

SUPER

2/2026

*Varhais-
kasvatusta
viittoma-
kielellä*



YKSITYINEN
VARHAISKASVATUS
SAI OMAN
TES-SOPIMUKSEN

LÄHIHOITAJA PUOLUSTI
OIKEUKSIAAN JA VOITTI
LAITTOMISTA
POTKUISTA 36 000
EUROA KORVAUKSIA

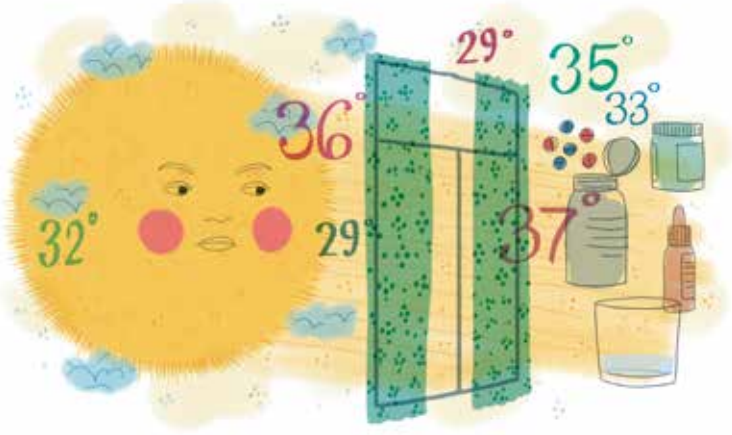
SAIRAANA TÖIHIN?
EI IKINÄ!
HOITAJA POTEE
KOTONA POTILAS-
TURVALLISUUDEN TAKIA

*Lastensuojelutyössä ei voi teeskennellä,
sillä nuoret huomaavat sen heti*

SARI OJALA

**"TEEN TYÖTÄ OMALLA TWISTILLÄ,
SUURELLA SYDÄMELLÄ"**

SUPER



38 Punkit, helteet ja pakolaisuus.
Ilmastonmuutos on täällä,
mutta hoitoala ei ole siihen valmis.



32

Rituaalit.

Pakko-oireinen häiriö
voi viedä toiminta-
kyvyn, ja hoitajilla
on tärkeä rooli avun
piiriin ohjaamisessa.

48

Vaikuttaja. Lähihoitaja
Jonnamiia Jäppinen
tietää, miltä poliittiset
päätökset tuntuvat
sotealan arjessa.



UUTISET

- 6 Yksityisen sosiaalipalvelualan
tes-neuvottelut jatkuvat
valtakunnansovittelijan toimesta
- 7 Uudet työruokailusuositukset
huomioivat myös vuorotyöläiset
- 14 Yksityinen varhaiskasvatus
sai oman tes-sopimuksen

VAKIOT

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

EDUNVALVONTA

- 50 Edunvalvonnan vuosi 2025:
Epäselvyydet palkassa saavat
jäsenet ottamaan yhteyttä liittoon
- 54 Suora kysymys
- 56 Sinun puolellasi
- 66 Palvelukortti



28

Toivon tuoja. Pablo-koira on tärkeässä
roolissa lastensuojelun arjessa.

12



*”Jokainen
työyhteisö tarvitsisi
ainakin yhden
seksuaaliohjaajan,
joka voi sitten
jakaa tietoa muille
työntekijöille.”*

Sari Mäki

Suomen Seksologisen
seuran puheenjohtaja

18

Kokonainen kulttuuri. Päiväkoti Tanelissa lastenhoitaja Avram Leinonen ja Anton Nikkola keskusteleval viittomakielellä.



ILMIÖT

- 24 Monet hoitajat kokevat, että sairausloma kyseenalaistetaan ja kipeänäkin pitäisi tulla töihin
- 38 Ilmastomuutos iskee ensimmäisenä hoitoalaan
- 42 Tulehtunut tuppi
- 46 Ensimmäiset lähihoitajat valmistuivat Diakoniaopistosta 30 vuotta sitten
- 48 Lähihoitaja Jonnamia Jäppinen toivoo politiikkaan lisää ihmisiä, jotka tuntevat hoitotyön arjen

NÄKÖKULMAT

- 11 Puheenjohtajalta
- 37 Vieraileva kolumnisti: Raisa Omaheimo
Ruokarauha myös lounastauolle
- 65 Sydämellä Salla
Vanha suru

24 Vain pikkufunssa. Hoitajan pitäisi sairastaa kotona, sillä se on osa potilas-turvallisuutta.

AMMATTI

- 12 Lähihoitajat voivat nyt saada seksuaaliohjaajan auktorisoinnin
- 18 Päiväkoti Tanelissa viittomakieli on luonteva osa varhaiskasvatuksen päivää
- 28 Lastensuojelutyössä pelissä on hoitajan oma persoona ja kohtaamisen taito on työn ydin
- 32 Pakko-oireinen häiriö voi jumittaa koko arjen, mutta siihen on nykyään saatavana tehokasta hoitoa



Lähihoitaja
Sari Ojala

KANSIKUVA
Jussi Partanen



Superilainen, uusi tapahtuma- ja koulutuskalenteri on julkaistu!

*Tarjolla on ajankohtaista
koulutusta, kiinnostavia
tapahtumia ja
kohtaamisia, jotka
tukevat osaamistasi
ja työelämässä
 pärjäämistä.*

**SuPer on lähihoitajien
oma liitto!**

SuPer on ainut liitto, joka on keskittynyt
lähihoitajien edunvalvontaan. SuPerissa
on voimat

Tutustu juuri →

SuPerin jäsenenä sinulla on nyt entistä helpompi löytää
koulutuksia, tapahtumia ja verkostoitumisen paikkoja –
kaikki yhdessä paikassa.

Tutustu juuri julkaistuun tapahtuma- ja koulutuskalenteriin
verkkosivuiltamme ja varmista paikkasi ajankohtaisissa
koulutuksissa ja jäsentapahtumissa.



Katso kalenteri verkkosivuiltamme ja ilmoittaudu mukaan! superliitto.fi

73. 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, Jussi Helttunen,
Jussi Partanen, Salla Pykölä, Antti Vanas

PAINOS
65 400

ILMOITUKSET
Riitta Koski 09 2727 9275

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

KIRJAPAINO

ISSN 0784-6975



Vanhustenhoidon kriisi on seurausta päätöksistä, ei sattumasta

Ikäihmisten hoito on ollut säästötoimien kohteena niin kauan kuin muistan. Moni asiantuntija on ker-tonut jo vuosien ajan, myös SuPer, että ikääntyneiden hoidossa on liian vähän koulutettua henkilökuntaa ja liian pieni henkilöstömitoitutus on monen ongelman juurisyy. Riittävän henkilöstömäärän turvaaminen on siitä huolimatta edelleen kohtuuttoman vaikeaa. Kysymys on arvoalinnoista ja siitä, miten päättäjät arvostavat ikääntyneitä ja heitä hoitavaa henkilökuntaa. Kansalaiset arvostavat vanhustenhoidon korkealle, mutta poliittisissa päätöksissä se ei näy riittävästi.

Sitovan vähimmäishenkilöstömitoituk-sen alentamista ikääntyneiden ympärivuorokautisessa hoidossa perusteltiin muun muassa sillä, ettei koulutettua hoitohenkilökuntaa ollut saatavilla riit-tävästi. Se oli kuitenkin säästötoimi, jol-la heikennettiin sekä ikäihmisten hoitoa että työntekijöiden työhyvinvointia. Tämä on ollut yhtenä syynä lähihoitajien työttömyyteen, mikä on osaltaan johta-

nut nykyiseen tilanteeseen; ikääntyneet eivät monin paikoin saa tarvitsemaansa hoitoa. Myös työntekijöiden fyysinen, henkinen ja eettinen kuormitus on kas-vanut. Lähivuosien työvoimapula syve-nee entisestään, kun lähihoitajia ajetaan lyhytnäköisillä säästöpäätöksillä muille aloille tai pois työelämästä.

Vanhustenhoidon kehittämisessä keskei-nen asia on turvata riittävä henkilöstö-määrä ja turvata tarpeenmukainen hoi-topaikka jokaiselle. Yhteisöllisen asumi-sen perusajatus on ollut hyvä, mutta siinäkin säästöt ovat ohjanneet liikaa toi-mintaa eikä yhteisöllinen asuminen ole monin paikoin kehittynyt sellaiseksi kuin sen pitäisi. Kun monia ratkaisuja kehitetään säästöt edellä, seurauksena on toimimaton ja jopa asiakasturvallisuutta heikentävä ratkaisu.

Ikäihmisten tarpeisiin vastaamisessa on myös tärkeää, että hoitoalan veto- ja pi-tovoimaa parannetaan. Se on edellytys palvelujen saatavuuden turvaamiselle. Lähihoitajien työoloja ja palkkausta on parannettava määrätietoisesti ja pitkä-jänteisesti. Terveys- ja sosiaalipalvelut on selvästi naisvaltaisin ala Suomessa. Sukupuolten välistä palkkaeroa on kavennet-tava ja edistettävä palkkatasa-arvoa.

Viime vuonna ja myös alkuvuon-na 2026 on neuvoteltu yksityisen so-siaalipalvelualan työehtosopimukses-ta. Sostesin piiriin kuuluvat työskentelevät muun muassa vanhustenhoidossa. SuPer on omalta osaltaan vaikuttamas-sa siihen, että lähihoitajien työehdot ke-hittyvät, alan houkuttelevuus paranee ja ikäihmiset saavat hyvää hoitoa myös tu-levaisuudessa.

Sari Tirronen

MARJO KOIVUMÄKI



Sovittelussa.



SuPerin Jukka Parkkolan ja valtakunnansovittelija Anu Sajavaaran ilmeet olivat vakavat, kun ammattiliitot ja työnantajia edustava Hyvinvointiala Hali hakivat valtakunnansovittelijan toimistossa ratkaisua yksityisen sosiaalipalvelualan tes-neuvotteluun. Lehden mennessä painoon tilanne oli yhä auki. Ajankohtaiset tiedot löytyvät SuPerin verkkosivulta ja somekanavista. Jumiutuneet neuvottelut koskevat 72 000 työntekijää.



MOSTPHOTOS

Vireänä vuorotyössä

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI

Uudet työruokailusuositukset huomioivat vuoro- ja yötyön rytmin. Säännöllinen syöminen tukee jaksamista myös hankalissa vuoroissa, joissa arjen perusasiat ovat usein tavallista vaikeampia järjestää.

Valtion ravitsemusneuvottelukunta on julkaissut ensimmäistä kertaa suositukset siitä, miten työpäivän aikana kannattaa syödä. Suositukset perustuvat kansallisiin ravitsemuslinjauksiin, joiden ytimessä ovat säännöllinen ateriarhythmi ja lautasmaali. Vuoro- ja yötyössä näiden noudattaminen on usein vaikeaa, kun työajat vaihtelevat ja unirytmii rikkoutuu.

Suosituksille on selvä tarve. Monen työkäisen ruokavalio sisältää liikaa suolaa ja tyydyttyynyttä rasvaa ja liian vähän kasviperäisiä raaka-aineita. Tämä heikentää työkykyä ja lisää kroonisten sairauksien riskiä.

– Lähes kaikki työkäiset saavat ruokavaliostaan liikaa suolaa ja tyydyttyynyttä rasvaa, kertoo suositukset laatineen työryhmän jäsen, professori **Ursula Schwab**.

Vuorotyössä riskit korostuvat entisestään. Yötyö altistaa aineenvaihdunnan häiriöille sekä sydän- ja verisuonitaudeille. Kun valvominen ja vaihteleva unirytmii kuormittavat elimistöä, epäsäännöllinen syöminen voi

lisätä väsymystä ja pahentaa kuormitusta entisestään.

Sopiva ruokailu auttaa pitämään vireyttä yövuoron ajan. Suositukset antavat konkreettisia ajoitusohjeita yötyöhön: varsinainen ateria kannattaa syödä yöllä ennen kello yhtä, aamuyöllä riittää kevyt välipala ja aamupala on hyvä ajoittaa vuoron jälkeen ennen nukkumaanmenoa.

TYÖNANTAJA VASTAA RUOKAILUN PUITTEISTA

Suosituksissa tunnistetaan, että terveellisen ruokailun toteutuminen yö- ja vuorotyössä vaatii usein ennakointia eikä se ole vain yksittäisen työntekijän vastuulla. Työnantajan velvollisuus on tarjota olosuhteet, jotka tekevät terveellisistä valinnoista mahdollisia kaikissa työvuoroissa.

Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi ravitsemussuositusten mukaista tarjontaa henkilöstöravintolassa, riittäviä ja oikea-aikaisia taukoja sekä toimivia ruokailutiloja, joissa ruokaa voi säilyttää ja lämmittää myös ilta- ja yöaikaan. ■

3x MUISTISAIRAUS



Omakohtainen tietokirja kuvaa äidin katoamista muistisairauden syövereihin. Alzheimerin edetessä äiti ei lopulta enää tunnista tyttärtään. Läheiset väsyvät ja kysyvät, miksi äiti ei jo pääse pois. Tytär menettää äitiään pala palalta, mutta löytää häntä uudelleen valokuvista, kirjeistä ja suvun kertomuksista. Tuokiokuvista rakentuva teos tarjoaa lohtua muistisairauden kanssa eläville.

Katoava äiti, Päivi Pekanheimo, Atena 2026, ilmestyy huhtikuussa.



Muistisairaana isän mielestä asunnossa rampaavat ihmiset ovat sekaisiin, esineet katoavat ja ympärillä tapahtuu outoja juttuja. Mieliala vaihtelee hauraasta hilpeään, yhtenä päivänä hän on äreä vanhus ja toisena hoitajille flirttaileva karismaattinen maailmanmies. Tytär Anne tekee rakkaan isänsä eteen kaikkensa, mutta unessaan kuristaa hänet. Elokuva-nakin menestystä niittänyt teos näyttää katsojalle muistisairaana näkökulman ja luopumisen tuskan, mutta ei unohda huumoria ja tilannekomiikkaa. Pääosassa on **Esko Roine**.

Isä. Tampereen työväenteatteri.



Muistiliiton podcast purkaa raikkaasti muistisairauteen liitettyjä ennakkoluuloja. Keskustelun aiheina ovat muun muassa luovuuden ja positiivisuuden merkitys muistisairaana arjessa ja millaista on sairastua muistisairauteen työikäisenä. Vaihtuvien vieraiden kanssa keskustele toimittaja **Hanna Jensen**, joka on kirjoittanut kirjan *940 päivää isäni muistina*.

**muistiliitto.fi/
muistisairaana-maailmassa-podcast/**

Menetkö sairaana töihin?



Jokaisen kuuluu huomioida tartuntavaara, siksi sairastelut kotona. Myös tauti saattaa pitkittyä, jos ei ota levon kannalta.

Katja Alanko, Rauma

En

65%

- Ennen olen mennyt, en enää. Olen maksanut oppirahat, kun en ole aikoinaan kunnolla levännyt.
- En halua tartuttaa asiakkaita tai työkavereita. Vaikka jokin tauti olisi itselläni lievempi, voi se iäkkäille asiakkaille koitua kohtalokkaaksi. Lisäksi useimmiten myös lapset sairastavat samaan aikaan ja heitä pitää hoitaa.
- En halua ottaa riskiä, että sairaus pitkittyy ja pahenee, vaikka särkylääkkeiden avulla saisin oireet pois. Mieluummin poden parissa päivässä pöpön pois. Tämä keino toimii.
- En jaksakaan tehdä töitä sairaana.
- Olen ollut työpaikassa, jossa sairauslomaa ei katsottu hyvällä. Se työ päättyi lopulta uupumiseen ja työkyvyn menetykseen. Maksan siitä hintaa edelleen.
- Olen oppinut arvostamaan omaa terveyttäni, enkä halua myöskään tartuttaa muita.

Kyllä

35%

- En halua rasittaa henkilöä, joka joutuu etsimään tuuraajaa eikä työkavereita, jotka joutuvat tekemään enemmän. Myös pomon asenne sairauspoissaoloihin vaikuttaa siten, etten ihan vähällä jää saikulle.
- Työnantaja on sanonut, että töihin pitää mennä flunssasta huolimatta, jos ei ole kuumetta ja kykenee työskentelemään, kunhan pitää maskia estääkseen tartunnat.
- En halua jättää työkavereita pulaan. Puolikuntoisenakin pystyy tekemään aina jotain.
- Taloudellisesti ei ole mahdollista olla töistä pois, koska lisiä ei saa sairausloman ajalta.



VASTAA HELMIKUUN KYSYMYKSEEN OSOITTEESSA SUPERLEHTI.FI KOHDASSA KUULUMISET JA KISAT. KAIKKIEN 12.3. MENNESSÄ VASTANNEIDEN KESKEN ARVOMME SUPERIN TUOTEPAKETIN. TAMMIKUUSSA ARVONNAN VOITTI PÄIVI KEMIÄRVELTÄ.

KUUKAUDEN LUVUT



TYÖTERVEYSLAITOS:
MITÄ KUULUU HYVINVOINTIALUEIDEN TYÖHYVINVOINNILLE 2025



Ennätysmäärä irtisanomisia

Hyvinvointialueet irtisanoivat viime vuonna lähes 1300 ihmistä ja kunnat arviolta noin 340 ihmistä. Irtisanomisia oli yhteensä kaksinkertaisesti verrattuna viime vuoteen. Irtisanomiset eivät ole kunta- ja hyvinvointialalla olleet yleisiä, ja näin korkeita lukuja on viimeksi nähty 1990-luvun laman aikana. Hyvinvointialueiden vaikean taloustilanteen uskotaan jatkuvan, ja Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat ennustaa, että irtisanomiset hyvinvointialueilla jatkuvat tänä vuonna. Tiedot perustuvat Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n tekemään kyselyyn.



Tiukennuksia toimeentulotuesta

Toimeentulotukilain muutos on kiristänyt tuen ehtoja helmi-kuun alusta. Kela voi jatkossa alentaa toimeentulotuen perusosaa aiempaa useammin, jos asiakas ei hae ensisijaisia tukia tai ilmoittaudu työllisyyspalveluihin kehotuksesta huolimatta. Perusosaa leikataan myös kaikilta 18 vuotta täyttäneiltä 2–3 prosenttia maaliskuusta alkaen, ja 150 euron ansiotulovähennys poistuu. Lisäksi vuokran osuus tuesta voidaan maksaa suoraan vuokranantajalle. Ensimmäiset alennetut tuet maksetaan maaliskuussa. Muutokset vaikuttavat laajasti toimeentulotukea saavien arkeen lähikuukausina.

Tunnistatko rikoksen uhrin?

Rikosuhripäivystys RIKU on julkaissut Tunnista ja ohjaa -nimisen tekoälypohjaisen työkalun, joka auttaa ammattilaisia tunnistamaan rikoksen uhrin ja ohjaamaan hänet oikean avun piiriin. Työkalu on tarkoitettu esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon, opetuksen ja järjestöjen työntekijöille. Verkkoselaimessa toimiva palvelu on maksuton, avoin kaikille eikä vaadi rekisteröitymistä. Se antaa käytännön neuvoja uhrin kohtaamiseen, kertoo sopivista tukipalveluista ja muistuttaa tarvittaessa ilmoitusvelvollisuuksista. Työkalu pyrkii parantamaan rikoksen uhrien yhdenvertaista pääsyä avun piiriin asuinpaikasta riippumatta, ja se löytyy osoitteesta riku.fi

ROBERTIN PILAPIIRROS



SuPerin

Sairaanhoidolliset koulutuspäivät

12.–13.5.2026

Sokos Hotel Vantaa, Tikkurila

TIISTAI 12.5.

- 9.30–10.00 Ilmoittautuminen ja aamukahvi**
- 10.00–10.15 Koulutuspäivien avaus**
Tarja Pajunen, asiantuntija Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry
- 10.15–11.15 Ratkaisuja virtsatieinfektioiden hoitoon ja ehkäisyyn?**
Hanna Peitsoma, farmaseutti, FM, lääkitysturvallisuus ja lääkehoidon vaikuttavuus, Helsingin yliopisto
- 11.15–12.00 Lähihoitaja turvallisen lääkehoidon taitaja**
Tarja Pajunen, asiantuntija, SuPer ry
- 12.00–13.00 Lounas**
- 13.00–13.30 Aggressiivisen potilaan kohtaaminen**
Jaana Asikainen, TtT, sh, osastonhoitaja Niuvanniemen sairaala
- 13.30–14.30 Uhkaavien ja haastavien tilanteiden hallinta**
Petri Tuominen, lähihoitaja, AHHA suunnittelija/kouluttaja Pirkanmaan hyvinvointialue Pirha
- 14.30–15.00 Päiväkahvitarjoilut**
- 15.00–16.00 Kun hoidossa tapahtuu vakava virhe**
Mari Liukka, kehittämispäällikkö, TtT Vankiterveydenhuolto
- 16.00–16.30 Koulutuspäivän yhteenveto ja alustus seuraavasta päivästä**
Tarja Pajunen, asiantuntija, SuPer ry

KESKIVIikko 13.5.

- 8.30–9.00 Aamukahvitarjoilut**
- 9.00–9.30 Terveysportti lähihoitajan työssä**
Nina Sarell, sairaanhoitaja, TtM, Duodecim, Terveysportti
- 9.30–11.30 Kognitiivinen ergonomia – tukea aivoystävälliseen työhön**
Satu Rantamaa, erityisasiantuntija, Työturvallisuuskeskus
- 11.30–12.00 Pääasiaa, esitys aivoista ja toivosta**
Pinja Hirvonen
- 12.00–13.00 Lounas**
- 13.00–13.30 Hoitosuositus tukemassa lähihoitajan päätöksentekoa, case aivoverenkiertohäiriöpotilaan hoito**
Silja-Elisa Eskolin, tutkija, sh/th, TtM, TM Hoitotyön tutkimussäätiö (Hotus)
- 13.30–14.30 Puun ja kuoren välissä, kuinka toimia eettisesti oikein?**
Anna-Liisa Arjama, lähihoitaja, sairaanhoitaja, TtM, väitöskirjatutkija, Turun yliopisto
- 14.30–15.00 Päiväkahvitarjoilut**
- 15.00–15.45 Tutkinto uudistuu, mikä muuttuu?**
Dinah Arifulla, opetusneuvos, Opetushallitus
- 15.45–16.00 Koulutuspäivien yhteenveto ja keskustelu**
Tarja Pajunen, asiantuntija, SuPer ry

Osallistumismaksu on SuPerin jäsenille 180 euroa, ei-jäsenille 210 euroa. Maksu sisältää opetuksen sekä ohjelmassa mainitut tarjoilut (alv 0%). Osallistumismaksu ei sisällä majoitusta vaan Original Sokos Hotel Vantaasta on varattu majoituskiintiö, josta jokainen varaa ja maksaa majoituksen itse. Koulutuksen osallistumismaksu laskutetaan jälkikäteen.

Ilmoittautumisohjeet, lisätiedot hotellivarouksista sekä yhteyshenkilöiden yhteystiedot löydät SuPerin Sairaanhoidollisten koulutuspäivien nettisivuilta:

www.superliitto.fi → Jäsenyys → Jäsenedut
→ Kaikki jäsenedut → Koulutukset ja tapahtumat
→ SuPerin Sairaanhoidolliset koulutuspäivät

Tiesithän, että löydät nopeasti tulossa olevat tilaisuutemme myös SuPerin tapahtumakalenterista:
www.superliitto.fi → Ajankohtaista → Tapahtumakalenteri
Löydät tämän tilaisuuden nopeasti tapahtumakalenteristamme kirjoittamalla hakukenttään:
SuPerin Sairaanhoidolliset koulutuspäivät 2026



Ilmoittaudu
29.3.2026
mennessä!

KUN PUHUTAAN
HOITAJIEN TYÖOLOISTA,
PUHUTAAN MYÖS
POTILASTURVALLISUUDESTA.



ANNA AUTIO

VASTAKKAINASETTELU EI OLE RATKAISU

Oikeudenmukaisuus on edelleen yksi tärkeimmistä arvoistamme, eikä sitä kannata väheksyä.

Kun kirjoitan tätä kolumnia, meillä on yksityisellä sosiaalialalla sopimukseton tila. Lakkovaroitukset on annettu. Yksityisen sektorin työehtosopimusneuvotteluissa toivoa ei ole ja kipinäkin on kadoksissa. Teiltä jäseniltä tullut viesti on, että nyt on aika kuroa umpeen palkkaerot yksityisen suhteessa julkiseen sektoriin. Siksi emme tyydy olemaan hiljaa.

Hoitajia kritisoidaan usein julkisuudessa. On esitetty, että meidän pitäisi valita, vaadimmeko lisää palkkaa elämiseen vai parempia työoloja hyvinvoinnin tueksi. Minusta tämä on väärä ajattelutapa. Kun puhutaan työoloista, pu-

hutaan ennen kaikkea asiakas- ja potilasturvallisuudesta ja lain määrittelemästä minimistä henkilömitoituksesta. Sen pitää olla kunnossa, jotta turvataan asukkaiden laadukas hoito ja se, että lapset saavat tukea, ovat turvassa ja saavat kasvua edistävää hoivaa päiväkodissa.

Hyvinvointiin vaikuttaa myös kiel, jota käytämme työssä. Avoin ja toista kunnioittava puhe tukee hyvinvointia. Kokemuksen ja iän myötä työntekijöille on muodostunut ymmärrys siitä, mikä on hyvä tapa vuorovaikuttaa ja mitä on syytä välttää. Työyhteisössä, jossa viihdytään ja käytäntö toimii, kokeneet hoitajat välittävät käytäntöjä nuoremmille esimerkiksi auktorigesitillä. Nuoremmat taas tuovat työyhteisöön uusia ajatuksia. Nämä asiat eivät tapahdu ohjeistamalla, vaan yhteisellä vuoropuhelulla.

Olisiko aika myös aloittaa aito ja reilu keskustelu palkkatasa-arvon toteutumisesta ja siitä, miksi emme voi tehdä erilaisia ratkaisuja eri ammattialojen ja sektoreiden palkkauksessa, jos haluamme turvata tulevaisuuden.

Nykyisessä maailmantilanteessa vastakkainasettelu ei auta löytämään ratkaisuja siihen, miten sosiaali- ja terveysala, varhaiskasvatus ja opetus saadaan pysymään houkuttelevina myös tulevaisuudessa ja miten turvaamme palvelut vauvasta vaariin.

Päivi

”Jos et pidä jostain, muuta se. Jos et voi muuttaa sitä, muuta ajattelutapaasi.”

– Mary Engelbreit



"LÄHIHOITAJAT HALUAVAT OPISKELLA SEKSOLOGIAA"

TEKSTI JENNA PARMALA KUVA ANNA AUTIO

Lähihoitajilla on mahdollisuus saada seksuaaliohjaajan auktorisointi. Kouluttaja Sari Mäki toivoo, että jokaisessa hoitajien työyhteisössä olisi seksologian osaaja.

