttä vähän liikkuvilla aikuisilla. Aina ei tarvitse lähteä edes lenkille, vaan jo pelkkä jaloittelu ja seisokelu voivat piristää. Kun istumisen tauottaa säännöllisesti, myös mieli saa hengähdystauon ja aivojen verenkierto vilkastuu. Vaikka fyysiset terveysvaikutukset jäisivät pieniksi, istumisen vähentäminen voi käynnistää myönteisen kierteen: kun olo on virkeämpi, jaksaa helpommin myös liikkua ja pitää huolta itsestään – ja se puolestaan parantaa sekä mielialaa että unta.

Tutkimus on julkaistu *Scientific Reports* -julkaisusarjassa. Tutkimuksen teki Turun yliopiston, Turun yliopistollisen sairaalan ja Åbo Akademin yhteinen Turun PET-keskus. Siihen osallistui 64 ylipainoista tai lihavaa aikuista, joista puolet pyrki istumaan tunnin vähemmän päivässä puolen vuoden ajan.

TURUN YLIOPISTO

KUUKAUDEN SANA

Kakeksia

Kuihtuminen, näivettyminen, riutuminen, vaikea vajaaravitsemustila. Ravinnon puutteeseen tai vaikeisiin yleissairauksiin liittyvä huono yleisvointi, laihtuminen ja väsymys.

TERVEYSKIRJASTO

”Kun tälläkin viikolla tapaat ihmisiä, tarkkaile tunnetko olosi kutistuneeksi vai kohottuneeksi kohtaamiseen jälkeen. Ja sitten, jos suinkin mahdollista, vietä aikaa enemmän jälkimmäisten kanssa ❤️”

VALMENTAJA JA PUHUJA SANNA KÄMÄRÄINEN
INSTAGRAM-TILILLÄÄN @SANNAKAMARAINEN



Vanhukset näkevät ja kuulevat paremmin kuin ennen

Jyväskylän yliopiston Gerontologian tutkimuskeskuksen tutkimus tuo ilouutisia: nykyiset 75- ja 80-vuotiaat näkevät ja kuulevat paremmin kuin samanikäiset 30 vuotta sitten. Näkövaikeudet ovat vähentyneet sekä miehillä että naisilla, ja kuulon heikkeneminen on harvinaisempaa etenkin miehillä.

Väitöskirjatutkija **Maija Välimaa** kertoo, että muutosta selittää erityisesti myöhemmin syntyneiden parempi koulutustaso ja elinolosuhteiden yleinen kohentuminen.

– Terveystieteiden kehitys, työelämän turvallistuminen ja lisääntynyt tieto omasta hyvinvoinnista näkyvät nyt ikääntyneiden parempana näkö- ja kuuloaistina, Välimaa sanoo.

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiesitkö tämän SUOLISTO

Metritolkulla mahaa.

Ohutsuoli on kuudesta seitsemään metriä pitkä ja paksusuoli noin puolitoista metrinen. Kun nämä laskee yhteen, voi vain ihmetellä, kuinka kaikki mahtuu vatsanahan alle.

Monessa mukana. Suolistomikrobisto auttaa muun muassa immuunijärjestelmää kehittymään ja toimimaan oikein. Suolistobakteerit osallistuvat myös joidenkin vitamiinien, esimerkiksi K-vitamiinin ja tiettyjen B-vitamiinien, tuotantoon.

Harkiten ja lääkärin määräyksestä. Antibiootit voivat tuhota suolistosta sekä haitallisia että hyödyllisiä bakteereita. Antibioottikuurin jälkeen kannattaa syödä probiootteja, ne tukevat suoliston palautumista.

Sienet, virukset ja bakteerit.

Suolistossa elää jopa tuhansia bakteerilajeja ja niiden lisäksi myös erilaisia sieniä ja viruksia. Jokaisen ihmisen suolistomikrobisto on ainutlaatuinen, oma monimutkainen ekosysteeminä ja siihen vaikuttavat perimä, ravinto ja ympäristö.

Mielenterveys on suolesta.

Suoliston ja aivojen välillä on kaksisuuntainen suoli-aivo-akseli. Suolistomikrobisto voi tuottaa aineita, jotka vaikuttavat mielialaan. Aivot taas voivat vaikuttaa suoliston toimintaan: monella ihmisellä esimerkiksi jännitys tai stressi aiheilevat vatsakipuna ja vessahätänä. Suoliston viestit aivoihin voivat vaikuttaa jopa kognitiivisiin toimintoihin.

Ruisleivästä ja hapankaalista suolisto tykkää. Ravintokuitu, jota saa vihanneksista ja täysjyväviljasta, on suolistolle elintärkeää. Suolistobakteerit käyttävät kuitua ravintonaan ja tuottavat lyhytketjuisia rasvahappoja, joilla on monia terveyshyötyjä. Kuidun lisäksi probiootit, joita saa hapetuista tuotteista kuten jugurtista tai hapankaalista, tekevät suolistolle hyvää.

POTILAAN LÄÄKÄRILEHTI, TERVEYSKYLÄ, TERVEYSKIRJASTO

E-pillerit ehkäisevät myös anemias?

Ehkäisytablettien tai muun hormonaalisen ehkäisyn käyttö voi ehkäistä naisten anemiaa. Selityksenä on, että hormonaalinen ehkäisy vähentää kuukautisia ja siten myös raudanpuutosta.

Tutkimuksessa käytettiin 16 000 hedelmällisessä iässä olevan suomalaisnaisen rekisteritietoja vuosilta 2017–2020. Hormonaalista ehkäisyä käyttävät

sairastuivat anemiaan 23–60 prosenttia epätodennäköisemmin kuin naiset, jotka eivät käyttäneet hormonaalista ehkäisyä. Yhteydet havaittiin riippumatta naisten iästä, koulutustasosta, mahdollisesta lihavuudesta ja sairauksista.

Tutkimus julkaistiin *European Journal of Epidemiology* -lehdessä.



Super Pusu



”Kävin vuosia geriatrisella osastolla joulupukkeilemassa. Mieleen jäi yhtenä vuonna Olli niminen mies, jotka itki lohduttomasti (onnesta) nähdessään joulupukin. Ollille oli täysin päivänselvää, että kyseessä oli aito joulupukki eikä mikään imitaattori. Olli sai siniset villasukat, pussillisen jouluherkkuja ja minä sain lähtemättömän muiston.”

MUUSIKKO TOMMI BJÖRK

@BJORKTOMMI THREADSISSA 18.11.

Vertailu

Maailmanlaajuisesti
970 miljoonaa
hedelmällisessä iässä
olevaan naista käyttää
ehkäisyä.

Heistä
323 miljoonaa
käyttää hormonaalista
ehkäisyä.



DUODECIM

PUIDEN ALLA KASVATETAAN IHMISIÄ

TEKSTI JENNA PARMALA KUVAT ANNA AUTIO

Luontopäiväkodin opettaja
Jonna Peltomaa viettää jokaisen
työpäivän metsäpoluilla.
Joulun saapuessa sisälläkin
tuoksuu havupuu.





Avaimet metsään. Silkkiuikut astuvat
metsään aina laulaen ja lupaa kysyen.
Jokainen lapsi on poiminut luonnosta
avaimen, jonka avulla metsään astutaan.

Viikin pelloilla kulkee lapsia ja eläimiä. Syksyllä päiväkotia viettää pellolla sadonkorjuujuhlaa, talvella samalla paikalla harjoitellaan pulkkailua ja hiihtämistä.



Nyt lähdetään metsään! Aamupiiri luontopäiväkotia Uikunkodon pihalla on juuri päättynyt ja lapset juoksevat portille. Kello on yhdeksän, aurinko on nousemassa ja on aika lähteä metsään. Parijonoletkaan kurvaa vaunuja, osassa niistä pötköttää alle vuoden ikäisiä ryhmäläisiä, muutama kärry on tyhjiin niittä lapsia varten, joille taival Viikin arboretumiin tuntuu liian pitkältä.

– Ojassa on sudenkorento!

Väite leviää lasten keskuudessa kuin mehevä juoru ja pian kaikki haluavat kirkistaa märälle tienpenkalle.

Tänään ei olla millään erikoisella retkellä, vaan kyseessä on aivan tavallinen tiistai luontopäiväkodin lapsille, opettaja **Jonna Peltomaa** kertoo. Hänen ryhmänsä on nimeltään Silkkiuikut ja siihen kuuluvat luontopäiväkodin pienimmät lapset, 0–3 -vuotiaat. Pikkuiset kävelevät juurien peittämällä metsäpolulla taitavasti 3–5-vuotiaiden Retkiukkujen perässä.

Jonna Peltomaa on koulutukseltaan varhaiskasvatuksen opettaja ja lähihoitaja. Opettajana hän on työskennellyt 13 vuoden ajan, Uikunkodossa kaksi vuotta.

OJASSA ON SUDENKORENTO!

– Minulle lähihoitajan koulutuksesta on ollut tässä työssä paljon hyötyä. Lakkojen aikaan liityin SuPer-liittoon, sillä hoitajien liitto tuntuu ajavan paremmin koko varhaiskasvatuksen alan asioita.

METSÄLTÄ PYYDETÄÄN LUPA

Korppi raakkuu kuusenoksalla, kun päiväkotiryhmät saapuvat Viikin arboretumiin. **Kira Santikko** kantaa selässään rinkkaa, jossa on puukkoja vuoleskelua varten, ensiapulaukku, vessapaperia sekä potta, jonka pohja on sahattu irti. Pienet hädät voi tehdä potan läpi suoraan maahan, isomman yllättäessä pottaan kääristään suojaksi biopussi ja kakat kannetaan paluumatkalla roskikseen. Kira kertoo työskennelleensä aikaisemmin viisi vuotta Steiner-päiväkodissa.

– Täällä ideologia on aika samanlainen.

Lapset asettuvat piiriin metsäaukiolle ja laulavat Metsänportti -laulun, pyytäen lupaa astua eläinten valta-

kuntaan. Vaikka Uikunkoto ei ole Steiner-päiväkotia, se noudattaa monin paikoin samanlaista pedagogiikkaa. Lasten mielikuvitusta ruokitaan kertomuksin ja saduin ja vuodenkiertoa juhliitaan kaikin aistein. Kirjojen lukemisen lisäksi päiväkodin työntekijät ovat opetelleet ulkoa satuja. Ajatuksena on, että vuorovaikutus ja läsnäolo lasten kanssa säilyy samalla, kun he kuuntelevat tarinoita.

– Kirjojakin on käytössä, erityisesti jouluna, mutta osaamme kaikki myös ulkoa paljon satuja, joita voimme kertoa lapsille.

Joulunaikaan päiväkodin sisätiloissa tuoksuu havupuu. Pienimmätkin lapset saavat kävellä kuusenoksista tehdyn suuren spiraalin läpi kynttilä käsissään.

HURJAPÄÄT SIIRTOLOHKAREELLA

Valtava siirtolohkare siintää edessämme. Sen juurelle on kasattu kepeistä eri kokoisia majoja.

Lapsia rohkaistaan kiipeilemään ja kokeilemaan asioita luonnossa.

– Samalla myös keskustelemme lasten kanssa esimerkiksi siitä, kuinka ylös he arvelevat uskaltavansa siirtolohkareella kiivetä niin, että pääsevät myös turvallisesti alas. ►

Mikä luontopäiväkoti?

Pilke-päiväkotien Luonnossa kotonaan päiväkotia Uikun-
koto on toiminut Viikissä vuodesta 2013. Päiväkodis-
sa keskitytään luonnonmukaisuuteen esimerkiksi tar-
joamalla itse tehtyä luomuruokaa. Lapsilla on käytös-
sä omat käsipyyhkeet sekä puusta ja luonnonmateri-
aaleista tehtyjä leluja.

Metsäretkillä käydään kolmesti viikossa. Useampana ker-
tana vuodessa luonnossa vietetään koko päiväkotipäivä.

Päiväkoti toteuttaa osittain steinerpedagogiikkaa esi-
merkiksi vuodenvieron juhlien osalta. Juhlia valmistel-
laan pitkään etukäteen ja erilaiset perinteet ovat tärkeitä.

Jonna aloitti luontopäiväkodissa samaan
aikaan poikansa Hugon kanssa. Äiti ja
poika saapuvat päiväkodille aina aamuisin
yhdessä ja lähtevät yhtä matkaa.



Metsässä lauletaan ja leikitään joka päivä. Kira Santikko ja Laura Oksanen näyttävät mallia.

Lohkareen laelle ovat nousseet vain päiväkodin hurjapäät, aikuisten valvon-
nassa.

– Ja juuri hurjapäät tuppaavatkin olemaan aika taitavia kiipeilijöitä, Jonna toteaa.

Lasten vanhemmat ovat paljon päiväkodin toiminnassa mukana, ruokaa laitetaan yhdessä ja marraskuussa vanhemmat kokoontuvat päiväkodille tonttupajaan askartelemaan lapselleen jouluyllätyksen. Matkalla metsään meitä tervehti vanhempien rakentama puinen peikko, joka kehottaa pyöräilijöitä ajamaan hitaammin.

Aikuiset osallistuvat nikkaroimalla, leipomalla ja tulemalla mukaan. Heidän joukossaan on myös Jonna, jonka oma kuopus **Hugo** käy tätä luontopäiväkotia.

OMAT LAPSET TYÖPAIKALLA

Saisinpa olla tuolla töissä. Niin Jonna kertoo ajatelleensa nähtyään luontopäiväkodin retkellä kotinsa lähellä. Jonna asuu puolisonsa ja kahden lapsensa kanssa Viikinnäellä ja ulkoilee usein arboretumissa. Hän ehti olla kymmenen vuotta pitäjänmäkeläisessä päiväkodissa töissä, sitten hän päätti hakea

Uikunkodosta itselleen työpaikkaa ja samalla päiväkotipaikkaa Hugolle.

– Saimme molemmat paikat. Nyt Hugo on Retkiuikuissa ja minä Silkkiuikuissa.

”HURJAPÄÄT TUPPAAVATKIN OLEMAAN AIKA TAITAVIA KIIPEILIJÖITÄ.”

Tavallinen työpäivä alkaa niin, että Jonna ja Hugo saapuvat päiväkodin pihaan kymmentä vaille yhdeksän aamulla. Se on molemmille päiväkotiryhmille merkki, että on aika laittaa lelut pois ja kerääntyä aamupiiriin. Päiväkotiarkeen oman lapsen kanssa on sujunut mukavasti.

– Aiemmin olin töissä myös esikoiseni **Lukan** päiväkodissa. Tärkeintä on alkuun sopia työyhteisössä, että lasta

auttaa ja tukee ensisijaisesti joku muu kuin oma vanhempi, jotta kaikkia lapsia kohdellaan tasavertaisesti. Hugolle on ollut mukavaa se, että oma äiti näkyy ja kuuluu päiväkotiarjessa.

Uikunkodossa työntekijät tekevät koko vuoden samaa vuoroa. Esimerkiksi aamuvuorosta vastaava Kira saapuu päiväkotiin aina ensimmäisenä. Hän pakkaa Silkkiuikkujen retkirinkan. Toisinaan talvisin hän myös sytyttää tulet päiväkodin pihalle ja kodan kaminaan.

– Paras hetki päiväkotiarjessa on talviaamu, kun tulemme Hugon kanssa pihaan, aurinko nousee peltojen yllä ja ilmassa tuoksuu savu, Jonna kertoo.

Lumisina päivinä lapsia vedetään metsään suuressa lampaantaljoilla vuoratussa ahkiassa. Kumpuilevalla pellolla on myös pienille lapsille sopivia loivia pulkkamäkiä ja isommille hiihtolatuja.

LAPSET OPPIVAT VUOLEMAAN

Kaksivuotias Silkkiuikku istuu mätäällä ja maistaa männynkäpyä. **Maya Wickman** nappaa hänet syliinsä ja aloittaa keinutteluleikin. Maya teki harjoittelunsa Uikunkodossa alkuvuodesta ja on nyt vakituinen työntekijä.

– Olen itse käynyt Steiner-koulun, joten päiväkodin pedagogiikka on minulle tuttua. Erityisen tärkeää minulle kuitenkin oli, että täällä henkilökuntaa on riittävästi.

Metsäaukiolla jokaisella työntekijällä on oma alue, jonka polkuja he pitävät silmällä. Ohi menee muutama lenkkeilijä, jotka tervehtivät tottuneesti päiväkotiryhmiä.

Silkkiuikkujen työntekijöihin kuuluvat Jonnan ja Mayan lisäksi hoitaja **Susanna Sanchez-Lasunen** sekä harjoittelija **Ngotolwa Mazeleng'we**. Ngotolwa kertoo hieman yllättyneensä siitä, että tässä päiväkodissa ulkoillaan niin paljon. Hän toteaa kuitenkin viihtyneensä erittäin hyvin lasten kanssa luonnon keskellä.

– Tämä on ollut oikein hyvä kokemus. Haluan päästä lähihoitajana kokemaan monenlaisia asioita.

Siirtolohkareen vierellä harjoittelaan vuolemista. Isommat lapset saavat puukot, pienemmät etsivät oikeaa vuolemisotetta voiveitset käsissään. Muutaman kerran vuodessa Uikkujen ryhmät viettävät koko päivän ulkona. Talvisin päiväunet nukutaan välillä lämmitetyssä kodassa ja kesäisin ulkona retkipätkillä. Monet lapsista rutistavat hankskoissaan kuusenkäpyjä ja kiviä. Jokainen on kerännyt aukiolta itselleen metsänavaimen, jonka turvin metsään on astuttu. Kun on aika palata sisälle syömään kasvissosekeittoa, ovat avaimet jo hävinneet touhujen lomassa metsään.

LUONTO YLLÄTTÄÄ

”Ei!”

Kolmevuotias Silkkiuikku ojentaa kätensä ilmaan. Hän ei jaksaisi enää yhtään kävellä, mutta ei hän kyllä halua vaunuunkaan. Pienten lasten parijonotetka etenee hitaasti mutta määrätietoisesti kohti sisätiloja. Silkkiuikkujen ryhmä on tahtotaaperoita täynnä ja siirtymät ovat ryhmäläisille toisinaan vaikeita. Parijonosta kantautuu hyminää ja hyräilyä. Pedagogiikan mukaisesti hoitajat helpottavat vaikeita tilanteita lauluilla ja antavat lapsille tilaa olemalla läsnä hyräilyn keinoin puheen sijaan. Korpin raakunta kuuluu jälleen, lintu on seurannut ryhmää metsästä pelloille.

”Katsokaa, kauris!”

Toisin kuin ojassa nähty sudenko-
rento, tämä otus ei ole mielikuvituk-



Jonna haluaa olla salliva kasvattaja, lapset saavat kokeilla monenlaisia asioita luonnossa, kunhan niitä edeltää keskustelu aikuisten kanssa.



Ngotolwa ja Laura Oksanen hyräilevät hiljaiseen ja antavat lasten kertoa ajatuksistaan.

sen tuote. Omakotitalon pihalta meitä katselee pieni ja selvästi utelias metsäkauris. Se on tavallinen näky, Jonna kertoo.

– Se juuri tekee tästä työstä niin kivaa, että luonto tarjoaa hienoja kokemuksia meille kaikille joka päivä.

Lapset katselevat metsän asukkia tarkkaan. Hetken aikaa kaikki seisovat aloillaan, kunnes kauris jatkaa maan nuuhkimista. Päiväkotiryhmän matka jatkuu iloisesti puhellen, eikä pieni tahtotaaperoakaan enää muista, ettei hän äsken jaksanut kävellä. ■



Vuolla voi myös kuorimaveitsellä. Pienet lapset etsivät oikeaa otetta, isommat saavat kokeilla vuolemista puukoilla.

