

# SUPER

5/2026



UUSI TPTES NOSTAA  
ESIIN HOITOTYÖN  
VAATIVUUDEN

30 000 EUROA  
LÄHIHOITAJAN  
LAITTOMAT  
POTKUT TULIVAT  
TYÖNANTAJALLE  
KALLIIKSI

HILJAISET  
VALLANKÄYTTÄJÄT  
NÄIN TUNNISTAT  
PIILOKIUUSAAMISEN



*Teho-osastolla kuntoutetaan,  
kannatellaan ja rakennetaan toivoa*

**JOHANNA RAHKOLA**  
TOIPUMISEN TUKENA

# SUPER



**38 Ryhmä.** Päiväkodissa on aikuisen vastuulla, että kaikki lapset kokevat kuuluvansa joukkoon.



**18 Toivo.** Lähihoitajan työ teho-osastolla on paljon muutakin kuin hätätilanteita.



**48 Voice of Finland.** Lähihoitaja Rosita Mäntyniemi laulaa joskus myös töissä vanhuksille.

## UUTISET

- 6 Lähihoitajia valmistuu tänä vuonna yli 9 000
- 7 Työ yksityisellä ja julkisella kuormittaa hoitajaa yhtä paljon
- 14 Yksityisen terveystalouden uusi TPTES nostaa palkkoja

## VAKIOT

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

## EDUNVALVONTA

- 54 Suora kysymys
- 57 Sinun puolellasi
- 66 Palvelukortti

## 32

**Suojakerroin 50.** Melanooma kehittyi usein luomeen.





*”Arjessa hoitajat  
voivat rakentaa  
turvan tunnetta  
pienillä teoilla.”*

Suvi Kehälinna

*Sateenkaariseniorit  
näkyviksi -hankkeen  
projektikoordinaattori*



Lähihoitaja  
Johanna Rahkola

**KANSIKUVA**  
Suvi Elo



28

### Taitavat taitajat.

Tuusulassa kilpailtiin  
ammattitaidon SM-kisoissa.

## ILMIÖT

- 12 Sateenkaariseniorit pelkäävät joutuvansa uudelleen kaappiin vanhuspalveluissa
- 24 Piilokiusaaminen ei näy ulospäin, mutta ilmeily ja pahan puhuminen satuttavat silti
- 42 Jokaisella työpaikalla on juuri tämä tyyppi
- 48 Voice of Finland -kilpailussa menestynyt Rosita Mäntyniemi laulaa myös töissä
- 50 Erasmus-ohjelma vei lähihoitaja Erja Heirenen Dubliiniin

## AMMATTI

- 18 Lähihoitaja Johanna Rahkolan työ Tyksin teho-osastolla on paljon muutakin kuin hätätilanteita
- 28 Taitaja2026 -kilpailussa palkittiin sote-alan nuoria huippuja
- 32 Melanooma on nuorten naisten yleisin syöpä
- 38 Päiväkodissa jokaisen lapsen pitäisi kuulua joukkoon, mutta aina näin ei ole

## NÄKÖKULMAT

- 11 Puheenjohtajalta
- 37 Teppo Kröger  
*Nordcare3-tutkimus paljastaa vanhustyön tilan*
- 65 Sydämellä Salla  
*Auringon kehrää*

24

### Piilokiusaaminen.

Ikävä ilmeily ja pahan puhuminen pilaavat nopeasti työpaikan ilmapiirin.



# LÄHIHOITAJA 2026

-verkkotapahtuma 4.9. klo 9–14:15

- 9.00-9.15 Tapahtuman avaus
- 9.15-9.45 Lähihoitajana kotihoidossa, Jussi Järvinen
- 9.45-10.15 Ilmoitusvelvollisuus lähihoitajan työssä, Sari Ilonummi
- 10.15-10.30 Tauko
- 10.30-11.00 Lähihoitajana vammaistyössä, Eveliina Kungas
- 11.00-12.00 Ruokatauko
- 12.00-12.30 Musiikki hoitotyön välineenä, Emma Sandberg
- 12.30-13.00 Perustason ensihoitaja, Sanna Kohtanen
- 13.00-14.00 PuoliNainen, Arja Ahtaanluoma
- 14.00-14.15 Loppusanat ja tapahtuman päätös

**Ilmoittaudu  
mukaan!**



**SUPER**  
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

**TOIMITUSSIIHTEERI**  
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, Sami Peltoniemi,  
Salla Pyykölä, Antti Vanas

**PAINOS**  
64 100

**ILMOITUKSET**  
Riitta Koski 09 2727 9275

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

**KIRJAPAINO**  
  
ISSN 0784-6975



# Hoitajan kesäloma rakentaa kestäväää tulevaisuutta

**K**esä näkyy työpaikoilla. Osa meistä laskee päiviä lomaan, osa on jo palannut (toivottavasti virkistyneenä) työhön.

Ihmiset tarvitsevat hoivaa, kuntoutusta, ohjausta ja kasvamisen tukea vuoden jokaisena päivänä. Lähihoitajan työ ei lopu kesällä ja siksi kesä on myös muistutus siitä, kuinka tärkeä hoitajien ammattikunta on. Moni suomalainen pääsee viettämään huoletonta lomaa juuri siksi, että joku superilaisista on töissä.