1 Mitä seksologia on ja missä sitä voi opiskella?

Seksologia on tieteenala, joka tutkii ihmisen seksuaalisuutta. Koulutusta aiheesta tarjotaan ammatikorkeakouluissa ja kesäyliopistoissa. Koulutuksiin on osallistunut paljon lähihoitajia. Seksuaalineuvojan auktorisointi vaatii ammattikorkeakoulupohjaisen koulutuksen. Kuluneen vuoden aikana asia on kuitenkin muuttunut. Nyt lähihoitajat voivat hakea seksuaaliohjaajan auktorisointia käytyään seksologian ensimmäisen koulutuskonaisuuden.

2 Miksi lähihoitajien kannattaa hakea seksuaaliohjaajan auktorisointia?

Lähihoitajia on aina käynyt koulutuksissamme paljon. He ovat aiheesta kiinnostuneita ja he tekevät tärkeää työtä hyvin erilaisten ihmisryhmien parissa. Tammikuusta lähtien lähihoitajat ovat voineet hakea

Sari Mäki

- Suomen Seksologisen Seuran puheenjohtaja
- Kouluttaa Hyrialla lähihoitajia sekä seksologian koulutuskonaisuuksia
- Lähihoitaja, Terveystieteiden (AMK), sairaanhoitaja (YAMK), ammatillinen opettaja; Voimavarakeskeinen työnohjaaja STOr, Seksuaalineuvoja, Specialist in Sexological Counselling (NACS), NACS Authorized Clinical Sexologist, NACS Authorized Educational Sexologist

seksuaaliohjaajan SSS -auktorisoinnin Suomen Seksologisen Seuran kautta. Näin hekin saavat nimikkeen, joka kertoo heidän asiantuntemuksestaan. Ajattelen, että jokainen työyhteisö tarvitsisi ainakin yhden auktorisoidun seksuaaliohjaajan tai seksuaalineuvojan, joka voi sitten jakaa tietoa muille työntekijöille.

3 Miltä aloilta seksologian koulutuksiin osallistutaan?

Suurin osa koulutuksiimme osallistuvista lähihoitajista työskentelee kehitysvammaisten tai ikäihmistien kanssa. Kehitysvammaiset tarvitsevat tukea seksuaalisuudesta puhumiseen, sen toteuttamiseen ja rajojen asettamiseen. Ikäihmiset kaipaavat tilaa keskustella seksuaalisuudesta ja parisuhteesta sekä esimerkiksi lääkitysten vaikutuksesta seksuaalisuuteen.

Koulutus on lähihoitajille tärkeä, sillä se auttaa kohtaamaan seksuaalisuuden läpi koko ihmisen elämäntä-



ren. Toivoisin, että koulutuksiin osallistuisi lähihoitajia kaikilta aloilta. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa hoitajan on hyvä osata opettaa turvataitoja lapselle ja toisaalta auttaa vanhempia lapsen seksuaalisuuden ymmärtämisessä. Päihdetyössä lähihoitaja tarvitsee ymmärrystä erityisesti siitä, miten riippuvuus ja seksuaalisuus vaikuttavat toisiinsa.

Pääasiallinen kouluttautuva ryhmä sote-alalta ovat sairaanhoitajat, terveydenhoitajat ja sosionomit. Toivoisin, että koulutuksissamme kävisi enemmän myös lääkäreitä, sillä kaikilla sote-aloilla kaivataan osaamista seksuaalisuudesta.

4 Vaikuttavatko kulttuuritausta ja uskonto seksuaalisuuden kohtaamiseen?

Koulutan lähihoitajia myös perusopinnoissa. Monesti ryhmät voivat olla kokonaan vieraskielisiä. Silloin kulttuurieroja on lähestyttävä reip-

paasti. Toistaiseksi kukaan ei ole kiihtynyt tai suuttunut, vaikka kulttuurieroja voi olla paljon. Usein tunnit ovat ensimmäinen kerta, kun puhutaan seksuaalisuuteen liittyvistä asioista. Suomalaisten rento suhtautuminen alastomuuteen herättää paljon kysymyksiä. Tunneilta poistutaan yleensä hymyssä suin.

Lähihoitajia rohkaistaan sekä perusopetuksessa että seksologian opintokokonaisuuksissa käsittelemään myös omaa seksuaalisuuttaan. Ensin on ymmärrettävä itseään, että voi kohdata muut. Omien rajojen ja oman suhteen seksuaalisuuteen tulee olla kunnossa. On tyypillistä, että koulutusten alussa punastellaan ja jännitetään. Osa osallistujista voi kokea, ettei puhe seksistä onnistu työpaikalla lainkaan. On pal-kitsevaa nähdä nämä samat opiskelijat vuoden kuluttua, kun seksologian koulutuskokonaisuus päättyy. Seksologisen ammattitaidon karttuminen näkyy jo ihmisten ryhdissä.

5 Voiko hoitaja kieltäytyä seksuaalisuuden kohtaamisesta työssä?

Liian usein hoitaja kokee aiheen vaikeaksi eikä ota sitä esille. Ammattilaisen tehtävä on ottaa seksuaalisuus puheeksi, eikä jättää sitä asiakkaan vastuulle. Jos et osaa vastata asiakkaalle mitään, ota tuumaustauko ja kysy joltakulta, joka osaa. On myös tärkeää, että hoitaja antaa asiakkaalle luvan seksuaalisuudesta puhumiseen. Hoitajalta hyvin neutraali kysymys olisi esimerkiksi se, että onko jotakin, mitä haluaisit puhua liittyen seksuaalisuuteen tai parisuhteeseen. Jos asiakas ei halua puhua, hoitaja voi jättää oven auki sanomalla, että aiheeseen voidaan palata, jos asiakas haluaa. Hoitajan tulee rohkaistua kysymään ja kertomaan. Usein asiakas olettaa, että hoitaja ottaa nämä asiat esille ja tarjoaa tietoa.

VIHDON OMA SOPIMUS

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA MOSTPHOTOS

Yksityisen varhaiskasvatuksen uusi työehtosopimus parantaa ylityökorvauksia, tuo palkankorotuksia ja vahvistaa lastenhoitajien asemaa.

Yksityisessä varhaiskasvatuksessa työskentelevät saivat vuoden alusta ensimmäisen oman työehtosopimuksen. Uusi VAKATES korvaa aiemman yksityisen sosiaalipalvelualan sopimuksen ja se on sovitettu nimenomaan varhaiskasvatuksen arkeen.

– Sopimus on *vakaistettu* eli se tunnistaa varhaiskasvatuksen erityispiirteet, lastenhoitajien työnkuvan ja työn vaativuuden, sanoo SuPerin sopimusneuvottelija **Jukka Parkkola**.

Käytännössä tämä näkyy esimerkiksi ylityökorvauksissa: jos lapsen hakeminen viivästyy ja työvuoro pitenee, kyse on aina ylityöstä, josta maksetaan korvaus.

– Aiemmin nämä tilanteet eivät aina olleet yksiselitteisiä, Parkkola sanoo.

Työaikoihin on tuotu joustoja ja tasoittumisjaksoja on pidentetty. Tavoitteena on vähentää lomautustarvetta silloin, kun päiväkotia on suljettuna, kuten joulun ja uudenvuoden aikaan.



Mikä on VAKATES?

- Yksityisten päiväkotien työehtosopimus
- Voimassa 1.1.2025–30.4.2027
- Koskee noin 10 000 työntekijää, joista valtaosa on lastenhoitajia
- Neuvotteluosapuolet: SuPer, OAJ, Talentia ja JHL sekä työnantajapuolelta Sivista

PARANNUKSIA SIJAISUUKSIIN JA LOMARAHJOJEN MAKSAUAKAAN

Uusi sopimus pyrkii myös helpottamaan alan ammattilaispuolaa. Varhaiskasvatuksen opettajan sijaisuuksia tekevien lastenhoitajien asemaa parannetaan. Epäpäteville varhaiskasvatuksen opettajille taataan jatkossa niin sanottu sak-aika eli lapsiryhmän ulkopuolella tehtävää suunnittelutyötä.

Lomarajat puolestaan maksetaan jatkossa kesäkuun palkanmaksupäivänä heinäkuun sijaan.

– Jäseniltä on tullut paljon toiveita siitä, että lomarajat saatisiin ennen loman alkua. Yksityiset päiväkodit ovat usein kiinni heinäkuussa, jolloin myös lomat pidetään, Parkkola sanoo.

Myös edunvalvonta selkiytyy. Vastaisuudessa luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat SuPerin omia.

PALKAT NOUSEVAT JA SOPIMUSTA KEHITETÄÄN EDELLEEN

Uusi sopimus tuo elokuussa 2,5 prosentin palkankorotuksen. Lisäksi palkkausjärjestelmän uudistamiseen on varattu 0,4 prosentin järjestelyerä, joka maksetaan helmikuussa 2027.

Korotukset ovat yleisen linjan mukaisia, kun huomioidaan sopimuskauden pituus. VAKATES on voimassa vain puolitoista vuotta huhtikuun 2027 loppuun saakka.

– Lyhyt sopimuskausi antaa mahdollisuuden puuttua valvikoihin nopeasti, sanoo SuPerin neuvottelupäällikkö Pia Zaerens.

Sopimuskauden aikana SuPer käy muiden työntekijäjärjestöjen kanssa säännöllistä vuoropuhelua työnantajia edustavan Sivistan kanssa. Tavoitteena on uudistaa koko palkkausjärjestelmä. Tarkastelua vaativat myös hälytyskorvausten soveltaminen varhaiskasvatukseen sekä työsuojeluvaltuutettujen asema.

SuPer aloittaa valmistautumisen seuraavaan neuvottelukierrokseen jo tämän vuoden aikana.

– Alan yritysten taloudellinen tilanne on haastava. Siihen nähden saimme hyvän sopimuksen, mutta parannettavaa löytyy aina, Zaerens sanoo.

INBERG: LASTENHOITAJIEN NÄKÖKULMA KUULUU NEUVOTTELUPÖYDÄSSÄ

SuPerin puheenjohtaja Päivi Inberg pitää uutta sopimusta onnistuneena. Hänen mukaansa VAKATESissa näkyy se, että lastenhoitajien työtä on tarkasteltu omana kokonaisuutenaan.

– Saimme sopimuksen, joka huomioi yksityisessä varhaiskasvatuksessa työskentelevät jäsenemme. Neuvottelut ovat konkreettinen tapa pitää lastenhoitajien puolta ja edistää heidän asemaansa.

Uutta yksityisessä varhaiskasvatuksessa

Uusi VAKATES pohjautuu aiempaan yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen, mutta sitä on muokattu vastaamaan paremmin varhaiskasvatuksen arkea ja työn erityispiirteitä. Tässä keskeisiä muutoksia.

Edunvalvonta vahvistuu työpaikoilla

Yksityiseen varhaiskasvatukseen tulee SuPerin omat luottamusmiehet. He tuntevat lastenhoitajien työn erityistarpeet ja keskittyvät niiden edunvalvontaan. Uusi sopimus korottaa myös luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia.

Työpäivän saa jakaa vain rajatusti

Työvuorot on suunniteltava pääsääntöisesti yhdenjaksoisiksi. Työpäivän jakaminen kahteen osaan on sallittua esimerkiksi vanhempainiltojen tai päiväkodin juhlien vuoksi, mutta korkeintaan kuusi kertaa vuodessa. Alle neljän tunnin työvuoroja ei saa merkitä työvuoroluetteloon, jos viikkotyöaika on vähintään 30 tuntia.

Palautumisesta vuorojen välissä on pidettävä kiinni

Kahden työvuoron välinen vuorokausilepo voidaan työnantajan päätöksellä lyhentää yhdeksään tuntiin enintään kahdesti vuodessa. Jos lepoaika jää alle 11 tunnin, lyhennys on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian.

Työvuoroluista on annettava ajoissa ja sitovina

Työvuoroluettelo on annettava työntekijöille vähintään viikkoa ennen sen alkamista ja se on laadittava vähintään kolmeksi viikoksi kerrallaan. Kerran annettuja työvuoroja voidaan muuttaa vain työntekijän suostumuksella – työnantaja ei voi muuttaa niitä yksipuolisesti.

Lomarahan maksaminen aikaistuu

Lomarahat maksetaan vastedes kesäkuussa, kun se tähän asti on maksettu heinäkuussa.

Työaikapankista ja hälytyskorvauksesta neuvotellaan lisää

Työaikapankin käytöstä ja hälytyskorvauksista neuvotellaan paikallisesti vielä tämän vuoden aikana. Hälytyskorvaus on vähintään 28 euroa. Jos työhön on lähettävä välittömästi, korvaus on vähintään 40 euroa. Jos hälytys aikaistaa työvuoroa enintään tunnilla, korvaus on vähintään 16 euroa.

Inberg korostaa, että työehtosopimusten kehittämisessä ratkaisevaa on se, ketkä ovat mukana neuvottelemassa ja millaista osaamista pöytään tuodaan. Erityisen tärkeänä Inberg pitää sitä, että lähihoitajien lääkehoidon osaaminen on tunnistettu.

– Varhaiskasvatuksessa ei ehkä aina hahmoteta, miten merkittävä rooli lääkehoito-osaamisella voi olla.

VAKATESin mukaan lääkehoidosta vastaavalle työntekijälle maksetaan tehtäväkohtaista lisää kuten aiemmassakin sopimuksessa. Myös tulevat palkankorotukset korottavat lisää. ■



KUUKAUDEN SANA

Värttinäluu

Peukalon puolella sijaitseva, ranteen suuntaan levenevä kyynärvarren luu, jonka luuvälikalvo yhdistää kyynärluuhun.

TERVEYSKIRJASTO



Liikkumattomuus kerää stressiä, mutta liike suojaa

Pitkään jatkuneella sohvaperunoinnilla voi olla yllättävän kauaskantoisia seurauksia. Oulun yliopiston laaja seurantatutkimus osoittaa, että aikuisiällä vähäinen liikkuminen on yhteydessä suurempaan stressikuormaan keski-iässä. Ne, jotka jäivät toistuvasti alle liikuntasuosituksen tai vähensivät liikkumista vuosien varrella, kuormittuivat eniten.

”Hyvältä tuntuva elämä ei aina näytä vaikuttavalta, mutta se tuntuu omalta ja sen tunnistaa pohjavireisestä tyytyväisyydestä siihen mitä on, silloinkin kun vaikeita hetkiä.”

PSYKOLOGI KAROLIINA MELLANEN
INSTAGRAMISSA @KAROLIINAMELLANEN

Hyvä uutinen on se, että korjausliike kannattaa: aikuisuuden aikana aktiivisuutta lisänneet pärjäsivät stressimittareissa yhtä hyvin kuin koko ajan liikkuneet. Säännöllinen liikunta näyttää siis auttavan elimistöä kestämään stressiä pitkällä aikavälillä.

Tutkimuksessa seurattiin 3 300 ihmistä 31 vuodesta 46 ikävuoteen asti.

OULUN YLIOPISTO

Psoriaasi voi helpottaa ruokavaliolla

Välimeren ruokavalio eli paljon kasviksia ja hedelmiä, oliiviöljyä, pähkinöitä, kalaa ja täysjyväviljoja sisältävä syöminen näyttäisi rauhoittavan psoriaasipotilaiden oireita. Tutkimuksessa huomattiin, että myös potilaiden veren glukoositasoissa tapahtui positiivisia muutoksia. Terveellisenä tunnettu Välimeren ruokavalio voi hillitä kehon tulehdustiloja, mikä todennäköisesti selittää tulokset.

Psoriaasi on tulehduksellinen ihon ja nivelten sairaus, jota potee noin kaksi suomalaista sadasta. Iholle sairaus aiheuttaa hilseläisiä eri puolille kehoa, ja nivelissä psoriaasi oireilee usein arkuutena ja jäykkyytenä.

Tutkimus julkaistiin *JAMA Dermatology* -lehdessä.

DUODECIM UUTISPALVELU

Ketodieetti taklaa rasvamaksan ainakin alussa

Vähähiilihydraattinen ketogeeninen ruokavalio voi tuoreen tutkimuksen mukaan vähentää rasvamaksan rasvapitoisuutta tehokkaammin kuin perinteinen, hiilihydraatteja sisältävä laihdutusruokavalio. Helsingin yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa painonpudotus oli molemmilla ruokavaliolla yhtä suurta, mutta ketodieetillä maksan rasva väheni lähes puolet enemmän ja maksan sokerintuotanto hidastui, mikä on eduksi diabeteksen ehkäisyssä ja hoidossa.

Hyötyjen lisäksi löytyi kuitenkin huolestuttava puoli. Ketogeeninen ruokavalio kiihdytti rasvojen pilkkoutumista maksassa tavalla, joka heikensi mitokondrioiden toimintaa. Tämä on aiemmissa tutkimuksissa yhdistetty maksasairauden etenemiseen. Tutkimus ei suosittele ketodieettiä ihmisille, joilla rasvamaksasairaus on jo edennyt. Arjessa ketoruokavalio saattaa myös lisätä kovan rasvan saantia, mikä voi nostaa kolesterolia ja sydäntautiriskejä.

HELSINGIN YLIOPISTO



Tiesitkö tämän PARASOMNIA

Parasomniat luokitellaan sen mukaan, missä univaiheessa ne esiintyvät. Syvästä unesta alkavia eli NREM parasomnioita ovat sekavuushavahtuminen, unikauhukohtaus ja unissakävely. Vilkeunesta alkavia eli REM-parasomnioita ovat unihalvaukset, painajaisunet ja vilkeunen käyttäytymishäiriö RBD. Muita parasomnioita ovat yökastelu, uniharhat, räjähtävän pään oireyhtymä ja unenaikainen vaikkerrus.

Aikuisten yleisimpiä parasomnioita ovat unihalvaus, painajaiset, sekavuushavahtuminen ja unissakävely. Räjähtävä pää -oireyhtymä on parasomnioista harvinaisin, mutta jopa 10 prosenttia ihmisistä saattaa kokea sen ainakin joskus. Siinä ihminen havahtuu hereille räjähdysäänen ja tuntuun päässään.

Parasomnia on unen erityishäiriö. Parasomnioissa uneen liittyy liikehdintää, levottomuutta ja häiritseviä kokemuksia. Uni- ja valveilmiöt sekoittuvat toisiinsa, ja uni häiriintyy. Parasomniat itsessään ovat vaarattomia, jollei vaaraksi sitten lasketa levottoman unen ja yöllisen heräilyn aiheuttamaa väsymystä ja huonoa oloa. Joskus toistuvat painajaisunet, uniharhat ja muut ikävältä tuntuvat parasomniat voivat ahdistaa ja pelottaa niin paljon, että nukkumaan meneminen jännittää ja nukahtaminen on vaikeaa.

Stressi, univaje, päihteet ja jotkin lääkkeet kuten nukahamislääkkeet tai verenpainelääkkeet voivat laukaista parasomnian. Joskus parasomnia voi olla merkki jostakin muusta sairaudesta, esimerkiksi toistuvat painajaisunet ovat yksi trauma-peräisen ahdistuksen oireista.

Kaikki ihmiset näkevät joskus painajaisia, ja monet kokevat joskus jonkin muunkin parasomnian. Lääkäriin täytyy hakeutua silloin, jos parasomniat ovat toistuvia, väsyttävät päivällä ja aiheuttavat muuten ahdistusta ja huolta. Unihoitajan ohjauksesta ja psykoterapeuttisista konsnteista voi olla apua, ja lääkahoito on mahdollista, jos muut keinot eivät auta.

UNILIITTO, MEHILÄINEN, TERVEYSKIRJASTO

Vitsin murjaisu



Pikku juttu, max vartti

Kuinka kauan lähihoitajalla kestää vaihtaa lamppu?

15 sekuntia vaihtaa se. 30 minuuttia kirjata se. 30 minuuttia selvittää, mitä tarkalleen ottaen pitää tehdä, sillä lääkäri A haluaa loisteputken, lääkäri B LED-valon ja lääkäri C:n kirjauksesta ei saa selvää.

Vertailu

Viime vuonna verenluovutuksessa kävi

107 878
ihmistä.

Heistä

18 767
luovutti verta ensimmäistä kertaa.

SPR VERIPALVELU

Ystävyyss vaatii jaettuja kokemuksia

Suomalaiset pitävät ystäviinsä tiiviisti yhteyttä: Väestöliiton Perhebarometri 2025 -tutkimuksessa neljä viidestä vastaajasta on ollut läheisimmän ystävänsä kanssa tekemisissä viikon sisällä. Naiset pitävät ystäviinsä tiiviimmin yhteyttä, miehet taas tapaavat heitä useammin kasvotusten.

- Tutkimuksista tiedämme, että ystävyyssuhteet vaativat kosolti aikaa ja jaettuja kokemuksia, joten on hyvin myönteistä huomata, että ihmiset pitävät yhteyttä läheisiin ystäviinsä näin tiiviisti, tutkija **Noora Lehtonen** sanoo.

Läheisiä ystävyyssuhteita voi syntyä läpi elämän. Yleisimmin ystävyys saa alkunsa muiden ystävien, tuttaviensa tai perheen kautta, koulussa tai työpaikalla.

VÄESTÖLIITTO



KÄSILLÄ MAAILMA KÄSITETÄÄN

TEKSTI **SAIJA KIVIMÄKI** KUVAT **ANNA AUTIO**

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja Avram Leinonen opettaa viittomakielisiä lapsia arvostamaan omaa kieltään ja kulttuuriaan.

Helsinkiläisessä päiväkotitanelissa viittomakieli ja puhuttu suomi kulkevat rinnakkain tasavertaisina kielinä.

Viittoessa katse pysyy kasvoissa ja silmissä, ei vain käsissä. Suora katsekontakti kertoo läsnäolosta ja keskustelun seuraamisesta. Lastenhoitaja Avram Leinonen on Anton Nikkolalle tärkeä roolimalli.





Viittomakielen tulkki Maija Wainio varmistaa, että päiväkodissa kuurot ja kuulevat ymmärtävät toisiaan. Tulkki välittää viestin, ei osallistu keskusteluun eikä avusta.

Ulkona paukkuu pureva pakkanen. Helsinkiläisessä päiväkotitanelissa leikitään sisäleikkejä. Leppäkerttujen 3–5-vuotiaiden ryhmässä ollaan piilosilla. Viittomakielinen lastenhoitaja **Avram Leinonen** pitää huolta, että jokainen saa vuorollaan etsiä ja piiloutua.

– Lapset osaavat laskea kahteenkymmeneen, mutta kaikki eivät vain malta tehdä niin, Avram kertoo. Tulkki **Maija Wainio** kääntää viittomat puhutuksi suomeksi.

Viittomakielen tulkkia tarvitaan, sillä ryhmässä on sekä kuulevia että kuuroja lapsia. Viitottua ja puhuttua kieltä käytetään rinnakkain yhtä luontevasti kuin missä tahansa kaksikielisessä ympäristössä. Molempia kieliä käytetään koko ajan: leikeissä ja lauluissa, ruokaillessa, pukeutuesssa ja retkeillessä. Tulkkien avulla pidetään huolta, että jokainen lapsi pystyy osallistumaan toimintaan yhdenvertaisesti.

Avram huomaa, että yksi lapsista on kiivennyt puolapuita pitkin katonrajaan.

– Tule alas sieltä, hän viitto. Wainio tulkkaa ja lapsi tottelee.

Päiväkodin johtaja **Marika Hirvonen** kertoo, että työntekijöiden määrä saattaa joskus hämmentää vanhempia.

– Tulkeilla on oma selkeä työnkuvasa eivätkä he osallistu hoitotyöhön, hän sanoo.

Ulkoillessa asiaa on selvennetty niin, että tulkit käyttävät eriväristä liiviä kuin hoitohenkilökunta.

Moninainen on myös päiväkodin lasten joukko, sillä viittomakieliset ovat laajempi ryhmä kuin vain kuurot. Viittomakieltä käyttävät myös huonokuuloiset ja sisäkorvaistutetta käyttävät. Se on myös kuulevien lasten kotikieli silloin kun joku perheenjäsenistä on kuuro.

– Meillä on koda-lapsia eli viittomakielisten vanhempien kuulevia lapsia mutta myös lähialueen lapsia, joilla ei ennen päiväkodin alkua ole ollut kosketusta viittomakieleen. Heidän perheillemme selitämme, että viittomakieli on päiväkodissamme yksi kielistä muiden joukossa. Monella lapsella on muutoinkin äidinkieli jokin muu kuin suomi, Hirvonen kertoo.

KIELI JOHDATTAA OSAKSI YHTEISÖÄ

Viittomakielisen varhaiskasvatuksen keskittäminen yhteen päiväkotiin on Suomessa poikkeuksellista. Useimmiten viittomakieliset lapset ovat sijoitettu tavallisiin, kuulevien lasten ryhmiin. Avram Leinosen mukaan tällainen integraatio ei kuitenkaan palvele lasta parhaalla mahdollisella tavalla.

– Silloin lapsen kielelliset ja kulttuuriset oikeudet eivät toteudu täysimääräisesti. Viittomakielen tulkki ei voi korvata lapsen omaa kieltä eikä kulttuuria. Jos päiväkodissa ei ole viit-

VIITTOMAKIELI EI OLE VAIN TAITO, VAAN ARVOKAS YHTEISÖN KIELI.

tomakielisiä kasvattajia, vuorovaikutukselle ei synny luonnollista pohjaa.

Avram haluaa olla viittomakielisille lapsille roolimalli, perheen ulkopuolinen aikuinen, joka jakaa heidän kanssaan yhteisen kielen ja kulttuurin.

– Minulla oli aikoinaan 1960-luvulla Oulussa Ainolan päiväkodissa lastentarhanopettaja **Salme**, joka osasi viittoa kohtuullisesti. Osaaminen ei ollut täydellistä, mutta se tuki kielellistä ja sosiaalista kehitystä paremmin kuin pelkkä kuulevien ohjaama ympäristö.

Tanelissa lapset näkevät konkreettisesti, että heidän äidinkieltänsä on arvokas ja käyttökelpoinen yhteisön kieli, ei taito, jota käytetään vain kotona tai lähisuhteissa.

Avram kuvailee ilmeikkäästi, kuinka hän näkee lasten vetävän kieltä itseensä magneetin lailla. Esimerkin voima on tärkeä varsinkin silloin, kun viittomakieli ei siirry perheessä sukupolvelta toiselle. Suurin osa kuuroista lapsista syntyy kuuleville vanhemmille, joilla ei entuudestaan ole viittomakielen taitoa. ►

Päiväkoti Taneli

Helsingin Pitäjänmäessä sijaitseva päiväkoti, jossa viittomakieli on yhdenvertaisessa asemassa muiden kielten kanssa.

Päiväkodissa työskentelee viittovia opettajia, lastenhoitajia, avustajia ja tulkkeja. Muu henkilökunta saa viittomakoulutusta.