*Seuraa Uikunkotoa
Instagramissa: @uikunkoto*



MUUTOSNEUVOTTELUT JÄRKYTTÄVÄT TURVALLISUUDENTUNNETTA

TEKSTI MINNA LYHTY KUVITUS MATTI WESTERLUND

Muutosneuvottelut koettelevat koko työyhteisöä.
Työkavereiden tuki nousee korvaamattoman
arvokkaaksi vaikeana aikana.

Opiskele lähihoitajaksi. Hoito-ala työllistää varmasti.” Tämän neuvon on moni kuullut. Sote-ala onkin ollut hyvin työllistävä koko 2000-luvun. Hyvinvointialueiden kriisiytynyt tilanne, suuret säästötoimet ja muutoksenneuvottelut ovat tulleet monelle yllätyksenä. Alalla ei ole tarvinnut tehdä vaihtoehtoista suunnitelmaa sen varalle, jos työt loppuvat. Työttömyyden pelko on monelle hoitajalle uusi kokemus.

– Sote-alan muutoksenneuvottelut ovat varmasti hoitajille järkytys, koska on totuttu ajattelemaan, että on valinnut turvallisen ja vakaan ammatin. Aloilla, joilla käydään toistuvasti muutoksenneuvotteluja, tilanteeseen saatetaan jopa tottua, organisaatiopsykologi **Outi Ikonen** kertoo.

**TYÖTTÖMYYDEN
PELKO ON MONELLE
HOITAJALLE UUSI
KOKEMUS.**

Hänen mukaansa muutoksenneuvottelut saattavat ravisuttaa kokemusta elämänhallinnasta. Niiden aikana kokee monenlaisia tunteita, kuten suuttumusta, pelkoa ja kateutta. Tilanne voi tuntua epäoikeudenmukaiselta sekä aiheuttaa stressiä ja uupumusta.

– Uhantunnetta voi lisätä myös se, ettei ole kokemusta muutoksenneuvotteluista, eikä tiedä, miten prosessi etenee. Kun kuulee ensi kertaa työpaikansa muutoksenneuvotteluista, voi mieleen nousta pelko, joudunko heti ulos täältä.

SYNTIPUKIN OSA ON RANKKA

Jos on tiedossa, että muutoksenneuvottelut johtavat irtisanomisiin, tilanne on stressaava koko työyhteisölle. Tunteita olisi tärkeää päästä käsittelemään yhdessä.

– Palaverin alkuun kannattaa varata aikaa vapaalle keskustelulle. Sen jälkeen siirrytään muihin työasioihin, jotta muutoksenneuvottelujen aiheuttama tunnetila ei jää päälle. Jos aiheesta keskustellaan lopuksi, palaverista lähdetään hämmentyneenä ja asia jää sulke-matta, Outi Ikonen sanoo.

Organisaatiopsykologi kehottaa kiinnittämään huomiota yhteisten keskustelujen sävyyn.

– Pakotettu positiivisuus ei ole tavoiteltavaa, mutta ei myöskään kyynisyys. Jos toistellaan sitä, ettei tästä tule mitään, se voi alkaa tuntua liian raskaalta.

Joskus tilanne on niin pelottava ja ahdistava, ettei yhdessä puhuminen onnistu.

– Ketään ei voi patistaa puhumaan, mutta esihenkilö voi luoda tilaa ja antaa siihen mahdollisuuden. Jos puhuminen tuntuu vaikealta, tilannetta voi pohtia ensin yksin, sitten pareittain ja lopuksi kaikki yhdessä.

Ikosen mukaan usein käy niin, että tilanteeseen halutaan löytää syyllisiä. Syylliseksi saatetaan leimata johtajat, toinen työyksikkö tai yksittäinen työntekijä. Syntipukki-ilmiön psykologinen selitys on se, että ongelmien syy ja negatiiviset tunteet siirretään toiseen henkilöön tai ryhmään. Tämä voi johtua siitä, ettei kyetä kohtaamaan tilanteen synnyttämää epävarmuutta ja ahdistusta.

Syntipukiksi joutuminen on raskas kokemus.

– Kun tiimissä on huoli siitä, ketkä joutuvat lähtemään, työkaverit saattavat alkaa mitätöidä yhden työntekijän suoriutumista. He vihjaavat johdolle, ettei tämän työsuhdetta kannattaisi jatkaa. Tällaista toimintaa kutsutaan ►



suolaamiseksi. Suolaajat saattavat perustella käytöstään sillä, että tavoitteena on turvata organisaation menestys. Suolaaminen ei ole koskaan kunnioitettavaa eikä asiallista.

HYVÄKSY VOIMAKKAAT TUNTEET

Outi Iksen mukaan muutosneuvotteiluissa paras selviytymiskeino on keskittyä työhön.

– Hoitajan työ on merkityksellistä ja suurin osa tekee sitä isolla sydämellä. On hyvä laittaa välillä vaikeat tunteet syrjään ja keskittyä siihen, mikä on kiireellistä juuri tässä hetkessä.

Muutosneuvottelujen aikana on tavallista kokea itsensä väsyneeksi, koska epävarmuus kuormittaa. Siksi palautumisesta huolehtiminen nousee entistä tärkeämmäksi.

– Hallinnan kokemusta kannattaa yrittää tuoda vapaa-aikaan. Olisi hyvä, jos ei tarvitsisi olla kotona muiden perheenjäsenten vaatimusten ristitulesa. Mukava harrastus tai ihan vain löt-

TÖIHIN JÄÄVÄ TUNTEE USEIN SYLLISYYTTÄ.

köttely palauttavat voimavaroja. Itselle turvan luomiseen kannattaa keskittyä, vaikka se ei tuntuisi helpolta.

Muutosneuvottelut kuormittavat usein niin paljon, ettei niiden miettimistä voi välttää kokonaan vapaa-ajalla.

– Asiaa ei kannata vatvoa jatkuvasti, mutta pitää uskaltaa kohdata tunteita ja nimetä niitä. Moitimme helposti itseämme siitä, että koemme jotenkin väärällä tavalla. Täytyy hyväksyä se, että tilanne aiheuttaa voimakkaita tunteita.

Keskustelu muiden kanssa voi selkeyttää ajattelua.

– Voi hakea keskusteluapua työterveydestä ja käydä tilannetta läpi ystävien kanssa. Viisasta on myös pohtia B-

ja C-suunnitelmia, jos joutuu irtisanotuksi. Se auttaa toipumisessa ja uudelleen suuntautumisessa.

KUMMITUKSIA TYÖPAIKALLA

Jos joutuu muutosneuvotteluissa irtisanotuksi, menettää muutakin kuin säännöllisen palkan. Työ tarjoaa sosiaalisen verkoston, kyvykkyyden kokemuksen ja arjen rutiinit. Irtisanominen on usein shokki.

– Herää kysymys, miksi juuri minä. Tilanne voi tuntua epäoikeudenmukaiselta, varsinkin jos tietää hoitaneensa työnsä hyvin jopa vuosikymmeniä, Outi Ikonen sanoo.

Kun irtisanomisista on paljon kerralla, osaavia työntekijöitä joutuu lähtemään.

– Silloin kannattaa muistuttaa itseään, ettei työsuhte päättynyt siksi, etten suoriutunut työstäni riittävän hyvin.

Tavallista on, että irtisanomisen seurauksena ammatillinen itsetunto notkahtaa.

– Toivottavaa on, että notkahdus jää väliaikaiseksi ja ymmärtää, ettei ammatillinen osaaminen ole kadonnut. Tunteita voi käsitellä työterveyspsykologin kanssa tai muutosturvavalmennuksessa, jos sellaista on tarjolla.

Työvelvoite saattaa jatkua jonkin aikaa irtisanomisilmoituksen jälkeen.

– Moni irtisanottu kokee muuttuvansa näkymättömäksi, ikään kuin kummitukseksi. Kenenkään ei pitäisi joutua tähän asemaan. Työntekijää kohtaan voi osoittaa arvostusta esimerkiksi järjestämällä läksiäiset. Toki kaikki eivät halua niitä. Sitäkin toivetta pitää kunnioittaa.

Ikonen muistuttaa, ettei ihmissuhteiden tarvitse katketa työsuhteen päätymiseen. Kuulumisia voi kysellä edelleen. Irtisanottu saa kokea, että häntä arvostetaan.

SUMUSTA SELKEYTEEN

Muutosneuvottelujen jälkeen tilanne ei ole välttämättä helppo edes työnsä säilyttäneille. Outi Ikosen mukaan syyllisyys on tavallinen tunne tässä vaiheessa.

– Joku kokeneempi on saattanut joutua lähtemään, kun itse on saanut jatkaa työssä. Voi myös jäädä pelko siitä, tuleeko kohta uudet muutosneuvottelut ja joudunko lähtemään silloin. Näistä tunteista olisi tärkeää keskustella yhdessä työyhteisössä. Jos tunteita ei käsitellä, seurauksena voi olla motivaation, hyvinvoinnin ja sitoutumisen heikkeneminen.

Ikosen mukaan muutosneuvottelujen jälkeen tulee yleensä sumuinen vaihe, jolloin työntekijät kokevat tyytymättömyyttä ja pettymystä sekä ovat varuillaan. Ilmassa saattaa olla kysymyksiä, onko johto hoitanut tilanteen riittävän hyvin. Työroolit saattavat olla epäselvät.

– Jotta sumusta päästään eroon, pitää purkaa kokemuksia ja miettiä yhdessä, miten työstä voisi tehdä sujuvaa nykyisillä resursseilla. Olo voi olla raskas, mutta mielessä kannattaa pitää se, että myönteisiäkin asioita on vielä edessä.

Myös irtisanotulla on toivoa.

– Joskus käy niin, että irtisanottu löytää itselleen vielä sopivamman työn. Ilman muutosneuvotteluja hän ei olisi lähtenyt kokeilemaan uutta. ■

Organisaatio-psykologin vinkit muutosneuvottelujen ajalle

1. Kiinnitä huomiota palautumiseesi ja hallinnan kokemukseen vapaa-ajalla.

2. Kohtaa ja hyväksy tunteesi. Puhu itsellesi kuin hyvälle ystävälle. Usein ystävälle puhutaan kauniimmin kuin itselle.

3. Puhukaa yhdessä työyhteisössä. Käsitelkää vaikeat tunteet. Säilyttäkää usko ja toivo tulevaisuuteen, ei pakotetusti vaan realistisesti.

IRTISANOTUN AMMATTITAITO EI KATOAA.



SUPER JA TEHY ESITTÄVÄT YKSIMIELISESTI ELSE-MAI KIRVESNIEMEÄ STTK:N PUHEENJOHTAJAKSI

TEKSTI JENNA PARMALA KUVA TEHY/LEENA LOUHIVAARA

STTK:n puheenjohtajavaali käydään joulukuussa.

SuPer ja Tehy puoltavat yhdessä **Else-Mai Kirvesniemeä** STTK:n seuraavaksi puheenjohtajaksi. Nykyinen puheenjohtaja **Antti Palola** jää eläkkeelle joulukuussa.

– Superille on tärkeää saada puheenjohtajaksi ihminen, joka tuntee naisvaltaisen julkisen sektorin alan erityisen hyvin, SuPerin puheenjohtaja **Päivi Inberg** toteaa.

Neuvottelut puheenjohtajaehdokkaasta käynnistyivät viime keväänä. Syyskuussa SuPer ja Tehy kertoivat

Kirvesniemen olevan erinomainen valinta STTK:n puheenjohtajaksi haastavassa yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa työntekijöiden oikeuksia pyritään järjestelmällisesti heikentämään.

– Tiedän, että Else-Mailta saamme vahvaa osaamista tulevien myrskyjen keskelle, Inberg sanoo.

TAKANA HYVÄÄ YHTEISTYÖTÄ

– Valtavan hienoltahan tämä tuntuu, varsinkin kun Super ja Tehy ovat tehneet niin pitkään hyvää yhteistyötä, Else-Mai Kirvesniemi kommentoi nimitysuutista.

Kirvesniemi on koulutukseltaan varatuomari. Hän työskentelee yhdeksättä vuotta Tehyn toiminnanjohtajana ja on aiemmin toiminut Ammatti-liitto Prossa edunvalvontajohtajana ja juristin tehtävissä.

– Puheenjohtajana haluaisin ajaa keskusjärjestön jäsenten etuja entistäkin paremmin ja voimakkaammin. Jäsenet tarvitsevat vahvan keskusjärjestön, Kirvesniemi sanoo.

Päivi Inberg kuvailee Else-Mai Kirvesniemeä johtajaksi, joka osaa tehdä työtään tehtävä edellä.

– Yhteistyömme on ollut hyvää ja varmasti jatkuu sellaisena.

MUUTOKSEN AIKA

Maaailman muuttuessa myös edunvalvonnan on muututtava, Else-Mai Kirvesniemi toteaa. Hän haluaa kiinnittää erityistä huomiota nykyiseen keskustelukulttuuriin.

– Mielestäni nykyinen raju perusoikeuksia ja ihmisarvoa loukkaava keskustelu ei kuulu suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään. Ajattelen, että keskusjärjestöllä on velvollisuus ja mahdollisuus muuttaa tällaista keskustelukulttuuria.

Hän huomauttaa, että hoitajat ovat STTK:lle äärimmäisen tärkeitä, sillä hoitajien työolojen ja palkkauksen parantaminen vaikuttavat koko yhteiskunnan hyvinvointiin. Kestävää yhteiskuntaa ei ole ilman hoivatyötä.

– Hoiva on myös maanpuolustuksen, sosiaalihuollon ja turvallisuuden kannalta keskeisessä yhteiskunnallisessa asemassa.

Kirvesniemi toteaa hoitajien työolojen ja palkkauksen parantuneen merkittävästi viimeisen vuosikymmenen aikana.

– On tärkeää varmistaa, että tämä kehitys jatkuu hyvänä.

Päivi Inberg muistuttaa, että hoitajat ovat paitsi STTK:n jäsenjärjestöjen suurin ammattikunta, myös yhteiskunnan selkäranka.

– On jo aika saada ensimmäinen nainen STTK:n puheenjohtajaksi ja rikkoa lasikatto. Me hoitajat olemme tulevaisuuden työn tekijöitä ja ammattitaitoisia osajia. Ja työmme merkitys korostuu jatkuvasti.

Inberg arvioi, että hoitajien työn ja ammattitaidon arvostus tulee edelleen kasvamaan. Hoitotyö on yhä moniammatillisempaa ja vaatii osaajiltaan paitsi rautaista ammattitaitoa myös yhteistyökykyä.

– Uskon myös, että monet lähihoitajien asiat liikahtavat tulevina vuosina vieläkin paremmalle tolalle, Inberg sanoo. ■

STTK:n puheenjohtajavaali käydään 18. joulukuuta.





Rakkautta

mutta ei hinnalla millä hyvänsä.



turva.fi/henkivakuutus

Olemme valmiit tekemään rakkaiden ihmisten eteen paljon – ja kaikkemme. Arjen pieniä ja elämän suuria tekoja. Entä pysähdytkö koskaan miettimään, kuinka läheisesi pärjäävät, kun et enää ole täällä? Juuri nyt pysähdyit.

Henkivakuutus on rakkaudenosoitus läheisillesi. Sen ei tarvitse olla kallis, vaan voit valita Turvassa-henkivakuutuksen, joka on erityisesti ammattiliiton jäsenelle edullinen. Sen myöntää LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiö.

Laske oma hintasi:

turva.fi/henkivakuutus

Suomen edullisin*
henkivakuutus

SuPerin jäsenelle

5,92 €/kk

Hintaesimerkki vuonna 2025:
30-vuotias SuPerin jäsen,
korvaussumma
100 000 €.



turva
vakuutusyhtiö

*Henkivakuutusten hintavertailu verkossa 2024, Innolink

Hyvinvointialueiden yt-neuvottelut: "TARJOTTU TYÖPAIKKA KANNATTAA OTTAA NYT VASTAAN"

TEKSTI JENNA PARMALA KUVA MOSTPHOTOS

Hyvinvointialueiden superilaiset pääluottamusedustajat osallistuvat yt-neuvotteluihin, jotka saattavat johtaa useisiin irtisanomispäätöksiin joulukuun lopulla. SuPerin puheenjohtaja Päivi Inberg toivoo, että henkilöstön näkökulmaa tarvittavista säästötoimenpiteistä kuunneltaisiin.

Kyllähän tämä välillä hölmöläisten hommalta vaikuttaa, toteaa SuPerin puheenjohtaja **Päivi Inberg**.

– Sen sijaan, että ajateltai-
siin tulevaisuutta, mennään
raha edellä. Tämä ei ole hyvinvointi-
alueilta pitkäjänteistä toimintaa.

Samaan aikaan kun hoitajia tarvitaan vuositasolla yhä enemmän, heitä aiotaan irtisanoa hyvinvointialueilla sadoittain. Inberg toteaa ymmärtävänsä valtakunnalliset säästötavoitteet, mutta kysyy, eikö rakenteita olisi mahdollista ylläpitää niin, että hyvinvointialueiden henkilöstössä tapahtuisi luonnollinen poistuma.

– Monella hoitajalla on myös käytännön työssä syntynyt hyvä näkemys siitä, mistä voitaisiin säästää.

Tällä hetkellä ainakin Etelä-Karjala, Etelä-Pohjanmaa, Itä-Uusimaa, Keski-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Lappi, Pirkanmaa, Pohjanmaa ja Satakunta ovat ilmoittaneet todennäköisesti vähentävänsä hyvinvointialueidensa henkilöstöä.

**"TÄMÄ EI OLE
PITKÄJÄNTEISTÄ
TOIMINTAA."**

Inberg muistuttaa, että viiden vuoden sisällä huomattava määrä lähihoitajia on joka tapauksessa jäämässä eläkkeelle. Harva vaikuttaa ymmärtävän, että osalla hyvinvointialueista hoitotyö pyörii tälläkin hetkellä eläkeikäisten hoitajien ansiosta.

– Moni lähihoitaja myös jatkaa työelämässä vielä pitkään eläkkeen alkamisen jälkeen.

HOITAJILTA KANNATTAA KYSYÄ

Pirkanmaan hyvinvointialueella vähentämistarve on 350 sairaalapalvelulinjan työntekijää. Alueen pääluottamusedustaja **Anu Siimes** toteaa Suomen suurimman hyvinvointialueen olevan usein esimerkkinä muille.

– Jos meillä on alkanut jokin toimintamalli, on sillä perusteltu samanlaista toimintaa muillakin hyvinvointialueilla.

Siimesen tavoitteena on, että henkilöstöä ei jouduttaisi vähentämään.

– Kehotamme kaikkia työntekijöitä vastaanottamaan tarjotut korvaavat työpaikat, vaikka ne eivät olisikaan lähellä omia toiveita. Siirtoja ja muutoksia työnkuvassa voidaan neuvotella siten myöhemmin sisäisesti.

Siimes kertoo hyvinvointialueen keränneen säästöehdotuksia hoitajilta. Alan ammattilaisilla on näkökulmaa sellaisiin käytännön säästökohteisiin, jotka ovat voineet jäädä neuvottelijoilta katveeseen.

– Olemme saaneet todella hyviä ehdotuksia. Moni hoitaja kiinnittää huo-



miota esimerkiksi kalliisiin hoitovälineisiin, joille olisi olemassa vastaavat edullisemmat ja aivan yhtä hyvät vaihtoehdot.

Siimeksen arvion mukaan hyvinvointialueella ei todellisuudessa olisi varaa luopua hoitajista, sillä vuosikymmenen loppuun mennessä huomattava osa alueen työntekijöistä on joka tapauksessa jäämässä eläkkeelle.

– Ylipäätään palveluketjun kuormittumista tulisi tarkastella mielestäni realistisemmin. Jos esimerkiksi irtisanoetaan sairaalan sihteereitä se tarkoittaa lähes aina, että sihteerien työt valuvat hoitajille ja lääkäreille.

Siimes toivoisi, että jäsenet pitäisivät sähköpostitse luottamusedustajiin enemmän yhteyttä neuvottelujen aikana.

– Meidän on tärkeää tietää, minkälaisia huomioita ja ideoita jäsenistöllemme on.

POIKKEUKSELLISEN SUURI VÄHENNYSTAVOITE

Etelä-Karjalan hyvinvointialueen pääluottamusedustaja **Marika Laukkanen** kertoo istuvansa jopa kaksissa neuvotteluissa saman päivän aikana. Yhteensä 565 henkilötyövuoden vähennystarve koskee koko hyvinvointialuetta. Moni kokee rajut vähennykset epäreiluina, sillä juuri Etelä-Karjalan hyvinvointialue on ollut suunnannäyttävä siirryttäessä virtaviivaisempaan hyvinvointialuemuotoon.

– Eksote karsi ja yhdenmukaisti toimintaansa jo vuodesta 2010 alkaen ja valmistautui ensimmäisenä niukempaan hyvinvointialuemuotoon. Tätä ei nyt huomioida mitenkään, kun säästösunnitelmia hyvinvointialueilla tehdään, Laukkanen toteaa.

Hänen mukaansa jo tehdyt säästöt selittävät sen, miksi henkilötyövuosia joudutaan nyt vähentämään juuri Etelä-Karjalassa poikkeuksellisen paljon.

– Kaikesta mahdollisesta muusta kun on jo karsittu.

Vaikka tehtävä vaikuttaa mahdottomalta, Laukkanen päättävöitteena on, että henkilötyövuosien vähentämisen sijaan säästöjä löytyisi vielä toiminnoista.

– Lisäksi yhteinen tahtotila on, että Etelä-Karjalan hyvinvointialueen asioista päätetään jatkossakin Etelä-Karjalassa.

Laukkanen on huolissaan siitä, miten työyhteisöt selviävät tulevassa kiristytvässä työtahdissa ja tilanteissa, joissa työkalvereita irtisanoetaan. Irtisanomiset tulevat näillä näkymin tietoon joulun alla.

”LÄHIHOITAJAT OVAT TÄRKEÄ OSA SUOMEN HUOLTOVARMUUTTA.”

– Ajankohta irtisanomisuutisille on kauhea. Ja moni irtisanottu on täysin uudessa tilanteessa. Sellaisessa, minkä ei pitänyt tällä alalla olla edes mahdollinen.

MEITÄ TARVITAAN EDELLEEN

Myös Päivi Inberg rohkaisee hoitajia jatkamaan omia säästöideoitaan sekä olemaan yhteydessä neuvotteluja käyviin luottamusedustajiin.

– Se on äärimmäisen tärkeää, että neuvottelijat saavat jäsenten äänet kuuluviin.

Inberg toteaa aikojen olevan erityisen synkkiä lähihoitajille. Yhteen vaapaeseen työpaikkaan saattaa tulla nyt satoja hakemuksia.

– Aloitin työurani vuonna 1991 laman aikaan ja silloinkaan hoitajilla ei ollut näin vaikeaa.

Inberg haluaa viestittää jäsenille, että hyvinvointialueen säästöt eivät missään tapauksessa ole hoitajien aiheuttamia. Hoitajat ovat palkkansa ansainneet, Inberg toteaa. Ilman kauan vaadittuja korotuksia pienipalkkainen ala olisi menettänyt houkuttelevuutensa.

– Nyt näkyvissä on toivoa. On selvää, että lähihoitajia tarvitaan näidenkin synkkien vuosien jälkeen ja heitä kannattaa kouluttaa. He ovat tärkeä osa Suomen huoltovarmuutta. ■

Hydrokefalia voi puhjeta missä iässä tahansa

Aivo-selkäydinnesteen normaali kierto voi häiriintyä tai estyä kaikenikäisillä. Pikkulapsilla syynä on usein ennen syntymää tai sen jälkeen tullut aivovaurio, kuten kasvain, kehityshäiriö tai tulehdus.

Koska lapsen aivot ovat vielä kehitysvaiheessa ja kallon luut joustavat, nesteen kertyminen voi näkyä pään koon kasvuna. Aikuisilla tilanne on toinen: kallon luut ovat jo kiinni, joten ylimääräinen neste ei mahdu laajentamaan kalloa, vaan aivot joutuvat ahtaalle.

Ikääntyneillä yleisin muoto on normaalipaineinen hydrokefalia. Siinä aivoihin kertyy liikaa nestettä ja aivokammiot laajenevat, mutta paine kallon sisällä pysyy normaalina.

Hydrokefaliaa voidaan hoitaa kaikenikäisillä shunttileikkauksella. Leikkauksessa aivokammioon asennetaan ohut letku, joka johdattaa ylimääräisen nesteen vatsonteloon tai kaulalaskimoon. Shuntin venttiili huolehtii siitä, että neste virtaa vain oikeaan suuntaan.

Normaalipaineisen hydrokefalian oireet

- Kävelyn hidastuminen ja muutuminen laahaavaksi.
- Muistivaikeudet ja aloitekyvyn heikkeneminen.
- Pidetysvaikeudet ja sairauden edetessä pidemmälle pidätyskyvyttömyys.
- Voi esiintyä samanaikaisesti muiden sairauksien, esimerkiksi muistisairauksien, kanssa ja aiheuttaa sekaannusta.

MUISTIONGELMAT NÄKYVÄT UNOHTELUNA JA VAIKEUTENA PAINAA MIELEEN UUSIA ASIOITA.

Kuka sairastuu normaalipaineiseen hydrokefaliaan?

Normaalipaineisen hydrokefalian tarkkaa syytä ei tunneta. Tutkimuksissa on kuitenkin tunnistettu perinnöllisiä tekijöitä sekä aiempia sairauksia ja vammoja, jotka voivat yhdessä lisätä sairastumisriskiä.

CP-liitto arvioi, että Suomessa normaalipaineista hydrokefaliaa sairastaa noin 11 000 ihmistä ja että hoitokotien asukkaista sairaus olisi jopa joka kymmennellä.

Useimmiten sairaus todetaan yli 70-vuotiailla, mutta sitä esiintyy myös nuoremmilla. Alle 50-vuotiailla se on harvinainen. Sukupuolten välillä ei ole eroa, vaan tauti kohtelee tasapuolisesti sekä naisia että miehiä.

LÄHTEET: ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO, CP-LIITTO



”MUISTISAIRAUS” JOKA PARANEE LEIKKAUKSELLA

TEKSTI **SAIJA KIVIMÄKI** KUVAT **MOSTPHOTOS**

Normaalipaineinen hydrokefalia on ikääntyvien ihmisten sairaus, jossa on liikehäiriösairauden ja muistisairauden piirteitä. Toisin kuin useimmat muistisairaudet, se on usein hoidettavissa.

Kun ikääntyneen kävely muuttuu vähitellen lyhyin askelin laahustavaksi ja muisti alkaa takkuilla, oireiden taustalla voi olla monenlaisia syitä. Mieleen nousevat usein Alzheimerin tai Parkinsonin tauti – sairaudet, jotka tunnetusti heikentävät toimintakykyä vähitellen.

Joskus syy on kuitenkin toisenlainen. Oireiden taustalta saattaa löytyä normaalipaineinen hydrokefalia, hitaasti etenevä sairaus, jossa aivo-selkäydinnesteen kierto on häiriintynyt. Siinä missä Alzheimerin tauti kerryttää aivoihin plakkia ja Parkinson tuhoaa hermoverkkoja, normaalipaineisessa hydrokefaliasa aivoihin kertyy liikaa aivonestettä.

Normaalipaineinen hydrokefalia luokitellaan joskus muistisairaudeksi, mutta se eroaa niistä ratkaisevalla tavalla.

– Toisin kuin Alzheimerin taudissa, normaalipaineinen hydrokefalia ei välttämättä aiheuta pysyviä muutoksia aivoihin. Kudoksiin ei kerry rappeuttavaa proteiiniplakkia, ja muisti voi hoidon myötä palautua jopa ennalleen, kertoo neurokirurgian professori **Ville Leinonen** Itä-Suomen yliopistosta.

Normaalipaineisessa hydrokefaliasa oireet voivat lievittyä pitkäksi aikaa, eikä sairaus välttämättä lyhennä elinajanodotetta.

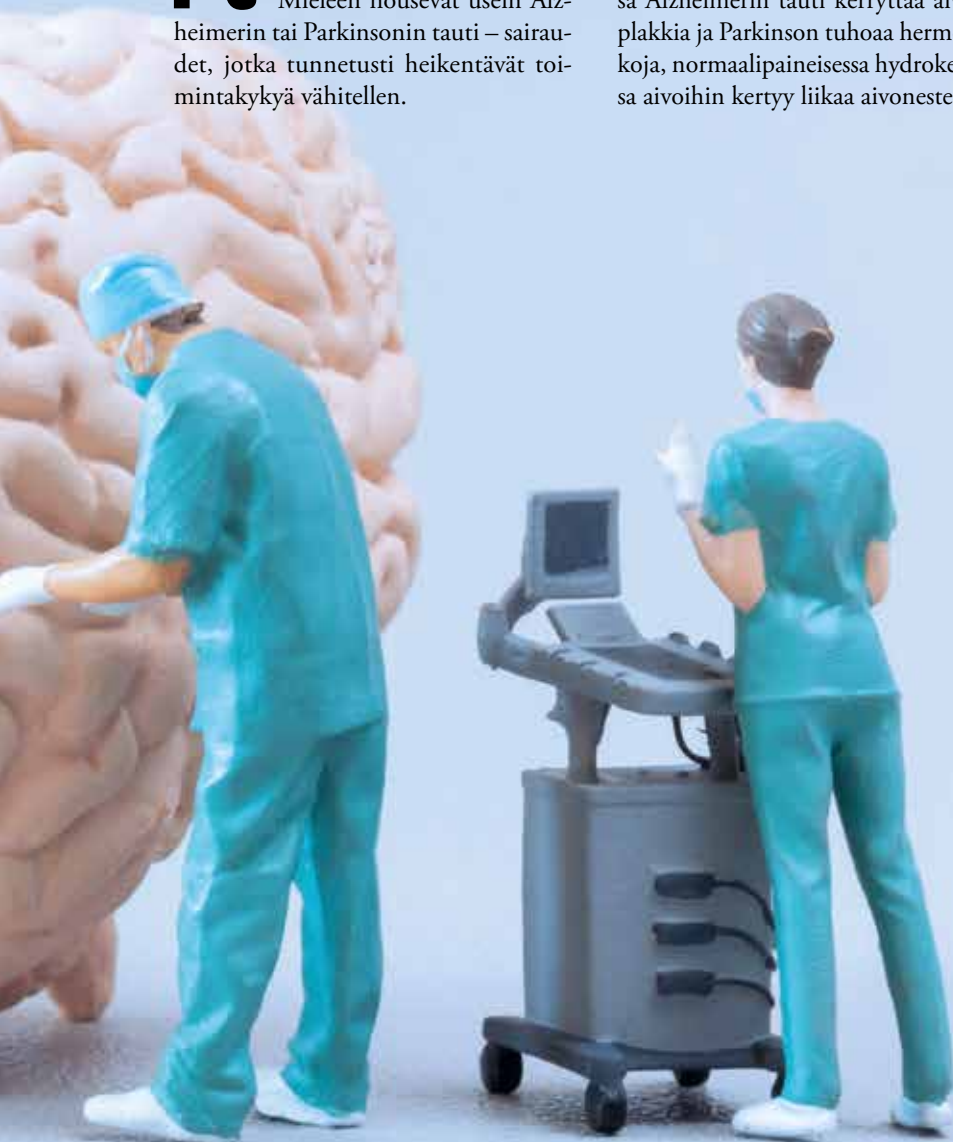
– Toki taudin puhkeamisen keski-ikä on hieman yli 70-vuotta, ja arviolta noin joka toisella sairastuneista on myös jokin muistisairaus, mikä vaikuttaa merkittävästi toipumisennusteseen, Leinonen sanoo.

OIREET ALKAVAT ”JALAT EDELLÄ”

Kun aivo-selkäydinnesteen kierto häiriintyy, neste alkaa vähitellen kertyä aivokammioihin ja laajentaa niitä. Normaalisti aivoissa syntyvä neste kiertää aivokammioiden ja aivon pinnan kautta alas selkäydinkanavaan ja imeytyy sieltä verenkiertoon.

– Kun aivonestettä kertyy riittävästi, se alkaa tihkua aivokammioista takaisin aivokudokseen kohdasta, jossa jalkoihin kulkevat hermoradat ovat lähimpänä.

Siksi sairaudessa ensimmäisenä hidastuu kävely. Jalat alkavat liimautua ►





HOITOKOTIEN ASUKKAISTA SAIRAUS VOI OLLA JOPA JOKA KYMMENENNELLÄ.

lattiaan magneetin lailla. Askel lyhenee ja muuttuu töpöttävämmäksi.

Muutos tapahtuu hyvin hitaasti ja oireet tulevat usein vaivihkaa, eikä sairastunut välttämättä itsekään osaa täsmällisesti sanoa, milloin ne ovat alkaneet.

Seuraavaksi heikkenee muisti. Normaalipaineisessa hydrokefaliassa muistiongelmien ovat lieviä tai keskivaikeita. Ne näkyvät unohteluna ja vaikeutena painaa mieleen uusia asioita. Aloitekykykin voi heikentyä.

Kolmas tyyppioire on pidätysvaikeus.

– Ensin tulee kiire vessaan ja sitten ei enää kerkeä vessaan, Leinonen kuvaa.

Hänen mukaansa oireet osataan tunnistaa terveydenhuollossa varsin hyvin.

– Pääsääntö on, että jos tulee kolmesta klassisesta oireesta vähintään kaksi, on syytä epäillä normaalipaineista hydrokefaliaa.

OIKEA-AIKAINEN HOITO TEHOAA

Aivonesteen kiertohäiriön voi aiheuttaa jokin este aivoissa, esimerkiksi ai-

vokasvain, aivoverenvuoto, aivovamma tai tulehdus, jolloin esteen poistaminen korjaa usein myös kiertohäiriön. Aina selittävää syytä ei kuitenkaan löydetä.

Normaalipaineinen hydrokefalia voi edetä jopa vuosia oireettomana. Aivokuvissa aivokammiot voivat olla laajentuneet jo kauan ennen oireiden ilmaantumista, mutta sairauden hoitaminen ennakoivasti ei ole hyödyllistä.

– Jos selkeitä oireita ei ole, laajentuneita aivokammioita ei kannata hoitaa. Toisaalta jos oireita ilmenee, ne kannattaa hoitaa mahdollisimman varhain. Mitä pidemmälle sairaus etenee, sitä heikommin hoidosta on apua, Leinonen sanoo.

Normaalipaineinen hydrokefalia on tunnettu noin 60 vuotta, eikä sen hoidossa ole tapahtunut tänä aikana suuria muutoksia: ainoa toimiva hoito on leikkaus, jossa ihon alle asennetaan aivonesteen virtausta säätelevä suntti.

– Suntti on ohut silikonikatetri, joka asennetaan aivokammioon ja johdetaan sieltä vapaaseen vatsaonteloon tai kaulalaskimoon, josta neste imeytyy takaisin verenkiertoon. Laitteessa on korvan

takana venttiili, jolla virtausta voi säätää ihon pinnalta.

Aivonestettä muodostuu aivoissa noin puoli litraa vuorokaudessa ja siitä muutama desilitra kulkee leikkauksen jälkeen kateterin läpi.

SEURANTA JATKUU LÄPI ELÄMÄN

Leinonen työskentelee ylilääkärinä Kuopion yliopistollisessa sairaalassa, jossa uusia suntteja asennetaan vuosittain noin 50–60.

– Siitä voidaan laskea, että koko Suomessa tehdään yhteensä noin 250 sunttileikkausta vuodessa, hän sanoo.

Normaalipaineiseen hydrokefaliaan sairastuneita on jonkin verran enemmän, sillä kaikille leikkausta ei tehdä. Monilla on lisäksi muita sairauksia, jotka estävät leikkauksesta hyötyamisen. Sairaus on todennäköisesti ali-diagnosoitu, ja väestön ikääntyessä tapausten määrä todennäköisesti kasvaa.

Sunttileikkauksen vaikutukset näkyvät usein nopeasti.

– Kävely korjaantuu tyypillisesti nopeimmin, joskus jo tuntien, päivien tai viikkojen kuluessa. Potilas on saatanut herätä leikkauksesta ja huomata heti kävelevänsä paremmin. Muistin korjaantuminen vie kuukausia, joskus puoli vuotta, Leinonen kertoo.

Leikkauksen jälkeiset kuukaudet ovat ratkaisevia. Suntti saattaa tukkeutua tai se voi päästää läpi liikaa aivonestettä. Usein vika pystytään paikantamaan ja korjaamaan uusintaleikkauksella. Sunttiin liittyy myös samanlaiset riskit kuin muihinkin ihon alle asennettaviin implantteihin: keho voi alkaa hylkiä laitetta ja tai siihen voi tulla tulehdus.

– Jos suntti vetää liikaa, vointi voi romahtaa nopeasti ja voi tulla halvausoireita. Silloin on hakeuduttava heti hoitoon.

Vaikka suntti toimisi moitteettomasti, potilaan säännöllinen seuranta on tarpeen.

– Normaalipaineiseen hydrokefaliaan sairastuneilla on kohonnut riski sairastua muihin muistisairauksiin ja seurannassa voidaan saada nämä muut sairaudet kiinni, Leinonen toteaa. ■

HAAVEKUVA VANHUUDESTA

Barcelonan katuja kävellessäni löysin maailman kauneimman entisen sairaalan. Hospital de la Santa Creu i Sant Paul eli Pyhän Paavalin sairaala puistoineen on museoitu historiallinen paikka. Vietin tunteja ihaillen sen 27 paviiljonkia, puita ja veistoksia.

Jugendtyylisiä, ruskeita, kauniisti koristeltuja rakennuksia yhdistävän puiston plataanien varjot ja niiden väliset auringonsäteet heijastivat satumaisia muotoja koristeltuihin ulkoseiniin. Keltaiset kupolikatot loistivat valossa. Rosmariinin ja laventelin tuoksu huumasi kävelijän.

Keraamiset lattialaatat, ristikkäiset holvikatot kattoikkunoineen, lasimaalaukset, lääketieteelliset symbolit, mosaiikit ja veistokset koristivat 1900-luvun alussa rakennettujen, vuoteen 2009 saakka sairaalana toimineiden rakennusten sisätiloja. Kaunis kokonaisuus



”OLISIHAN TÄMÄ IHANA YMPÄRISTÖ KOEKA VANHUUTENSA.”

upotti minut tyyneyden ja harmonian maailmaan. Katujen kiire ja äänet eivät enää tuntuneet todellisilta. Suunnittelijat ja rakentajat olivat ymmärtäneet kauneuden, luonnon, taiteen ja rauhan merkityksen paranemisessa ja kuntoutumisessa. Tekijät, joiden merkitys on tutkimusten perusteella dokumentoitu vasta 1900-luvun lopulla ja 2000-luvun alussa.

Tässä ympäristössä haluaisin sairastaa, toipua ja kuntoutua. Kuvittelin itseni aivohalvauksen saaneena iäkkäänä kuntoutujana. Ensin ihailisin veistoksia ja taidemaalauksia kauempaa. Sitten kävelisin hitaasti katsomaan ja käsin koskettamaan niiden yksityiskohtia. Kävelyt puistossa täyttäisivät päiviäni. Mutta yksin en viihtyisi näissä tiloissa. Kuvittelin jakavani kauneuden muiden toipuvien kanssa. Leikkauksesta paranevat leikkivät lapset, tehtäviään tekevät kouluikäiset ja toistensa kanssa rupattelevat keski-ikäiset, seniorit ja vanhat jakaisivat toipumisen päivät kanssani. Valkoisissa puvuissa kulkevat hoitajat toisivat toivoa kuntoutumisesta.