Viittomakielistä varhaiskasvatusta toteutetaan kolmessa ryhmässä, joissa kuurot, huonokuuloiset ja kuulevat lapset toimivat yhdessä.

Päiväkodista lapset voivat jatkaa Pitäjänmäen peruskouluun, jossa on kuulovammaisten erityisluokkia.



Avram Leinonen on työskennellyt päiväkoti Tanelissa syksystä asti. Hän on 62-vuotias mutta näkee itsensä työelämässä vielä vuosien ajan. "Työ antaa minulle paljon iloa ja haluan jatkaa niin kauan kuin se tuntuu hyvältä."



– Jos lapsi ei saa pienestä pitäen käyttää äidinkieltään täysipainoisesti ja vuorovaikutuksessa toisten kanssa, sillä on pitkäaikaisia vaikutuksia.

Vielä alle sata vuotta sitten kuuroja pakotettiin Suomessa puhumaan ja lukemaan huulilta ja viittomakielen käyttö oli kiellettyä. Se johti huonoon koulumenestykseen. Aivan näin huonosti kuuroja ei kohdeltu enää Avramin omassa lapsuudessa, mutta historiallinen tausta tekee hänen työstään silti erityisellä tavalla merkityksellistä.

ENEMMÄN KUIN VIITTOMIA

Samalla kun viittomakieli vahvistuu, lapset omaksuvat siihen kuuluvan kulttuurin.

– Viittomakielisillä on oma kielensä ja kulttuurinsa samaan tapaan kuin saamelaisilla tai suomenruotsalaisilla, Avram selittää.

Jokaisella maalla on oma viittomakielensä. Suomessa niitä on kaksi: suomalainen ja suomenruotsalainen viittomakieli.

– Viittomakielillä on samankaltainen kielioppi, mutta sisältö on sidoksissa kulttuuriin. Kun suomalainen viittoo ”minä tiedän”, hän osoittaa päätään. Japanissa sama asia kerrotaan osoittamal-

la rintakehää, sillä siellä ajatellaan, että tieto tulee sydäimestä eikä aivoista.

Viittomakielisten vuorovaikutus perustuu näkemiselle. Siksi ympäristön hallittavuus on osa turvallisuuden tunnetta. Päiväkodin arjessa se tarkoittaa rakenteita, jotka tukevat lasten keskittymistä ja vuorovaikutusta. Toimintaa jaetaan pienryhmiin ja ympäristön järjestykseen kiinnitetään huomiota. Kun lelut ja välineet ovat näkyvillä, lapsen ei tarvitse aina viittoa ja kysyä, missä jokin on. Hän voi toimia itsenäisesti ja tuntea selviävänsä asioista omin voimin.

Avram tuo esiin myös sen, että viittomakielinen ympäristö voi tukea kuulevien lasten toimijuutta.

– Kuulevat lapset oppivat viittomia nopeasti ja saavat siten mahdollisuuden rikkaampaan kielelliseen ulottuvuuteen, hän sanoo.

TAVAT, JOTKA TEKEVÄT YHTEISÖN

Viittomakieli näkyy myös siinä, miten ihmiset kohtaavat toisensa arjessa. Katsekontaktilla on valtavan suuri merkitys. Toisen huomio herätetään useimmiten koskettamalla olkavartta.

– Kukaan ei tule takaapäin ja kosketa päätä. Se on todella tyykeää.

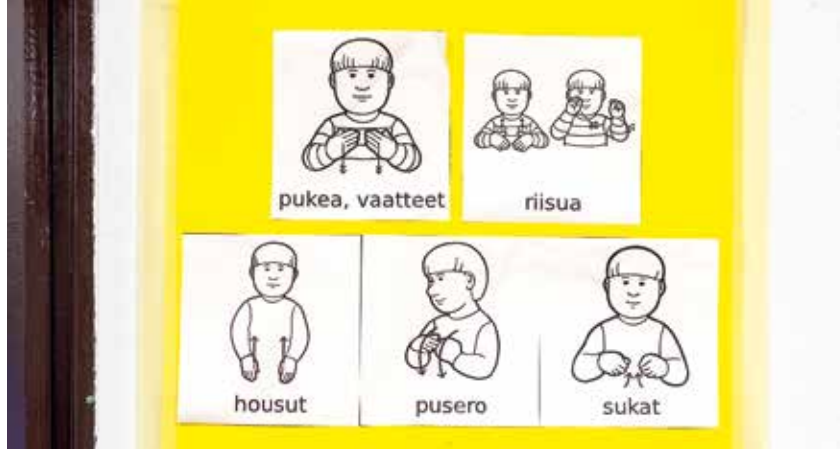
JOKAISELLA LAPSELLA ON PÄIVÄKODISSA OMA VIITTOMANIMI.

Pieniä, mutta merkityksellisiä tapoja opetellaan päiväkodissa osana arkea. Ne eivät liity vain sujuvaan toimintaan vaan siihen, miten lapsi kasvaa osaksi viittomakielistä yhteisöä. Yhteisöllisyyttä vahvistaa oma viittomanimi. Nimeä ei valita vaan sen antaa viittomakielinen yhteisö. Avram viittoo oman nimensä piirtämällä sormellaan vaakasuoran viivan oikean silmänsä alta.

– Minulla on tässä arpi, jonka sain lapsena. Nimeäminen on mielestäni kaunis ja voimakas tapa nähdä oma keho ja kokemus osana kielellistä ja kulttuurista identiteettiä. Arpi ei ole pelkkä fyysinen jälki vaan osa identiteettiäni ja henkilökohtainen merkki, josta muut voivat tunnistaa minut viittomakielisessä maailmassa.

Päiväkodissa jokaisella lapsella on oma viittomanimensä.

– Yhden lapsen nimi viitotaan kohoittamalla v-kirjainta, koska hänen ni-



"Hyvä" on päiväkodissa paljon käytetty viittoma. Se tehdään vetämällä kämmen rintakehän poikki. Suun liikkeillä eli huulioilla täsmennetään tai korostetaan viestiä samaan tapaan kuin äänenpainoilla.

mensä alkaa sillä kirjaimella ja hän on pitkä, Avram kertoo.

TULEVAISUUS ON AVOINNA

Leikki jatkuu Leppäkertuissa. Piilossa olevat lapset pysyttelevät hiljaa, kun etsijä seuraa vilahduksia ja varjoja huonekalujen takaa. Jokainen löytyy vuorollaan. Se tekee leikistä tasavertaisen. Kukaan ei ole vahvoilla siksi, että kuulee, eikä kukaan jää ulkopuolelle siksi, että viitto. Ja jokainen tulee vuorollaan nähdä sellaisena kuin on.

Viittomakielisten lasten asemassa moni asia on Avramin mukaan paremmin nyt kuin hänen lapsuudessaan.

– Asenteet ovat paikoitellen avoimempia ja tietoa on nykyään helpommin saatavilla. Teknologian kehittyminen on helpottanut yhteydenpitoa ja parantanut saavutettavuutta.

Samalla tulevaisuuteen liittyy huolia. Kuurojen yhteisö pienenee ja yhä useampi lapsi uhkaa jäädä ilman vertaissuhteita. Suomenruotsalaisen viittomakielen käyttäjiä on enää satakunta ja myös suomalaisen viittomakielen käyttäjien määrä vähenee. Taustalla ovat muun muassa sisäkorvaistutteleikausten yleistyminen. Istute ei palauta kuuloa mutta auttaa havaitsemaan ään-

tä ja oppimaan puhutun kielen, jolloin viittomakielestä ei välttämättä tule lapsen äidinkieltä.

Avram haluaa silti katsoa eteenpäin. – Viittomakielisillä lapsilla on valtavasti potentiaalia. Heidän tulevaisuutensa rakentuu kuitenkin sen varaan, tunnustaako suomalainen yhteiskunta viittomakielen arvon ja antaako se lapsille mahdollisuuden kasvaa täyteen kieleen. ■

Tekstissä on käytetty lähteenä haastatteluiden lisäksi Kuurojen liiton ja Opetushallituksen verkkosivuja.

Näin huomioit viittomakielisen lapsen

Pidä katsekontakti

Huolehdi, että lapsi näkee aina puhujan ja viittojan. Käänny häntä kohti ennen kuin aloitat ja odota katsekontaktia. Puhu aina suoraan lapselle, myös tulkin välityksellä. Tulkin paikka kannattaa miettiä niin, että lapsi näkee hänet helposti toiminnan aikana.

Muista hyvä valaistus ja tilan rauhoittaminen

Viittomakielinen lapsi työskentelee visuaalisesti. Liian hämärä tai levoton ympäristö tekee seuraamisesta työlästä. Pienryhmät helpottavat vuorovaikutusta ja antaa lapselle enemmän tilaa käyttää omaa kieltään.

Huomioi toiminnan rytmi

Käsillä tekeminen ja tulkin seuraaminen samanaikaisesti on lapselle kuormittavaa. Anna siis ohje kokonaan myös viittoen ennen kuin odotat toiminnan alkavan. Kerro aina, kun tilanne muuttuu, sillä lapsi ei välttämättä havaitse siirtymiä ja yllättäviä vaihtoja.

Kosketa kunnioittavasti

Viittomakielisessä kulttuurissa huomio kiinnitetään kevyesti koskettamalla olkavartta tai vierekkäin istuttaessa reittä. Kauempaa huomio voidaan pyytää heilauttamalla kättä.

Rohkeus riittää pitkälle

Eleet ja ilmeet ovat osa kieltä ja tukevat ymmärtämistä. Hyödynnä myös kuvia, piirtämistä ja muuta visuaalista tukea. Osaat jo luultavasti enemmän kuin uskotkaan!

Vinkit: Avram Leinonen, Marika Hirvonen ja varhaiskasvatuksen erityisopettaja Amanda Haapanen.

Viittomakieliset lapset varhaiskasvatuksessa

Laki turvaa viittomakielisille lapsille oikeuden käyttää omaa kieltään varhaiskasvatuksessa. Käytännössä suurin osa lapsista on kuitenkin tavallisissa päiväkotiryhmissä, joissa tulkit ja viittomakieliset avustajat ovat keskeinen tuki lapsen tasavertaiselle osallistumiselle.

Tulkkauksen ei korvaa natiivia viittomakielistä vuorovaikutusta. Lapsi tarvitsee arkeensa ihmisiä, joilta hän saa kielellisen mallin. Se vahvistaa identiteettiä ja ehkäisee kielen kehityksen viiveitä.

Arkea vaikeuttaa se, että viittomakielistä osaamista ja viittomakielen taitoisia ammattilaisia on kunnissa tarjolla hyvin vaihtelevasti. Lisäksi monilla lapsilla on kuulon lisäksi muitakin tuen tarpeita, jotka on huomioitava päiväkodin toiminnassa.



Robert

KIPEÄNÄ KELLOKORTILLA

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVITUS ROBERT OTTOSSON

Sairaana pitäisi levätä, mutta tunnollisuus, työpaine ja hiljaiset odotukset ajavat helposti hoitajan oman voinnin edelle.

Kun heräät kurkku kipeänä, päätä jomottaa ja työvuoro painaa päälle, mikä ratkaisee, jäätkö kotiin vai lähdetkö töihin? Periaatteessa vastaus on yksinkertainen: Sairaana levätään, jotta oireet eivät pahene ja tauti ei leviä. Lähihoitajan työssä jo tavallisen flunssan tartuttaminen asiakkaisiin tai potilaisiin voi pahimmillaan olla kohtalokasta. Jos sairaus estää työnteon, työntekijällä on lain ja työehtosopimusten mukaan oikeus olla pois töistä.

Silti moni valitsee työnteon.

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori **Annina Ropposen** mukaan ilmiön taustalla on useita syitä. Yksi on hoitajan tunnollisuus. Halu tehdä työnsä hyvin ja vastuullisesti voi saada poissaolon tuntumaan väärältä vaikka se olisi täysin perusteltu.

– Sote-työssä vuoroihin tarvitaan ammattilaisia, joilla on erityisosaamista. Kun samalla tiedetään, että sijaisia on vaikea saada, työntekijä saattaa pohdita, kuinka tiukoille työkaverit joutuvat, jos hän jää pois, Ropponen kuvailee.

Tunnollisuus ja ammattiylpeys nostavat sairauslomalle jäämisen kynnykseltä varsinkin silloin, jos mieltii, ovatko oireet riittävän vakavia, että niiden takia on jätävä lepäämään. Se on meistä jokaisen ratkaistava itse.

– Pohdintaa ei voi siirtää työpaikalle. Jokainen joutuu omalla kohdalla miettimään, milloin oma vointi ja jaksaminen vaatii poissaoloa. Sama tauti voi tehdä toisesta vuodepotilaan ja toisesta vain vähän väsyneen, Ropponen sanoo.

Kaikissa sairauksissa ei ole tartuntavaaraa. Esimerkiksi migreeni ja selkäkipu voivat vaatia sairauspoissaoloa, joka tukee toipumista. Näissäkin tapauksissa lyhyt sairauspoissaolo tulisi myös työnantajalle todennäköisesti edullisemmaksi, jos se ehkäisee oireiden pitkittymisen ja pahentumisen.

PELKO PITÄÄ TÖISSÄ

Sairaana työskentely ei ole ainoastaan työntekijän oma valinta. Siihen vaikuttavat voimakkaasti työpaikan hiljaiset

odotukset. Sairauspoissaolot voivat tuntua epätoivottavilta, vaikka kukaan ei sitä suoraan sanoisikaan. Jos töihin on tapana tulla puolikuntoisena, yksittäisen työntekijän voi olla vaikea alkaa haastaa normia. Annina Ropposen mukaan myös taloudellinen tilanne vaikuttaa. Epävarmoina aikoina sairauspoissaolojen määrä vähenee.

– Kun työttömyyttä on paljon ja talous sakkaa, sairauspoissaolot vähenevät. Sinnitellään ennemmin kuin jäädään pois. Ei uskalleta sairastaa, vaan pelätään, että se voi johtaa irtisanomisiin, Ropponen sanoo.

Sairaana tai oireisena työskentely on kaiken kaikkiaan niin yleinen ilmiö, että tutkijat ovat antaneet sille oman nimen: presentismi. Työterveyslaitoksen seurantatutkimuksen mukaan presentismi on yleistynyt, ja useampi kuin joka kolmas suomalainen on työskennellyt oireisena ainakin joskus. Tavallista se on matalapalkkaisilla, naisvaltaisilla aloilla ja työpaikoilla, joissa tehdään lähityötä.

Lähitöihin mennään herkemmin sairaana, sillä työntekijän poissaolo aiheuttaa välittömämpiä ongelmia kuin etätyössä. Etätyö ei silti saa olla ratkaisu, jossa töitä tehdään silloin kun ollaan liian sairaita lähitöihin.

– Jos kokee itsensä niin sairaaksi ettei ole työkykyinen, lepääminen on paras ►

**HOITAJA TULEE TÖIHIN
SAIRAANA, KOSKA
EI HALUA JÄTTÄÄ
TYÖKAVEREITA
PULAAN.**

Motivaatiosaikuttajat – totta vai tarua?

Työntekijän sairastuessa työkyvyttömyys todennetaan yleensä lääkärintodistuksella. Lyhyistä, 1–3 päivän sairauspoissaoloista riittää monilla aloilla työntekijän oma ilmoitus. Kun käytäntö yleistyi 2010-luvulla, pelättiin perusteettomia poissaoloja. Näin ei kuitenkaan tapahtunut.

– Omailmoituskäytännöllä ei ole ollut mitään kielteistä vaikutusta sairauspoissaoloihin, sanoo Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori **Annina Ropponen**.

Silti keskustelu motivaatiosaikuttamisesta eli sairastamisesta ilman tosiasiallista syytä nousee ajoittain esiin. Ropponen mukaan ilmiö on kuitenkin harvinainen.

– On totta, että jotkut saattavat saikuttaa perusteettomasti. Sote-alalla 30–40 prosenttia työntekijöistä ei kuitenkaan ole koskaan pois töistä, ja suurin osa lyhyistä poissaoloista johtuu flunssasta ja vatsataudeista, joita ei voi täysin välttää.

Motivaatiosaikuttajat, jos sellaisia ylipäänsä on, pitäisi pystyä tunnistamaan työpaikan normaalisessa sairauspoissaolojen seurannassa. Työnantajalla on nimittäin velvollisuus seurata etenkin toistuvia lyhyitä sairauspoissaoloja ja puuttua niihin tarvittaessa.

– Toistuvat lyhyet poissaolot ovat tutkimusten mukaan vahva ennuste pidemmistä terveysongelmista ja pitkistä poissaoloista.

Sote-alalla tyypillisiä syitä ovat tuki- ja liikuntaelinvaiat sekä selkäkivut.

– Mutta sekin kuuluu työelämään, että joskus joku on pidempään pois töistä sairauden takia. Suurin osa työpaikoista ja työntekijöistä toimii kuitenkin ihan oikein. Se unohtuu helposti, Annina Ropponen toteaa.



AVOIN PUHE TYÖPAIKALLA VÄHENTÄÄ PAINETTA TULLA TÖIHIN PUOLIKUNTOISENA.

tapa lyhentää tartuntatautiin ja monien muiden sairauksien kestoa. Jokaisella on oltava tähän mahdollisuus.

SAIRASTAMINEN EI OLE HEIKKOUTTA

Sote-alalla ei vain työskennellä sairaana vaan myös sairastetaan enemmän kuin monella muulla alalla. Julkisen alan tilastoissa sote-alan ammattiteissa on kuntalan korkeimmat sairauspoissaolot. Lähihoitajat sairastavat keskimäärin hieman yli 20 päivää vuodessa. Lähi-

töissä altistutaan herkästi tarttuville taudeille, mutta myös alan kuormittavuus vaikuttaa.

– Sote-työntekijät ovat aidosti kovilla, mikä lisää herkkyyttä sairastua. Stressi ja kuormitus voivat voimistaa oireita, ja kun uni ja palautuminen kärsivät, syntyy noidankehä, jossa sairastuu helpommin, Annina Ropponen sanoo.

Erilaiset elämäntilanteetkin vaikuttavat. Jos arki täyttyy pienistä lapsista tai hoitoa vaativista omaisista, aikaa omalle hyvinvoinnille jää helposti liian vähän.

– Sotessa on tehty paljon työaikasuunnittelun eteen, jotta työntekijöillä on mahdollisuus palautumiseen, Ropponen muistuttaa.

Kun työvuorot rytmittyvät järkevämmiin, myös sairastumiskierre katkeaa helpommin.

Jos työpaikalle on muodostunut tapaa, että töihin tullaan vaikka pääkainalossa, Ropponen kannustaa ottamaan asian puheeksi.



– Voi olla, että kollegat ovat mietti-neet aivan samaa. Sotessa sairaana työ-skentely ei koske pelkästään yksittäis-tä työntekijää vaan sillä voi aidosti ol-la kauaskantoisia vaikutuksia. Tämän ääneen sanominen yleensä vähentää paineita tulla oireisena työpaikalle.

LEPO ON POTILASTURVAA

Sairastaminen kuuluu elämään, ja hoito-työssä sen vaikutukset kertautuvat. Kun työpaikoilla tunnistetaan tämä tosiasia ja toimitaan sen mukaisesti, turhat syy-lisyyden tunteet ja epäluulo poissaolo-jen ympärillä häviävät.

– Lyhyet sairauspoissaolot elävät sa-massa syklissä kuin väestössä kiertävät sairaudet. Niitä tulee paljon syksyisin, kun koulut ja päiväkodit alkavat. Talvi on toinen tyypillinen ajankohta, Rop-ponen sanoo.

Alkuvuodesta Suomessa on sairastet-tu paljon flunssaa, influenssaa, koronaa ja vatsatautia – kaikki helposti tarttu-

Miksi sote-alalla tullaan sairaana töihin?

- Työ on läsnätyötä – kotona ei voi hoitaa asiakkaita eikä potilaita.
- Sijaisia on vaikea saada ja pois-saolo lisää muiden työtaakkaa.
- Työpaikan ilmapiiri voi olla sel-lainen, että ”tänne tullaan ellei ole aivan kaatunut”.
- Pelko siitä, että poissaolosta tulee sanomista tai että leimau-tuu herkäksi sairastelijaksi.

via virustauteja, joilta on vaikea koko-naan suojautua.

Sairastuminen ei siis ole heikkout-ta vaan osa hoitotyön väistämättömä ar-kea. Työpaikalla avoin puhe siitä, mil-loin on oikea hetki jäädä kotiin ja mil-loin voi palata töihin, helpottavat pää-töstä ja vähentävät painetta sinnitellä puolikuntoisena.

Miksi sairaana työ-skentely on haitallista?

- Toipuminen hidastuu ja oireet voivat pahentua.
- Tartunnat leviävät helposti ja voivat vaarantaa sekä asiakkaat että työporukan.
- Pitkällä aikavälillä oma jaksami-nen ja työkyky heikkenevät.
- Työn laatu kärsii, kun keskittymi-nen ja jaksaminen ovat heikompia.
- Lopulta sairaana työskentely tu-lee työnantajalle todennäköisesti kalliimmaksi kuin lyhyt poissaolo.

Lähihoitajalle sairaana työskentelyn välttäminen on olennainen osa hoitajan ammattietiikkaa.

– Hoitajat tiedostavat, että heidän pieniltäkin tuntuvat oireensa voivat ol-la vakava riski heikkokuntoisille asiak-kaille. Työstä pois jääminen oireisena on hoitotyön periaate samalla tavalla kuin käsihygieniasta huolehtiminen. ■

Olin kuin Liisa ihmemaassa, kun aloitin työt lastensuojeluyksikössä vuonna 2022. Olin ollut kaksikymmentä vuotta vanhuspuolella ja osasin työni hyvin. Uudessa työssä tuli sellainen tunne, että minne ammattitaitoni katosi, lähihoitaja **Sari Ojala** kuvailee urahyppyään.

Sari oli lähihoitajaopinnoissa suuntautunut mielenterveys- ja päihdetyöhön, mutta töitä oli tarjolla vanhuspuolella. Kun hän näki työpaikkailmoituksen uuteen Familiarin lastensuojeluyksikköön, hän ei ollut ennen sitä edes tiennyt, että lähihoitajan koulutuksella pääsisi sellaiseen työhön.

– Hain paikkaa ja sain sen. Olen käynyt lukuisia työnantajan tarjoamia lastensuojelutyöhön liittyviä koulutuksia, jotta oppisin tätä työtä koko ajan lisää. Tämä on ihan paras työ minulle. Tykkään valtavasti olla teini-ikäisten parissa. Teen työtä ammatillisesti omana itsenäni, omalla twistillä, suurella sydämellä.

Familiarin Epala on Porissa sijaitseva lastensuojelun sijais- huollon erityisyksikkö, jossa asuu lyhyt- tai pitkäaikaisesti 14 lasta. He ovat iältään 11–17-vuotiaita. Epalassa on kaksi seitsemänpaikkaista asumisyksikköä: Tammi ja Tuomi.

– Nuorilla on monenkirjavaa taustaa, kuten käytöshaasteita, psykkinisiä oireita sekä haasteita koulunkäynnin ja arjen rutiinien kanssa. Joillakin on myös väkivaltaista käyttäytymistä, päihdekokeiluja tai pikkurikollisuutta.

UUSI SUUNTA

Epalaan tulee lapsia ympäri Suomen, esimerkiksi pääkaupunkiseudulta.

– Siirto kauemmaksi omasta elinympäristöstä ja kaveripiiristä tehdään usein tarkoituksellisesti. Etäisyydestä voi olla apua elämänsuunnan muuttamisessa, Sari Ojala kertoo.

Hän on kuullut pidemmän uran tehneiltä kollegoilta, että sijoitetuilla nuorilla on nykyään enemmän ongelmia kuin aiemmin. Sari uskoo, että siihen on monta syytä.

– Nuoret eivät saa välttämättä ajoissa apua mielenterveysongelmiinsa. Matalan kynnyksen palveluita on liian vähän. Päähteitä saa helposti, etenkin huumeita.

– Nuoria ahdistaa globaalit kriisit. Pienet koulut on suljettu ja lapset on sijoitettu isoihin kouluihin. Elämä on digitalisoitunut ja kiusaamista tapahtuu paljon somessa. Korona-aikakin jätti jäljen. Uskon, että kaikki vaikuttaa kaiken. Voi olla, että nykyään myös havaitaan nuorten ongelmat paremmin.

Lapset ovat Epalassa eri mittaisia aikoja riippuen sijoituksen tarpeesta.

– Nuori pääsee takaisin kotiin, kun sijoitukselle ei ole enää perusteita. Jokaisen kanssa asetetaan henkilökohtaiset tavoitteet, esimerkiksi hän käy koulussa, ei käytä päihteitä eikä ole väkivaltainen.

Jorkut eivät kotiudu Epalasta, vaan siirtyvät erityisen tuen yksikköön.

– Se on suljetumpi yksikkö, jossa on enemmän psykiatriasta osaamista. Siellä keskitytään nuoren elämäntilanteen vaikuttamiseen. ►



Sari Ojalalla on palava halu auttaa nuoria. Hän tietää, että muutos nuoren elämässä voi tapahtua pitkäjännitteisellä tuella. Palkitsevaa on se, kun näkee nuoren pärjäävän.

TYÖTÄ OMALLA TWISTILLÄ

TEKSTI MINNA LYHTY KUVAT JUSSI PARTANEN

Lähihoitaja Sari Ojala tietää, että nuoret aistivat epäaitouden.
Siksi työtä lastenkodissa on tehtävä omalla persoonalla.
Nuorista on välitettävä oikeasti, jotta työssä pärjää.





Lähihoitaja Sari Ojala ja sosionomi Milla Kallio ovat Epalan toimintavastaavat, jotka suunnittelevat toimintapäivät ja reissut. Helmikuun alussa lapset ja aikuiset viettivät muutaman päivän laskettelukeskuksessa.

Osa nuorista on yksikössä 18-vuotiaaksi asti. He harjoittelevat ennen muuttoa itsenäistymistaitoja ja saavat apua esimerkiksi asunnon hankkimiseen.

KODINOMAISTA ARKEA

Epalassa työskentelee lähihoitajia, sairaanhoitajia ja sosionomeja ohjaajina, vastaavat ohjaajat kummassakin yksikössä sekä yksikönjohtaja.

– Meillä on hyvä tiimihenki. Se on työssä jaksamisen ja työn sujumisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Nuoret reagoivat herkästi vallitsevaan ilmapiiriin. Osallistumme säännöllisesti työnohjaukseen, jotta vaikeita tilanteita pääsee purkamaan, Sari Ojala kertoo.

Työ on verkostoyhteistyötä. Ohjaaja on yhteydessä huoltajiin, sosiaalityöntekijöihin, kouluun, terveydenhuoltoon ja nuorisopsykiatriaan. Säännöllisesti järjestetään yhteistyöpalavereja.

Arki Epalassa tehdään mahdollisimman kodinomaiseksi, sillä rutiinit ja arjen selkeys luovat nuorelle turvan tunteen.

Aamulla lapset herätetään kouluun. Koulupäivän jälkeen saa harrastaa ja tavata kavereita. Päivällinen kokoa kaikki yh-

teen. Vieraat ovat tervetulleita, kun vierailusta on sovittu ennakko-

– Pidämme välillä toimintapäiviä. Silloin teemme jotakin mukavaa yhdessä. Saatamme tehdä retken jonnekin, esimerkiksi Särkänniemeen.

LUOTTAMUKSEN RAKENTAMISTA

Kohtaamisen taito on ohjaajan työn ydin. Kun Epalaan tulee uusi nuori, Sari tutustuu hänen tietoihinsa etukäteen, mutta välttää tekemästä ennako-oletuksia.

– Otan hänet avoimin mielin vastaan. Kuuntelen, mitä hän itse kertoo elämästään.

Jokaisella nuorella on kaksi omaohjaajaa. Sari pyrkii juttelemaan oman nuoren kanssa jokaisessa työvuorossa.

– Pienetkin huomionosoitukset ovat tärkeitä, esimerkiksi kysyn, miten koulussa meni. Kohtaamisissa olennaista on kiireettömyys, aitous ja läsnäolo. Pidän kiinni siitä, etten lupaa mitään, mitä en voi toteuttaa. Se on edellytys luottamuksen syntymiselle.

Yhteys nuoreen syntyy toisinaan sujuvasti. Joskus se ei synny helposti tai jää jopa puuttumaan.

– Silloin nuori saattaa ottaa jonkun toisen luottoaikaiseen. Tällöin omaohjaaja jää enemmän taustalle. Minulle on käynyt myös niin, että yhteys löytyi vasta ajan myötä. Se toi onnistumisen tunteen, joka on tässä työssä arvokas.

Osalla nuorista on ahdistusta, masennusta, jopa itsetuhoisuutta. Tarvittaessa tehdään turvasuunnitelma itsetuhoisten ajatusten varalle. Ohjaajat neuvovat keinoja ahdistuksen hallintaan.

**”EMME NÄE VAIN ONGELMIA,
VAAN NÄEMME RATKAISUJA.”**

– Jokaisella toimii hieman erilaiset keinot, miten helpottaa ahdistusta. Joku lähtee ulos kävelyille, toinen tekee värityskirjaa. Joillakin auttaa puhuminen. Olen huomannut, että parhaat keskustelut käydään autossa. Joskus lähdemme vain autoajelulle sitä varten, että nuoren olo rauhoittuisi.

TOIVON NÄKÖKULMIA

Elämäkokemuksesta on työssä hyötyä. Se auttaa ymmärtämään, millaisia asioita nuoret käyvät läpi. Sijaishuollossa on toisinaan nuoria, jotka tulevat vanhemmiksi aikaikaisinä.

– Pystyn tukemaan tällaista nuorta oman kokemukseni kautta, sillä olen itsekin tullut äidiksi 16-vuotiaana. Tiedän, että nuoret vanhemmat voivat olla hyviä vanhempia, varsinkin kun tukiverkosto on kunnossa. Yleiset ennakkoluulot saattavat vaikuttaa nuoren pärjäämiseen kielteisesti.

Epalassa työtä ohjaa toivon näkökulmat.

– Emme näe vain ongelmia, vaan näemme ratkaisuja. Työn tavoitteena on se, että nuoren elämä alkaa sujua. Hän tunnistaa omat voimavaransa ja löytää tulevaisuuden toivon.

Jotkut nuoret ovat yhteydessä Epan työntekijöihin kotiutumisen jälkeen.

– Se on onnistumisen merkki työssämme. Nuoret kertovat meille kuulumisiaan. On mukavaa kuulla, kun nuori on saanut kiinni elämän syrjästä ja hänellä menee hyvin. Monet ymmärtävät myöhemmin, että tämä olikin ihan hyvä paikka. ■

Lapsen sijoittaminen kodin ulkopuolelle

Lastensuojelussa lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle kolmella eri tavalla. Kaikissa näissä tavoitteena on turvata lapsen arki, kasvu ja kehitys.

Avohuollon sijoitus

Avohuollon sijoitus on vapaaehtoinen ja määräaikainen lastensuojelun tukitoimi. Lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle huoltajien ja yleensä myös lapsen suostumuksella. Huoltajilla säilyy päätösvalta lapsen asioissa. Yhteistyö perheen kanssa on tiivistä. Tavoitteena on tukea perhettä ja mahdollistaa lapsen paluu kotiin.

Kiireellinen sijoitus

Kiireellinen sijoitus tehdään, kun lapsen terveys tai turvallisuus on välittömässä vaarassa. Päätös voidaan tehdä ilman huoltajien suostumusta. Sijoitus kestää enintään 30 vuorokautta ja sitä voidaan jatkaa vielä 30 vuorokautta. Se on tilapäinen ratkaisu, jonka aikana arvioidaan lapsen tilanne ja jatkotoimet. Kiireellinen sijoitus voi päättyä kotiinpaluuseen, avohuollon tukitoimiin tai huostaanottoon.

Huostaanotto

Huostaanotto on lastensuojelun raskain ja pitkäkestoinen toimenpide. Se tehdään, kun lapsen kasvu tai kehitys on vakavasti vaarantunut, eivätkä avohuollon tukitoimet ole riittäneet. Viranomaisilla on laaja päätösvalta lapsen asioissa. Työssä korostuvat arjen turvaaminen, pysyvyys ja pitkäjänteinen hoito ja kasvatus.



Pablo-koira on odotettu vierailija työpaikalla. Koiran läsnäolo rauhoittaa ilmapiiriä.



PAKKO TARKISTAA VIELÄ KERRAN

TEKSTI MINNA LYHTY KUVAT MOSTPHOTOS

Pakko-oireinen häiriö saattaa pahimmillaan invalidisoida ihmisen kokonaan. Psykiatrian professori Suoma Saarnin mukaan häiriöön on saatavissa tehokasta hoitoa.

Pakko-oireisesta häiriöstä kärsii kymmenet tuhannet suomalaiset

- 1–3 prosenttia ihmisistä kärsii pakko-oireisesta häiriöstä elämänsä aikana.
- Sairaudessa esiintyy pakko-ajatuksia tai pakkotoimintoja tai molempia näistä.
- Häiriö alkaa yleensä lapsuus- tai nuoruusiässä.
- Raskauden tai synnytyksen jälkeen on kohonnut riski sairastua.
- Sairauteen on saatavilla tehokasta hoitoa, jolla potilas tulee oireettomaksi tai vähäoireiseksi.



Palvelutalon asukas tarkistaa asunnosta pois lähtiessään, että hellan levyt ovat nolilla. Ei riitä, että hän tekisi sen kerran, vaan hän jää jumiin keittiöön, koska tekee tarkistuksen monta kertaa. Hoitaja yrittää kannustaa häntä lähtemään ruokasaliin lounaalle, mutta asukkaan on vaikeaa lopettaa tarkistusrituaalinsa. Kun hän lopulta saa sen tehtyä, hän pyytää vielä eteisessä hoitajaa tekemään yhden tarkistuksen.

– Tämä on hyvä esimerkki pakko-oireisesta häiriöstä. On normaalia tehdä tarkistus kerran, mutta jos tarkistaminen muuttuu pakonomaiseksi, rajoittavaksi ja ahdistavaksi, kyseessä on pakko-oire, psykiatrian professori **Suoma Saarni** kertoo.

Pakko-oireisesta häiriöstä eli OCD:sta (*Obsessive-Compulsive Disorder*) kärsii 1–3 prosenttia ihmisistä. Sairauteen kuuluu pakkoajatuksia tai pakkotoimintoja tai molempia näistä. Pakkoajatuksset ovat toistuvasti mieleen tunkeutuvia epämiellyttäviä tai ahdistavia ajatuksia tai mielikuvia. Yleisemmin pakkoajatuksset liittyvät esimerkiksi järjestykseen, likaantumiseen, moraalisiin kysymyksiin tai huoleen itselle tai toisille tapahtuvasta vahingosta.

POTILAS YMMÄRTÄÄ ITSEKIN, ETTEI TOIMINNASSA OLE JÄRKEÄ.

– Mieleen voi tulla esimerkiksi, palaako talo, astuinko huumeneulan päälle vai ajoinko jonkun yli. Tällaisia ajatuksia voi tulla kenelle vain, mutta normaalisti niihin ei jää kiinni. Pakko-oireinen voi jäädä jumiin esimerkiksi ajatukseen, että kahvinkeitin jäi päälle, talo palaa ja naapurit kuolevat.

Pakkotoiminnot ovat toistuvaa käytöstä, jolla pyritään estämään pelätty tapahtumaa tai lievittämään pakkoajatuksiin liittyvää ahdistusta. Ne voivat olla esimerkiksi toistuvaa käsien pesua, esineiden järjestämistä tai lukituksen tarkistamista. Pakkotoiminnot voivat olla myös mielessä tapahtuvaa toimintaa, kuten laskemista, sanojen toistamista tai pakonomaista rukoilua.

– Voi olla pakonomainen tarve ajatella asiat tiettyssä järjestyksessä, jotta mitään pahaa ei tapahdu. Jos ajattelu keskeytyy jostain syystä, se pitää aloittaa alusta.

OIREIDEN SALAILUA

Pakko-oireinen häiriö on äärimmäisen kuormittava ihmiselle itselleen.

– Mielessä on jatkuva rinnakkaisprosessointi. Pitää tehdä varmisteluja, rituaaleja ja arvioida riskejä. Ulospäin toiminta ei aina näy. Moni sairastunut pysyy salaamaan oireensa läheisiltään pitkään. He saattavat ihmetellä, miksi jokin asiat, esimerkiksi suihkussa käynti, kestää epänormaalin kauan, Suoma Saarni kertoo.

Potilas salaa usein oireensa, koska hän ymmärtää, ettei toiminnassa ole järkeä.

– On mahdotonta selittää muille järjestömiljöönä näyttäviä rituaaleja, joissa on itselle jokin sisäinen logiikka.

Sairaus saattaa invalidisoida täysin, jolloin koko päivä voi kulua pakkotoimintoja suorittaessa. Joillakin oireilu on lievempää, esimerkiksi työssäkäynti onnistuu, mutta vapaa-aika on täynnä pakkotoimintoja.

Pakko-oireinen häiriö alkaa usein jo lapsena tai nuorena. Siihen voi liittyä samanaikaisia häiriöitä, joista yleisimpiä ovat masennus, ahdistuneisuushäiriöt, ADHD, tic-oireet, Touretten oireyhtymä ja autismikirjon häiriö.

Syytä sairauden puhkeamiseen ei tunneta. Geneettiset ja neurobiologiset tekijät voivat altistaa sille. Myös kokemukset ja ympäristötekijät voivat laukaista häiriön.

– Oireet saattavat ilmaantua traumaattisen kokemuksen seurauksena. Esimerkiksi jos äiti sairastuu vakavasti, lapselle voi tulla ajatus, että jos hän tekee tiettyjä rituaaleja, äiti pysyy hengissä. Tämä saattaa joskus kehittyä pakko-oireiseksi häiriöksi.

Lapsilla saattaa olla rituaaleja ja magista ajattelua myös ilman pakko-oireista häiriötä.

– Lapsi saattaa haluta astua suojatien viivoille tietyllä tavalla tai hänellä on tarkeat rituaalit nukkumaan mennessä. Se on normaalia, jos lapsi voi tarvittaessa joustaa rituaalista.

YLI TUNTI PÄIVÄSSÄ

Monet kärsivät pakko-oireisesta häiriöstä vuosia ennen kuin hakevat siihen apua. ►



– Potilaat ovat pärjänneet sen kanssa jollakin tavalla. Heillä saattaa olla vanhanaikainen käsitys siitä, ettei sairautta voida hoitaa. Nykyisillä hoidoilla suurin osa potilaista tulee oireettomiksi tai vähäoireisiksi, Suoma Saarni kertoo.

Sairaus diagnosoidaan potilaan kliinisellä tutkimisella ja laajalla haastattelulla. Seulontakyselyjä voidaan käyttää apuna. OCI-R-kyselyn avulla kartoitetaan häiriöön liittyviä oireita: pesemistä, pakkoajatuksia, hamstraamista, järjestämistä, tarkastamista ja laskemista. Kyseessä voi olla pakko-oireinen häiriö, jos potilaalla on esiintynyt pidempään pakkoajatuksia ja -toimintoja, jotka vievät enemmän kuin tunnin päivässä ja haittaavat merkittävästi toimintakykyä.

Diagnosoinnissa lääkäri selvittää muiden sairauksien mahdollisuuden.

– Ahdistuneisuushäiriössä, syömishäiriössä ja psykoottisissa häiriöissä saatetaan olla samantyyppistä oireilua. Pakko-oireisen häiriön pakko toiminto tehdään siksi, että sillä pyritään neutraloimaan pakkoajatus tai estämään kuviteltu uhka, vaikka ihminen itsekin tietää yhteyden olevan järjestyksen. Syömishäiriöissä tai ahdistuneisuushäiriöissä toiminta useimmiten koetaan loogiseksi keinoksi hallita todellista uhkaa.

90 prosenttia pakko-oireisesta häiriöstä kärsivistä potilaista sairastuu elämänsä aikana johonkin toiseen psykiatriseen häiriöön.

– Masennus ja ahdistus ovat tavallisia. Depressiivisiä oireita voi tulla myös siinä vaiheessa, kun hoito pakko-oireiseen häiriöön alkaa auttaa. Potilaalle saattaa tulla suru siitä, miten monta vuotta on menettänyt sairaudelle.

TEHOKKAITA HOITOJA

Pakko-oireista häiriötä voidaan hoitaa tehokkaasti psykoterapialla ja lääkehoidolla. Jos oireet ovat vakavat, hoito aloitetaan yleensä lääkehoidolla. Lääkkeenä käytetään ensisijaisesti SSRI-lääkkeitä, joiden hoitovaste kehittyy hitaammin kuin masennustiloissa.

– Lääkkeillä saadaan pahin terä taitumaan, jolloin psykoterapeuttinen

ENNEN HOIDOSSA YRITETTIIN VÄHENTÄÄ PAKKOTOIMINTOJA HILJALLEEN, MUTTA NYKYÄN NIISTÄ YRITETÄÄN PÄÄSTÄ KERRALLA EROON.

työskentely onnistuu. Ne lisäävät myös aivojen plastisuutta, jolloin käyttäytymismuutos on helpompi saada aikaan, Suoma Saarni kertoo.

Kognitiiviset psykoterapiat on havaittu parhaimmiksi terapiamuodoiksi. Eriytisesti altistushoitoa eli ERP-terapiaa käytetään.

– Siinä potilas altistetaan ahdistusta tuottavalla asialle ja samalla jätetään pois välttämiskäyttäytyminen tai rituaali. Aiemmin pyrittiin vähentämään pakko toimintoja hiljalleen, mutta nykyään niistä yritetään päästä kerralla eroon.

Uusi, tehokas hoitomuoto on Norjassa kehitetty Bergenin malli, jossa potilaat käyvät klinikalla neljänä perättäisenä päivänä.

– Altistuksia tehdään oman terapeutin tukemana ja tilanteita käydään läpi myös ryhmässä. Tämän jälkeen hoito jatkuu vielä omassa ympäristössä. Tällä hoitomuodolla on saavutettu poikkeuksellisen hyviä tuloksia. Kaksi kolmasosaa potilaista on oireettomia hoidon jälkeen.

Lääkärin läheteellä pääsee nettiterapiaan, jossa tehdään itsenäisesti tehtäviä, mutta rinnalla kulkee koko ajan psykiatrian ammattilainen. Lievempään oireiluun voi kokeilla Mielenterveystalon tarjoamaa pakko-oireisen häiriön omahoito-ohjelmaa.

– Vertaistukiryhmistäkin on apua. Siellä avautuu silmät sille, ettei ole ainoa, jolla on tällaista oireilua.

KANNUSTA AVUN PIIRIIN

Hoitajat kohtaavat työssään ihmisiä, jotka kärsivät pakko-oireisesta häiriöstä. Suoma Saarni kehottaa kysymään ihmiseltä itseltään, jos jokin asia huolestuttaa hänen käytöksessään.

– Pitää lähestyä kunnioittavasti ja sallivasti. Voi ihmetellä, mutta ei kyseenalaistaa. Näin voi auttaa ihmistä ymmärtämään ja hyväksymään tunteita tai tilannetta.

Jos ihminen ei ole avun piirissä, häntä kannattaa kannustaa hakemaan apua. Hoidon alettua häntä voi kehua pienistä edistymisistä.

Entä miten pitäisi toimia asukkaan kanssa, joka jää keittiöönsä jumiin, koska hän tarkistaa monta kertaa, onko helian levyt varmasti pois päältä?

– Yleensä haluamme helpottaa toisen ahdistusta, erityisesti hoitoalalla. Ollisi helppoa sanoa, että käyn vielä tarkistamassa, jotta asukas saa mielenrauhan. Hoitajan ei kuitenkaan pidä osallistua pakko-oireisiin. Sen sijaan voi kysyä asukkaalta, huomaatko pakko-oireen taas puhuvan. Sen jälkeen voi sanoa, että tiedämme jo, että levyt ovat jo pois päältä ja voimme lähteä. ■

LÄHTEET: DUODECIM, KÄYPÄ HOITO -SUOSITUS



SUPER superliitto.fi/rajanvetoa

RAJANVETOA

Sinä päätät, missä rajasi kulkevat.
Me pidämme huolen, ettei niitä ylitetä!

Vuonna 2026 SuPer keskittyy hyvinvointiin, jaksamiseen ja omien rajojen tunnistamiseen. Haluamme tarjota jäsenillemme työkaluja siihen, että **sinä voit hyvin** – sekä työssä että vapaa-ajalla.

Nyt jos koskaan kannattaa liittyä SuPeriin

Vuoden 2026 huikeat jäsenedut ja arvonnat



Helmikuun aikana varsinaiseksi jäseneksi liittyneiden kesken arvotaan 100 € hieronta-lahjakortti.



Kevään ajan arvomme kaikkien uusien liittyneiden varsinaisten jäsenten kesken hyvinvointi- ja hemmottelupalkintoja.



Tammi-heinäkuussa varsinaiseksi jäseneksi liittyneiden kesken arvotaan sähköpyörä.

Palkintojen ulkonäkö tai malli voi poiketa kuvan tuotteista.
Arvonnat voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

ALLERGIA-, IHO- JA ASTMALIITTO RY

Onko sinulla tai
asiakkaallasi kysyttävää
**allergioista, astmasta,
ihosairauksista** tai niiden
kanssa elämisestä?

Ota yhteyttä Allergia-,
iho- ja astmaliiton
maksuttomaan, kaikille
avoimeen neuvontaan!
Liiton asiantuntijat auttavat
verkossa ja puhelimitse.



Yhteystiedot:
allergia.fi/neuvonta

astmaatikot • atoopikot • allergiset
anafylaktikot • ihotautia sairastavat
palovamman kokeneet



Pensionsinfo -webbinarium

18.3.2026, kl. 17-18:30

I samarbete med TJS Opintokeskus erbjuder SuPer sina medlemmar webinariet Pensionsinfo onsdagen 18.3.2026 kl. 17-18.30 via Teams. I webinariet går man igenom hur det finländska pensionssystemet är uppbyggt, hur arbetspensionen beräknas samt olika pensionsformer. Du får svar på bland annat följande frågor:

- Hur beräknas pensionen?
- Vilka pensionsförmåner finns det för olika situationer i livet?
- Kan man arbeta vid sidan av pensionen?
- Föreläsaren är Jan Leander som har 13 års erfarenhet från varierande roller hos arbetspensionsförsäkringsbolag.
- **Anmäl dig i Oma SuPer (SuPer Tilaisuudet, Kurser) senast 15.3.2026.**
- I webinariet kan delta de medlemmar som inte förut deltagit i Pensionsinfo-webbinarierna.



SUPER



Opintokeskus



SADE PUUSA

Ruokarauha myös lounastauolle

Alkuvuosi on perinteisesti aina uusien alkujen aikaa, ja joka vuosi myös se paras aika aloittaa laihdutuskuuri! Lehdet täyttyvät dieettivinkeistä, lööpit varoittavat sairauksista ja kirsikkana kakun päällä uudet lihavuuslääkkeet ovat esillä sosiaalisessa mediassa jatkuvina onnistumistarinoina.

Tässä maailmassa on vaikea elää rauhassa oman kehon kanssa, sillä joka puolelta pelotellaan ja kauhistellaan, että lihavuus on pahinta mitä voi tapahtua. Meitä ympäröi kaikkialta lihavuuden stigma. Se tarkoittaa sitä, että lihavuuteen yhdistetään negatiivisia asioita, jotka eivät siihen oikeasti liity. Esi-merkiksi että lihava ihminen olisi tyhmä tai saamaton tai vailla itseuria. Tämä ei tietenkään ole totta, mutta selittää osaltaan sitä miten tärkeänä jatkuva laihduttaminen, ja puhe siitä, yhteiskunnassamme nähdään.

Lihava ihminen ei ole automaattisesti sairas, eikä laiha terve. Tällaisista mielikuvista olisi syytä päästä eroon. Terveyttä voi edistää tekemällä terveyttä edistäviä tekoja. Hyvään terveyteen kuuluu painon lisäksi niin paljon muitakin asioita! Terveysten vaikuttavat esi-

merkiksi uni, stressi, ihmissuhteet tai vaikkapa taloustilanne.

Laihduttaminen ei laihduta. Kaikkien tutkimusten mukaan vain äärimmäisen pieni määrä laihduttaneista ihmisistä pysyy alentuneessa painossa muutamaa vuotta kauempaa. Jojo-laihdutus eli jatkuva lihominen ja laihtuminen on keholle todella raskasta, raskeampaa kuin samana pysyvä, vaikka vähän sitä virallista ”normaalista” suurempi paino.

Ikäiselleni, lähes 50-vuotiaalle naiselle lihaskunto on tärkeä asia, sen olen oppinut. Estrogeenin määrän väheneminen vaikuttaa myös lihaksiin. Haluan olla itsenäinen ja pärjäävä vielä vuosikymmenten kuluttua, joten asialle oli syytä tehdä jotakin.

Olen yrittänyt aloittaa kuntosalitreenin monta kertaa elämäni aikana, mutta aina se on jäänyt. Nyt vihdoin tässä iässä olen saanut siitä monivuosi-

tisen, pysyvän ja mieluisan harrastuksen. Mikä muuttui? En enää toivonut muuttuvaa ulkonäköä ja laskevaa painoa, vaan keskityin siihen, että saisin enemmän rautaa ilmaan. Ja tulokset ovat hienoja: voimani kasvavat, nukun paremmin ja jaksan enemmän, enkä edelleenkään piittaa siitä mitä painan.

Laihdutuspuhe on kuitenkin läsnä niin sukujuhlissa kuin työpaikan taukokuoneessakin. Olisi ihanaa, että lounastauko olisi rentouttava hetki päivän keskellä, eikä asia, jonka äärellä tarvitsisi miettiä lihomista, laihtumista tai oman kehon kokoa millään tavalla. On kuitenkin valitettavan tavallista, että omia tai muiden eväitä kommentoidaan. Jos joku on tuonut työkavereille leipomuksia, ilahtumisen sijaan on tärkeää kauhistella, miten täytyy tehdä iltalenkillä ylimääräinen kierros, jotta pulla ei jää vyötärölle.

Voisimmeko antaa toisillemme ruokarauhan, ja nauttia eväistä ja herkuista?

Soimaavasta puheesta on vaikea päästä eroon, se on tosi syvällä meidän kulttuurissamme. Mutta haluan haastaa: ensi kerralla, kun työkaveri tarjoaa pullan, voisiko kauhistelun sijaan sanoa vain ”kiitos”. ■

*Laihduttaminen
ei laihduta.*



ILMASTONMUUTOS ISKEE HOITOTYÖHÖN

TEKSTI ANTTI VANAS KUVITUS SALLA PYYKÖLÄ

Hoitajat ovat eturintamassa, kun ilmastonmuutoksen seuraukset pakolaisaaltoineen alkavat ravistella rikkaiden maiden yhteiskuntia. Lämpenemisen seuraukset näkyvät jo nyt, mutta hoitoalan koulutuksissa nukutaan Ruususen unta.

Aloitetaan Suomen vaarallimmasta eläimestä. Punkkeja, tarkemmin puutiaisia, on Suomessa vuosi vuodelta enemmän, laajemmalla alueella ja pidemmän aikaa vuodesta. Syksy tulee, mutta verta imevät ja tauteja levittävät ötökät pysyvät aktiivisina. Ne kiusaavat maalla ja kaupungissa, Pohjois-Suomea myöten. Niistä päästään vasta pakkasten tultua.

– Punkkeja saa nykyään irrotella koirista vielä loka- ja marraskuussakin, ihmettelee tutkija ja yliopisto-opettaja **Iira Tiitta** Itä-Suomen yliopistosta.

Punkeista on tunnetusti riesaa muillekin kuin koirille ja koiranomistajille. Niiden levittämä borrelioosi on yleistynyt, samoin puutiaisaivokuume.

Punkit porautuvat vuosittain parin miljoonan suomalaisen nahkaan, ja ne sairastuttavat tuhansia ihmisiä. Lääketieteellinen *Duodecim*-lehti myönsi tälle parin millimetrin kokoiselle hämahäkkieläimelle Suomen vaarallisimman eläimen tittelin, ja se lienee täysin ansaittu.

Punkkikausien lisäksi flunssakaudet ovat venyneet. Leuto ja kostea syksy vaikuttaa allergioihinkin: siitepölykausi pitenee ja huoneilman laatu

heikkenee. Kaiken kaikkiaan köhimis- ja pärskimiskausi pitenee.

– Pitkä kostea jakso syksyllä ennen pakkasten ja lumen tuloa pahentaa homeallergiaa. Itselläni allergiaoireet sekoittuvat usein flunssaoireisiin, Tiitta tuumii.

Ilmastonmuutos ei ole tulossa. Se on täällä ja vaikuttaa täyttää häkää suomalaisen terveystilaisuuteen.

Ovatko hoitajien ja alan opiskelijoiden asenteet, käytännöt ja koulutus tilanteen tasalla? Tätä Tiitta selvittää väitöstutkimuksessaan. Aineistona olivat aikaisempien tutkimusten lisäksi sairaanhoitajien ryhmähaastattelut sekä useille sadoille suomalaisille ja amerikkalaisille hoitotyön opiskelijoille tehty kysely.

KIIRE ESTÄÄ TOIMINNAN

Sairaalat ja klinikat kuluttavat sähköä ja lämmitysenergiaa vuoden ympäri 24 tuntia vuorokaudessa. Terveystieteiden tutkimus on siis itse merkittävä ilmastonmuutoksen vauhdittaja. Kan-

sainvälisen arvion mukaan se tuottaa 5–10 prosenttia globaaleista kasvihuonepäästöistä.