Olisihan tämä ihana ympäristö kokea vanhuutensa. Miettiä mennyttä ja tulevaa. Elää nykypäivässä. Jättää myrskyt ja irtaantua kiireistä. Ymmärtää elämänsä merkitys. Uppoutua vanhenemisen laajoihin näköaloihin. Tässä ympäristössä haluaisin viedä elämäni päätöksen. Uskon satumaisen kauniin ympäristön edistävän elämän kasvuprosessin ja kypsytymisen saattamista loppuun ja

hyvää kuolemaa. Mutta yksin en näitä viimeisiä vaiheitanikaan haluaisi kokea. Kuvittelin kaikenikäisten, mitä tahansa sairautta sairastavien – eikä pelkästään kuolevien – ihailevan kanssani Pyhän Paavalin sairaalan ihmeitä. Jakaisimme yhteiset kokemuksemme. Kertoisin elämäni vaiheista minua olkapäästä tai kädestä kiinni pitävälle hoitajille. Heidän empaattinen kiinnostuneisuutensa minun ja Suomen vaiheista loisi uskoa siihen, että elämälläni ja työlläni on ollut merkitystä.

Olen lukenut ja kuullut iäkkäiden positiivisista kokemuksista virtuaalisen todellisuuden tiloissa. En tiedä, voivatko keinotekoiset kuvat korvata kauniin ja tasapainoisen ympäristön merkitystä paranemiselle, vanhenemiselle ja hyvälle kuolemalle. Hyvään elämään ja hyvään kuolemaan pitäisi kuulua myös ihailun kokeminen yhdessä toisten kanssa. Ihmisten todellinen kohtaaminen.

Tämän heikkona varjona saavutettavissa olevan haavekuvani haluan jättää lukijoilleni muistoksi minusta ja ajattelustani. Sen näköalat perustuvat tutkimusten dokumentoimiin onnellisen vanhuuden edellytyksiin. SuPer-lehden kolumnien kirjoittaminen toi valoa ja toivoa elämäni niiden 10 vuoden ajan, jolloin olin mieheni omaishoitaja. Kiitos siitä, että sain kirjoittaa ja tavoittaa lähihoitajia. Teette arvokasta työtä kohdatessanne sairaita, vammaisia ja vanhoja ihmisiä ja kuunnellessanne heitä kiireisen ja raskaan fyysisen työn ohessa. ■



ANNA AUTIO

Kelan Kiila-kuntoutuksesta tukea työkykyyn ja hyvinvointiin!

Hae mukaan
lähi- ja perushoitajien
Kiila-kuntoutukseen 97243
Kunnonpaikkaan!



Kenelle? Kelan Kiila-kuntoutus on tarkoitettu lähi- ja perushoitajille

jos olet vakituksessa tai määräaikaisessa palvelussuhteessa ja tunnet, että työkykysi on heikentynyt sairauden vuoksi – tai voi olla vaarassa heikentyä lähivuosina.

Kuntoutus sopii erityisesti, jos

- työtehtävistä suoriutuminen, kuormittuneisuus tai jaksamisvaikeudet ovat alkaneet mietityttää
- työpaikan ja työterveyshuollon keinot eivät ole riittäneet tukemaan työkykyäsi.

Kurssi ei sovellu, jos sinulle ryhmämuotoinen kuntoutus ei ole oikea vaihtoehto, jos päihdeongelma on akuutti tai hoitamaton, tai jos motivaatiosi sitoutua kuntoutukseen puuttuu.

Kelan Kiila-kurssin tavoitteena on tukea sinua pysymään työssäsi, löytämään keinoja jaksamiseen ja vahvistamaan voimavarojasi.

Missä?

Kylpylähotelli Kunnonpaikka, Jokiharjuntie 3, 70910 VUORELA

Hakuohjeet

1. Ota yhteyttä omaan työterveyshuoltoon
2. Täytä Kelan kuntoutushakemus [Kela KU 101](#) ja selvityslomake [Kela KU 200](#) (tämä lomake täytetään esihenkilön kanssa) sekä liitä niihin lääkärin B-lausunto.
3. Palauta hakupaperit liitteineen Kelaan postin kautta tai sähköisesti OmaKelassa

Hakemuksessasi voit nostaa esille esimerkiksi tällaisia asioita, joita otetaan huomioon kuntoutustarvetta arvioitaessa

- työstä johtuva fyysinen tai psyykkinen kuormittuneisuus
- vaikeudet ammatissa tai työtehtävissä suoriutumisessa
- oireet, jotka pahenevat työssä
- runsaat työstä poissaolot tai terveyspalveluiden käyttö (tai mahdottomuus olla poissa töistä)
- työtehtäviin tai järjestelyihin tulleet muutokset
- vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhösi
- muut elämäntilanteeseen liittyvät tekijät
- muistathan kertoa myös, mitä työpaikallasi on tehty ja mitä itse olet tehnyt oman työhyvinvointisi parantamiseksi

Kuntoutuksen ajalta sinulla on mahdollisuus saada kuntoutusrahaa ja matkakorvauksia. Varmista omalta työnantajaltasi maksetaanko sinulle kuntoutuksen ajalta palkkaa. Itse kuntoutus on maksutonta

Lähi- ja perushoitajien Kiila-kurssi numero 97243

Asiakkaan yksilöllisen alkutilanteen kartoitus

maaliskuu 2026	ennakkoyhteydenotto puhelimella Kunnanpaikasta
8.4. tai 9.4.2026	Yksilöllinen avopäivä Kunnanpaikassa tai etäyhteydellä
	*Suositellaan läsnäoloa Kunnanpaikassa, koska päivä sisältää yksilöllisiä tapaamisia ja testejä esim. lääkäri, fysioterapeutti
xx.xx	työpaikkatapaaminen etäyhteydellä tai työpaikkakäyntinä. Aika sovi- taan Yksilöllisessä avopäivässä

Ryhmäjaksot

5.-8.5.2026	ensimmäinen ryhmäjakso Kunnanpaikassa
14.-18.9.2026	toinen ryhmäjakso Kunnanpaikassa
23.-26.2.2027	kolmas ryhmäjakso Kunnanpaikassa

Näiden välissä verkkokuntoutusta ja yksilöllisiä valmennuskertoja 1-5 kpl

Kiila-kurssin tavoite on edistää työssä olevien työkykyä ja työelämässä jatkamista. Tärkeää on aloittaa kuntoutus riittävän varhaisessa vaiheessa, jotta asiakkaan työssä jatkaminen voidaan turvata.

Ota työterveyshuoltoon yhteyttä mahdollisimman nopeasti. Kahdeksan ensimmäiseksi Kelan kuntoutuspäätöksen saanutta mahtuu mukaan!

Lisätietoja:

Eija Kemppainen
Superliitto
eija.kemppainen@superliitto.fi

Päivi Rossinen
Kunnanpaikka
paivi.rossinen@kunnanpaikka.com
050 554 3330



SANO, SE PALKITSEE

TEKSTI ANTTI VANAS KUVITUS SALLA PYYKÖLÄ

Työkaverisi kohtelee muistisairasta potilasta kovakouraisesti. Mitä teet, annatko asian olla vai otatko tilanteen puheeksi riidan uhallakin?

Elina Pajakosken tutkimukseen osallistuneet hoitajat eivät katuneet sitä, että olivat työssä puuttuneet huomaamaansa väärinkäytökseen. Puuttumatta jättäminen sen sijaan jäi vaivaamaan monia.

– Hoitajat muistelivat vielä vuosien kuluttua, että silloin olisi pitänyt puhalltaa pilliin, mutta rohkeus ei riittänyt, Pajakoski kertoo.

Eettiset kysymykset ovat kiinnostaneet Laurea-ammattikorkeakoulussa hoitotyön lehtorina työskentelevää Pajakoskea aina. Väitöskirjassaan hän tutki hoitohenkilöstön moraalista rohkeutta eettisissä ongelmatilanteissa.

– Jo nuorena sairaanhoidon opiskelijana kiinnitin paljon huomiota hetkiin,

jolloin en itse uskaltanut puuttua tilanteeseen, vaikka olisi pitänyt. Väitöksen aihe alkoi ehkä itää jo silloin.

Moraalinen rohkeus on sitä, että ihminen toimii ongelmatilanteessa omien arvojensa mukaan vaikka tietää, että siitä voi koitua itselle vaikeuksia – pahimassa tapauksessa jopa potkut.

Moraaliseen rohkeuteen kuuluu myös tilanteen punninta: onko virhe niin vakava, että siihen tulee puuttua itselle ja työyhteisölle mahdollisesti koituvista seurauksista huolimatta?

– Läheisen työkaverin virheeseen puuttumisesta voi seurata riitaa ja väljen katkeaminen. Voi myös tulla pahoja puheita selän takana ja ilmoittaja saatetaan sulkea kaveriporukan ulkopuolelle. Jos ilmoitus kohdistuu työorganisaatioon, tekijä voi pahimmassa tapauksessa saada potkut, Pajakoski luettelee.

Vuonna 2023 voimaan tulleen ilmoittajansuojalain mukaan epäkohdasta ilmoittanutta työntekijää ei saa erottaa, siirtää toiseen tehtävään tai heikentää hänen sopimussuhteensa ehtoja ilmoituksen vuoksi. Jokaiseen vähintään 50 työntekijän yritykseen tulee myös perustaa sisäiset ilmoituskanavat.

– Riippuu kuitenkin organisaatiosta ja yksiköstä, miten tehokkaasti laki käytännössä ilmoittajaa suojalee.

Pajakoski kokosi väitöstutkimuksensa aineiston kyselyllä, johon vastasi 205 iäkkäiden palveluissa työskentelevää sairaanhoitajaa ja lähihoitajaa. Syventäviin haastatteluihin osallistui 14 sairaanhoitajaa.

MUUTOS PAREMPAAN ON PALKINTO

Äkkiä ajatellen luulisi, että epäkohdan ilmoittaminen on helpompaa, jos vika on työorganisaatiossa ja vaikeampaa, jos kohteena on työkaverin tekemä virhe. Pajakosken mukaan näin yleensä onkin, mutta ei aina.

– Jotkut hoitajista kertoivat, että on helpompaa huomauttaa työkaverille tämän virheestä kuin kertoa työpaikkaan tai toiseen ammattiryhmään liittyvästä isommasta ongelmasta esihenkilölle.

Moraalisesti rohkean teon seuraukset kuormittavat tekijää etenkin siinä tapauksessa, että asiat eivät ilmoitukselta huolimatta muutu. Jos epäkohta korjataan, kovistakin koettelemuksista tulee hyväksyttävämpiä.

– Jos tilanne ratkeaa eettisesti oikein, ilmoittaja saa palkinnokseen voimaantumisen tunteen, joka rohkaisee toimimaan moraalisesti oikein jatkossakin. Sosiaaliset riskitkin riitoineen, pahoine puheineen ja syrjintöineen on helpompi ►

**”SILLOIN OLISI
PITÄNYT VIHeltÄÄ
PILLIIN, MUTTA
ROHKEUS PUUTTUI.”**

hyväksyä, jos ilmoitus johtaa tilanteen korjaantumiseen.

Useimmiten väärinkäytöksen huomannut hoitaja otti asian esille heti. Esimerkiksi potilasta läpsäisseelle kollegalle tehtiin saman tien selväksi, että tuo ei ole ok.

– Toisinaan tilanne meni ohi niin nopeasti, ettei siihen ehditty heti reagoida. Asia jäi kuitenkin vaivaamaan, ja usein siitä kerrottiin myöhemmin esihenkilölle tai toiselle työkaverille. Yhdessä sitten mietittiin, viedäänkö asia pitemmälle vai ei.

Yksi mahdollisuus on tehdä tilanteesta jälkikäteen kirjallinen muistutus työpaikan sisällä. Jos ilmoituksia oli tehty samasta asiasta tai henkilöstä usein, eivätkä ne olleet johtaneet mihinkään, ilmoitus saatettiin Pajakosken mukaan tehdä myös työpaikan ulkopuolelle, esimerkiksi ammattiliittoon.

MORAALISTA ROHKEUTTA LÖYTYY KAIKISTA HOITAJARYHMISTÄ

Moraalinen rohkeus ei ole yksikertainen asia. Esimerkiksi työpaikan resursipulasta ilmoittaminen on eettisesti oikein. Tällöin ilmoituksen teko ei kui-

”OLEN TEHNYT KAIKKENI JA NYT ÄÄNESTÄN JALOILLANI.”

tenkaan välttämättä edellyttä moraalista rohkeutta.

Toisaalta isokin työn järjestelyyn liittyvä ongelma voi muuttua henkilökohdaiseksi ja moraalista rohkeutta vaativaksi, jos työtoverit ja esihenkilö ovat asiasta eri mieltä. Ilmoittaja voi jäädä seurausten kanssa yksin.

– Eräs haastatteleman hoitaja näki työpaikallaan jatkuvasti hoitoalan arvojen vastaista toimintaa. Ilmoitus esihenkilölle ei muuttanut mitään, eivätkä kollegatkaan olleet ilmoittajan kanssa asiasta samaa mieltä. Hoitaja koki taistelevansa yksin tuulimyllyjä vastaan, Pajakoski kuvailee.

Jos mikään ei muutu, edessä voi olla työpaikan vaihto. Näissäkään tapauksissa ongelmaan puuttuminen ei kaduttanut.

– Ajateltiin, että olen tehnyt kaikkeni, ja nyt äänestän jaloillani.

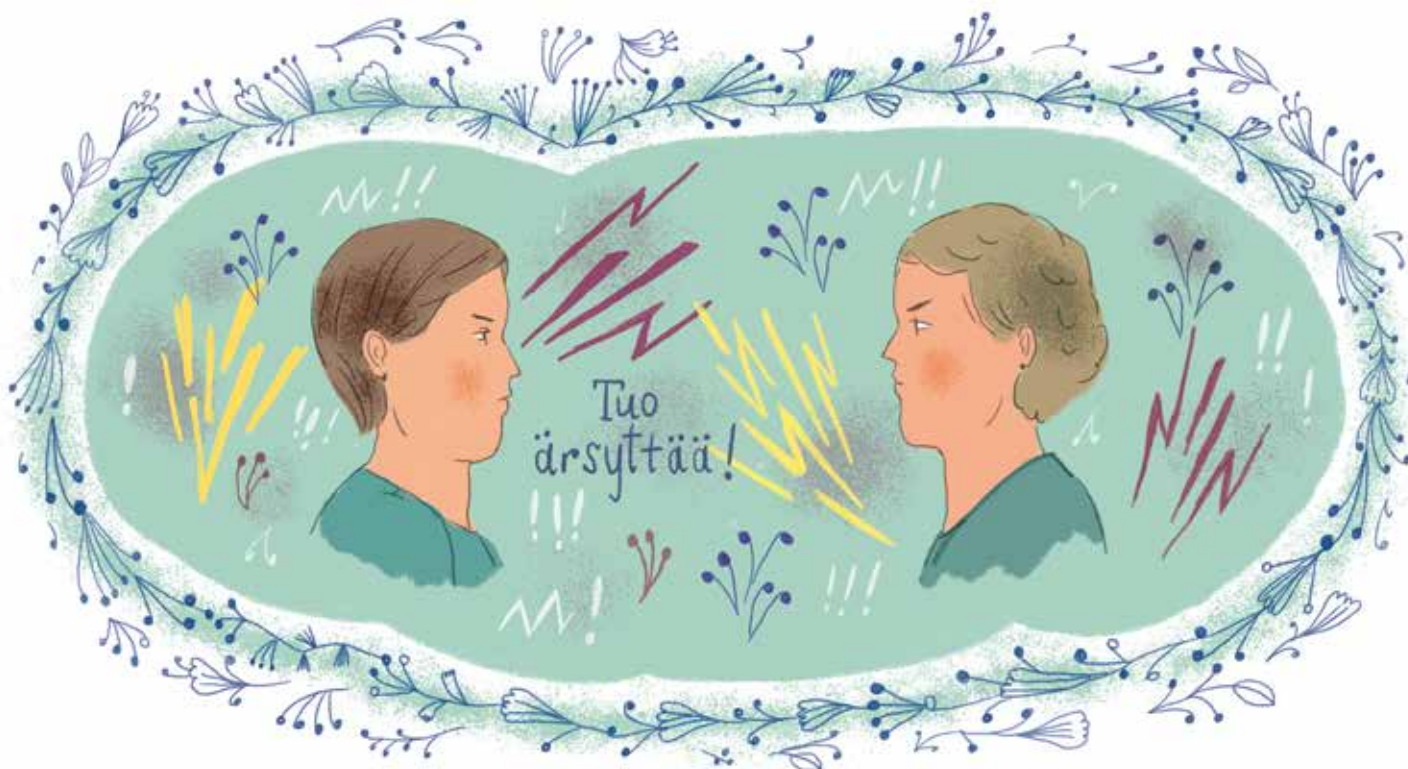
Pajakoski sanoo ilahtuneensa havainnosta, etteivät hoitajaryhmät poikenneet toisistaan moraalisen rohkeuden suhteen.

– Moraalista rohkeutta ilmoittaa epäkohdista löytyi sekä yhtä lailla sekä sairaanhoitajilta että lähihoitajilta. Yleensä kokeneempien hoitajien oli helpompi puuttua epäkohtiin kuin nuorempien, mutta iän merkitys vaihteli yksilöstä toiseen. Eniten asiaan vaikuttivat hoitajan itsevarmuus ja kollegojen tuki.

Pajakosken mukaan hoitoalan eettiset kysymykset pidetään elossa ja ajankohtaisina nostamalla ne säännöllisesti esiin työpaikan sisäisissä keskusteluissa. Ammattieettisten sääntöjen kertaaminen työpaikan huoneen- taulussa ei vielä moraalista rohkeutta kohota.

– Moraalisen rohkeuden merkitystä pitäisi painottaa enemmän myös alan peruskoulutuksissa. Ammattietiikkaa kuitenkin ei pitäisi opettaa erillisenä asiana, vaan sitä pitäisi konkretisoida sisällyttämällä etiikka hoidon käytäntöjen opetukseen. ■

KANNATTAAKO PUUTTUA VAI ANNANKO OLLA?





Uhkarohkeus ei ole moraalista rohkeutta

Uhkarohkeudella tarkoitetaan yleensä rämäpäisyyttä ja vaarojen aliarviointia. Uhkarohkeaa tekoa ei motivoi yhteinen etu vaan itsekorostus ja näyttämisen halu. Juuri ajokortin saaneiden nuorten miesten tuhoisat ulosajot tarjoavat tästä riittämiin surullisia esimerkkejä.

Elina Pajakoski tarkoittaa uhkarohkeudella hieman eri asiaa. Riskien aliarviointi on nykyin mukana, mutta rämäpäisyys puuttuu.

Kyse on hoitajien kyvystä suhteuttaa riskit ja omat voimavarat havaitun väärinkäytöksen tai virheen vakavuuteen. Lyhyesti: kannattaako puuttua, vai annanko olla.

– Uhkarohkeutta on esimerkiksi se, että hoitajakollegan käytöksestä huo-

mautetaan seuraukset tuntien silloinkin, kun asia on merkityksetön ja harmittaa lähinnä ilmoittajaa itseään. Kyse voi olla vaikkapa kollegan vähän erilaisesta tavasta tehdä kirjauksia. Pajakoski sanoo.

Moraalisesti rohkeassa teossa riskit tunnetaan, mutta epäkohtaan puututaan silti, koska yleinen etu ja etiikka sitä vaativat. Kollegan virheestä huomautetaan, vaikka kyseisen kollegan tuntien tiedettäisiin, että siitä seuraa huutoa ja kalabaliikkia.