– Hoitajat ovat eettisesti valveutunut väkeä. Ilmastonmuutos huolestuttaa ja oman työpaikan ilmastopäästöjen vähentäminen kiinnostaa, mutta ainaisen kiireen keskellä asialle on vaikea tehdä mitään.

Haastatteluissa hoitajat tunnistivat neljä ilmastonmuutokselle erityisen haavoittuvaa ryhmää: ikääntyneet, lapset, maahanmuuttajat ja pakolaiset – sekä itsensä eli terveydenhuollon ammattilaiset.

Ikääntyneiden katsottiin altistuvan heliaalloille heillä jo olevien sairauksien ja nestehukan vuoksi. Myös lasten uskottiin olevan kuumina kesinä vaarassa kuivua.

– Maahanmuuttajien riskiä kasvattivat epävakaa elinolosuhteet, ja hoitajat olivat huolissaan myös muuttoliikkeen mukana mahdollisesti leviävistä tartuntataudeista. Terveystieteiden tutkimus on siis itse merkittävä ilmastomuutoksen vauhdittaja. Kan-

**"HOITAJAT OVAT
EETTISESTI
VALVEUTUNUTTA
VÄKEÄ."**

Hoitajien ilmastomuutokseen liittämiä terveysongelmia olivat hengityselinsairaudet, infektiot, vammat ja mielenterveysongelmat. Hengityselinongelmien arvioitiin lisääntyvän erityisesti astma- ja allergiatilailailla.

– Loskaisten ja lumen puutteen vuoksi entistä pimeämpien talvien uskottiin lisänneen myös mielenterveysongelmia. Hoitajat eivät tosin olleet varmoja, johtuuko tämä ongelmien todellisesta lisääntymisestä vai siitä, että mielenterveyden häiriöistä on nykyään entistä helpompi puhua.

ILMASTO JA TERVEYS KUULUVAT YHTEEN

Hoitajat korostivat ilmastomuutosta ja sen terveysvaikutuksia koskevan opetuksen puutetta omassa koulutuksessaan eivätkä he uskoneet, että nykyisten hoitotyön opiskelijoiden tilanne olisi sen parempi.

– Ilmastoasioita ei opeteta tuleville sairaanhoitajille järjestelmällisesti. Koulutussisältöjen laajuus ja toteutus vaihtelevat, mutta yhteistä niille on tarve li-

ILMASTON LÄMPENEMINEN KOETTELEE KOVIMMIN IKÄIHMISIÄ.

sätä opetukseen käytännönläheisyyttä, Tiitta arvestelee.

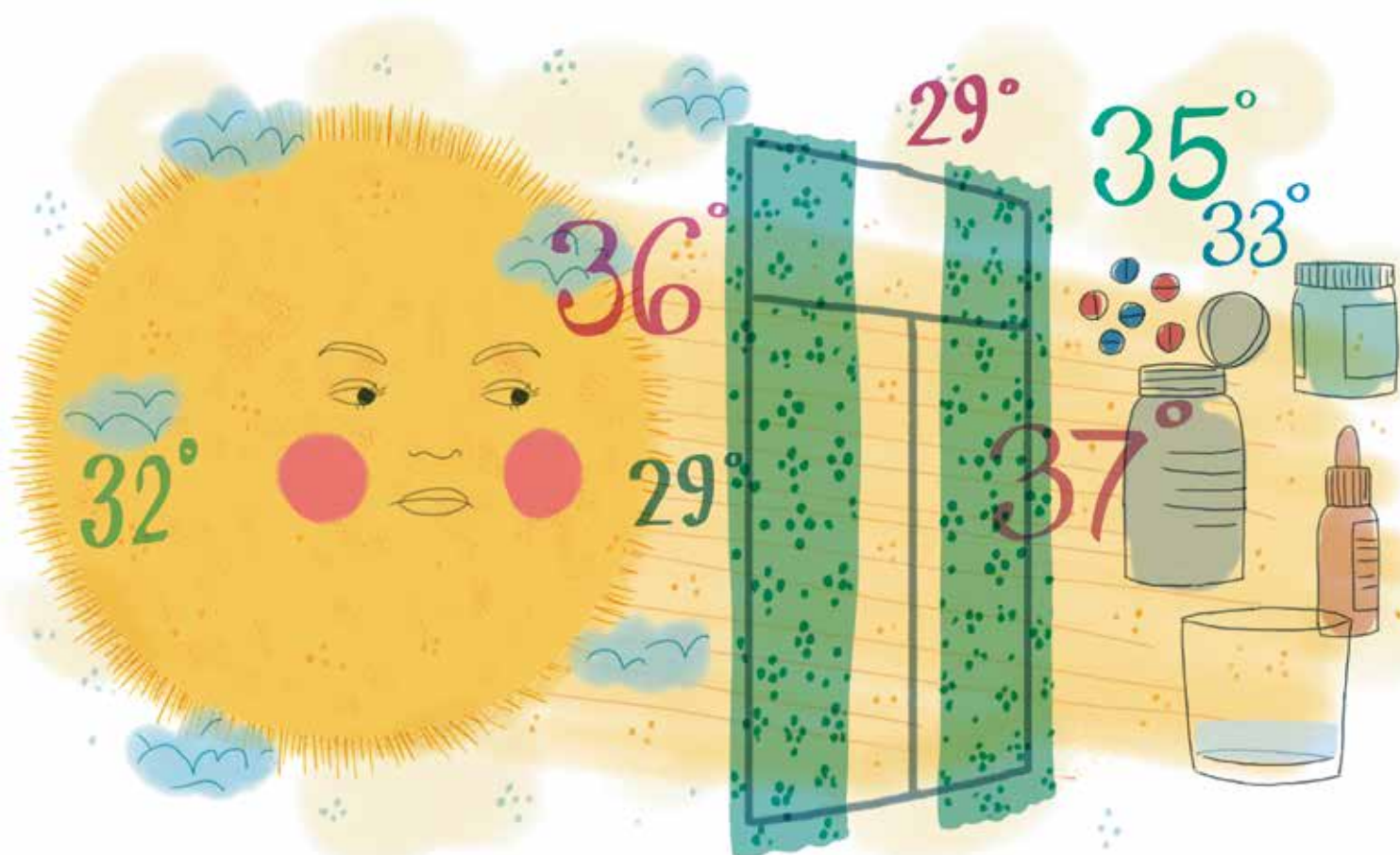
Lähihoitajien ja alan opettajien kanssa käymiensä keskustelujen perusteella hän arvioi, että ilmastoasiat nousevat lähihoitajakoulutuksessa esiin selkeämmin kuin sairaanhoitajaopinnoissa.

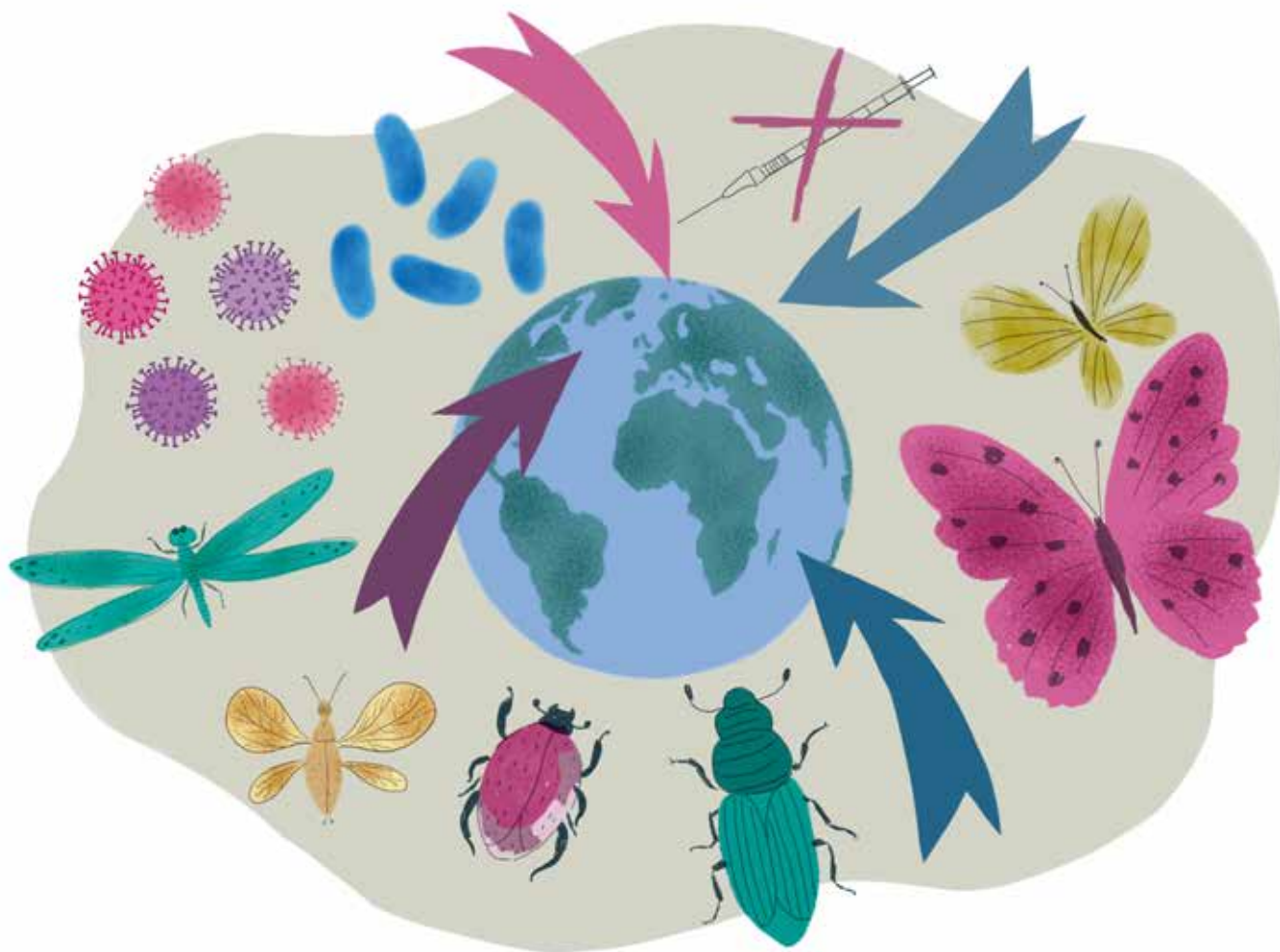
Lähihoitajakoulutuksessa ilmastomuutokseen liittyvä opetus sopii luonnostaan vanhustyön, lastenhoidon, mielenterveyshuollon ja päihdehoidon yhteyteen. Tiitan mukaan ilmastoasioita tulisikin opettaa muihin asioihin nivottuna.

– Helteen vaikutus vanhuksiin kuuluisi osaksi vanhustyön opetusta, ja mielenterveyshuollon yhteydessä voidaan puhua esimerkiksi siitä, miten lumen ja valon väheneminen talvella vaikuttaa kaamosmasennukseen. Täydennyskoulutuksessa ilmastoasioita voi opettaa erillisinä, mutta peruskoulutuksessa ne kannatta käsitellä yhdessä muiden asioiden kanssa.

Lähihoitajien työkentällä ilmaston lämpeneminen koettelee kovimmin ikäihmisiä. Kesähelteillä ilmastoimatomat kerrostaloasunnnot kuumenevat, ja kun aurinko on tarpeeksi kauan lämmittänyt rakennuksen betonirunkoa, kuumuus ei enää hellitä yölläkään. Jännitystä ei vanhukselle välttämättä tule, vaikka nesteen tarve olisi kova. Muistutuksista ja muistilapuista huolimatta nestetankkaus saattaa jäädä väliin, ja yleiskunto heikkenee. Sydämen vajaatoiminnassa taas pitää varoa liikaa juomista.

– Lähihoitajat tapaavat kotihoidon asiakkaana oleva yksinäisen vanhuksen useimmin, joten iso osa tarkkailuvastuusta lankeaa heille. ■





Hoitajat kohtaavat ilmastopakolaiset ensin

Kuivumisvaarassa olevia vanhuksia, yhä enemmän tauteja aiheuttavia punkkeja, vuosi vuodelta vähemmän mielenterveyttä ylläpitävää lumen valoa. Ilmastonmuutos näkyy ja tuntuu, mutta tämä on vasta alkua, tai pikemminkin alun esinäytös.

Synkimmissä ja valitettavasti hyvin todennäköisissä skenaarioissa ilmaston lämpeneminen muuttaa jossakin vaiheessa maapallon tiheästi asuttuja eteläisiä seutuja elinkelvottomiksi, ja valtavat pakolaisjoukot lähtevät liikkeelle.

Pientä esimakua tästä saatiin vuonna 2015, jolloin Eurooppaan saapui Lähi-Idästä toista miljoonaa pakolaista. Suomeenkin heitä tuli yli 30 000. Siitä selvittiin, mutta muuttoaallon poliittiset seuraukset tuntuivat yhä kaikissa Euroopan maissa.

– Etulinjassa tulevat tässäkin tilanteessa olemaan hoitajat. Juuri he kohtaavat pakolaiset ensimmäisenä. Lääkäreiden ja viranomaisten vuoro tulee vasta sen jälkeen, Tiitta pohtii.

Onko Suomen terveydenhuolto varautunut pahimpaan? Tiitta toivoo, että olisi, mutta ei siihen oikein usko.

– Riskinä on muun muassa se, että pakolaiset tulevat alueilta, joilla rokotekattavuus on huono. Mukana voi tulla tartuntatauteja, joista meillä on päästy eroon aikoja sitten, kuten tuhkarokkoa ja tuberkuloosia. Tähänkin pitäisi varautua, eikä se ole helppoa.

Suomen terveydenhuolto on tällä hetkellä sote-uudistuksen tuomien muutosten myrskynsilmissä. Onko tämä este vai mahdollisuus ilmastoajattelun läpimurrolle hoito- ja hoivatyössä ja niihin valmistavissa koulutuksessa? Tiitta kertoo miettineen-

sä asiaa hyvinvointialueiden perustamisen aikoihin.

– Silloin ajateltiin monia terveydenhuollon asioita uusiksi, ja siinä sivussa olisi mukaan voitu sujauttaa myös ilmastoajattelu. Niin ei kuitenkaan tehty.

Tällä hetkellä hoitoala kaipaa Tiitan mukaan ennen kaikkea työrauhaa, jotta uudet käytännöt saadaan toimimaan.

– Tässä tilanteessa olisi kohtuutonta kaataa työntekijöiden niskaan myös ilmastonmuutos kaikkine vaatimuksineen. Koulutuksen suuntaan siitä voidaan nytkin viedä, ja sieltä tieto leviää vähitellen kentälle. ■

VÄITÖS:

EFFECTS OF CLIMATE CHANGE TO HEALTH. PERSPECTIVES OF NURSES AND NURSING STUDENTS. ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO 2025.

SUPERLEHTI.FI

Aina uusia uutisia hoitoalan ammattilaiselle.

"Työssäolovelvoite
päätyi heti"
Lähihoitaja Satu
Landström
irtisanottiin 39
vuoden uran jälkeen

Satu Landström työskenteli 39
vuotta lähihoitajana Keuruun
terveyskeskuksessa, kesällä pitkä
työura päättyi irtisanomiseen.



Toispuoleisen
alaselkäkivun syy
saattaa olla SI-
nivelen häiriö

Manuaalinen käsittely lievittää
pahimpia oireita, mutta myös
säännöllinen kuntoutus on tarpeen.



*Lähi-
hoitajan
oma lehti
verkossa!*

Painontunne
alavatsassa ja
ristiselkäkipu –
Gynekologiset
laskeumat ovat
kiusallinen mutta
hoidettavissa oleva
vaiva

Gynekologisia laskeumia tulee
jossain elämän vaiheessa jopa joka
viidennelle naiselle. Pahimmillaan
oireet häiritsevät arkea ja
heikentävät elämänlaatua. Monille
helpotus voi löytyä apteekin hyllyltä.



Älä lankea LOVEen –
näin selviät
hengissä
lääkelupatentista

Lääkehoidon tentti on lähihoitajalle
tilaisuus osoittaa ja vahvistaa omaa
osaamistaan – ei pelkkä pakollinen
paha.





Tulehtunut tuppi

TEKSTI ELINA KUJALA KUVAT MOSTPHOTOS

Käsityöharrastajat ovat riskiryhmässä, kun puhutaan yleisestä rannevaivasta.

Jännetupentulehdus on tila, jossa jännettä ympäröivä suojaava kudος eli jännetuppi tulehtuu. Vaiva on yleinen erityisesti ranteissa, käsissä ja sormissa, esimerkiksi peukalontyvessä, mutta sitä voi esiintyä myös jaloissa.

Yleisin oire on kipu, joka pahenee rasituksessa. Tulehtunut alue voi olla myös turvonnut, arka ja kuumottava. Joskus liikkeen aikana tuntuu naksusta tai rahinaa.

Toistuva, yksipuolinen rasitus on jännetupentulehduksen yleisin syy. Pitkään jatkunut yksipuolinen liike kuten neulominen, soittaminen, tietokoneen näppäimistön naputus tai tietyt urheilulajit lisäävät riskiä. Joskus tulehduksen aiheuttaa äkillinen rasituksen lisäys. Harvemmin taustalla on bakteeritulehdus, joten antibiooteista ei ole tähän vaivaan apua.

Jännetupentulehdus on erityisesti työikäisten vaiva. Raskauden ja hormonimuutosten aikana tulehdusriski voi kasvaa, ja iän myötä kudosten palautumiskyky heikkenee.

Kipeytynyttä kättä tai jalkaa pitäisi malttaa lepuuttaa. Kylmähoito ja tulehduskipulääkkeet voivat lievittää oireita. Jotkut saavat avun rannetuesta tai kinesioteippauksesta. Jos vaiva pitkittyy, lääkäri voi suositella fysioterapiaa tai kortisonipistosta. Harvoissa tapauksissa tarvitaan leikkaushoitoa.

Jos kipu on voimakasta eivätkä oireet helpotu muutamassa viikossa, kannattaa mennä lääkäriin. Myös punoitus, voimakas turvotus, kuume tai vaikea liikerajoitus ovat syitä hakeutua hoitoon nopeasti. Kun hoito aloitetaan ajoissa, toipumisaika on lyhyempi eikä vaiva pääse kroonistumaan.

Paras tapa ehkäistä jännetupentulehdus on kuormituksen hallinta. Vaihtelee työasentoja, huolehdi hyvästä ergonomiasta ja malta pitää taukoja. Jos vaiva on liikuntaperäinen, muista alkulämmittelyt ja kun treenaat, lisää rasitusta maltillisesti. Jänteiden kestävyttä tukevat myös hyvä lihasvoima ja liikkuvuus eli kuntosalilla kannattaa käydä, eikä loppuvenyttelyjä pidä jättää välistä.

YLIOPISTON APTEEKKI, TERVEYSKIRJASTO, KÄYPÄ HOITO -SUOSITUS



Kaipaатko voimavaroja työelämään ja virkeämpää arkea?

Hae mukaan SuPerin lähi- ja perushoitajien Kiila-kurssille (97322)

Kiila-kurssi on sopiva vaihtoehto, jos sinulla on terveydellisiä haasteita ja työssä jaksaminen on kortilla.

Rokualla luonnon helmassa järjestettävän Kiila-kurssin tavoitteena on edistää työssä olevien työkykyä ja työelämässä jatkamista. Kuntoutuksen alussa osallistut tilannearviointiin, jossa täsmennetään työhösi ja työhyvinvointiisi liittyviä kuntoutustavoitteita ja työkyvyn vahvistamisen mahdollisuuksia myös yhdessä esihenkilösi kanssa.

Kurssi kestää kokonaisuudessaan 1–1,5 vuotta ja sisältää:

Alkutilanteen kartoitukset 17.4.–11.6.2026
Työpaikkatapaamiset 20.4.–12.6.2026
Valmennustapaamiset (5 kpl) 21.4.2026–16.4.2027
Ensimmäinen lähijakso 15.–18.6.2026 (4 vrk)
Toinen lähijakso 5.–9.10.2026 (5 vrk)
Kolmas lähijakso 2.–5.3.2027 (4 vrk)
Päätöskeskustelut 19.4.–24.6.2027.

Kurssiaikoihin saattaa tulla muutoksia. Ryhmäjaksojen välissä on lisäksi verkkokuntoutusta yhteensä 1,5 tuntia, joka voidaan toteuttaa kuvapuheluna.

Miten kuntoutukseen hakeudutaan?

Varaa aika työterveyshoitajalle. Täytä Kelan hakulomake KU101. Liitteeksi tarvitaan työterveyslääkärin B-lausunto ja lomake KU200, joka täytetään esihenkilön kanssa. **Lähetä hakemuksesi Kelalle 17.4.2026 mennessä.**

Kustannukset

Kuntoutus on asiakkaalle maksutonta ja ryhmäjakso sisältävät majoituksen täysihoidolla. Kyseessä on Kelan järjestämä ja rahoittama kuntoutus. Matkakorvauksia on mahdollisuus hakea Kelalta.

Kysy lisätietoja

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

Autamme myös Rokualta mielellämme! Ota yhteyttä: sihteeri@rokua.com / 040 710 7849. Lue lisää nettisivuiltamme: www.rokuakuntoutus.fi (arkisin klo 9-11, 13-15), sihteeri@rokua.com



SUPER
lehti

Varaa mainostilaa SuPer-lehdestä!

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

Lehti

3/26

4/26

5/26

Ilmoitukset

10.3.

21.4.

2.6.

Lehti ilmestyy

2.4.

15.5.

26.6.



SuPerin puhelinpalvelut

TYÖSUHDEASIASI voi koskea esimerkiksi palkkaa, työaika, vuosilomia, irtisanomista, lomautusta, sairauslomaa tai työsuojelua.

JÄSENYYSASIOITA ovat esimerkiksi henkilö-, jäsen- tai työpaikkatietojen päivittäminen, jäseneksi liittyminen ja jäsenmaksut.

Työttömyysturvaan ja kassan jäsenyyteen liittyvissä asioissa ole yhteydessä Super työttömyyskassaan.

Jos työpaikallasi on luottamusedustaja tai luottamusmies, ole yhteydessä häneen ennen yhteydenottoasi SuPeriin.

TYÖSUHDEASIA

- puhelinpalvelu
09 2727 9160
ma-to 9–13

JÄSENYYSASIA

- puhelinpalvelu
09 2727 9140
ma-to klo 9–13

• superliitto.fi →
Kirjaudu jäsensivuille/
Oma SuPer

- postiosoite:
PL 112, 00521 Helsinki



SUPERIN TOIMISTO

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

superliitto.fi



ENSIMMÄISET LÄHIHOITAJAT JUHLIVAT

TEKSTI ANNA AUTIO JA ELINA KUJALA KUVAT ANNA AUTIO

Suomen Diakoniaopiston ensimmäiset lähihoitajat valmistuivat 30 vuotta sitten. Lähihoitajakoulutus alkoi Suomessa 1990-luvun alkuvuosina, ensin kokeiluna ja sitten vakiintuneena, ja Diakoniaopiston lähihoitajat olivat ensimmäisiä valmistuneita

ryhmiä. Sen kunniaksi opistolla pidettiin helmikuussa juhlat, johon kutsuttiin kaikki tavoitetut, 30 vuotta sitten valmistuneet opiskelijat. Järjestäjinä toimivat **Susanna Savolainen** ja **Paula Benyamina**, jotka itse opiskelivat samassa ryhmässä ja ovat nykyisin Suomen Diakoniaopiston työntekijöitä. ■



Paula Benyamina

"Opinnoista on jäänyt lämmin muistijälki: tiivis luokkayhteisö, paljon iloa ja naurua. Monipuoliset harjoittelut antoivat varman pohjan työuralle, joka on kulkenut kehitysvammaistyöstä ja kuntoutuksesta eri hoitotyön tehtäviin. Juhlapäivää vietän hyvällä ja lämpimällä mielellä suuren, tutun porukan keskellä."

Susanna Savolainen

"Muistan opintoni vauhdikkaana mutta tiukana aikana, jossa teoria ja työssäoppiminen loivat vahvan perustan hoitotyölle. Opinnot opettivat minulle arvopohjaa, eettisyyttä ja perusosaamista, jota olen vienyt mukaniin käytännön työhön kuin opetuslalle. Juhlapäivänä mieli on iloinen ja on kiva kohdata ihmisiä, joita en ole nähnyt vuosikymmeniin."





Tanja Puhakka

"Opinnoistani on jäänyt lämpimiä muistoja, ja ne ohjasivat minut hoiva- ja sosiaalialalle. Koulutus antoi minulle vahvat ja monipuoliset eväät työuralle, joka alkoi päiväkodissa ja jatkui sosionomi-diakonin opintoihin sekä päihde- ja mielenterveystyöhön. Juhlapäivää vietän iloisella mielellä. Kutsu vuosien jälkeen oli mukava yllätys."

Pirjo Näkki

"Olin käynnistämässä ensimmäistä lähihoitajakoulutusta, joka tunnettiin aluksi sosiaali- ja terveysalan perustutkintona. Opinnot rakennettiin tiukassa aikataulussa kokeiluopetuksuunnitelman pohjalta, ja sosiaali- ja terveysala yhdistettiin ensimmäistä kertaa samaan koulutukseen. Juhlapäivänä on ilo tavata entisiä opiskelijoita ja nähdä, miten moni on löytänyt paikkansa työelämässä ja jatkanut vielä opintojaan eteenpäin."



Julia Hirvi

"Opiskeluvuodet olivat epävarmaa mutta kiinnostavaa aikaa, kun ensimmäiset sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon opiskelijat eivät vielä tienneet, mihin tutkinto vie. Opinnot antoivat minulle nuorena hyvät eväät erityisesti kasvatusalalle, ja työskentelin aluksi lastenhoitajana. Myöhemmin kouluttauduin sosionomiksi ja olen tehnyt yli 20 vuotta työtä Rikosseuraamuslaitoksessa vankien parissa."



Meri Laukkanen

"Muistelen opintoja lämpimästi. 16-vuotiaana suoraan yläasteelta alkanut koulutus tuntui turvalliselta ja yhteisölliseltä, ja ryhmä pysyi tiiviinä valmistumiseen asti. Opinnot antoivat nuorelle rohkeutta ja vahvat eväät ammattiin tasavertaisessa ja kannustavassa ilmapiirissä. Juhlapäivää vietän iloisena siitä, että olin mukana ensimmäisten lähihoitajien joukossa."