Uhkarohkeassa teossa asia ei yksinkertaisesti ole kaiken puuttumisesta seuraavan riesan arvoinen. Uhkarohkeus ei Pajakosken mukaan ole moraalista rohkeutta.

– Haastattelemillani hoitajilla oli lähinnä kaksi syytä jättää puuttumat-

ta ongelmatilanteeseen. Toinen oli se, että asia tuli eteen nopeasti, eikä rohkeus sillä hetkellä riittänyt. Toinen syy oli se, että tilanne olisi väärtinut uhkarohkeutta. Siinä tapauksessa asiaan ei pitänytkaan puuttua.

Tähän punnintaan ja arviointiin haastatellut usein palasivat: Minä tiesin, että se tilanne meni niin pahasti väärin, että siihen oli pakko puuttua. Tai: Annoin asian olla, koska tiesin, että riski on paljon suurempi kuin puuttumisesta seuraava hyöty.

– Kun tilanteen vakavuudesta on varmuus, siihen puuttumista ei tarvitse katua. ■

VÄITÖS

MORAL COURAGE IN NURSING – REFINING THE CONCEPT. TURUN YLIOPISTO 2025.

MITÄS JOULUNA SYÖTÄISIIN?

Kolme lähihoitajaa kertoo, millaisia ruokia heidän joulupöydästään löytää töissä ja kotona.

Perinteitä pöydässä

*Ohjaaja **Mika Elovaara**, 38, työskentelee nuorten kuntouttavissa asumispalveluissa Attendo Raision Aallossa.*

"Kun aattona ruvetaan syömään jouluruokaa, se on kiireetön hetki. Kerrankin saa syödä rauhassa ja santsata. Viralliset asiat jätetään taka-alalle ja keskitymme yhdessäoloon. Jouluna myös meille ohjaajille tarjotaan ruokaa, ja kutsumme lisäksi mukaan syömään tukiasuntojen asukkaat, joiden palveluihin ruoka ei muutoin kuulu.

Pöytään katetaan perinteiset jouluruoat. Kinkku on kaiken suosituin, lanttulaatikko jakaa eniten mielipiteitä. Huomioimme tietenkin myös kasviruokailijat, ja syötävää riittää kaikille joulun jokaisena päivänä. Ruoat tulevat Atten- don keittiöstä kylminä ja lämmitetään täällä. Asukkaat voivat halutessaan auttaa kattamisessa ja ruoan esillepanossa, mikä vahvistaa yhteenkuuluvuutta. Tunnelmaa luo yhdessä koristeltu kuusi, ikkunoihin askarrellut lumihuutalet ja sinne tänne liimatut tontut.

Suurin osa asukkaistamme on nuoria, alle 30-vuotiaita. Moni muuttaa tänne suoraan lastenkodista jälkihuollon asiakkaana. Osa viettää joulua läheistensä luona, osalla läheisiä ei ole tai yhteys heihin on katkennut. Joskus joku on kerto-

nut, ettei ole koskaan aikaisemmin viettänyt kunnolla joulua. Haluamme näyttää heille, että joulun ydin on yhdessäolossa ja toisten huomioimisessa. Olen huomannut, että nekin asukkaat, jotka eivät muutoin viihdy yhteisissä tiloissa, löytävät tiensä sinne jouluisin.

Haluan olla jouluna töissä ja nimenomaan aattona, sillä silloin meillä on aina hyvä meininki. Tänä vuonna tulee kahdeksas aatto peräkkäin töissä. Usein juttelemme siitä, millaisia muistoja meillä on aikaisemmista jouluista. Monet muistot liittyvät juuri ruokaan: milloin on maistettu mitään jouluruokaa ensimmäisen kerran ja onko se maistunut hyvältä.

Tuntuu, että monet ovat oppineet pitämään jouluruoista, jotka eivät aluksi ole maistuneet. Ruoat ovat perinne vähän samalla tavalla kuin joulurauhan julistus. Aloitamme joka vuosi joulunvieton katsomalla sen televisioista, ja se on monille tärkeä hetki, vaikka eivät muuten juurikaan välittäisi perinteistä."

TEKSTI **SAIJA KIVIMÄKI** KUVA **SUVI ELO**



Riisipuuroa ja rosollia

Lähihoitaja **Elisa Väisänen**, 40, työskentelee yhteisöllisen asumisen yksikössä Hiltantuvassa Kuusamossa.

"Aloitamme jouluvalmistelut hyvissä ajoin. Laitamme joulukoristeita, kuuntelemme joululauluja ja leivomme yhdessä. Tapana on ollut, että ensimmäisenä adventtina syömme joulutortut. Hiltantupa on kahdeksan asukkaan yhteisöllisen asumisen yksikkö. Pidämme viikoittain yhteisöpalaverin, jossa asukkaat saavat toivoa tekemistä. Rieskan leipominen on monelle miehuista puuhaa. Sitä on täällä Kuusamossa totuttu leipomaan itse. Jouluksi teemme aina pipareita.

Jouluaattona syömme yhdessä jouluaterian. Keskuskeittiöltä tulee perinteiset jouluruoat: kinkkua, rosollia, laatikoita ja joululimppua. Joulupäivänä on jotain muuta vähän parempaa

ruokaa, kuten karjalanpaistia tai lohta. Riisipuuro voisilmällä maistuu asukkaille aina, niin jouluna kuin arkisinkin. Sen kanssa tarjotaan sekahedelmäkiisseliä tai hillasoppaa. Jotkut haluavat puuron sokerilla ja kanelilla.

Asukkaat ovat sitä ikäluokkaa, etteivät he valita ruoasta. Eräsikin sanoi, että "kaikki ruoka on hyvää." Jos asukkailla on erityistoiveita joulupöytään, omaiset voivat toteuttaa niitä, esimerkiksi graavilohta ei keskuskeittiöltä tule. Myöskään suklaakonvehteja ei saa tilaukseen, mutta omaiset pitävät huolen siitä, etteivät ne loppu joulunpyhinä kesken.

Jotkut asukkaat menevät joulupäivinä omaisten luo kyläilemään ja joidenkin läheiset käyvät täällä. Jouluaattona käy joulupukki. Kaikille huolehditaan paketti pukinkonttiin. Joulupäivät ovat rauhallista oleilua. Kuuntelemme joululauluja ja kirkonmenoja omasta kirkosta verkon kautta sekä katsomme jouluisia ohjelmia.



Me hoitajat olemme jouluna töissä vuorotellen. Avustamme asukkaita heidän tarpeidensa mukaan niin kuin muinakin päivinä, mutta tunnelma on tavallista rauhallisempi. Hoitajat vaikuttavat siihen, millainen joulutunnelma Hiltantupaan syntyy. Tänä vuonna olen joulun vapaalla. Joulupöydässäni pitää olla kinkkua ja tietysti maksalaatikkoa, joka jakaa mielipiteitä. Se on kuulunut jouluruokiini lapsesta lähtien. Tykkään joulusta, kun saa rauhoittua ja olla perheen kanssa. Kynttilän valossa on ihanaa hämystellä."

TEKSTI MINNA LYHTY KUVA RIIKKA HURRI



Lopuksi nyppysellinen taikinaa

Tiina Roivainen, 47, työskentelee lastenhoitajana
Vaalan päiväkodissa Vaalassa.

"Fiilistelemme joulua töissä jo hyvissä ajoin, joulukalenteri on päiväkodin seinällä marraskuusta alkaen. Kalenterin teema vaihtelee vuosittain, tänä vuonna siellä seikkailee Otso-karhu. Jokainen lapsi saa sieltä vuorollaan yllätuspussukan, jossa on pipari ja pieniä herkkuja.

Leipomiset aloitamme näin joulukuussa. Hoitajalla on silloin aina selkä kipeänä, kun kaulinta pitää käytellä matalalla pöydällä. Leipominen on säpäkkää touhua, se tehdään pienryhmissä niin, että osa lapsista leikkii tai ulkoilee samaan aikaan. Kohokohta on tietysti se hetki, kun piparit ja tortut viedään uuniin ja lapset saavat lopuksi maistaa nyppysellisen taikinaa.

Olemme suunnitelleet, että ensi vuonna voisimme tehdä leipomukset viereisen yläkoulun kotitaloustunnilla. Teinit ja päiväkotilapset voisivat siten perehtyä jouluruokiin yhdessä. Hoitamani 4-5 -vuotiaiden ryhmä ruokailee muutenkin joka päivä koululla. Kuviteltiin kai, että Vaalasta loppuvat lapset, kun uudesta päiväkodista tehtiin liian pieni. Ennen joulua syömmekoululla jouluruokaa, kaikki yhdessä. Aikaisemmin me hoitajat söimme jouluaterian vuorotellen, mutta tuntuu paremmalta syödä juuri se ateria samaan aikaan.

Olen jouluihminen, tykkään laittaa kotiin jo hyvissä ajoin valot ja koristeet. Erosin viisi vuotta sitten ja silloin mietin, että ovatkohan joulut tästä eteenpäin pilalla. Miellän joulun perhejuhlaksi. Eivät ne onneksi olleet, osa vanhoista perinteistä säilyi ja osa muuttui. Miesystäväni on auttanut oivaltamaan, että joulu tulee ilman isompaa hössötystä, kiireettömyys ja takkatuli voivat riittää hyvin.

Tänä jouluna käymme lasteni ja miesystäväni kanssa haudoilla ja vanhempieni luona syömässä jouluaterian. Rakkain jouluherkkuni on äidin paistama kinkku, ilman mitään lisukkeita. Äitini teki uransa hoitoalalla ja isäni oli poliisi. Muistan monet joulut, kun he olivat töissä ja odotin heitä kotiin. Päiväkotimme on auki joulun yli ja minäkin olen viettänyt joulua töissä lapsen kanssa, jonka vanhemmat olivat molemmat työvuorossa. Silloin halusin laittaa lapselle parhaan mahdollisen joulun, että hänelle jäisi päivästä oikein onnellinen muisto."

TEKSTI **JENNA PARMALA** KUVA **PETTERI LÖPPÖNEN**





"Töissä hyvinvointialueiden tila näkyi lähinnä sääntöjen ja tietoteknisten töiden lisääntymisenä. Nyt kun olen hyvinvointialueella itse potilaana huomaa, että kaikessa kestäää."



Tikkaajamestari

TEKSTI JENNA PARMALA KUVA SAMI PELTONIEMI

Anne Kniivilä ikävöi yövuorojen juttuja ja työkavereiden huumoria. Pitkän sairauslomana aikana hän suunnitteli ja kutoi superilaiset villasukat.

Meilläpäin sanotaan, että tikataan, kun neulotaan sukia. Tänä vuonna olen tikannut jo puolisataa paria. Kaikki lähti SuPerin Sukkaa pukkaa -kampanjasta kymmenisen vuotta sitten, kun teimme sukia vanhustenhoitoyksiköille. Olin viimeksi tikannut koulussa, mutta yhtäkkiä teinkin neljätoista paria sukia. Kun otan puikot käteen, olen täysin omassa rauhassani, enkä mieti mitään ylimääräistä. Se on auttanut minua paljon nyt, kun sairauslomani on venynyt odotettua pidemmäksi.

Olen tehnyt vanhusten kanssa töitä 25 vuotta. Tykkään alasta ja olen siitä kiinnostunut. Haluan selvittää, mikä olisi kaikkein paras tapa toimia vanhustenhoidossa. Periaatteeni on, että heidän sukupolvensa on aikanaan raken-

tanut Suomea ja hyvällä hoidolla makamme sen työn heille takaisin. Uraani on vaikuttanut se, että en halua mennä yksityiselle puolelle töihin. Ajattelen, että julkisten palveluiden on oltava tarjolla kaikille ja niiden pitää toimia hyvin.

Töissä olen ollut tarkkana siitä, ettei esimerkiksi sijaisuuksia ketjuteta. Vaihdan mieluummin työpaikkaa, kuin toimin omaa arvomaailmaani vastaan.

Sinnittelin töissä vähän liian pitkään. Maaliskuussa oikeassa jalkaterässäni tuntui voimakasta kipua ja varpaissa oli värimuutoksia. Yritin viimeiseen asti pärjätä särkylääkkeillä. Lopulta jouduin eräänä yönä soittamaan työkaverin jatkamaan vuoroni loppuun, kivut olivat niin kovat. Siitä saakka olen ollut sairauslomalla. Sain lähetteen ortopediile toukokuussa ja käynti toteutui loka-kuussa. Seuraavaksi pitäisi päästä kiereisesti verisuonikirurgille, mikä tarkoittaa, että neljä kuukautta pitää odottaa. Kyllä tämä huolta aiheuttaa. Kun asia pitkittyy, sillä on tapana mutkistua.

Kyllä se tympäisee, etten pysty töihin. Aviomieheni on eläkkeellä, mutta ei meillä piisaa juttua niin paljon kuin

haluaisin. Vanhusten kanssa aika kului mukavasti. Tein lähinnä yövuoroja ja aina joku oli hereillä ja kaipasi juttuseuraa. Nyt tulee usein mietittyä, että mitähän sillekin ihmiselle kuuluu ja onkohan vointi ollut hyvä. Kannan vähän liiankin paljon huolta vanhuksista.

Lääkäri kehotti nyt menemään ja tekemään mahdollisimman paljon, että jalka saisi liikettä, mutta hän ei luvannut maksaa lippuja. Kävin Pärnussa kesällä hyvän työkaverin kanssa. Reissun järjesti kauhavalainen käsityöliike. Jalka oli niin kipeä, että olin jäädä satamaan. Haluan käydä konserteissa ja keikoilla niin paljon kuin pystyn. Saan musiikista paljon voimaa. Kazakstanilainen **Dimash Kudai-bergen** on suosikkini. Joskus Youtubea selatessani törmäsin sattumalta hänen videoonsa. Nyt olen käynyt katsomassa jo 14 konserttia. Keikoilla olen saanut myös uusia ystäviä eri puolilta maailmaa.

Työ tuo turvallisuutta, rytmiä ja yhteisön. Ilman työtä elämä on vähän yksinäistä.

Paljon on asioita, joista voin puhua vain työkavereille. Olen nyt 60-vuotias ja ajattelen, että minun kuuluu olla osa työyhteisöä, en halua vielä jäädä kotiin. Kaipaen erityisesti työkavereiden huumorintajua. Tunnelma on töissä välitön ja hyvä. Tiedän, kenelle kärsii sanoa vähän ronskimmin ja kenelle ei.

Anne Kniivilä työskentelee lähihoitajana tehostetussa palveluasumisessa. Asuu Evijärvellä. Lähihoitaja vuodesta 2000. Toiminut pääluottamusedustajana ja Härmänmaan ammattiosaston puheenjohtajana.

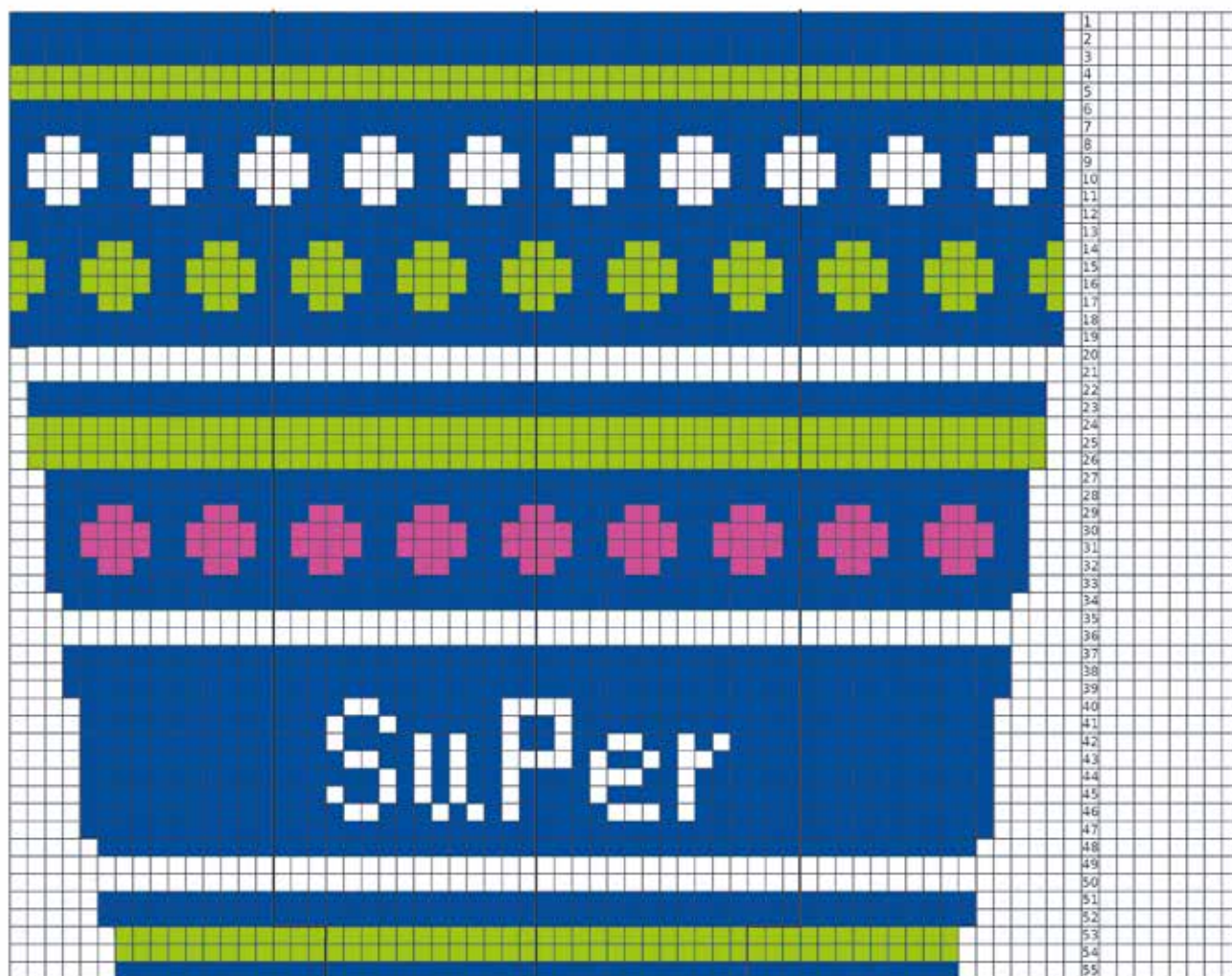
Tehnyt ohjeen SuPer-sukille vuonna 2016. Tähän lehteen Anne teki sukkaohjeen liiton uudistetulla ilmeellä.

Sairauslomalla maaliskuusta 2025.

SuPervoima: Monenlainen huumori, nauru auttaa vaikeissakin paikoissa.



SAMI PELTONIEMI



Näin neulot SuPer-sukat!

Sukkapuikot 3, 5 tai 4 mm käsialasta riippuen.

Sinistä, vihreää, valkoista ja vaaleanpunaista 7 veljestä -lankaa

Luo 60 silmukkaa ja jaa ne neljälle puikolle: 15 silmukkaa kullekin.

Neulo joustinneuletta (2 oikein 2 nurin) noin 5 cm. Aloita sen jälkeen kirjoneule, aina oikein.

Varren alaosan SuPer-tekstin voit tehdä tikapuutekniikalla

Ohje ----->



tai silmukoimalla.

Ohje ----->



Huomaa kavennukset riveillä 20, 27, 34, 40, 48 ja 53. Kavennukset tehdään neulomalla ensimmäisen puikon kaksi ensimmäistä oikein yhteen ja nelospuikon lopussa **yliveto-kavennus**. Ohje ---->



Kun olet neulonut kaikki kierrokset, aloita kantalappu. Kantalappu neulotaan vahvistettuna neuleena.