Ulla Miinalainen

"Olen ollut mukana koulutuksessa opettajan roolissa. Muistan opintojen alun hämmentävänä, kun vammaistyön kenttä avautui uudella ja vaativalla tavalla. Keskiössä olivat arvokeskustelut ja kohtaamisen merkitys – se, miten opettaja kohtaa opiskelijat ja miten tämä heijastuu asiakastyöhön. Koen kutsun tähän juhlaan opettajana erityisen ilahduttavana."



Yrjänä Salmela

"Lähihoitajakoulutus oli täysin uusi ja syntyi keskellä suurta koulutusuudistusta ja 90-luvun lamaa. Opiskelijoina jouduimme sopeutumaan nopeasti uuteen tutkintoon ja toimimaan sen eräänlaisina käyntikortteina työelämässä. Kokemus oli haastava mutta merkityksellinen ja avasi minulle tien myöhemmälle uralle sosiaali- ja terveysalalla."



”Esikuvani on Disney-elokuvan periksiantamaton naissoturi **Mulan**. Hän rikkoo ennakkoluuloja eikä mieti liikaa, mitä muut hänestä ajattelevat. Näin elokuvan ensimmäisen kerran noin 10-vuotiaana ja olen katsonut sen uudelleen eri elämänvaiheissa. Joka kerta olen vaikuttunut päähenkilöstä ja ajatellut, että haluan olla samanlainen oman tieni kulkija.”



Politiikka hoidettavana

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA SUVI ELO

Lähihoitaja **Jonnamiia Jäppinen** on noussut lyhyessä ajassa useisiin luottamustehtäviin. Hän uskoo, että politiikka tarvitsee lisää tekijöitä, jotka tuntevat päätösten vaikutukset työntekijöiden arjessa.

Viime keväänä minut valittiin Turun kaupunginvaltuustoon ja Varsinais-Suomen aluevaltuustoon. Siinä on ollut ensikertalaiselle paljon opeteltavaa. Olen työskennellyt Varhan päätoimisena pääluottamusedustajana kaksi vuotta, mutta sekin tuntuu todella lyhyeltä ajalta. Edelleen lähes päivittäin tulee vastaan uusia asioita.

Lähdin politiikkaan, koska haluan tuoda kuuluviin kentän äänen.

Tuntuu, että poliitikot eivät aina ajattele – eivätkä välttämättä edes tiedä – millaisia vaikutuksia heidän päätöksillään on työntekijöiden arkeen.

Luulen, että ruohonjuuritason osaamiselle on tilausta.

Asiat näyttävät erilaiselta, kun niitä tarkastelee eri rooleista. Joskus joudun miettimään, olenko työni takia esteellisen hyvinvointialuetta koskevilla päätöksissä. Viime vuoden lopussa Tyksin sairaalapalvelulautakunnassa päätettiin Someron vuodeosaston siirtämisestä Saloon. Luottamusedustajana ymmär-

sin hyvin työntekijöiden näkökulman: vaikka kenenkään työsuhte ei päättynyt, monen työmatka piteni kymmeniä kilometreillä. Jäätin lopulta itseni asian käsittelystä, vaikka en ollut osallistunut yt-neuvotteluihin enkä työntekijöiden kuulemisiin.

Politiikka on aina kompromissien tekemistä. Kaikesta ei voi vängätä ja joskus on toimittava yhteisen linjan mukaan, vaikka itse ajattelisi toisin. Linjanvetoon voi kuitenkin vaikuttaa osallistumalla aktiivisesti puolueen toimintaan. Yksi viime syksyn tärkeistä saavutuksista on se, että onnistuimme estämään päiväkotien siivouspalveluiden ulkoistamisen Turussa. Päätös oli jo menossa kaupunginhallituksen pää-

Työskentelee päätoimisena pääluottamusedustajana Varsinais-Suomen hyvinvointialueella. Työskenteli aikaisemmin lähihoitajana ikäihmisten palveluasumisessa.

SDP:n kaupunginvaltuutettu Turussa ja aluevaltuutettu Varsinais-Suomen aluevaltuustossa, SuPerin edustajiston jäsen.

Asuu Turussa 5- ja 12-vuotiaiden lastensa kanssa. Perheeseen kuuluvat myös kultainen noutaja ja leijonanharjaskani. Harrastaa lentopalloa.

Supervoimat: periksiantamattomuus ja oikeudenmukaisuus.

tettäväksi, mutta se vedettiin viime hetkellä asialistalta pois. Ulkoistaminen olisi lisännyt henkilökunnan työmäärää ja heikentänyt siivouksen laatua. Olin asiasta huolissani paitsi päätäjänä myös äitinä. Nuorempi lapseni on infektioherkkä ja muutos olisi todennäköisesti lisännyt hänen sairasteluaan.

Olen oppinut, että valta siirtyy aina ylöspäin. Vaikka kaupunginvaltuusto tekee päätökset, koen, että kaupunginhallituksella on enemmän todellista valtaa. Tämä pätee kaikissa päätöksenteon asteissa. Halu vaikuttaa motivoi minua eteenpäin.

Vaikeissa tilanteissa pyrin selvittämään asiat perinpohjin. Se ei aina miellytä kaikkia.

Luottamusedustajana saan työnantajalta toisinaan liian helppoja vastauksia ja joudun kyseenalaistamaan, eikö tosiaan ole mitään tehtävissä. Turhaudun, jos asiat etenevät hitaasti, ja myönteisen vahvasti työntekijöiden tunteita. Silloin kun työntekijää on kohdeltu väärin, tuntuu erityisen ikävältä, että hän joutuu odottamaan ennen kuin asiaan puututaan.

Vierastan sitä, että minua pidetään nuorena päättäjänä. Täytin syksyllä 36 vuotta enkä ole mikään diginatiivi. Jos haluan saada mielipiteeni kuuluviin, kirjoitan ennemmin yleisönosastokirjoituksen kuin päivituksen sosiaaliseen mediaan. Ymmärrän silti hyvin, miksi nuoret eivät aina tunne olevansa tervetulleita luottamustehtäviin. Minunkin osaamistani on vähätelty ja kyseenalaistettu useaan otteeseen. Jos haluaa aidosti vaikuttaa yhteisiin asioihin, täytyy kestää erilaisia näkemyksiä ja puolustaa rohkeasti omaansa. Ennen viime kevään vaaleja minulle muistutettiin puolueesta, että ensimmäisellä kerralla on hyvin vaikea päästä läpi. Ja kuinkas sitten kävikään.



PALKKAEPÄSELVYYDET EIVÄT OLE PIKKUJUTTUJA

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVAT MOSTPHOTOS

Työsuhderiitojen ratkaiseminen toi viime vuonna SuPerin jäsenille lähes 850 000 euroa.

Palkanmaksuun liittyvät epäselvyydet ovat vuodesta toiseen työsuhdeneuvonnan kestoosuusosikki, eikä ihme. Palkka on työntekijälle konkreettinen mittari siitä, onko työsuhde kunnossa. Jos palkka on maksettu väärin – ja varsinkin jos sitä on maksettu liian vähän – vaikutus tuntuu heti omassa kukkarossa.

Tilinauhan tarkistaminen ei kuitenkaan aina ole helppoa. Monen lähihoitajan työaika vaihtelee aamuvuoroista iltoihin, öihin ja viikonloppuihin, joista jokaisella on oma hintansa. Lisäksi mukaan tulevat ylityöiden, hälytysten ja varallaolon kaltaiset lisät. Epätyypilliset työsuhteet ja erilaiset pai-

kalliset käytännöt tuovat kokonaisuutensa omat koukkunsa.

SuPerin sopimusasiantuntija **Tee-mu Hiilisen** mukaan yleisiä ihmettelyn aiheita ovat erityisesti loppupalkkaan ja palkalliseen sairauslomaan liittyvät kysymykset.

– Syitä yhteydenottoihin on todella paljon. Joskus käy ilmi, että palkka on maksettu oikein. Kun virhe löytyy, me selvitämme tilanteen ja vaadimme työnantajaa korjaamaan sen, Hiilinen sanoo.

Selvittäminen kannattaa, sillä pieneltäkin tuntuva väärintulkinta voi tarkoittaa työntekijälle satojen euron menetystä.

YHTEYDENOTOT HEIJASTAVAT TYÖELÄMÄN ILMIÖITÄ

Yksittäiset tapaukset piirtävät laajempaa kuvaa siitä, millaisia ongelmia lähihoitajat työssään kohtaavat. Viime vuonna SuPeriin tuli kokonaisuudessaan hieman vähemmän yhteydenottoja kuin edellisvuonna. Hiilisen mukaan yksi syy on se, ettei vuoden aikana ollut lainkaan työtaisteluita.

– Kunnissa tehty palkkaus uudistus näkyi silti selvästi. Julkisen sektorin palkkaukseen liittyviä kysymyksiä tuli huomattavasti enemmän kuin aiempina vuosina, hän kertoo.

Uuden tasopalkkajärjestelmän tavoitteena on tehdä palkoista aiempaa selkeämpiä ja paremmin vertailtavia.

Pitkällä aikavälillä tämä voi helpottaa myös palkkalaskelman tulkintaa. Hyvinvointialueilla vastaavan uudistuksen on tarkoitus toteutua tämän ja ensi vuoden aikana.

VALTAOSA RIIDOISTA RATKEAA KÄRÄJÖIMÄTTÄ

Viime vuonna SuPerissa selvitettiin yhteensä yli 8 000 tapausta. Niistä suurin osa ratkesi liiton sopimusasiantuntijoiden avulla tai työnantajan kanssa neuvottelemalla. Vain hieman yli sata tapausta oli niin vaativia, että ne siirrettiin juristin hoidettavaksi.

Nämä niin sanotut *oikeudelliset toimeksiannot* toivat SuPerin jäsenille korvauksia yhteensä lähes 850 000 euroa. Juristien hoitamista tapauksista noin kolmannes käsitteli palkkausta, ja lähes yhtä usein kiistan aiheena oli työsuhteen päättäminen.

Suurin osa oikeudellisistakin toimeksiannoista ratkeaa ennen oikeudenkäyntiä. Vielä oikeudenkäynnin aikanakin voidaan tehdä sovinto. Viime vuonna noin 40 prosentissa tapauksista ratkaisu löytyi neuvottelemalla työnantajan kanssa.

Jokainen tapaus harkitaan liitossa tarkasti ennen kuin asia viedään oikeuden päätettäväksi. Jos oikeuteen asti päädytään, lopputulos on useimmiten jäsenen kannalta myönteinen. Viime vuonna tapauksista hävittiin vain neljä prosenttia. ■

Tämänkin riidan SuPer selvitti viime vuonna

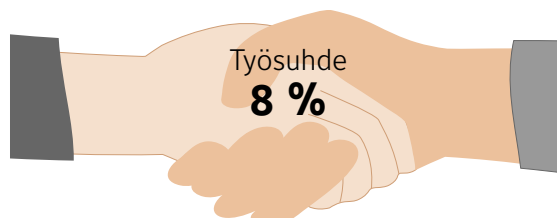
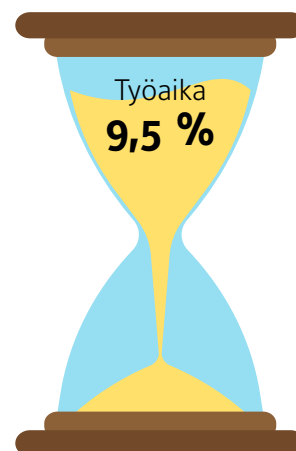
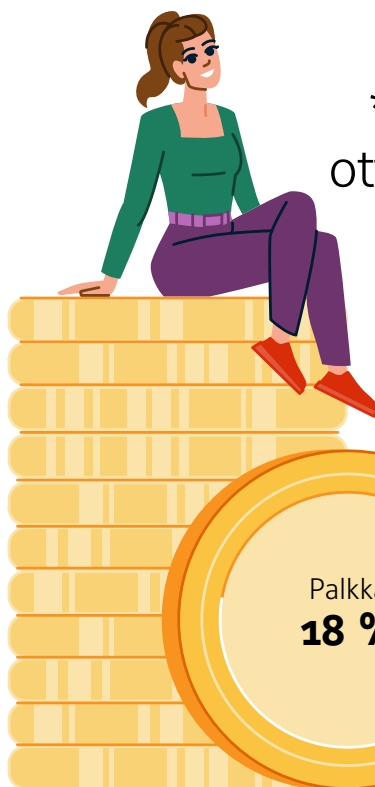
Lähihoitaja oli puuttunut työpaikan epäkohtiin ja aikoi ryhtyä luottamusmieheksi, minkä jälkeen hän joutui esihenkilön silmätikukseksi. Oikeuden mukaan työsuhteen päättämiselle ei ollut asiallista perustetta, ja työnantaja tuomittiin maksamaan yhteensä 36 000 euroa korvauksia ja hyvityksiä.

Lue koko juttu sivuilta 56–57.

*Tavallisimmat syyt ottaa yhteyttä SuPeriin

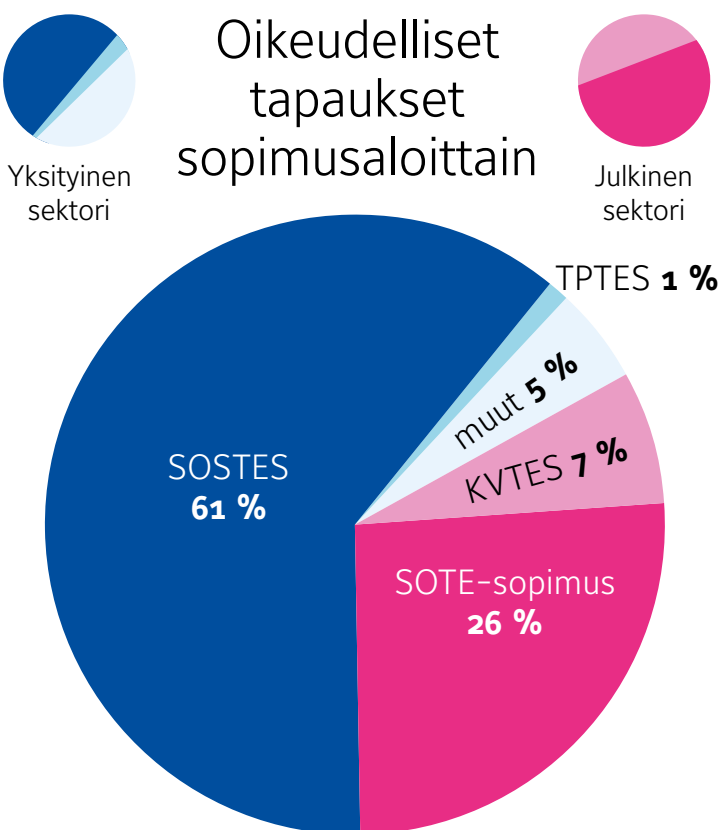
Maksettiinko palkka oikein? Näin asia etenee

1. Tarkista palkkalaskelma.
2. Käänny luottamusmiehen tai -edustajan puoleen. Hän tarkistaa, onko työnantaja tulkinnut oikein ja mitä TES asiasta sanoo.
3. Ota asia esiin esihenkilön tai palkanlaskennan kanssa.
4. Jos asia ei ratkea paikallisesti, ota yhteyttä ammattiliittoon.* Liitto arvioi tapauksen, pyytää tarvittavat dokumentit ja ryhtyy selvittämään asiaa. Tarvittaessa liitto aloittaa neuvottelun työnantajan kanssa.
5. Jos työnantaja ei korjaa virhettä tai asiassa ei päästä sopuun, liitto päättää, riitauttaako se asian. Suurin osa tapauksista ratkeaa ennen oikeudenkäyntiä.
6. Hankalimmat asiat ratkaistaan oikeudessa (käräjäoikeus, työtuomioistuin). Jos asia etenee oikeuteen, liitto hoitaa jäsenen oikeudenkäyntikulut vaikka tapaus hävittäisiin.



Sote-yritykset korostuvat yhteydenotoissa

SuPerin edunvalvontaan tulevista yhteydenotoista suuri osa koskee yksityistä sosiaalipalvelualaa. Ala on suuri työllistäjä ja sen sisään mahtuu väistämättä paljon selvitettäviä tilanteita – etenkin, kun työehtosopimus sisältää useita määräyksiä, joiden tulkinta on herättänyt paikallisia epäselvyyksiä. Yhteydenottojen määrää selittää kuitenkin myös toimintaympäristö. Yksityiset hoivayritykset toimivat markkinoilla, jossa kustannuspaineet ovat tiukat. Se näkyy tavassa, jolla työvuoroja suunnitellaan ja miten työehtoja sovelletaan. Valitettavan usein se näkyy myös pyrkimyksenä pitää palkkakulut mahdollisimman matalina. Kun vaativa työ kohtaa niukat resurssit ja tulkinnanvaraisen sopimuksen, syntyy riitoja helpommin kuin monella muulla alalla.



LÄHDE: SOPIMUSEDUNVALVONNAN VUOSITILASTO 2025

ME OLEMME SUPER

Juttusarjassa seurataan ammattiosastojen toimintaa eri puolilla Suomea.





LÄHIHOITAJAPÄIVÄÄ JUHLISTETTIIN MESSUILLA

SuPerin Riihimäen ammattiosasto 615 järjesti kansallisen lähihoitajapäivän kunniaksi hyvinvointimessut kulttuurihistoriallisessa Antonin talossa.

Esillä oli kaikkea hyvinvointiin ja itsensä hemmotteluun liittyvää: laadukasta kosmetiikkaa, ihonhoidon uutuustuotteita, vitamiineja, laukkuja, pehmeitä alusasuja ja kynttilöitä. Lisäksi messuilla piristettiin arkea pikameikeillä ja hieronnoilla.

– Hyvinvointimessujen hehku oli tänä vuonna aivan omaa luokkaansa. Tunnelma oli lämmin, innostava ja yhteisöllinen. Saimme hyvää palautetta niin esittelijöiltä kuin kävijöiltäkin, kertoo puheenjohtaja **Krista Kosonen.** ■

TEKSTI ELINA KUJALA KUVA JUSSI HELTTUNEN



*SuPerin
asiantuntijat
vastaavat*

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

Saako määräaikaista työsopimuksia ketjuttaa?

Ketjuttaminen tarkoittaa sitä, että määräaikaista työsopimuksia sovitaan useita peräkkäin. Se on mahdollista, jos työnantajalla ei ole pysyvää työvoiman tarvetta ja jokaiselle sopimukselle on perusteltu syy, esimerkiksi sijaisuus. Jos perustetta ei ole, sopimus on toistaiseksi voimassa oleva eli vakituinen.

SuPeriin tulee säännöllisesti yhteydenottoja työsuhteiden ketjuttamisesta, erityisesti suurilta julkisilta työnantajilta. Ketjutusten laillisuutta arvioidaan sopimusten lukumäärän, keston ja kokonaisuuden perusteella. Jos määrä-

aikaisia sopimuksia on tehty useamman vuoden ajan ilman pitkiä katkoksia työskentelyssä ja työnantaja käyttää paljon määräaikaista työvoimaa, työnantajalla voi olla pysyvä työvoiman tarve. Silloin on perusteet vaatia työsuhteen muuttamista vakituiseksi.

Määräaikainen työsuhde ei tarjoa samanlaista turvaa kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Jos työnantajalle tulee tarve vähentää työntekijöitä, määräaikaiset joutuvat usein lähtemään ensimmäisinä sopimusten päättyessä. Myös kynnys kertoa työpaikan epäkoh-

dista voi nousta korkeammaksi, sillä on olemassa riski siitä, että työnantaja yllättäen lopettaa työn tarjoamisen.

SuPerin luottamusedustajat ja luottamusmiehet tekevät töitä sen eteen, että jäsenten toistuvia määräaikaista työsuhteita vakinaistetaan. Tehokkainta asian selvittäminen on työsuhteen ollessa voimassa. Jälkikäteen voidaan vaatia korvauksia.

JURISTI SINI KASANEN



44 prosenttia
määräaikaisista työntekijöistä on kokenut raskaus-syrjintää. Vakituksista työntekijöistä 18 prosenttia on kokenut sitä.

TILASTOKESKUS

Lisääntykö ketjuttaminen, jos lakihanke määräaikaisista sopimuksista menee läpi?

Eduskunnan käsittelyssä on kevään aikana lakimuutos, joka mahdollistaisi vuoden määräaikaisen työsopimuksen tekemisen ilman perusteltua syytä. Lakimuutos voi johtaa siihen, että joillakin aloilla työntekijät palkataan säännönmukaisesti ensin määräaikaisiin työsuhteisiin vuodeksi. Työnantaja voi käyttää tätä arvioidakseen työntekijän soveltuvuutta ja työsuoritusta tavallista koeaikaa pidempään. Lakimuutos lisäisi työelämän epävarmuutta. Se heikentäisi erityisesti nuorten ja alalle tulevien asemaa työelämässä. Se voi johtaa myös raskaus-syrjinnän lisääntymiseen.

JURISTI SINI KASANEN



MOSTPHOTOS

Raskaussyrjintä on yleistä

SuPeriin tulee viikoittain yhteydenottoja, joiden perusteella voidaan epäillä raskaussyrjintää. Yleisin raskaussyrjinnän muoto on se, ettei määräaikaista työ sopimusta jatketa.

Raskaus- ja perhevapaa- syrjintä on tasa-arvolais- sa kielletty, mutta silti sitä ilmenee erityisesti nais- valtaisilla aloilla, kuten so- siaali-, terveys- ja varhais- kasvatusaloilla.

– Kun työnantaja kuulee perheenli- säyksestä, työsuhdetta ei enää jatke- ta, vaikka muiden määräaikaista työso- pimuksia jatketaan, SuPerin juristi **Sini Kasanen** kertoo.

Toinen tyypillinen syrjinnän muoto on työsuhteen keston rajaaminen ras- kausvapaan alkuun, jotta työnantajan ei tarvitse maksaa työntekijälle palk- kaa raskausvapaan ajalta. Työnantaja saattaa jopa kehottaa kyselemään töitä uudelleen perhevapaiden jälkeen.

– Jos näin käy, kannattaa ottaa yh- teyttä henkilöstön edustajaan ja sel- vittää hänen avullaan, onko työnanta- ja syyllistynyt raskaussyrjintään. Ras- kaus ei saa vaikuttaa työsuhteen kes-

tosta tai sen jatkumisesta päättämi- seen.

Syrjitty voi vaatia hyvitystä työnan- tajalta. Tarvittaessa SuPer vie syrjin- täepäilyjä tuomioistuimen käsiteltä- väksi, jos sovintoon ei päästä.

PERHEHAAVEET VIIVÄSTYVÄT

Jos voimaan tulee laki, joka mahdol- listaa vuoden määräaikaisen työsopi- muksen tekemisen ilman perusteltua syytä, raskaus- ja perhevapaa- syrjintä todennäköisesti lisääntyy. Työelämän epätasa-arvo naisten ja miesten välillä kasvaa entisestään, sillä määräaikaista työsuhteissa työskentelee huomatta- vasti enemmän naisia kuin miehiä.

– Määräaikaiset työsuhteet viiväs- tyttävät jo nyt joidenkin perheen pe- rustamistoiveen toteutumista. Jos ne lisääntyvät naisvaltaisilla aloilla enti- sestään, tämä koskettaa yhä useam- paa naista. ■

**KUN EPÄILET,
ETTÄ TYÖSOPIMUKSIASI
KETJUTETAAN
PERUSTEETTOMASTI,
VIE ASIA ETEENPÄIN.**

- Kysy esihenkilöltäsi mahdolli- suutta pysyvämpään työsuhtee- seen. Voit vedota sopimuste- si lukumäärään, keston ja työn- antajan käyttämiin määräaikai- siin työsuhteisiin. Tuo esiin myös se, jos sopimuksessasi määräai- kaisuudelle ei ole perustetta.
- Ole yhteydessä luottamus- edustajaasi tai luottamusmie- heesi, jos asia ei etene työpai- kallasi.
- Jos työpaikallasi ei ole luot- tamusedustajaa tai luottamus- miestä, ota yhteyttä SuPerin edunvalvontaan.
- Jos on perusteita toistaisek- si voimassa olevalle työsuhtee- le, SuPerin edustaja neuvottelee asiasta työnantajan kanssa. Liit- ton avulla työsuhteita saadaan vakinaistettua.

**EDUNVALVONTAYKSIKKÖ/
INTRESSEBEVAKNINGSENHETEN**

ma-to klo 9–13

p. 09 2727 9160

edu@superliitto.fi

Mikä sopimusedunvalvonta tekee?

Huolehdimme superilaisten työsuhte- siin liittyvästä edunvalvonnasta valta- kunnallisesti ja paikallisesti.

Vastuullamme ovat virka- ja työehto- sopimusneuvottelutoiminta ja lainsää- däntö sekä yhteistoiminta- ja työtur- vallisuuksasiat. Järjestämme edunval- vontakoulutusta sekä huolehdimme jä- senten oikeusturvasta työhön liittyvis- sä erimielisyyksissä.

Lähihoitaja sai yli 36 000 euroa laittomasti puretusta työsuhteesta



TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI

Käräjäoikeus katsoi, että työnantaja syyllistyi syrjintään purkaessaan lähihoitajan työsuhteen. Lähihoitaja oli vaatinut työpaikan epäkohtien korjaamista ja oli ehdolla luottamusmieheksi.

Lähihoitaja aloitti uudessa työnsä lastensuojelussa helmikuussa 2024. Erytisnuorten pienryhmäkoti oli juuri perustettu, ja mahdollisuus päästä luomaan uutta työyhteisöä houkutteli häntä. Alku sujui hyvin: yksiköön saatiin ensimmäiset nuoret ja arki alkoi rullata. Lähihoitaja tunsikin, että hänen ja muiden työntekijöiden osaamista arvostettiin ja että he saivat osallistua toiminnan kehittämiseen.

Kesällä tilanne muuttui, kun yksikön johtaja vaihtui.

– Absurdeja tilanteita sattui paljon. Uusi työntekijä oli ollut työmatkalla, ja kun hän kysyi päivärahasta, johtaja ilmoitti päättävänsä siitä itse, lähihoitaja kertoo. Hän haluaa pysyä nimettömänä, sillä pelkää, että tapauksesta kertominen voisi vaikeuttaa hänen asemaansa nykyisessä työssä.

Hoitaja tunsikin nopeasti joutuneensa uuden johtajan silmätikuksi, sillä halusi pitää kiinni omista ja työkalvereiden oikeuksista. Hän oli aiemmin toiminnut luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna.

– Olin perillä näistä asioista. Pielessä yksikössä aina voi joustaa puolin ja toisin, mutta jos perusasiat lähtevät sakkaamaan, moni muukin asia menee pieleen.

Erytisesti nuoriin kohdistuvat rajoitustoimet aiheuttivat ristiriitaa.

– Minua kehoitettiin matottamaan asukkaita eli pyöryttämään maahan ja näyttämään, kuka täällä määrää. Se ei ole oikea tapa silloin kun nuori ei ymmärrä omaan toimintaansa. Rajoittaminen on aina vihonviimeinen keino, eikä se saa olla ennakkoiva, hoitaja sanoo.