Ohje: kantlappu.fi/vahvistettu-kantapaa-ohje/

Neulo kantapään jälkeen oikein kunnes terän pituus on noin 19–20 cm tai kun pikkumarvas peittyy. Sen jälkeen aloita karkikavennukset. **Ohje: kantlappu.fi/villasukan-karkikavennus/**

Helppo villasukan ohje löytyy verkosta: kantlappu.fi/villasukka-ohje/



SAMI PELTONIEMI

ME OLEMME SUPER

Juttusarjassa seurataan ammattiosastojen toimintaa eri puolilla Suomea.

POLVIJÄRVELÄISET PIKKUJOULUISSA

Polvijärven ammattiosasto 533:n väki vietti marraskuussa pikkujouluja Joensuussa Utran Uittotuvalla. Ilta alkoi maukkaan ruoan merkeissä ja loppuilta vietettiin musiikin ja taidokkaiden tähti-imitaatioiden parissa: illan viihdespektaakkelista vastasi drag-artisti **Linnea von Kat tendam** ja Täyttä tähteä -show, joka oli kaikille uusi kokemus ja todella tykätty.

– Tunnelma oli korkealla, naurua ja laulua riitti, kertoo ammattiosaston sihteeri **Henna Hartikainen**. ■

TEKSTI **ELINA KUJALA**
KUVA **ANTTI PITKÄJÄRVI**





*SuPerin
asiantuntijat
vastaavat*

tällä palstalla työtä
käsitteleviin kysymyksiin.
Lähetä oma kysymyksesi
sähköpostilla
super-lehti@superliitto.fi

Mitä teen, jos minut irtisanotaan yt-neuvotteluiden päätteeksi?

Hyvinvointialueilla on käyty tänä vuonna useita laajoja yt-neuvotteluja, jotka koskettavat suurta määrää lähihoitajia. Yt-neuvottelut kestävät vähintään kuusi viikkoa. Niiden aikana työnantajan on käytävä läpi erilaiset vaihtoehdot, kuten se, voitaisiinko irtisanomiset välttää osa-aikaistamisilla tai siirroilla toisiin tehtäviin. Jos irtisanomisiin päädytään, työnantajan on pystyttävä perustelevaan päätös tosiasiolla.

Kun työnantaja irtisanoo tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä, työsuhde päättyy irtisanomisajan jälkeen. Ir-

tisanomisajan pituus on 14 päivästä kuuteen kuukauteen riippuen työsuhteen kestosta. Irtisanomisajalla tehdään normaalisti töitä ja työnantaja maksaa normaalisti palkkaa. Joissain tilanteissa voi olla niin, ettei irtisanomisaikana tarvitse tehdä töitä eli ei ole työntekovelvoitetta. Tällöin töitä ei tehdä mutta palkka maksetaan normaalisti. Jos irtisanomisaikana ei ole työntekovelvoitetta, se kannattaa sopia erikseen kirjallisesti työnantajan kanssa.

Kun työsuhde päättyy eikä uutta työtä ole tarjolla, sinun täytyy ilmoittau-

tua viimeistään ensimmäisensä työttömyyspäivänä oman alueesi työvoimapolveluihin. Kun ilmoittaudut työtömäksi työnhakijaksi, työnantajalla on takaisinottovelvollisuus, jos se tarvitsee työntekijää samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin työsuhteen päättymistä seuraavina kuukausina.

Muista vielä ennen työsuhteen päättymistä pyytää työnantajalta työtodistus.

SUPERIN SOPIMUSASiantuntija
JOHANNA HUHTALA



*Kelan maksama
peruspäiväraha on noin
800 euroa kuukaudessa.
Työttömyyskassan maksama
ansiopäivärahan suuruus
riippuu muun muassa työttö-
myyttä edeltävien kuu-
kausten palkasta.*

Milloin palkanmaksu päättyy?

Työnantaja maksaa irtisanomisajalta palkan normaalisti. Kun työsuhde päättyy, päättyy myös palkanmaksu. Loppupalkka ja kertyneet lomakorvaukset on maksettava työsuhteen viimeisenä päivänä ellei asiasta ole sovittu toisin. Pitämättömät vuosilomat korvataan rahana.

Irtisanomisaikana sinulla on oikeus käyttää työaika uuden työn etsimiseen, esimerkiksi työhakemusten tekemiseen ja haastattelussa käymiseen. Tästä on sovittava työnantajan kanssa, että normaalit velvoitteet tulee kuitenkin tehtyä.

SUPERIN SOPIMUSASiantuntija
JOHANNA HUHTALA



MOSTPHOTOS

Se ei ole sinun vikasi

Yt-neuvotteluiden taustalla ovat hyvinvointialueiden säästöpaineeet. Jos työsuhte päättyy neuvottelujen seurauksena, se ei ole työntekijän vika.

Työnantajan tulisi kertoa irtisanomisesta henkilökohtaisesti. Jos se ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa myös sähköpostitse tai postitse. Tämän jälkeen alkaa irtisanomisaika, jonka pituus määräytyy työsuhteen keston mukaan.

– Irtisanomisaikana työnteko ja palkanmaksu jatkuvat normaalisti. Jos työ omassa yksikössä päättyy ennen irtisanomisaajan loppua, työnantaja voi velvoittaa siirtymään toiseen yksikköön, kertoo SuPerin sopimusasiantuntija **Johanna Huhtala**.

Työnantajan kanssa on hyvä sopia, miten kertyneet vuosilomapäivät, säästövapaat ja työaikapankin tunnit käytetään tai korvataan.

– Työnantaja voi määrätä vuosiloman pidettäväksi irtisanomisaikana. Lomasta tulee kuitenkin ilmoittaa normaalisti viimeistään kuukautta ennen. Pitämättö-

mät lomat maksetaan viimeistään työsuhteen päättyessä.

LIITTO TURVAA OIKEUTESI

Jos yt-neuvottelut johtavat irtisanomiseen, perusteiden on oltava lainmukaiset.

– Esimerkiksi raskauden tai perhevaipan aikana työnantajan on pystyttävä osoittamaan irtisanomiselle painava syy, Huhtala sanoo.

Yt-neuvotteluissa työntekijöitä edustavat luottamushenkilöt, jotka tukevat myös irtisanomistilanteissa ja varmistavat, että oikeudet toteutuvat. Jos epäilet irtisanomisen perusteita, liiton asiantuntijat auttavat selvittämään tilanteen.

Irtisanominen voi tuntua iskulta omaan arvoon. On silti tärkeää muistaa, että yt-neuvottelut kumpuavat hyvinvointialueen taloudesta – eivät työntekijän toiminnasta tai osaamisesta. ■

TUKEA TYÖTTÖMYYTEEN

Ammattiliitto neuvoo ja puolustaa jäseniään. Palvelut ja edut ovat jokaiselle jäsenelle riippumatta siitä, ovatko he työelämässä vai ei. Irtisanomistilanteessa apu voi olla esimerkiksi oikeudellista neuvontaa tai oikeusapua.

Ammattiosasto tarjoaa jäsenilleen vertaistukea ja tietoa, jotka vahvistavat tunnetta kuulumisesta ammattiin ja alaan.

Työttömyyskassa hoitaa rahallisen turvan työttömyyden ajalta. Se maksaa ansiopäivärahaa, kun jäsen on ollut töissä ja kerryttänyt työssäoloehtonsa.

Kela maksaa peruspäivärahaa ja työmarkkinatukea niille, jotka eivät kuulu työttömyyskasaan tai joiden ansiosidonnainen on päättynyt.

Työvoimapalvelut tukevat työhaussa. Lisätietoa osoitteessa tyomarkkinatori.fi

EDUNVALVONTAYKSIKKÖ/ INTRESSEBEVAKNINGSENHETEN

ma-ke klo 9-13
to klo 9-12 ja klo 13-16
hyvinvointialue ja kuntasektori,
p. 09 2727 9160
yksityissektori, p. 09 2727 9171

Service på svenska, tors. kl 9-12
tel. 09 2727 9165

edu@superliitto.fi

Mikä sopimusedunvalvonta tekee?

Huolehdimme superilaisten työsuhteisiin liittyvästä edunvalvonnasta valtakunnallisesti ja paikallisesti.

Vastuullamme ovat virka- ja työehtosopimusneuvottelutoiminta ja lainsäädäntö sekä yhteistoiminta- ja työturvallisuusasiat. Järjestämme edunvalvontakoulutusta sekä huolehdimme jäsenten oikeusturvasta työhön liittyvissä erimielisyyksissä.

Olisiko sydämässäsi ja perheessäsi tilaa sijaisvanhemmuudelle?

Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen perhehoito etsii sijaisvanhempia kaikenikäisille lapsille ja nuorille sekä vastaanottoperheitoimintaan. Tarjoamme vahvan tuen perhehoitajillemme. **Ota yhteyttä – kerromme lisää!**



www.vakehyva.fi/ryhdy-sijaisperheeksi



[lasten_nuorten_perhehoito_vake](#)



[Lasten ja nuorten perhehoito VAKE](#)



VAKE



Kuntoutuksesta virtaa • voimaa • virikkeitä!

Luonnonläheinen kylpyläympäristö

» Hae mukaan lähi- ja perushoitajien
Kelan Kiila-kuntoutukseen 97243

Yksilöllinen avopäivä 8.4. tai 9.4.2026

Ryhmäjaksot Kunnanpaikassa

5.-8.5.2026 • 14.-18.9.2026 • 23.-26.2.2027

+ Verkkokuntoutusta ja yksilöllisiä valmennuskertoja 1-5 kpl

Voit hakea kuntoutukseen, jos tarvitset tukea työssäjaksamisessa ja terveydenhuolto on tunnistanut tuen tarpeen, tai jos sairaus uhkaa työkykyäsi.

**Tarkemmat hakuohjeet löydät netistä
www.kunnonpaikka.com/kuntoutus/kiila**

*Ota yhteyttä työterveyshuoltoon nopeasti.
Ryhmään mahtuu kahdeksan kuntoutujaa.*

Kelan
kuntoutus on
osallistujalle
maksuton!

KYSY LISÄÄ

Superliitto • Eija Kemppainen
eija.kemppainen@superliitto.fi

Kunnonpaikka • Päivi Rossinen
paivi.rossinen@kunnonpaikka.com
050 554 3330

Kylpylähotelli Kunnanpaikka • Jokiharjuntie 3, 70910 Vuorela
010 208 7276 • www.kunnonpaikka.com



Kunnonpaikka



SUPER



Pieni virhe, iso vaikutus

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI

Palkkalaskelmissa ja palkanmaksussa tapahtuu helposti virheitä. Virheiden korjaamiseen ei aina riitä työntekijän oma aktiivisuus vaan tarvitaan ammattiliiton painoarvoa.

Kadonneet lomarahat

Yksityisessä palveluasumisessa työskennellyt lähihoitaja huomasi, että hänelle ei ollut maksettu loma-ajan palkassa henkilökohtaista lisää. Kun palkkalaskelmaa tarkastettiin SuPerin kanssa, paljastui ongelman laajuus: lisä puuttui kokonaan sekä lomapalkasta että lomarahasta. SuPerin ohjeiden avulla hoitaja otti yhteyttä työnantajaan ja virhe korjattiin nopeasti. Takautuvat maksut nousivat yli **1 600 euroon**.

Loppupalkkaa odotellessa

Yksityisessä lastensuojeluyksikössä työskennellyt superilainen odotti turhaan loppupalkkaa työsuhteen päätyttyä. Useista omista yhteydenotoista huolimatta maksua ei kuulunut. Tilanne eteni vasta, kun liitto otti yhteyttä työnantajaan. Loppupalkka, yhteensä **4 300 euroa**, maksettiin vihdoin pikaisella aikataululla.

Oppisopimus ei oikeuttanut alipalkkaan

Oppisopimuksella lähihoitajaksi opiskeleva jäsen soitti SuPerin päivystykseen saadessaan irtisanomisilmoituksen tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Puhe-
lun aikana kävi ilmi, että hoitajan palkka oli ollut alusta alkaen liian pieni. Liiton selvitystyön ansiosta työnantaja tunnisti virheensä ja maksoi takautuvasti oikean palkan, yhteensä noin **1 240 euroa**.



SUPERRISTIKKO

SE ON SITTEN VUOSILUKU
TÄSTÄ LÄHTIEN 2026!

31 1

LAULAJA
TAAVITSAINEN

KIINNOSTUNEITA
LENTÄVISTÄ
LAUTASISTA

diabetes

CEYLONISSA

vel-
voit-
taa

KETA-
LEET
PISKIT

1

RIE-
FEN-
STAHL

2

3

POLII-
TIKKO
RUSI

KONS-
TA

HIUS-
POH-
JASTA

HALO-
SEN
JAL-
KEEN

GRÖN-
LANT

ERIT-
TE-
LYJA

4

LINTU-
LAUDALLE

MALM-
STEN

5

LASI-
FIRMA
KATKO-
JILLA

suuren-
teluja

ENSIM-
MÄINEN
007

moni-
vuoti-
nen

HAUS-
KUUT-
TANUT
PERTTI

POHJA

MAH-
DOTON
VERBI

6

MERISSÄ
KAIHOA
MENNEESEEN

VIEHÄ-
TAVAA
PETOJA

7

etääntyä

AA-
TAMI!

8

PUOLI
SEIT-
SEMÄN
JUHA

AJAN
VERBI

9

NAT-
SIEN
SUUS-
TA

KAH-
VISTA

HUIS-
KEET

10

VOI
VEDESSÄ

TOIS-
TELUA

LUONNON-
TIETEI-
LIJÄ

RASVA-
KER-
ROKSIA

TOSI
ALY-
KÄS

www.sanaris.fi/ laadinta Erkki Vuokila, toteutus Heli Kärkkäinen

Osallistu ristikkokisaan 15.12. mennessä kertomalla vastauksesi verkkosivuillemme osoitteessa superlehti.fi/kuulumiset-ja-kisat/. Oikein vastanneiden kesken arvomme SuPer-ison 1,2 litran termosmukin. Voit lähettää ratkaisurivin ja yhteystietosi myös sähköpostitse osoitteeseen ristikko@superliitto.fi. Muista kirjoittaa sähköpostin aihekenttään "Ristikko". Voit osallistua kisaan myös lähettämällä koko ristikkosivun kuussa tai ratkaisurivin postikortilla osoitteeseen SuPer-lehti, Ristikko, Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki.

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

Ratkaisijan nimi _____

Osoite _____



Marraskuun lehden suosituimmat

Marraskuun lehden tykätyin juttu oli *Vapaalla hoitaja on ihan tavallinen ihminen*, joka käsitteli hoitajan vahvaa ammattiroolia ja sitä, kuinka roolista olisi hyvä päästää irti vapaalla. Toiseksi eniten sai ääniä *Väärin kohdeltu*, jossa **Satu Landström** kertoi oman tarinansa jouduttuaan irtisanotuksi lähes 40 vuoden työuran jälkeen. Kolmanneksi eniten ääniä saivat tasatuloksella identtisten kolmosten isästä kertova *Vaativa isyys, joustava työelämä* sekä *Hoitamaton uniapnea on hiljainen tappaja*. Lumenen joulukalenterin voitti **Jenna Siilinjärveltä**. Onnea!

Asia kosketti, ihan kuin olisin itsestäni lukenut. Olen liian tunnollinen suorittaja ja stressaan helposti, usein työasiat jäävät pyörimään mieleeni vuoron jälkeen. Sukulaiset ja tuttavat kyselevät minulta monesti neuvoja. Luin jutun useamman kerran ja sain hyviä vinkkejä.

VAPAALLA HOITAJA ON IHAN TAVALLINEN IHMINEN, S. 24

Tähän on tultu, vaikka en olisi ikinä uskonut: yt-neuvottelut sote-alalla ja hoitajia irtisanotaan. Järkyttävää, missä on inhimillisyys? Satulta rohkea teko puhua asiasta omalla nimellään ja kasvoillaan. Voimia kaikille!

VÄÄRIN KOHDeltu, S. 48

Avasi omaa näkemystä lihavuuden hoidosta ja mahdollisesta leikkauksesta. Ihana, kun juttu ei ollut yhtään syyllistävä.

LEIKKAUKSELLA LAIHAKSI, S. 32

Tärkeää asiaa neuvotteluista, joista jokaisen jäsenen hyvä olla kartalla!

SYKSYN NEUVOTTELUT RATKAISEVAT PALJON, S. 14

Hyvä haastattelu Li Anderssonista!

HALLITUS HAKEE NISKALENKKIÄ HINNALLA MILLÄ HYVÄNSÄ, S. 12

Kiva lukea juttu isän näkökulmasta kolmosperheen arjesta. Lapset ovat rikkaus ja työnantajakin mahtava joustoissaan.

VAATIVA ISYYS, JOUSTAVA TYÖELÄMÄ, S. 42

Hienoa, että kieli-kielvyypetusta tuodaan esille. Lapselle on rikkaus saada omaksua kahta kieltä!

KIELIKYLVYSSÄ KASVETAAN KAHDELLA KIELELLÄ, S. 18

Hyvin tehty ja kattava juttu uniapneasta. Tämän tietopaketin voi luettaa omassa lähipiirissä asiaa pohtiville, tälläkin hetkellä yksi läheinen on hoitajana, joten lehti lainaan hänelle!

HOITAMATON UNIAPNEA ON HILJAINEN TAPPAJA, S. 28

Itsekin kärsin pimeän ajan masennuksesta, joten oli kiva lukea vinkkejä, jotka helpottavat. Tuntui etten ole yksin tämän asian kanssa.

PIMEÄ AIKA PAINAA, S. 36

Hyvin ajankohtainen aihe juuri nyt myös meillä töissä. Pitääkö varhaiskasvatuksessa ottaa kuvia ja laittaa someen? Ketä varten ne sinne laitetaan? Kenen työajalla? Eikö olisi tärkeämpää olla läsnä, siinä lasten luona ja heidän kanssaan.

HOIVAA SOMEN EHDOLLA, S. 38

Äänestä lehden 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".

Jos lähetät vastauksen postitse, suojaa henkilötietosi ja lähetä vastauksesi suljetussa kirjekuoressa osoitteeseen **SuPer-lehti, Tunnus 5005172, 00003 Vastauslähetys**.

Kaikkien **15.12.** mennessä vastanneiden kesken arvotaan SuPerin lämpimät villasukat.

Henkilötietojasi käsitellään kilpailun toteuttamiseksi ja ne poistetaan, kun voittajat on arvottu. Lisätietoja tietosuojasta löydät verkkosivuiltamme.





Epävarmuus ja jatkuva muutos kuormittavat, tiivistävät lähihoitajat **Heli Laitinen** ja **Hanna Matilainen** tunnelmia työpaikalta. He ovat luottamusedustajina osallistuneet Keski-Suomen hyvinvointialueen yt-neuvotteluihin henkilöstön edustajina. Monet ennen selvinä pidetyt käytännöt ovat menneet uusiksi. "On epävarmaa, milloin voi jäädä ylitöihin, tehdä tuplavuoron tai pyytää sijaisen", Heli kuvailee. Hanna puolestaan kertoo itsekin saaneensa lomautusilmoituksen, joka myöhemmin peruttiin.

SINÄ ET OLE YKSIN

TEKSTI **SAIJA KIVIMÄKI** KUVAT **ROBERT OTTOSSON**

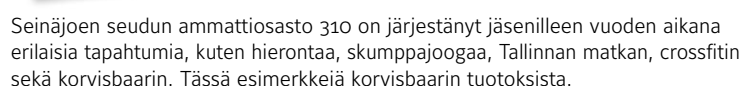
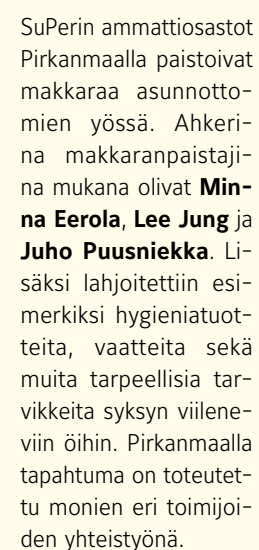
Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella Lieksan terveysasemalla työskentelevän **Paula Hollströmin** mukaan työntekijöiden tunnelmat ovat apeat. "Vaikka neuvottelut päättyivät, vielä ei ole varmuutta, keneltä loppuvat työt, keillä ne muuttuvat ja ketkä saavat jatkaa." Työn päättyminen tuotannollis-taloudellisista syistä ei ole henkilökohtainen epäonnistuminen, mutta se voi silti tuntua kovalta. "Yksin ei kannata jäädä. Tukea saa ja sitä kannattaa hakea – vaikka meiltä luottamusedustajilta tai työsuojeluvaltuutetuilta", Paula kannustaa.



Superilaiset edunvalvojat kokoontuivat marraskuun alussa Helsinkiin Työmarkkinapäiville. Hyvinvointialueiden heikko taloustilanne ja toistuvat yt-neuvottelut kuormittavat työpaikoilla nyt poikkeuksellisen paljon. Asia nousi esiin niin virallisissa puheenvuoroissa kuin vapaamuotoisemmissa keskusteluissa. Tärkein viesti tapahtumasta kuuluu: Yksin ei tarvitse jäädä, apua ja tukea on saatavilla. ■



Pirkanmaan hyvinvointialueen pääluottamusedustaja **Aki Leppänen** on käynyt läpi useat yt-neuvottelut. Viimeksi Pirhassa on neuvoteltu sairaalapalveluista. "Jokainen kierros vaikuttaa koko henkilöstöön, ei vain niihin, joiden työsuhde päättyy. Toimintoja järjestetään uudelleen, työnkuvat muuttuvat ja yhteisöt hajoavat. Jatkuva muutos kuormittaa ja lisää tyytymättömyyttä järjestelmään." Akin mukaan ratkaisu on selvä. "Hyvinvointialueiden toiminta vakiintuu ja rauhoittuu vasta, kun rahoitus saadaan kuntoon."



								S	K	A	T	K	I	E	L
									T	A	V	A	R	A	T
									O	M	I	A	U	K	O
									L	U	I	S	A	U	D
									A	S	O	N	T	O	T
									T	R	I	A	L	T	
									A	R	A	V	I	T	A
K	O	P	S	E					S	I	N	I	V	A	L
A	V	A	U	S			S	U	D	A	N	A	M	A	M
K	A	L	O	S	S	I	T		N	A	A	R	A	A	T
U	T	A	R	E					N	I	I	N	R	A	I
T		V	I	E	L	A			K	A	A	P	I	S	S
O	M	A	T	T					E	M	A	N	I	A	T
N	I	T	E	E					L	E	K	A	J	T	
	E								O	K	S	I	T	L	A
A	L	A	I	S	U	S			V	I	S	U	O		
S	I	P	I						T	U	S	K	A	E	S
L	A	E	T						U	K	U	L	I	L	A
A	L	A	T	A	S	O			A	L	K	U	K	U	T
K	A	T	I						T	E	N	U	S	A	T

SUPER 12/2025 61



Miten ansiosidonnaista verotetaan?

TEKSTI MARI FRISK

Ansiosidonnainen päiväraha on verotettavaa etuutta. Jos palkkatulosi veroprosentti on alle 25 %, sinun kannattaa tilata OmaVerosta muutosverokortti etuutta varten.

Vuoden 2026 verokortit tulevat OmaVeroon heti tammikuun alussa. Sen sijaan muutosverokortti etuutta varten täytyy tilata aina itse. Sitä ei siis lähetetä automaattisesti, vaikka olisitkin tilannut muutosverokortin tälle vuodelle.

Ansiosidonnaisen päivärahasi veroprosentti on yleensä sama kuin palkkasi veroprosentti, mutta vähintään 25 %.

Jos siis palkkasi veroprosentti on esimerkiksi 21 %, menee päivärahasta silti veroa 25 %. Jos et halua, että kassa käyt-

tää ennakonpidätykseen palkkatulon veroprosenttia tai kaavamaisista veroprosenttia, tilaa muutosverokortti OmaVerosta. Sinun ei tarvitse lähettää verokorttia kassaan, vaan saamme muutosverokortin tiedot verottajalta.

MITÄ VEROKORTTIA KÄYTÄN, JOS SAAN SOVITELTUA PÄIVÄRAHAA?

Voit päättää, käytätkö yhtä palkkaverokorttia sekä palkan että ansiosidonnaisen ennakonpidätykseen tai erilaisia verokortteja samaan aikaan. Voit siis toimittaa kassalle muutosverokortin etuutta varten, vaikka työnantaja käyttäisi ennakonpidätykseesi palkkaverokorttia.

MIKSI ETUUKSIA VEROTETAAN ERI TAVALLA KUIN PALKKAA?

Ansiopäivärahan veroprosentti on monesti palkkatulon veroprosenttia suurempi, koska siitä ei tehdä verotuksessa samoja vähennyksiä kuin palkkatuloista.

VOIKO ANSIOSIDONNAISESTA TEHDÄ VEROVÄHENNYKSIÄ?

Suomessa verolainsäädäntö lähtee siitä, että palkkatulojen vähennykset liittyvät työn tekemiseen ja sen kustannuksiin.

Etuudet, kuten ansiosidonnainen päiväraha, ovat sosiaaliturvaa, joten niihin ei liity vastaavia kuluja. Esimerkiksi jos hankit tietokoneen työnhakua varten, et voi vähentää sitä verotuksessa, jos saat verovuoden aikana vain etuutta, et palkkaa.

Jos teet osa-aikaista työtä ja saat soviteltua päivärahaa, voit vähentää verotuksessa työhön liittyviä kuluja, muun muassa työmatkakulut.

Sen sijaan myös päivärahan saaja voi käyttää kotitalousvähennyksen, sillä se ei liity tulonhankkimiseen.

Asiantuntijana jutussa toimi ylitarastaja Päivi Ylitalo Verohallinnosta.

Super työttömyyskassan jäsenmaksu vuonna 2026 on 84 euroa

Finanssivalvonta on vahvistanut Supertk:n jäsenmaksuksi 84 euroa vuodessa eli 7 euroa kuukaudessa. Maksu on samansuuruinen kuin tänä vuonna.

SuPer-liiton jäsenenä maksat sen liiton jäsenmaksun yhteydessä, ja liitto tilittää kassan osuuden meille.



Kassan palvelut jouluaikaan

Kassa on suljettuna 24.–26.12. ja 31.12.–1.1. sekä 6.1. Muuten palvelemme normaalien aukioloaikojemme puitteissa.

Tänä jouluna lahjoitimme joulu-muistamisrahat Mieli ry:n nuorten mielenterveystyön tukemiseen.

Koko kassan väki toivottaa kaikille SuPer-liiton jäsenille rauhallista joulua ja onnea uudelle vuodelle!

Supertk 
SUPER TYÖTTÖMYYSKASSA

Tutustu kassan toimintaan osoitteessa **supertk.fi**.

Voit lähettää hakemuksesi ja niiden liitteet nopeasti ja turvallisesti osoitteessa nettikassa.supertk.fi.

Puhelinpalvelumme numerossa 09 2727 9377 on avoinna maanantaisin ja perjantaisin klo 9–12 sekä keskiviikkoisin klo 12–15.



Coronaria®

Sinulla on väliä.



**Maksuton
Kelan palvelu**

Kaipaatko voimavaroja työ- elämään ja virkeämpää arkea? Hae mukaan Kiila-kurssille!

Kurssin järjestävät SuPer-liitto, Coronaria ja Kela

Kiila-kurssi on sopiva vaihtoehto, mikäli sinulla on terveydellisiä haasteita ja työssä jaksaminen on kortilla. Sinulla voi olla esimerkiksi selkä- tai muita kipuja tai uupumusta, jotka vaikuttavat olennaisesti työssä suoriutumiseesi.

Kurssilta löydät uutta motivaatiota ja voimavaroja työelämään sekä tärkeää vertaistukea. Lisäksi pääset tapaamaan eri alan ammattilaisia, jotka tarjoavat kestäviä keinoja arkeesi. Pitkäkestoinen kuntoutus tuo sinulle pysyvämpää muutosta ja jaksamista työelämään.

Kurssi kestää kokonaisuudessaan 1-1,5 vuotta sisältäen alkukartoituksen, 5 yksilöllistä etätapaamista ja 4 ryhmäjaksoa, jotka ovat pituudeltaan 3-4 vrk. Ryhmäjaksoille voit osallistua vain päivisin tai majoittua halutessasi paikan päällä.

Näin haet mukaan kurssille

Varaa aika työterveyshoitajalle. Täytä Kelan hakulomake **KU101**. Liitteeksi tarvitset työterveyslääkärin **B-lausunnon** ja lomakkeen **KU200**, joka täytetään esihenkilön kanssa.

Kiila-kurssit järjestetään seuraavilla paikkakunnilla:

Tampere (Kurssin numero: 97102)

Kurssi alkaa: 2.3.2026

Kajaani (Kurssin numero: 97385)

Kurssi alkaa: 9.3.2026

Lappeenranta (Kurssin numero: 97561)

Kurssi alkaa: 17.3.2026

Tarkemmat aikataulut löydät osoitteesta:

<https://kuntoutus.kela.fi/kurssihaku>

kirjoita sanahakuun Coronaria ja valitse Kiila-kuntoutus. Valitse ammattialaksi ”muu terveydenhuolto, sosiaalialan työ”.

Lisätietoa kursseista voit kysyä:

kuntoutus@coronaria.fi, puh. 010 525 8801

Lue lisää Kiila-kurssista: coronaria.fi/kelan-ammattillinen-kuntoutus/kiila-kuntoutus/

100+ JÄSENETUA SUPERILAISELLE

Kirjaudu SuPerin verkkosivuille ja käy jäsensivuilla
– löydät sieltä alennuskoodit ja lisäohjeet.



Santa's
Hotels

-15%

Santa's Resort & Spa Hotel Sani

Santa's Resort & Spa Hotel Sani tarjoaa rentouttavan irtioton ympäri vuoden.

Jäsenetu on voimassa 1.1.–31.12.2026 (pois lukien 16.6.–31.8.2026) ja koskee yksittäisiä varauksia. Santa's Resort & Spa Hotel Sani sijaitsee Kalajoen Hiekkasärkillä, upeiden hiekkarantojen ja monipuolisten ulkoilumahdollisuuksien äärellä. Merinäköala, sporttiset aktiviteetit ja kylpylän hemmottelu tekevät vierailusta elämyksen koko perheelle.

- SuPerin jäsenille 15 % alennus päivän parhaasta majoitushinnasta.



-20%



Sappee Resort

Talven parhaat elämykset odottavat Sappeella!

Laskettelu, lumilautailu, pyöräily, seikkailupuisto ja viihtyisä majoitus - kaikki samassa paikassa.

- SuPerin jäsenet saavat 20 % alennuksen majoituksen vuokrasta.
- Alennus on voimassa talvikaudella 2025–2026, pois lukien seuraavat ajankohdat: 21.12.2025–11.2026, 15.2.–13.2026 (hiihtolomaviikot) ja 2.4.–6.4.2026 (pääsiäinen).

Varaa majoitus ja nauti Sappeen monipuolisista aktiviteeteista edullisemmin.

Kaikki hauska löytyy samasta paikasta!



25 €

Eri kulttuurien tuntemus hoitotyössä – kirja

Eija Wellmanin *Eri kulttuurien tuntemus hoitotyössä* on käytännönläheinen tietopaketti hoitoalan ammattilaisille ja työyhteisöille, joissa kohdataan eri kulttuuritaustoista tulevia asiakkaita ja työntekijöitä. Kirja auttaa ymmärtämään kulttuurien moninaisuutta sekä huomioimaan ihmisoikeudet ja lainsäädännön osana jokapäiväistä hoitotyötä.

- SuPerin jäsenille etuhintaan 25 € + postikulut 5,50 €.



SUPER

Katso kaikki jäsenedut:
superliitto.fi/jasenedut

Edunvalvonta

Vakuutukset

Koulutukset

Lehti

Loma-asunnot

Lomatuki

Holiday Club

KOHTI JOULURAUHAA

Huone on pimeänä jo toistamiseen tänään, hän nukkuu taas. Väsymys valtaa tilaa huoneesta nurkka kerrallaan, ja kun kuljemme joulua kohti, valon määrä vähenee aina vain, tässä huoneessa kaikilla tavalla. Yövalon kajossa hiippailen sängyn äärelle ja katselen hetken hänen levollisia kasvojaan, miten poskipää erottuvat aina vain terävämmin. Hän tiedostaa läsnäolon ja havahtuu heille, hymyntapainen käväisee toisessa suupielessä. Asettelen tarjottimen sivupöydälle ja yritän nostattaa ruokahalua kehumalla mansikkarahkaa herkullisen näköiseksi. Ei se taida auttaa.

Istun sängyn laidalle puolittain hantä kohti, oikaisen ohutta peittoa vielä ohuempien säärien päälle ja kysyn ki-vuista. Niitä ei onneksi juurikaan ole. Muistutan vahvemman kipulääkkeen mahdollisuudesta, sitä saa milloin vain pyytämällä. Saattohoitopäätös on aivan nurkan takana, minä tiedän sen ja hän tietää sen. Hän ei ole pyytänyt muuta kuin että saisi nukkua pois täällä, omassa kodissaan.

Tänään sanoja on hyvin vähän. Neljä pientä lusikallista rahkaa on ihan onnistunut saavutus. Hän nielee hitaasti ja katselen pöydällä olevia kukkuraisia vateja, täynnä keksejä ja suklaata. Mietin, milloin hän viimeksi on niistä maistanut palaakaan. Minä luulen, ettei hän niihin enää koske.

Käytävältä kuuluu vaimeasti elämi-sen ääniä muiden asukkaiden siirtyes-sä ruokailemaan. Kollegani nauraa ää-neen, melkein arvaan kuka häntä siel-lä hauskuuttaa. Niin paljon sävyjä on täälläkin, elämän ehtoopuolella, toisilla sen ehtoon alkupäässä ja täällä käytävän viimeisessä huoneessa sävyissä on enää

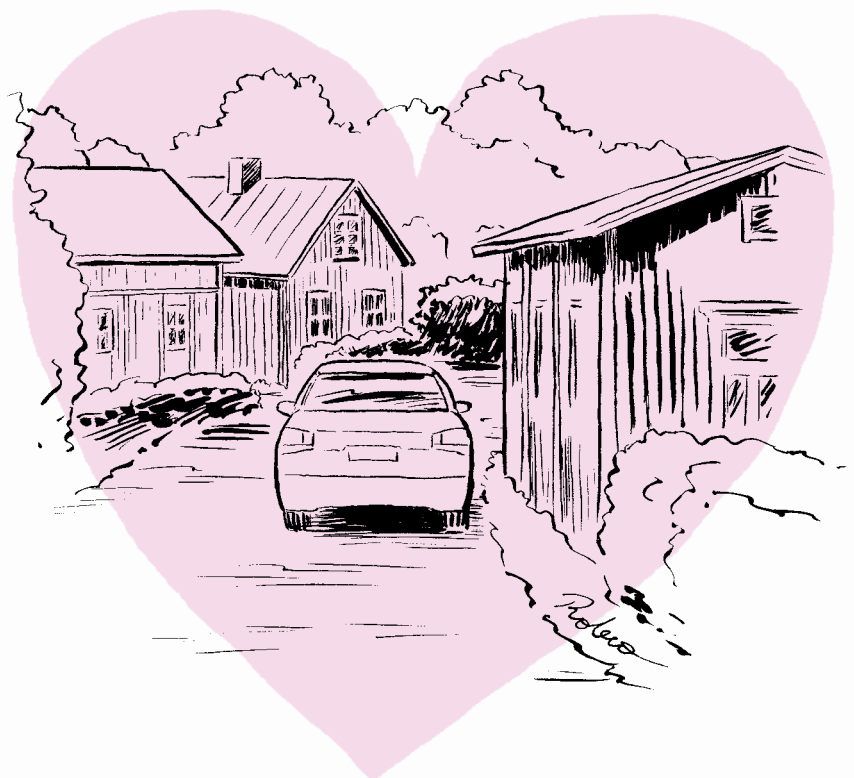
joulukuisen tummia aavistuksia. Kysyn voinko auttaa jotenkin, vain jotain sanoakseni. Hän kiittää, sanoo että kaikki on hyvin. On niin vähän mitä voin tehdä, olla läsnä, huolehtia kipujen lievittämisestä, tuoda vähän mansikkarahkaa. Siihenkin vähään hän on tyytyväinen.

Haluaisin kysyä painaako hänen mieltään jokin sanomaton tai tekemätön asia, onko jotain mihin hän haluaisi vielä vaikuttaa, joku johon ottaa yh-

teyttä, jotain mitä haluaisi korjata. Vai onko hän jo sanonut kaiken, onko nyt enää vain tyyni hiljaisuus. Tänään en kysy, hän sulkee silmänsä jo, väsyttää. Jospa huomenna sitten.

Napsautan adventtikynttelikön päälle ikkunalle. Ehkä hän ei edes huomaa sitä, mutta toivon, että yön pimeimpinä tunteina, hereillä ollessaan, valo veisi hänet sanomista kauneimman luokse ja antaisi hänelle rauhan, joulurauhan. ■

ONKO HÄN JO SANONUT KAIKEN, ONKO NYT ENÄÄ TYINYI HILJAISUUS?



PALVELUKORTTI

Voit tilata jäsenkalenterin ja jäsenkortin Oma SuPer -palvelussa. Oma SuPerissa voit myös ilmoittaa muutoksista jäsentiedoissasi ja luoda itsellesi jäsenmaksuviitteen haluamallasi ajalle. Palveluun kirjaudutaan www.superliitto.fi → Jäsensivut.

Lähetäthän lomakkeen postitse suljetussa kirjekuoressa henkilötietosi suojaten.

Nimi: _____
Jäsennumero: _____
Puhelinnumero: _____

MAKSUTON PALAUTUSOSOITE:

SUPER RY / Jäsenyksikkö
Tunnus 5005173
00003 VASTAUSLÄHETYS

TILAUS:

Tilaan ammattimerkin: lähihoitaja (14 €) ☐ perus- tai apuhoitaja (40,20 €) ☐ jäsenmerkki (18,50 €) ☐ (Hintoihin lisätään postikulut.)
☐ Tilaan jäsenmaksun perintävaltakirjoja: _____ kpl
☐ Tilaan liittymislomakkeita: _____ kpl
☐ Tilaan jäsenkalenterin
☐ Tilaan muovisen jäsenkortin

MUUTOS JÄSENTIETOIHIN:

TOIMIVA, HENKILÖKOHTAINEN SÄHKÖPOSTIOSOITE ON ERITTÄIN TÄRKEÄ!

Sähköpostiosoitteeni: _____
Postitusosoitteeni: _____
Sukunimeni: _____

VOIMASSA OLEVAT TYÖSUHDETIEDOT OVAT 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 ☐ virkavapaalla ☐ muu, mikä _____
☐ Jään eläkkeelle ____ . ____ 20____ ja jatkan SuPer-liiton eläkeläisjäsenenä (30 €/vuosi). Eroan Super työttömyyskassan jäsenyydestä.
☐ Jään eläkkeelle ____ . ____ 20____ ja jatkan SuPer - liiton eläkeläisjäsenenä (30 €/vuosi). Jatkan myös Super työttömyyskassan jäsenenä (84 €/vuosi. Lisätietoja www.supertk.fi)
☐ Eroan SuPerin liitosta alk (pvm) ____ . ____ 20____
Eroamisen syy (ei pakollinen): _____
☐ Eroan Super työttömyyskassasta alk (pvm) ____ . ____ 20____
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:

Allekirjoitus: _____ Päiväys: ____ . ____ 20____





SUPER

SuPer palvelee juhlapyhien aikaan

Liiton toimisto on suljettu
24.12.2025–4.1.2026.