Nuorimmat yksikön asukkaista olivat 3–9-vuotiaita.

KOEAIKAA KÄYTETTIIN TEKOSYYNÄ

Kesän lopussa lähihoitaja kutsuttiin kehityskeskusteluun.

– Johtaja kysyi minulta suoraan, pystynkö antamaan asioiden olla, jos hän niin määrää. Hän tarkoitti puutumistani epäkohtiin, jotka olivat lainatuihin työehtosopimuksen vastaisia.

Tähän lähihoitaja ei voinut suostua, vaan oli aikeissa ryhtyä työpaikan luottamusmieheksi. Muutaman päivän kuluttua työnantaja päätti lähihoitajan työsuhteen vetoamalla koeaikaan.

– Se oli yksikön johtajalta näpätys, että häntä vastaan ei kannata käydä, hoitaja arvioi.

Työkavereille lähtö oli viimeinen niitti. Viikon sisällä neljä työntekijää irtisanoutui.

OIKEUTEEN TUKEA LIITOLTA

Työsuhteen päättämisen laillisuus punnittiin viime syksynä käräjäoikeu-

dessä. Vaikka lähihoitaja oli työllistynyt uudelleen, prosessi oli henkisesti kuormittava.

– Mielessä pyöri usein, miten oikeudenkäynnissä käy. Vaikka tiesin toimineeni oikein, en ollut ollenkaan varma, että asia kääntyisi minun hyväkseni. Ilman SuPerin tukea en olisi tähän lähtenyt.

Oikeudessa työnantaja kuvaili lähihoitajan käytöstä hankalaksi ja kyseenalaisti hänen ammattitaitonsa. Lähihoitaja kertoo, ettei antanut syytösten mennä ihon alle.

– Minulla on paksu nahka. Muulta työporukalta saamani kiitos työstä kumosi johtajan puheet.

Käräjäoikeus katsoi, että työsuhde oli päätetty perusteettomasti, ja määräsi työnantajan maksamaan työnantajan maksamaan yli 30 000 euroa korvauksia. Lisäksi lähihoitaja sai 5 000 euron hyvityksen syrjinnästä.

Työnantaja oli jo kesällä 2025 haanut konkurssiin, joten saatava haetaan palkkaturvasta. Hoitaja kertoo, että rahat tulevat käyttöön mökkeilykassoihin. Oikeudenkäynnistä hän sanoo oppineensa pitämään kiinni omista arvoistaan.

– Kun tietää toimineensa oikein, ei pidä sietää kaikkea, mitä työnantaja sanoo. Kun puolustaa työkavereita, siitä hyötyy koko työyhteisö. ■

Oikeutta ammattiliiton tuella

SuPerin jäsenenä voit saada tarvittaessa oikeusapua ilman omavastuuta. Liitto hoitaa oikeudenkäyntikulut myös silloin, jos oikeudenkäynti hävitään.

– Oikeudenkäynti on aina viimeinen keino, muistuttaa SuPerin juristi **Outi Perkiömäki**.

– Ensin pyritään ratkaisemaan riidat työpaikalla ja tarvittaessa liiton avustuksella. Jos ne keinot eivät riitä, ryhdymme oikeudenkäyntiin vasta harkiten.

Tässä jutussa kerrotun lähihoitajan tapauksessa oikeudenkäyntikulut nousivat yli 14 000 euroon. Liitto varmistti, että hän pystyi puolustamaan oikeuksiaan ilman omia kuluja. Lopulta oikeus määräsi kulut työnantajan maksettavaksi.



sanka-rilli-nen



veranta

KEVEITÄ MUTTA HYVIN LÄMMITÄVIÄ



HALLITUS PYRKII UUDISTUKSIILLAAN RAKENTAMAAN HYVÄÄ ELÄMÄÄ KESTÄVÄLLÄ POHJALLA. NÄIN KERROTAAN.

OPPOSITO ON VÄHINTÄÄN KEINOISTA ERI MIELTÄ.

NÄIN SE MENEE. LAIDASTA TOISEEN.

PEHMUS-TEENA							1			
JÄRVI										
SUSHIN TEKÖÖN	2									
										
										
HIEKOITTAJAN HEITTÄMÄ										
melko suuria										
										
										
										
VÄITTELY										
PÄÄSY-KOKEISIIN PÄNTTÄÄVÄLLE TÄRKEÄ										
INSPIROITUI SAMURAISTA										
korvat-tavia										
										

LAHIDÄN MAA

KEK-KONEN

HAA-KONIN ISO-ISA

NYKY-ME-DIAA

RET-KELLE MU-KAAN

HOIVA-KO-DISSA

LISA-KÄ-SINÄ

JOH-TAJA

KUPLE-TEISTA MUIS-TETTU

9

KREI-KAN NEITO

10

NETTI-SAITILLE KOODAT-TUJA

UNEKSIMISIA

oitis

VAJA

HEI-NISTÄ

TOIMIT-TAJA SANNA

KIT-SAS-TELI-JOITA

PAA-KAU-PUNKI

MI-E-LUISIA

TAITO-AJOA

LINTU

TERA-PEU-TILLE

MATE-LIJOITA

SYÖ VAIN VÄHÄN

VIHEL-LET-TÄVÄ

3

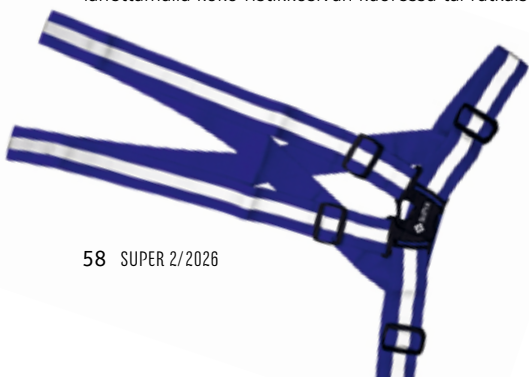
4

5

8

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

Osallistu ristikkokisaan 12.3. mennessä kertomalla vastauksesi verkkosivuillamme osoitteessa superlehti.fi/kuuluiset-ja-kisat/. Oikein vastanneiden kesken arvomme SuPerin tehokkaita heijastinliivit. 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 _____



Vaihdevuosista pitäisi puhua avoimesti myös töissä

Tammikuun lehden vaihdevuosia käsittelevä artikkeli *Vaietut vuodet* sai ääni-vyöryn, kun SuPer-lehden lukijat äänestivät parasta juttua. Monet kertoivat, että kymmeniä tuhansia lähihoitajiakin koskettava asia on edelleen liian vähän käsitelty sekä työyhteisöissä että työterveyspalveluissa. Toiseksi eniten ääniä sai hoitajien tunnetyöstä tamperelaisessa Kontukodissa kertova *Hoitajan tunteiden varassa* ja kolmanneksi äänestettiin kypsymättömistä äideistä ja isistä kertova *Vanhempi ilman empatiaa*. Helsingin villasukkatehtaan lämpimät SuPer-sukat voitti Inka Huittisista. Onnea!

Miten tärkeä ja vaiettu asia naisvaltaisella alalla. Kaikilla työntekijöillä pitäisi sisältyä työterveyden piiriin myös gynekologiset oireet. Tämä olisi hyvää ennaltaehkäisyä naisten epämääräisiin poissaoloihin.

VAIETUT VUODET, S. 42

Hoitajan työssä tärkein jää usein omaisilta, läheisiltä ja ennen kaikkea ulkopuolisilta huomaamatta: läsnäolo, toisen ihmisen arvostaminen ja erityisesti iäkkään ihmisen kunnioittaminen.

HOITAJAN TUNTEIDEN VARASSA, S. 18

Kotihoidossa työskentelevänä voin kertoa, että työ on usein kiireessä suorittamista, mikä näkyy asiakkaille. Sydämessä riipaisee kuulla, kun asiakas sanoo tunnistavansa tilanteet, jolloin hoitajalle ei kannata puhua ylimääräisiä.

KOTIHOITO ON TEHOSTETTU ÄÄRIMMILLEEN, S. 12

Aina osuva.

ROBERTIN PILAPIIRROS, S. 9

Sain uutta tietoa!

SUOLITUKOS, S. 33

Hienoa, että keskustelu paljasti palkkaeron ja liitto hoiti asian kuntoon. Meidän pitäisi puhua palkoista enemmän ja avoimesti.

KAHVIPÖYTÄKESKUSTELU
PALJASTI PALKKAERON, S. 57

Hyvä tietää, jos joku sattuu kysymään. En itsekään tiennyt kuinka kauan varoitus on voimassa ja siirtykö tieto ja merkintä tuleviin työpaikkoihin.

SUORA KYSYMYS: SAIN TYÖNANTAJALTA KIRJALLISEN VAROITUKSEN. KUINKA KAUAN SE ON VOIMASSA? S. 52

Hyvä, että näitä vaiettuja aiheita tuodaan esiin. Silloin saadaan katkaistua yli sukupolvien kannetut väärät mallit, jotka jättävät valtavaa häpeää ja arvottomuuden tunnetta.

VANHEMPI ILMAN EMPATIAA, S. 24

Kiva saada tietoa tiivistetynä. Tämä on vaiva, josta olen miettinyt, onko se "totta". Taisin saada nyt diagnoosin.

MULL' ON LEVOTTOMAT JALAT, S. 49

Sallan kolumnit ovat aina niin lämminhenkisesti kirjoitettuja ja tulee hyvä meli, että jollakin on aikaa kohdata asiakkaansa sydämellä.

SYDÄMELLÄ SALLA, S. 62

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 12.3. mennessä vastanneiden kesken arvotaan EilaDesignin kauniit, pienet, kirurginteräksestä valmistetut Elämänpuu-nappikorvakorut.

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





Paikallisesti positiivisin ammattiosasto -kilpailu on ratkennut!

SuPer järjesti alkuvuonna 2025 kilpailun, jossa etsittiin paikallisesti positiivisinta ammattiosastoa. Kilpailussa tarkasteltiin muun muassa paikallista näkyvyyttä, jäsenlähtöisyyttä, jäsenhankintaa sekä sitä, miten positiivisuus näkyy jäsenille arjen toiminnassa. **Kilpailuun osallistui yhteensä 13 ammattiosastoa eri puolilta Suomea.** Kaikki osallistujat osoittivat, että paikallinen ammattiosastotoiminta voi olla monipuolista, vaikuttavaa ja aidosti jäseniä tukevaa.

Raati valitsi kaikkien osallistujien keskuudesta kymmenen finalistia, joiden keskuudesta arvottiin vuoden 2025 paikallisesti positiivisimmaksi ammattiosastoksi SuPerin Ruoveden ammattiosasto 642.

Ruoveden ammattiosasto 642 toimii esimerkillisenä, pitkäjänteisenä ja jäsenlähtöisenä paikallisena yhdistyksenä. Ammattiosasto on vahvasti läsnä paikkakunnalla,

Kilpailussa jaettiin myös kunniamainintoja:

- Yhteisöllinen ammattiosasto: Lempäälän-Vesilahden ammattiosasto 627
- Näkyvä ja vaikuttava paikallinen toimija: Seinäjoen Seudun ammattiosasto 310
- Matalan kynnyksen ja välittämisen ammattiosasto: Lohjan ammattiosasto 806
- Yhteisöllinen ja näkyvä ammattiosasto: Vasanejdens fackavdelning 316
- Aktiivinen ja rohkea tekemisen meininki: Nokian ammattiosasto 629

kuuntelee jäsenten toiveita ja toteuttaa niitä aktiivisesti. Toiminta yhdistää onnistuneesti edunvalvonnan, virkistykseen, kouluttautumisen ja jalkautumisen jäsenten työpaikoille.

Erityistä kiitosta Ruoveden ammattiosasto saa avoimesta ja yhteisöllisestä ilmapiiristä sekä siitä, että mukaan kutsutaan kaikkein jäsenet – myös uudet ja maahanmuuttajataustaiset jäsenet. Ammattiosasto osoittaa, että pienikin toimija voi olla kasvava, paikallisesti näkyvä, vaikuttava ja ylpeydenaihe.

Kaikkia osallistuneita ammattiosastoja yhdistää halu kehittää toimintaa, tukea jäseniä arjessa ja tehdä SuPerista näkyvä ja helposti lähestyttävä paikallisesti paras toimija.

SuPer kiittää lämpimästi kaikkia kilpailuun osallistuneita ammattiosastoja ja toivottaa kaikille innostavaa ja positiivista jatkoa paikalliseen toimintaan.

Palkinnoksi voittaja-ammattiosasto saa ihastuttavan **Piia Korisevan** hyvinvointiluennon jäseniään ilahduttamaan. ■

Paikallisesti paras -jäsenhankintakilpailun voittaja löytyi Lapista



Paikallisesti paras -teemavuoteen kuului myös ammattiosastojen jäsenhankintakilpailu, jossa prosentuaalisesti eniten jäsenmääräänsä kasvattanut ammattiosasto palkitaan.

Voittajaksi nousi Posion ammattiosasto 113, jonka jäsenmäärä kasvoi lähes **16 prosenttia**. Puheenjohtaja **Marika Malkin** mukaan kasvu syntyi ennen kaikkea sillä, että **jäsenet suosittelevat SuPeria aktiivisesti työpaikoillaan**. SuPerin ja paikallisen ammattiosaston jäsenyys koettiin erityisen tärkeäksi kahdesta syystä:

- työntekijät hakivat tukea lähestyviin muutosneuvotteluihin
- omalla paikkakunnalla järjestetty toiminta koettiin houkuttelevana

Posion ammattiosasto palkitaan voitostaan **500 euron toimintarahalla**.

Ammattiosastojen upea työ jäsenhankinnan saralla näkyy ja useat kymmenet ammattiosastot ympäri maan onnistuivat kasvattamaan jäsenmääräänsä.

Kaikkien jäsenmääräänsä kasvattaneiden ammattiosastojen kesken arvottiin **200 euron toimintaraha**, jonka voitti **Liedon seudun ammattiosasto 602**. Ammattiosaston jäsenmäärä kasvoi kilpailun aikana miltei viisi prosenttia.

Kiitos kaikille ammattiosastoille! Muistetaan suositella SuPeria myös tänä vuonna!

Yhdysjäsen paikalla - somekilpailun voitti Riikka Heino Lappeenrannan ammattiosasto 714:sta. Riikan palkinnosta pääsevät nauttimaan myös työkaverit, sillä kilpailun palkintona on viisi kiloa kahvia ja täytekakku työpaikalle.

Sydämellinen kiitos kaikille Yhdysjäsen paikalla -kilpailun osallistujille! ■



KOKOUSKUTSUT

Ammattiosaston sääntö- määräisissä kokouksissa:

- Käsitellään ammattiosaston vuosikertomus edelliseltä toimintavuodelta
- Esitetään toiminnantarkastajien lausunto
- Vahvistetaan tilinpäätös ja päätetään vastuuvapauden myöntämisestä hallitukselle
- Päätetään SuPerille tehtävistä aloitteista
- Päätetään muista kokouskutsussa mainituista asioista.

Inarin - Utsjoen ao 118 sääntömääräinen kevätkokous ti 10.3. klo 17. Paikka monitoimitalo Kuulas. Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat ja mietitään syksyn / loppuvuoden toimintaa. Tule kertomaan mielipiteesi, mitä haluaisit, että ao:ssa tehdään. Kahvitarjoilu. Tarjoilun vuoksi ilmoittautumiset Päiville (tekstiviestillä) 040 756 4179 ke 4.3. mennessä. Opiskelija- ja eläkeläisjäsenet ovat myös tervetulleita.

Keravan ao 805 sääntömääräinen ke-
vättökouso 22.4. klo 17.30–20 Viertolassa,
Timontie 4, Kerava. Ammattiosasto
vastaa tarjoilusta. Ilmoittautumiset 13.4.
mennessä virkistystoimikuntakerava805
@gmail.com. Ilmoita mahdolliset ruoka-
allergiat samalla. Tervetuloa!

Kirkkonummen-Siuntion ao 824 sääntömääräinen kevätkokous pidetään pe 10.4. klo 17.30. Kokouspaikkana on Green Room (Liikeportti, Luostarinportti 2, Kirkkonummi). Tarjolla on pizzaa ja suosittu pehmisjäätelöke (laktositon) ja muita juomia ja herkkuja. Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset kevätkokousasiat. Virallisen osuuden lisäksi järjestämme pienet arpajaiset. Paikalla on luonnollisesti myös hyvää seuraa, keskustelua ja musiikkia. Ilmoittautumiset ma 6.4. mennessä sähköpostilla osoitteeseen super824@superliitto.fi tai tekstiviestillä 040 259 2191.

Lappeenrannan ao 714 kevätkokous
ja salaattibuffa ke 22.4. klo 18 Saimaan
Helmessä, Lappeenranta. Kokoukses-
sa käsitellään sääntömääräiset asiat.
Tarjoilun vuoksi ilmoittautumiset 13.4.
mennessä superlpr714@gmail.com,
ilmoita myös ruokavalio. Ammattiosasto
tarjoaa ruuan, jonka vuoksi ilmoittautu-
minen on sitova ja ilmoittamattomasta
poissaolosta peritään yksilökustannukset
ruuan osalta. Tervetuloa!

Nurmijärven ao 807 sääntömääräinen
kevätkokous järjestetään 14.4. klo 18
Pirjon Pakarissa, Kauppanummenkuja 3,
Nurmijärvi. Kokouksessa käsitellään am-
mattiosaston sääntöjen 9 §:n mukaiset



Salli Sippo, lähihoitaja Kiskosta, teki SuPerin ja hoitotyön inspiroiman jää-lyhdyn tammikuun pakkaspäivinä.

RISTIKKORATKAISU 1/2026

[illegible]

Lehden 1/26 ristikkokisan ratkaisu:
VASTAPUOLI
 Ristikkoarvonnassa voitti
 Juhani Porista. onnittelut!

kevätkokousasiat. Muistamme tammi-
kesäkuussa 50-60 vuotta täyttäviä ko-
koukseen osallistujia. Ilmoittautumiset
ja allergiat 7.4. mennessä postilla:
asta.vaatainen@keusote.fi

Suomussalmen ao 226 kevätkokous pidetään pe 10.4.2026 klo 17 ravintola Kultaisessa Kukossa. Käsitellään sääntöjen 10 §:n määräämät asiat. Kokouksessa suolaista ja makeaa tarjoilua. Sitovat ilmoittautumiset sekä mahdolliset ruokarajoitteet 1.4. mennessä Tuijalle p. 044 270 4850 viestillä tai sähköpostilla shtiertei226@superliitto.fi Tervetuloa mukaan!



 Kuolleita

Ammattiosastomme
hallituksen jäsenen
Jaana Kilkin
muistolle

Jaana oli ihminen, jolle oikeudenmukaisuus ja toisten puolustaminen olivat sydämen asioita. Hän toimi pitkään ammattiosaston aktiivijäsenenä ja osallistui innokkaasti SuPerin järjestämään toimintaan. Jaana taisteli aina parempien työolojen puolesta. Jaana halusi vaikuttaa, parantaa ja puolustaa – erityisesti niitä, jotka olivat heikoimmassa asemassa.

Työyhteisössään Jaana tunnettiin huumorintajuisena, lempeänä ja ahkerana työntekijänä. Hän suhtautui tehtäviinsä vastuullisesti ja toi mukanaan rauhallista, inhimillistä otetta. Hänellä oli kyky kohdata ihmiset aidosti ja tasavertaisesti. Hän uskalsi sanoa mielipiteensä, mutta teki sen aina sydän mukana, toisia kunnioittaen.

Elämässään Jaana piti kaikkein tärkeimpänä perhettään. Lapset ja lapsenlapset olivat hänelle rakkaita, ja hän antoi aikaansa sekä huolenpitoaan myös ystävilleen. Hän välitti aidosti läheistensä hyvinvoinnista, aina sydämellisesti ja aidosti.

*Jaana elää muistoissamme – sydämissämme, ajatuksissamme ja niissä arvoissa, joita hän meille jätti.
Kiitos, Jaana.*

Nastola-litin ao 409

Perushoitaja vuonna 2020

Millaista on perushoitajan työ vuonna 2020? Miten se on nykyiseen verrattuna muuttunut? kysyttiin kuudeltatoista Diakonissalaitoksen apuhoitajaoppilaalta, jotka joulun alla ennen valmistumistaan olivat vieraillemassa Perushoitajaliiton toimistossa.

Onko Perushoitajia olemassa vielä vuonna 2020?

— Kyllä perushoitajia on, ja määrä sen kun lisääntyy. Väestön ikärakenne muuttuu, vanhusten määrä lisääntyy ja hoidon tarpeessa olevia on entistä enemmän.

— Vaikka hoitoa kehitettäisiin entistä enemmän avohoidon suuntaan, perushoitajia tarvitaan sitä enemmän kotisairaanhoidossa.

Tuleeko vanhustenhoito siis olemaan nimenomaan perushoitajien työtä?

— Ei suinkaan yksinomaan. Kyllä perushoitajilla pitää olla mahdollisuus tehdä työtä kaikilla terveydenhoidon aloilla. Ihmiset ovat luonteeltaan erilaisia ja sopeutuvat erilaisiin tehtäviin. Jotkut haluavat akuuttisairaanhoidon, toiset vanhusten ja pitkäaikaissairaanhoidon. Vastavalmistuneet haluavat usein kokeilla erilaisissa työpisteissä ennen kuin asettuvat pitemmäksi aikaa yhteen paikkaan. Koulutuksen ja käytännön harjoittelun pitäisi antaa tähän mahdollisuuden.

Miten arvelette itse työn muuttuvan tulevaisuudessa? Työ sinänsä ei perusteiltaan ehkä kovin paljon muutu.

— Ennaltaehkäisevään terveydenhoitoon ja terveyskasvatukseen pannaan ehkä enemmän painoa terveydenhoidossa yleensä.

— Omaha-ohjelmalla otetaan varmaan yleisesti

käyttöön. Oman hoitajan vastuulla on muita enemmän potilaan fyysisistä, henkisistä ja sosiaalisista tarpeista huolehtiminen sekä yhteydenpito muihin auttajaryhmiin.

— Vapaaehtoistyö voi lisääntyä. Omaiset otetaan entistä enemmän hoitotyöhön mukaan. Heitä tarvitaan, kun hoitohenkilökunnan aika ei riitä esimerkiksi ulkoiluttamiseen ja seurusteluun.

— Työpäivät tulevat paljon lyhyemmiksi. Yleinen työaika lyhenee, ja muutos heijastuu myös hoitohenkilökunnan työaikaan. Automaatio vähentää työvoiman tarvetta toimisto- ja teollisuusaloilla. Jotta työtä riittäisi kaikille, sitä joudutaan jakamaan. Palvelualat ovat ainoa, jossa työvoimaa tarvittaisiin enemmän. Uudelleenkouluttamalla ihmisiä voitaisiin työvoimaa lisätä.

Mikä pitäisi olla eläkeikä?

— Eläkeikä saisi laskea viiteenkymmeneen.

— Ei ehkä viiteenkymmeneen, mutta viiteenkymmeneenviiteen.

— Ainakin pitäisi olla mahdollisuus päästä aikaisemmin eläkkeelle voimiansa mukaan.

Mitä muutoksia voisi vielä toivoa työolosuhteissa?

— Kolmivuorotyöstä saisi luopua. Sensijaan voitaisiin siirtyä entistä enemmän käyttämään vakinaisia yövalvojia, koska aina on halukkaita yötyön tekijöitä.

— Muutoinkin saisi olla lisää mahdollisuuksia erilaisiin joustaviin työaikajärjestelyihin, esimerkiksi osa-aikatyöhön, jota monet haluaisivat tehdä lasten ollessa pieniä. Täytyisi sopia siitä, että osa-aikatyöntekijöillä olisi samat oikeudet kuin muillakin työntekijöillä. —AMT

Järjestimme Loviisan seudun ao 701 jäsenille kansallisen lähihoitajapäivän illallisen 27.1.

Ilta oli leppoisan mukava ja ruoka taivaallisen herkullista.



SuPer Vasanejdens FA 316 samlade 114 medlemmar till höstmöte och julfest på restaurang Berny's. Styrelsen tackade deltagarna och önskade alla ett gott nytt år.



Työttömyyspäivärahan karenssit kiristyvät maaliskuun alusta

Muutos koskee vain karensseja, jotka työvoimaviranomaiset määräävät työnhakuun ja työvoimapalveluihin liittyvän moitittavan menettelyn seurauksena. Tällaisia syitä ovat esimerkiksi se, että et saavu paikalle työvoimaviranomaisen kanssa sovittuun tapaamiseen tai et hae työtä sovitulla tavalla.

Miten vältyn tällaiselta karenssilta?

Toimimalla ohjeistusten mukaan.

Huomautus poistuu käytöstä

Jatkossa karenssi voidaan asettaa ensimmäisen moitittavan menettelyn jälkeen ilman huomautusta. Karenssin pituus on tällöin seitsemän päivää.

Työttömyysturvaoikeuden voi menettää aiempaa helpommin

Työssäolovelvoite voidaan määrätä jo toisen toistuvan moitittavan menettelyn jälkeen. Se tarkoittaa työttömyysturvaoikeuden menetystä toistaiseksi.

Miten työttömyysturvaoikeuden saa takaisin?

Jatkossa työttömyysturvaoikeuden voi saada takaisin työssäolovelvoitteen jälkeen työskentelemällä tai osallistumalla työllistymistä edistävään palveluun kuuden viikon ajan. Aiemmin työssäolovelvoitteen täyttäminen edellytti 12 viikon työtä tai palvelusaikaa.

Webinaarit ovat maksuttomia ja ne pidetään Teamsissa.

Voit ilmoittautua kaikkiin samaan aikaan tai viimeistään päivää ennen kutakin webinaaria.

Aika on helppo muistaa: tiistaisin klo 10–11.

Lue lisää ja ilmoittaudu:

supertk.fi/ajankohtaista/etsitko-toita-osallistu-tyonhakutaitoja-vahvistaviin-koulutuksiin

Etsitkö töitä? Osallistu ilmaisiin työnhakutaitoja vahvistaviin koulutuksiin

TEKSTI MARI FRISK

Järjestämme keväällä neljä käytännönläheistä koulutusta kaikille Super työttömyyskassan jäsenille. Kouluttajina toimivat Aamos Valmennuspalvelujen asiantuntijat. Webinaarit järjestetään yhdessä Sotekassan ja Aarian kanssa.

10.3. Hyvän työhakemuksen ja ansioluettelon tekeminen – erotu ja vakuuta

Haluaisitko avata ovet työhaastatteluu? Ratkaiseva askel on usein se, miten onnistut esittelemään itsesi paperilla.

Koulutuksessa opit, miten voit ansioluettelosi eli CV:si avulla antaa työntantajalle hyvän ensivaikutelman ja hakemuksellasi vakuuttaa sopivuudestasi avoimeen tehtävään.