Päivystykset palvelevat
22.–23.12. ja 29.–30.12. klo 9–13



SuPerin jäsenkortin ulkoasu uudistuu

Löydät uudistuneen sähköisen
jäsenkorttisi **Oma SuPerista**.

**Myös muovisen jäsenkortin ulkoasu uudis-
tuu vuoden 2026 aikana.** Vanha muovinen
jäsenkorttisi on voimassa, vaikka voimassa-
oloaika kortissa on päättynyt. Muovisen
jäsenkortin tarvitset ST1-polttoaine-etuun.

Jos sinulla ei ole vielä muovista jäsenkorttia
ja haluat käyttää ST1-polttoaine-etua, tilaa
kortti Oma SuPerista kohdasta ”Tilaukset”
tai SuPer-lehden palvelulomakkeella.



SUPER



SUPERIN TOIMISTO
Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki
Puhelinvaihte: 09 2727 910



**SOPIMUSEDUN-
VALVONTA**

- puhelinpalvelu
09 2727 9160
ma–ke 9–13,
to 9–12 ja 13–16

yksityissektori:

- puhelinpalvelu
09 2727 9171
ma–ke 9–13,
to 9–12 ja 13–16

JÄSENYYSASIAT

- puhelinpalvelu
09 2727 9140
ma–to klo 9–13
- superliitto.fi →
Kirjaudu jäsensivuille/
Oma SuPer
- postiosoite:
PL 112, 00521 Helsinki

superliitto.fi



84%

jäsenistä uskoo, että
SuPer on lähihoitajalle
paras liitto myös
tulevaisuudessa.



Lähde: SuPerin jäsenkysely 2025

ATT ORGANISERA SIG
ÄR FÖRNUFTIGT!



ANNA AUTIO

JULKLAPPSÖNSKAN TILL PETTERI

Högt ärade Finlands regering, jag önskar mig i julklapp färre åtgärder som försämrar livskraften och framtiden i vår bransch, det vill säga social- och hälsosektorn, småbarnspedagogiken samt bildningsbranschen. Lyssna på oss arbetstagare som alltid är flexibla och utför ett arbete som är betydelsefullt, och bär ansvaret för att alla ska få en trygg och kvalitativ vård. Inte med euros-lantarna i främsta rummet utan med hänsyn tagen till mänsklighet och en smidig vardag.

Vi SuPer-medlemmar är en viktig länk i kedjan vad gäller den lokala säkerheten, med andra ord är vi en garanti för försörjningsberedskapen och tryggheten.

Vardagens arbete som ni medlemmar utför är förtjänat av respekt, och ni

är förtjänta av ett rättvist arbetsliv. Arbetet utförs inte ensamt utan tillsammans med en yrkesövergripande arbetsgemenskap och med utbildad personal.

Målsättningen är alltid gemensam: kvalitativ och god vård för patienter och klienter. Målet är även att vi kan utföra vårt arbete med stöd av ändamålsenliga arbetsredskap och arbetsförhållanden. Nu är det viktigt att vi som utför vardagens arbete har stöd av en rättvis ledning.

Förbundets grundläggande syfte är i dag samma som alltid. Vår uppgift är att föra vidare medlemmarnas budskap och förslag. Förbundet utvecklar arbetsliv och lönesystem för att varje person ska få en rättvis lön för sitt arbete. Förbundets uppgift är att ta hand om medlemmarnas rättigheter och in-

tressebevakning eftersom dessa gör vardagen trygg och främjar arbetstagarnas arbetstillfredsställelse.

I dessa tider, och i allt högre grad, är det ovannämnda ett bra skäl att vara medlem i förbundet. Fackförbundet är ditt skyddsnät i arbetslivet, ett team som står på din sida. Du behöver inte höja rösten ensam. Att organisera sig är förnuftigt!

Nu är tiden kommen att njuta av familjeliv, vänner och julens dofter, oavsett om du är ledig eller på arbetet.

Fridfull jul till er alla!

Päivi

DET LÖNAR SIG ATT SATSA PÅ SKYDDSNÄTET

Snart går vi in i ett nytt år och även på SuPer vänder vi blicken mot nästa års planeringar. I år genomförde vi en stor medlemsenkät, så ett varmt tack till alla som svarade på enkäten. Vi fick mycket värdefull kunskap om hur vi ännu bättre kan vara till nytta för våra medlemmar. Arbetslivet förändras snabbt men SuPers verksamhetsidé att ta hand om sina medlemmars intressebevakning håller trots alla förändringar. I denna tid är det ännu viktigare att vara medlem i ett fackförbund och få trygghet av sitt förbund.

I medlemmarnas enkätsvar kom det fram att den centrala styrkan hos SuPer är att man koncentrerar sig på att förbättra situationen för yrkespersoner i vår bransch. Medlemmarna ansåg även att SuPer hade lyckats med kollektivavtalsförhandlingarna för sin yrkesgrupp och även att stärka medlemmarnas yrkesidentitet. SuPer är viktigt, kompetent och pålitligt. Svaren i enkäten innehöll önskan om fler medlemsförmåner, synlighet, rådgivning och utbildning. Resultaten i medlemsenkäten presenteras utförligare i januaritidningen.

När decembernumret publiceras har SuPers representantskapsmöte hållits. I mötet togs beslut om nästa års verksamhetsplan med hänsyn tagen till medlemmarnas önskemål. Resultatet av enkäten har även haft en betydande roll i förbundets pågående strategiarbete vars målsättning är att fastställa riktlinjerna för de kommande åren. Vi har under åren samlat på oss budskap, önskemål och erfarenheter i alla SuPers tillställningar, och hela SuPers personal har förmedlat budskap de fått, och iakttagelser de gjort, till det gemensamma strategiarbetet. Vi har även använt yrkeskunskapen hos en kreativ byrå för att summera vårt kärnbudskap. Utgångspunkten i allt är ett SuPer så som medlemmarna önskar att det ska vara. När strategin är klar ska vi berätta om den i tidningen och vid SuPers olika tillställningar.

Som medlem i SuPer får du ett skyddsnät. Och ett team som gör din röst hörd så att du slipper.

God och fridfull juletid!

Sari Tirronen



MARJO KOIVUMÄKI

SuPer önskar alla sina medlemmar och samarbetspartners en fridfull jul!

I år stöder SuPer unga – HelsinkiMission och Diakonissanstalten gör värdefullt arbete för de ungas välbefinnande.

I år stöder vi verksamheten vid HelsinkiMissions kriscenter för unga samt Diakonissanstaltens förebyggande arbete inom Vamos-tjänsten för unga och Katutaso-verksamheten för unga som använder rusmedel.

Hos **HelsinkiMissions kriscenter** för unga kan man tala med en yrkesperson om vad som helst som känns viktigt: en svår livssituation, relationsproblem, oro för det egna eller en närståendes välbefinnande eller känslor av ensamhet.

Diakonissanstaltens Vamos-tjänst för unga stöder 16–29-åringar i särskilt svåra livssituationer. Deras liv kan ha påverkats av till exempel psykisk ohälsa, mobbning, arbetslöshet, rusmedelsbruk eller avbrutna studier.

Diakonissanstaltens Katutaso-verksamhet riktar sig till unga under 25 år som använder rusmedel. Målet är att stärka deras välbefinnande, hälsa och jämlikhet samt att minska antalet drogrelaterade dödsfall.

Mer information:

www.helsinkimissio.fi/sv/

www.hdl.fi/sv/



SUPER

KIILA REHABILITERING

för närvårdare och primärskötare 2026

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

Kiila-rehabiliteringen är avsedd för personer vars arbetsförmåga har försämrats väsentligt på grund av en sjukdom eller vars sjukdom under de närmaste åren bedöms medföra en väsentlig försämring av arbetsförmågan och förvärvsmöjligheterna.

Kiila-rehabilitering kan vara ett lämpligt alternativ för dig om du:

- är anställd eller arbetar som företagare och har en sjukdom som försvårar ditt arbete
- har fått hjälp av företagshälsovården och på din arbetsplats men hjälpen inte verkar räcka till
- du behöver hjälp av sakkunniga i yrkes- och arbetshälsorelaterade frågor och med din hälsa och livshantering.

Mål: Målet med KIILA-rehabilitering är att förbättra och stödja din arbetsförmåga och hjälpa dig att hålla dig kvar i arbetslivet.

Längd: Rehabiliteringskursen innehåller 1 öppenvårdsdag (kan ske på distans) och 3 grupperioder (totalt 13 dygn) på plats vid Härmä Rehab & Spa samt 4-7 individuella kontakter på distans. Rehabiliteringsprocessen är 1-1,5 år

Tipunkterna för svenskspråkig Kiila-kurs nummer 97467

Inledande samtal samt öppenvårdsdag under perioden 23.3-3.5.2026

1. Grupperioden 5 dygn 4-8.5.2026
2. Grupperioden 5 dygn 12-16.10.2026
3. Grupperioden 3 dygn 12-14.4.2027

Så här ansöker du om kiila-rehabilitering:

Ta kontakt med egen företagshälsovård. Besök din företagsläkare eller din vårdande läkare som bedömer din situation och kan skriva ut ett B-utlåtande.

Ansök till kiila-rehabilitering med blankett KU101r samt KU200r. Kursen bekostas i sin helhet av FPA och är kostnadsfri för deltagarna.

Egen ansökan med bilagor inlämnas **senast 6.2.2026** till FPA, PB 10, 00056 FPA, eller via FPA:s e-tjänst. **Meddela gärna Jessica när du lämnat in ansökan**

Information:

Jessica Havulehto, sakkunnig inom rehabilitering och arbetshälsa
jessica.havulehto@harmankuntoutus.fi, tfn 050 516 0360

Eija Kemppainen, työympäristöasiantuntija, SuPer ry
eija.kemppainen@superliitto.fi



Samverkansförhandlingarna
inom välfärdsområden

"MAN SKA TA EMOT DET ERBJUDNA ARBETET"

TEXT JENNA PARMALA BILD MOSTPHOTOS

SuPers huvudfackombuden inom välfärdsområden deltar i samverkansförhandlingar som kan leda till flera uppsägningsbeslut i slutet av december. SuPers ordförande Päivi Inberg har en önskan om att man ska lyssna på personalens synpunkter gällande nödvändiga sparåtgärder.

Nog låter det ibland som rena idiotin, konstaterar SuPers ordförande **Päivi Inberg**.

– I stället för att tänka på framtiden så tänker man bara på pengar. Långsiktighet verkar inte vara välfärdsområdenas melodi.

Samtidigt som det årligen behövs allt fler vårdare tänker man säga upp hundratals vårdare inom välfärdsområden. Inberg konstaterar att hon förstår den riksomfattande målsättningen med sparåtgärder men frågar också om man inte kan upprätthålla strukturerna så att minskning av antalet personal inom välfärdsområden sker genom en naturlig avgång.

– Många vårdare har genom det praktiska arbetet fått en bra uppfattning var man skulle kunna spara.

För närvarande har åtminstone Södra Karelen, Södra Österbotten, Östra Nyland, Mellersta Österbotten, Mellersta Finland, Lappland, Birkaland, Österbotten och Satakunta meddelat att de sannolikt ska minska personalantalet inom sina välfärdsområden.

**"LÅNGSIKTIGHET
VERKAR INTE VARA
VÄLFÄRDSOMRÅDENAS
MELODI."**

Inberg påminner oss om att inom fem år ska ett omfattande antal närvårdare i vilket fall som helst gå i pension. Det är få som verkar förstå att inom en del av välfärdsområden hålls vårdarbetet igång tack vare vårdare i pensionsåldern.

– Många närvårdare fortsätter att arbeta även långt efter pensioneringsdagen.

DET LÖNAR SIG ATT FRÅGA VÅRDARNA

Av sjukhustjänsterna inom Birkalands välfärdsområde behöver man minska antalet arbetstagare med 350. Områdets huvudfackombud **Anu Siimes** konstaterar att Finlands största välfärdsområde ofta föregår som exempel för andra.

– Om vi har börjat med en ny verksamhetsmodell har man angett det som orsak till att börja med liknande verksamhetsmodell även inom andra välfärdsområden.

Siimes målsättning är att man inte ska behöva minska antalet arbetstagare.

– Vi uppmanar alla arbetstagare att ta emot de erbjudna ersättande arbeten även om de inte är i närheten av egna önskningar. Förflyttningar och förändringar i arbetsbeskrivningen kan senare förhandlas internt.

Siimes uppger att välfärdsområdet har samlat vårdarnas förslag till besparingar. Yrkesfolket inom branschen har synpunkter om praktiska besparingsobjekt som förhandlarna inte har uppmärksammat.

– Vi har fått utmärkta och bra förslag. Många vårdare har uppmärksammat till exempel de dyra vårdutrustningarna där det finns motsvarande förmånligare och lika bra alternativ.

Enligt Siimes bedömning har välfärdsområdet egentligen inte råd att bli av med vårdare eftersom till slutet av årtiondet ska en betydande del av områdets arbetstagare ändå gå i pension.

– Jag anser att man borde på det hela taget undersöka belastningen av servicekedjan mer realistiskt. Om till exempel sekreterare på sjukhus sägs upp betyder det nästan utan undantag att deras arbetsuppgifter hamnar hos vårdare och läkare.

Siimes har en önskan om att medlemmarna ska oftare ta kontakt med fackombuden under förhandlingarna.

– Det är viktigt för oss att veta vad för slags iakttagelser och idéer våra medlemmar har.

OVANLIGT STORT MINSKNINGSMÅL

Huvudfackombudet **Marika Laukkanen** vid Södra Karelens välfärdsområde uppger att hon under en dag kan delta till och med i två olika förhandlingar. Minskingsbehovet med totalt 565 årsverken gäller för hela välfärdsområdet. Många tycker att de stora minskningarna är orättvisa eftersom just Södra Karelens välfärdsområde har varit en vägvisare när man har övergått till mer strömlinjeformad modell för välfärdsområdet.

– Eksote gallrade och standardiserade sin verksamhet redan i början av 2010 och var först med att förbereda sig till en mer sparsam modell för välfärdsområdet. Till detta tas nu ingen alls hänsyn när det planeras för sparåtgärder inom välfärdsområden, konstaterar Laukkanen.

Enligt henne är de redan genomförda sparåtgärderna orsak till varför man nu är tvungen att minska ovanligt många årsverken just i Södra Karelen.

– Det beror på att man redan har skurit ner i allt möjligt annat.

Även om uppgiften verkar omöjlig är Laukkanens huvudmålsättning att man ska i stället för minskning av årsverken tänka ut sparåtgärder i andra funktioner.

– Dessutom är den allmänna föresatsen att man ska även i fortsättningen

bestämma välfärdsområdet Södra Karelens angelägenheter i Södra Karelen.

Laukkanen är oroad över hur personalen ska klara sig i den framtida allt hårdare arbetstakten och situationer där arbetskamraterna sägs upp. Som det ser ut nu får vi veta om uppsägningarna strax före jul.

”NÄRVÅRDARNA ÄR EN VIKTIG DEL AV FINLANDS FÖRSÖRJNINGSBEREDSKAP”

– Tidpunkten för uppsägningarna är hemsk. Och många av de uppsagda befinner sig i en helt ny situation. I en situation som inte ens kunde vara möjlig inom denna bransch.

VI BEHÖVS FORTSATTVIS

Även Päivi Inberg uppmuntrar vårdare att dela med sig av sina sparidéer och ta kontakt med de förhandlande fackombuden.

– Det är ytterst viktigt att förhandlingarna får föra vidare medlemmarnas budskap.

Inberg konstaterar att tiderna för närvårdare är nu särskilt dystra. Till en ledig tjänst kan det nu komma hundratals ansökningar.

– Jag började min yrkeskarriär under lågkonjunkturen år 1991 och inte ens då hade vårdarna så svårt som de har nu.

Inberg vill förmedla till medlemmarna att sparåtgärderna inom välfärdsområden inte på något sätt är orsakade av vårdarna. Vårdarna är värda sina löner, konstaterar Inberg. Utan de länge krävda löneförhöjningarna hade låglönebranschen förlorat sin attraktionskraft.

– Nu har vi lite hopp i sikte. Det är klart att vi behöver närvårdare även efter de här dystra åren och det lönar sig att utbilda vårdare. De är en viktig del av Finlands försörjningsberedskap. ■

SuPers svenskspråkiga studiedag

9.4.2026

Hotel Royal, Vasa

Reservera
datumet!



SUPER

PROGRAM

- 08.00 – 08.45** Anmälan och morgonkaffe
- 08.45 – 09.00** Öppning av dagen
sakkunnig Anne Nylund, Finlands närvårdar-
och primärskötarförbund SuPer rf
- 09.00 – 10.00** Klient- och patientsäkerhetsanmälan som
en del av egenkontrollen
inspektör inom kvalitet och tillsyn Linda Styris,
Österbottens välfärdsområde
- 10.00 – 11.00** Arbetarskyddsanmälan i praktiken:
när, hur och varför?
sakkunnig i avtalsfrågor Virve Aho, SuPer rf
- 11.00 – 12.00** Lunch
- 12.00 – 12.15** Utdelning av La Carita-stiftelsens utmärkelse
priset delas ut av sakkunnig Anne Nylund,
SuPer rf
- 12.15 – 13.15** Trygga handlingsmodeller vid
problemskapande beteende
specialklasslärare, MAPA-instruktör,
arbetshandledare Catarina Lindroos
- 13.15 – 13.45** Eftermiddagskaffe
- 13.45 – 14.45** Vilka element kan stödja arbetsvälmående?
specialklasslärare, MAPA-instruktör,
arbetshandledare Catarina Lindroos
- 14.45 – 15.45** Från tabu till åtgärder
– klimakteriet i vårdarens arbetsvardag
sakkunnig Heta Siranko, SuPer rf
- 15.45 – 16.00** Studiedagens sammandrag och avslutning
sakkunnig Anne Nylund, SuPer rf

Välkommen!

ANMÄLNINGAR

För medlemmar i SuPer

Anmälan i [Oma SuPer](#) fr. o. m. 7.11.2025.

Icke-medlemmar

Anmälan via SuPers webbplats

www.superliitto.fi/svensksprakiga-studiedag via en
särskild elektronisk blankett fr.o.m. 7.11.2025.

Sista anmälningsdagen 8.2.2026.

Anmälan är bindande

Till utbildningen tas inte emot anmälningar via e-post
eller telefon.

Tilläggsinformation: anne.nylund@superliitto.fi

SuPer förbehåller sig rätten till eventuella ändringar.

Eventuella ändringar uppdateras på utbildningens
egen webbplats.

Deltagaravgifter

Medlemmar: 100 €, Icke-medlemmar: 120 €

Avgiften inkluderar föreläsningarna samt de måltider
som nämns i programmet (ALV 0€).

Hotellbokningar

I utbildnings pris ingår inte övernattnig. Ett antal rum
har reserverats på Original Sokos Hotel Royal, där varje
gäst bokar och betalar sitt eget boende.

Rumsbokningar ska göras senast 31.3.2026 kl. 18.00.
Den som bokar ansvarar själv för eventuell avbokning
direkt med hotellet.

Priset för ett enkelrum är 110 euro och för ett
dubbelrum 130 euro per natt.

Hotellbokningen görs via Sokos Hotelsin webbplats
www.sokoshotels.fi eller per telefon till hotellets
försäljningstjänst +358 300 870 000. Använd
bokningskod: BSUPER26 vid bokningen.