24.3. Ammattimainen työnhaku ja jaksamisen ylläpitäminen – työnhauun tavat ja mielen hyvinvointi

Hio työnhauun prosessisi kuntoon ja nappaa unelmiesi työpaikka! Saat myös käytännönläheisiä keinoja jaksamisen ja motivaation ylläpitämiseen työnhakusi aikana.

14.4. Näin teet hyvän vaikutuksen työhaastattelussa – valmistaudu ja vakuuta

Jännittääkö työhaastattelu? Ei hätää! Hyvällä valmistautumisella saat itsevarmuutta ja vakuutat haastattelussa. Opit myös esiintymään vakuuttavasti ja hyödyntämään digitaalisia työkaluja.

28.4. 50+ työnhakijana

Onko ikä työnhauussa este vai mahdollisuus? Tarkastelemme ikään liittyviä ennakkoluuloja, työnhauun todellisia haasteita ja omia vaikutusmahdollisuuksia. Saat konkreettisia keinoja tuoda kokemuksesi lisäarvo näkyväksi ja hahmottaa erilaisia polkuja kohti seuraavaa työelämän vaihetta.

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.

VANHA SURU

Vedän pipoa syvemmälle päähän. Soitan ovikelloa ja odotan, että hän kurkistaa verhon raosta ennen kuin tulee avaamaan oven. Kotihoidosta Salla moi, hymyilen kun hän raottaa ovea. Hän katsoo minua aavistuksen epävarmasti kuin tapaisimme ensi kertaa, vaikka olemme tänäänkin jo kertaalleen tavanneet, väistää sitten ovelta ja päästää minut sisään. Pieni asunto on lämmin. Tuntuu ihanalta jättää kylmää hohkaava takki eteiseen ja astua peremmälle. Vaikka elämme jo kohta kevättalvea, ovat joululiinat yhä paikoillaan ja tonttu nuokkuu lääkekaapin päällä. Mitä kuuluu, kysyn, vaikka ei hän oikein koskaan osaa siihen vastata. Hän ei ole tänään jaksanut tai huomannut pukeutua päivävaatteisiin, vaikka sitä on hänelle varmasti aamun hoitaja ehdottanut. Sukkahousut ovat kulahtaneet ja venähtäneet, ja toisen isovarpaan kohdalla on reikä. Muisti hänellä saattaa olla heikonpuoleinen, mutta oma tahto on vahva edelleen.

Alan puuhailla illan toimia. Melkein jo odotan, mitä hän on tänään mahtanut ajatella, sillä usein hän on pohtinut pitkinä yksinäisinä tunteina jotain tiettyä asiaa ja aina muistaessaan hän ottaa sen sitten meidän kanssamme puheeksi. ”Sinä kun käyt paljon vanhusten luona, niin oletko sinä kuullut tällaisesta...”, hän aloittaa kahvinkeitintä ladatessani ja istuu pikkuruisen keittokomeron jakkaralle taakseni. Hän puhuu aina kirjalliseksi. ”... että joskus voi olla sellainen tilanne, että ihminen saattaa vaikka lähteä johonkin, vaikka ei muista mihin on menossa?” Piilotan hymyni hetkeksi jääkaapin oven taakse. Sitten käännyin häntä kohti ja kysyn, tarkoittaako hän sellaista tilannetta, jossa ihmisellä on jokin muistisairaus. Siinä me sitten juttelemme kahvin tippuessa muistisairauden oireista ja siitä, miten se voi ilmetä. Hämmästyksensä hänen kasvoillaan on to-

dellinen: että joku ei välttämättä muistaisi tuttujakaan ihmisiä!

Kun muistisairauden oireita on käsitelty ja ensimmäiset silmätipat tiputettu, mielessä liikkuu jo muuta. Hän istuu sänkynsä laidalla ja sanoo miettineensä siskoaan. Pikkusiskoaan, joka oli juuri aloittanut koulun seitsemänvuotiaana, kun hän sairastui. ”Minä olin jo saanut sen rokotteen, kurkkumätärrokotteen, ne olivat juuri Helsingistä tulleet”. Välillä tarina katkeaa ja ajatus harhautuu. Istun huoneen ainoalla tuolilla ja pyörittelin silmätippapulloa kädessäni. Olisi jo melkein mentävä, mutta päätän kuunnella tämän loppuun, se taitaa olla sellainen asia, jonka täytyy tulla kuulluksi.

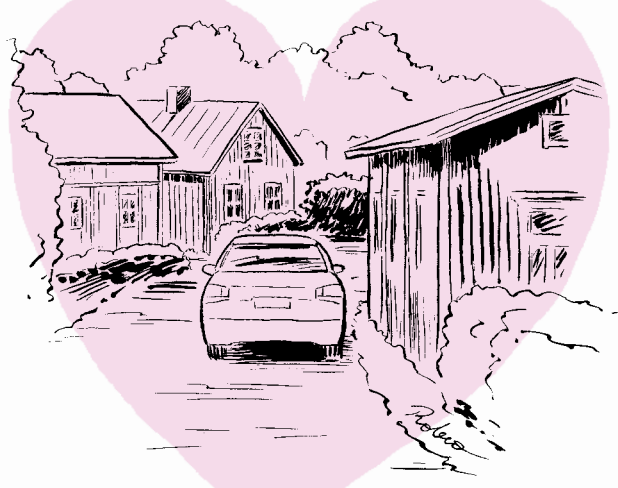
”Siskolla ei sitä rokotetta vielä ollut, kun se oli niin uutta eikä naapurin lapsillakaan vielä ollut.” Hän on kuin pieni lapsi siinä istuessaan, peittelee ehjän sukkahousun verhoamalla jalallaan reikää toisessa jalassa. ”Ensin me luulimme sen olevan vain flunssaa, mutta ei se sitten sitä ollut. Sisko kuoli aika pian.

Ei hän ehtinyt kouluakaan käydä kuin muutaman viikon.” Sanat tippuvat väliimme roskaiselle matolle ja kieppuvat näkymättömän pölyn lailla. ”Olipa surullista, olen tosi pahoillani, että menetit siskosi niin nuorena”, sanon hiljaa. Hän nyökäyttää päätään, ei sano enää muuta. Hän kääntyy vähän minusta pois päin ja kohentaa tyynyään. ”Jokos sinä laitoit ne kaikki tipat?”, hän kysyy sitten.

Minä tiputan loput tipat ja katson, että hän ottaa iltalääkkeensä. Silittän häntä selästä pari kertaa, sanon että nähdään huomenna, eikös niin. Hän hymyilee reippaasti ja toivottaa hyvää matkaa, mutta huomaan hänen silmiensä kiiltelevän ja ryppyisen käden hapuavan hihansuusta nenäliinaa. Yli kahdeksankymmenen vuoden takainen suru, ihan siinä paikoillaan.

Naapuritalon piipusta nousee pimeälle taivaalle savukiehkura, kun kävelen autolle. Yöstä tulee kylmä, mutta niin kuin surukin, talvikin vielä väistyy saapuakseen taas joskus uudestaan. ■

OLISI JO MELKEIN MENTÄVÄ, MUTTA TÄMÄ
TARINA TAITAA OLLA SELLAISEN, JONKA
TÄYTYY TULLA KUULLUKSI.



PALVELUKORTTI

Voit käyttää palvelukorttia ilmoittaaksesi muutoksista tai tilataksesi tuotteita. Helpoiten ja nopeimmin hoidat muutokset ja tilaukset kuitenkin sähköisesti Oma SuPer -palvelussa www.superliitto.fi → Jäsensivut.

Lähetähän 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 liittymis- /perintävaltakirjalomakkeita: _____ 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-opiskelijana/täydennyskoulutuksessa ☐ virkavapaalla ☐ muu, mikä _____
☐ Jään eläkkeelle ____ . ____ 20____ ja jatkan SuPer-liiton eläkeläisjäsenenä. Eroan Super työttömyyskassan jäsenyydestä.
☐ Jään eläkkeelle ____ . ____ 20____ ja jatkan SuPer-liiton eläkeläisjäsenenä. Jatkan myös Super työttömyyskassan jäsenenä (erillinen maksu, 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
☐ palkattomalla hoitovapaalla ☐ ollut työttömänä (Kelan työttömyyskorvaus). Ilmoita työttömyysjakso takautuvasti.

TERVEISET SUPERILLE:

Allekirjoitus: _____ Päiväys: ____ . ____ 20____





SAPPEE

-20%

Lumiloma kutsuu!

- Sappee Resort, kaikki hauska samasta paikasta!
- Etelä-Suomen lumivarmin hiihtokeskus tarjoaa mahtavat puitteet talven aktiivilomailuun perheen tai ystävien kanssa.
- SuPerin jäsenet saavat 20 % alennuksen majoituksen vuokrasta.

Sappee.fi

100+ JÄSENETUA SUPERILAISELLE

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

Laadukasta ja kestävää

- SuPerin jäsenenä saat 25 % alennuksen kaikista Ajaston tuotteista.
- Etu koskee koko valikoimaa ja on helppo hyödyntää arjessa ja työssä.
- Ajasto tunnetaan laadukkaista ja kestävästä tuotteistaan. Valikoimasta löydät muun muassa saksalaiset Schneider-kynät, jotka sopivat sujuvaan ja tarkkaan kirjoittamiseen, sekä sveitsiläiset Wenger-laukut, jotka kestävät käyttöä ja kulkemista. Lisäksi Ajasto tarjoaa kalentereita, jotka tukevat työn ja vapaa-ajan suunnittelua ympäri vuoden.

Ajasto.fi

-25%



AJASTO

Voi hyvin!

-50%

- Hyvinvointietu SuPerin jäsenille: Saat 50 % alennuksen kaikista verkkokaupan tuotteista!
- Käy verkkokursseja, joiden avulla saat luonnollisen ja tehokkaan helpotuksen kehon jumeihin sekä kipuihin kotoa käsin.

Hyvinvointiheimo.fi



**Hyvinvointi
Heimo.fi**



Edunvalvonta

Vakuutukset

Koulutukset

Lehti



SUPER

Katso kaikki jäsenedut:
superliitto.fi/jasenedut

Loma-asunnot

Lomatuki

Holiday Club



**Pidämme puolta
Pidämme huolta
Pidämme ääntä**



NÄR MAN TALAR
OM VÅRDARNAS
ARBETSFÖRHÅLLANDEN,
TALAR MAN OCKSÅ OM
PATIENTSÄKERHET.



ANNA AUTIO

KONFRONTATION ÄR INGEN LÖSNING

Rättvisan är fortfarande en av våra viktigaste värdegrunder och den ska man inte underskatta.

När jag nu skriver denna kolumn har vi inom den privata socialservicebranschen en avtalslös situation. Strejkvarningar har skickats ut. Det finns inget hopp i förhandlingarna om kollektivavtalet för den privata sektorn, inte ens en gnista av hopp. Budskapet från er medlemmar är att nu är det dags att ta igen försprånget i löneskillnaderna mellan den privata och offentliga sektorn. Därför kommer vi inte att nöja oss med att vara tysta.

Vårdarna kritiserar ofta i offentligheten. Man har föreslagit att vi borde välja mellan att antingen kräva mer lön för brödfödan eller kräva bättre arbetsvillkor för välbefinnandets skull. Jag tycker att det är ett felaktigt tänkesätt. När det talas om arbetsvillkoren talar man

framför allt om patient- och klientsäkerhet och det lagstadgade minimiantalet anställda avseende personaldimensioneringen. Den ska gälla för att man ska kunna säkerställa omsorgen inom äldreboenden och att barnen i daghemmen ska få stöd, känna sig trygga och få omsorg som främjar deras utveckling.

Välbefinnandet påverkas även av språket som vi använder i arbetet. Öppen och respektfull dialog stödjer välmåendet. Genom erfarenhet och ålder får arbetstagarna förståelse för vad som är ett bra sätt för samverkan och vad som ska undvikas. I ett arbetsgemenskap där man trivs och rutinerna fungerar kan de erfarna vårdarna förmedla rutinerna för de yngre genom auktoritet och genom att föregå med gott exempel. De yngre å sin sida kommer med nya friska tankar till arbetsgemenskapen. Dessa saker sker inte genom att ge anvisningar utan medelst en gemensam dialog.

Det är kanske dags att börja med en äkta och rättfram diskussion om att genomföra lika lön-principen och varför vi inte kan genomföra olika lösningar vad gäller lönesättning för olika yrkesgrupper och sektorer i fall vi vill trygga framtiden för oss.

I det nuvarande världsläget hjälper det inte att genom konfrontation hitta lösningar för hur social- och hälsovårdssektorn, småbarnspedagogiken och utbildning ska behålla sin attraktionskraft även i framtiden, och hur vi ska säkerställa service för alla, ända från minsting till "äldsting".

Päivi

*"Om du inte gillar något, ändra det.
Om du inte kan ändra det, ändra sättet
du tänker på det."*

Mary Engelbreit



KRISEN INOM ÄLDREOMSORGEN ÄR EN FÖLJD AV OLIKA BESLUT, INTE EN SLUMP

Äldreomsorgen har varit föremål för sparåtgärder så länge jag kan minnas. Många sakkunniga, även SuPer, har i årtal påpekat att det inom äldreomsorgen finns alldeles för lite utbildad personal och personaldimensioneringen är alldeles för låg vilket är grundorsaken till många problem. Trots det är det fortfarande orimligt svårt att säkerställa tillräckligt antal personal. Det är fråga om värderingar och hur beslutsfattare uppskattar de äldre och personalen som tar hand om dem. Folket uppskattar äldreomsorgen högt men vid politiska beslut kommer det inte fram tillräckligt tydligt.

Sänkning av den bindande minimidimensioneringen avseende personal inom dygnetruntvården för äldre motiverades bland annat med att det inte fanns tillräckligt med utbildad personal att tillgå. Men det var ändå en sparåtgärd med vilken man försämrade både vården för äldre och arbetstagarnas trivsel på arbetet. Det har varit en orsak till närvårdarnas arbetslöshet vilket delvis har lett till den nuvarande situationen: på vissa ställen får inte de äldre den vård de behöver. Även arbetstagarnas fysiska, psykiska och etiska belastning har ökat. De närmaste åren ökar arbetskraftsbristen ännu mer när kortsiktiga sparbeslut tvingar närvårdarna till andra branscher eller bort från arbetslivet.

En viktig faktor vid utveckling av äldreomsorgen är att se till att det finns tillräckligt stort antal personal och att säkerställa nödvändiga vårdplatser till alla. Grundtanken med gemenskapsboendet har varit bra men även där har sparandet styrt verksamheten alldeles för mycket och på många platser har gemenskapsboendet inte utvecklats som det var tänkt. När många lösningar utvecklas med hänsyn tagen till sparåtgärder är följden en icke fungerande och till och med sämre klientsäkerhet.

När man bemöter de äldres behov är det också viktigt att dragnings- och hållningskraften inom vårdsektorn förbättras. Det är en förutsättning för att man ska kunna säkerställa tillgången till service. Närvårdarnas arbetsvillkor och lönesättning ska förbättras målmedvetet och långsiktigt. Hälsovårds- och socialtjänsterna är tydligt den mest kvinnodominerande sektorn i Finland. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska minskas och lika lön-principen ska främjas.

Förra året och även i början av år 2026 pågick förhandlingar avseende kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen. De som omfattas av SOSTES-avtalet arbetar bland annat inom äldreomsorgen. SuPer påverkar för sin del att närvårdarnas arbetsvillkor utvecklas, attraktionskraften till branschen förbättras och att de äldre ska få bra vård även i framtiden.

Sari Tirronen



MOSTPHOTOS

Rekordmånga uppsägningar

Välfärdsområdena sade upp nästan 1 300 personer förra året och kommunerna uppskattningsvis omkring 340 personer. Det totala antalet uppsägningar var dubbelt så högt jämfört med året innan. Uppsägningar har inte varit vanliga inom den kommunala sektorn och välfärdsområdena, och så här höga siffror har senast setts under lågkonjunkturen på 1990-talet. Man bedömer att välfärdsområdenas svåra ekonomiska situation fortsätter och Arbetsgivarna för kommuner och välfärdsområden förutspår att uppsägningarna fortsätter även i år. Uppgifterna baserar sig på en enkät som genomförts av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT.

Kan du identifiera brottsoffret?

Brottsofferjouren (RIKU) har publicerat ett AI-baserat verktyg, *Identifiera och hänvisa*, som hjälper yrkesverksamma att identifiera brottsoffret och hänvisa personen till rätt hjälpinstans. Verktöget är avsett för personalen inom social- och hälsovården, utbildning och organisationer. Tjänsten fungerar i webbläsaren och är avgiftsfri, öppen för alla och kräver ingen registrering. Tjänsten ger praktiska råd hur man bemöter offret, informerar om lämpliga stödtjänster och vid behov påminner om anmälningsplikten. Verktöget strävar efter att förbättra jämlik tillgång till hjälp för brottsoffren oavsett boendet. Verktöget finns på webbsidan riku.fi.



MOSTPHOTOS

Skärpta villkor för utkomststöd

I början av februari trädde ändring av lagen om utkomststöd i kraft vilket innebär strängare villkor för utkomststöd. Fpa kan i fortsättningen skära ned grunddelen av utkomststödet oftare än tidigare om inte klienten ansöker om primära förmåner eller trots uppmaningar inte anmäler sig till sysselsättningstjänsterna. Från och med mars månad skärs grunddelen ned med 2-3 procent även för alla som fyllt arton år, och förvärvsinkomstvadraget på 150 euro upphör. Dessutom kan hyrans andel av stödet utbetalas direkt till hyresvärderna. De första nedsatta utkomststöden utbetalas i mars. Ändringarna kommer under de närmaste månaderna påverka stort vardagen för dem som har utkomststöd.



ÄNTLIGEN ETT EGET AVTAL

TEXT SAIJA KIVIMÄKI BILD MOSTPHOTOS

Det nya kollektivavtalet för den privata småbarnspedagogikbranschen ger höjda övertidsersättningar, löneökningar och förstärker barnskötarnas position.

De som arbetar inom den privata småbarnspedagogikbranschen fick i början av året det första egna kollektivavtalet. Det nya VAKATES-avtalet ersätter det tidigare avtalet för den privata socialservicebranschen, och avtalet har anpassats uttryckligen till småbarnspedagogikens vardag.

– Avtalet är skraddarsytt för de speciella krav inom småbarnspedagogiken, barnskötarnas arbetsbeskrivning och det krävande arbetet, säger avtalsförhandlaren **Jukka Parkkola** vid SuPer.

I praktiken visar sig detta till exempel vid övertidsersättningar: om hämtning av barn fördröjs och arbetspasset förlängs, är det alltid fråga om övertid för vilken övertidsersättning utbetalas.

– Tidigare var dessa situationer inte alltid så entydiga, säger Parkkola.

Arbetstiderna har blivit flexibla och utjämningsperioderna har förlängts. Målet är att minska behovet av permitteringar när daghemmet är stängt, till exempel vid jul och nyår.

FÖRBÄTTRINGAR GÄLLANDE VIKARIAT OCH BETALNINGSTID FÖR SEMESTERPENG

Det nya avtalet strävar även efter att underlätta personalbristen inom branschen. Situationen för barnskötare som vikarie-

Nytt inom den privata småbarnspedagogikbranschen

Det nya VAKATES-avtalet baserar sig på det tidigare kollektivavtalet för den privata socialservice sektorn men det har bearbetats för att bättre motsvara småbarnspedagogikens vardag och arbetets speciella kännetecken. Följande centrala förändringar har skett.

Intressebevakning förstärks på arbetsplatserna

SuPers egna fackombud ska verka inom den privata småbarnspedagogikbranschen. De känner till de speciella behoven i barnskötarnas arbete och koncentrerar sig på att intressebevaka dem. Det nya avtalet höjer även ersättningarna för fackombuden och arbetarskyddsfullmäktige.

Endast begränsat delning av arbetsdagen

I regel ska arbetspassen planeras så att de blir sammanhängande. Delning av arbetsdagen i två delar är tillåtet till exempel i samband med föräldramöten eller kallas i daghemmet, men högst sex gånger per år. Arbetspass under fyra timmar får inte antecknas i arbetsskiftsförteckningen om veckoarbetstiden är minst 30 timmar.

Återhämtningstiden mellan arbetspassen ska gälla

Dygnsvilan mellan två arbetspass kan med arbetsgivarens beslut förkortas till nio timmar högst två gånger om året. Om vilotiden är mindre än elva timmar ska arbetstagaren ersättas så fort som möjligt.

Arbetsskiftsförteckningen ska delges i tid och vara bindande

Arbetstagarna ska delges arbetsskiftsförteckningen minst en vecka innan den angivna tidsperioden börjar gälla och förteckningen ska planeras för minst tre veckor framåt. Arbetspassen som redan delgivits kan ändras endast med arbetstagarens medgivande – arbetsgivaren kan inte ensidigt ändra i förteckningen.

Utbetalning av semesterpengen tidigareläggs

I fortsättningen utbetalas semesterpengen i juni i stället för juli som det har gjorts hittills.

Ytterligare förhandlingar om arbetstidsbank och utryckningsersättning sker senare

Förhandlingar om användning av arbetstidsbank och utryckningsersättning sker lokalt under detta år. Utryckningsersättning är minst 28 euro. Om utryckningen sker omedelbart är ersättningen minst 40 euro. Om utryckningen tidigarelägger arbetspasset högst en timme är ersättningen minst 16 euro.

rar för lärare inom småbarnspedagogiken förbättras. De icke behöriga lärare inom småbarnspedagogiken garanteras i fortsättningen en så kallad puu-arbets tid, det vill säga planeringsarbete som sker utöver arbetet i barngruppen.

Semesterpengen å sin sida utbetalas i fortsättningen vid avslutningsdagen i juni i stället för juli. ►

– Det har kommit flera önskemål från medlemmarna att få semesterpengarna före början av semestern. De privata daghemmen är ofta stängda i juli då även semestrarna tas ut, säger Parkkola.

Även intressebevakning förtydligas. Framöver är fackombuden och arbetarskyddsfullmäktige SuPers egna.

LÖNERNA HÖJS OCH AVTALET UTVECKLAS VIDARE

Det nya avtalet ger en löneförhöjning på 2,5 procent i augusti. Dessutom har det reserverats en justeringspott på 0,4 procent för revidering av lönesystemet och potten utbetalas i februari 2027.

Lönehöjningarna sker enligt den allmänna linjen med hänsyn tagen till avtalsperiodens längd. VAKATES-avtalet gäller endast ett och ett halvt år, till slutet av april 2027.

– Den korta avtalsperioden ger möjlighet att snabbt korrigera eventuella feltänk, säger förhandlingschef **Pia Zaerens** vid SuPer.

Under avtalstiden har SuPer och andra arbetstagarorganisationer regelbunden dialog med Sivista som representerar arbetsgivare. Målet är att uppdatera hela lönesystemet. Även tillämpning av avtalet vad gäller uttryckningspenning för småbarnspedagogikbranschen och situationen för arbetarskyddsfullmäktige kräver närmare granskning.

SuPer påbörjar förberedelserna för nästa avtalsrunda redan i år.

– Den ekonomiska situationen för företag inom branschen är problematisk. Med tanke på den fick vi till ett bra avtal men det finns alltid läge för förbättringar, säger Zaerens.

INBERG: BARNSKÖTARNAS ÅSIKTER HÖRS VID FÖRHANDLINGSBORDET

SuPers ordförande **Päivi Inberg** anser att det nya avtalet är lyckat. Enligt henne har det i VAKATES-avtalet tagits hänsyn till barnskötarnas arbete som en egen helhet.

– Vi fick ett avtal som tar i beaktande dem av våra medlemmar som arbetar inom den privata småbarnspedagogiken. Förhandlingarna är ett konkret sätt att stå vid barnskötarnas sida och främja deras situation.

Inberg betonar att vid utveckling av kollektivavtalet är det avgörande vilka som deltar i förhandlingarna och vad för slags kompetens det finns runt bordet. Enligt Inberg är det väldigt viktigt att man har erkänt närvårdarnas läkemedelskompetens.

– Inom småbarnspedagogiken tänker man kanske inte alltid hur viktig roll läkemedelskompetensen spelar.

Enligt VAKATES-avtalet utbetalas en arbetstagarers ansvar för läkemedelsbehandling ett uppgiftsspecifikt tillägg precis som man gjorde under den tidigare avtalstiden. Även de framtida löneförhöjningarna ökar tillägget. ■



SuPerin Ruoveden ammattiosasto 642.

Lokalt det bästa SuPer-tävlingarna är avgjorda!



SuPer ordnade i början av 2025 tre tävlingar med temat *Lokalt det bästa*. Vi utlyste en tävling för att hitta **den mest positiva lokala fackavdelningen**. I tävlingen bedömdes bland annat lokal synlighet, medlemsorientering, medlemsrekrytering samt hur positivitet syns i medlemmar-
nas vardag. Totalt deltog 13 fackavdelningar från olika delar av Finland.

Jury valde tio finalister bland alla deltagare, och bland dessa lottades vinnaren: **SuPerin Ruoveden ammattiosasto 642** som den lokalt mest positiva fackavdelningen år 2025.

Ruoveden ammattiosasto får särskilt beröm för sin öppna och gemenskapsfrämjande atmosfär samt för att alla medlemmar – även nya och med invandrarbakgrund – bjuds in. Avdelningen visar att även en liten aktör kan växa, vara lokalt synlig, inflytelserik och en källa till stolthet.

I tävlingen delades även hedersomnämnan ut och **Vasanejdens fackavdelning 316** fick hedersomnämnan för sin **gemenskapsfrämjande och synliga verksamhet**.

Som pris får den vinnande fackavdelningen en härlig vålmåendeföreläsning av **Piia Koriseva** för att glädja sina medlemmar.

Till temat *Lokalt det bästa* hörde också en **medlemsrekryteringsstävling för fackavdelningarna**, där den avdelning som procentuellt mest ökade sitt ordinarie medlemsantal belönas. Som vinnare utsågs **Posion ammattiosasto 113**, vars medlemsantal ökade med nästan 16 procent. Posion ammattiosasto belönas med ett verksamhetsbidrag på 500 euro.

Bland alla avdelningar som ökade sitt ordinarie medlemsantal lottades det ut ett verksamhetsbidrag på 200 euro och vinsten gick till **Liedon seudun ammattiosasto 602**, som ökade sitt medlemsantal med nästan fem procent.

Vinsten i tävlingen **Kontaktmedlem på plats**, som pågick via sociala medier gick till **Riikka Heino** från **Lappeenranta ammattiosasto 714**. Även Riikkas arbetskamrater får njuta av vinsten, då priset är fem kilogram kaffe och en kaka till arbetsplatsen.

SuPer tackar varmt alla fackavdelningar och kontaktmedlemmar som deltog i tävlingarna och önskar alla en inspirerande och positiv fortsättning på den lokala verksamheten. ■