Työn merkityksellisyys ei poista sitä tosiasiaa, että jokainen tarvitsee aikaa levolle. Loma ei ole palkinto ahkeruudesta eikä ylellisyyttä, joka pitäisi ansaita. Se on välttämätön osa hyvinvointia ja työkyvyn ylläpitämistä. Lepo voi tarkoittaa matkustamista, mökkielämää tai suuria seikkailuja, mutta yhtä hyvin se voi olla

kiireetön kahvi omalla parvekkeella tai kävely metsässä. Tärkeintä on antaa itselleen lupa irrottautua hetkeksi työstä.

Kesä tuo työpaikoille myös uusia työntekijöitä, jotka ottavat ensimmäisiä askeleita sosiaali- ja terveysalalla. Jokainen meistä todennäköisesti muistaa oman ensimmäisen kesätyönsä: jännityksen, epävarmuuden ja toiveen siitä, että joku ehtisi neuvoa ja kannustaa. Kokoneiden ammattilaisten merkitys on silloin korvaamaton.

Parhaimmillaan kesäsijainen ei ole vain hetkellinen apu työvuorolistassa. Hän on tuleva kollega, jonka käsitys alasta rakentuu juuri nyt. Jokainen ystävällinen opastus, kärsivällisesti annettu neuvo ja lämmin vastaanotto voi vaikuttaa siihen, millaisena hän näkee lähihoitajan työn ja haluaako hän sitoutua alalle myös tulevaisuudessa.

Hoitajien tehtävä on pitää huolta toisista ihmisistä, mutta samalla on myös pidettävä huolta itsestä. Kun annamme tilaa palautumiselle ja tuemme uusia tulijoita, rakennamme samalla kestäväää tulevaisuutta koko alalle.

Toivotan kaikille lehden lukijoille levollista, turvallista ja voimia antavaa kesää!

MARJO KOIVUMÄKI



# *Onnea valmistuneille.*



*Niko Lauronen valmistui keväällä Vantaan ammattiopisto Variasta lähihoitajaksi. Hän kuuluu noin 9 000 tänä vuonna valmistuvan lähihoitajan joukkoon. Kuljetusalalla aiemmin työskennellyt Lauronen haaveili pitkään työstä hoitoalalla, eikä ole katunut hetkeäkään uutta uraansa. Kiinnostus koulutusta kohtaan on kasvussa, viime kevään yhteishaussa ensisijaisia hakijoita oli hieman yli 4 000.*



MOSTPHOTOS

# Kuormitus on sote-työn ytimessä

TEKSTI SAIIJA KIVINIEMI

Työterveyslaitoksen uuden tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työhyvinvointi on samalla tasolla sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Ratkaisevaa ei ole työnantaja vaan työn sisältö ja kuormittavuus.

**T**yöterveyslaitos on ensimmäistä kertaa vertailut yksityisten sote-yri-tysten ja hyvinvointialueiden työhyvinvointia keskenään. Tulokset ovat samansuuntaisia molemmilla sektoreilla ja herättävät huolta jaksamisesta: Sote-yrityksissä joka kymmenes työntekijä arvioi työkykynsä huonoksi ja noin joka neljäs kohtalaiseksi. Hyvin palautuneita oli 40 prosenttia.

Myös ammattiryhmittäin tarkasteltuna tulokset ovat samansuuntaisia. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessorin **Jaana Laitisen** mukaan työhyvinvointia määrittävät ennen kaikkea työn sisältö ja kuormitus, ei se, kenen palveluksessa työskennellään.

– Sote-työssä kuormitus helposti kasautuu. Työntekijöiden hyvinvointia heikentävät esimerkiksi aikapaine,

eettinen kuormitus ja ennakoimattomat muutokset, joihin työntekijä ei voi vaikuttaa. Yksittäisiä voimavarakkeittajia on, mutta ne eivät riitä vastapainoksi.

## RYTMINVAIHDOS VOI KEVENTÄÄ

Tutkimuksen perusteella sote-alaa tulisi tarkastella kokonaisuutena. Vaikka ongelmat ovat pitkälti rakenteellisia, työarkeen voidaan silti vaikuttaa. Laitisen mukaan keskeistä on tunnistaa työn vaatimukset ja niiden vaikutus työkykyyn sekä järjestää työtä niin, että palautuminen onnistuu työpäivän aikana ja vapaa-ajalla.

– Voiko työtä rytmittää tai tehdä eri järjestyksessä? Esimerkiksi tarvitseeko osaston kaikki lakanat vaihtaa kerralla vai voisiko työ edetä sitä mukaa, kun potilaita hoidetaan, Laitinen pohtii.

Pienillä muutoksilla voi olla yllättävän suuri vaikutus arkeen.

– Eräällä työpaikalla huomattiin, että työntekijöille tuli kova nälkä, kun he auttoivat ensin asukkaita ruokailussa ja söivät itse vasta sen jälkeen. Kun järjestys käännettiin, kiire, kuormitus ja nälkäkiukku vähenivät. ■

**”PIENILLÄ MUUTOKSILLA VOI OLLA YLLÄTTÄVÄN SUURI VAIKUTUS ARKEEN.”**

**3X**

**KESÄKIRJA HOITAJALLE**

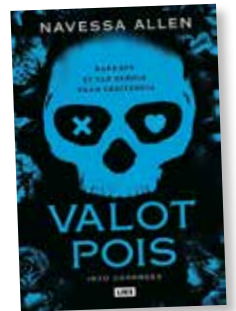
Toimielias laitospulainen ja sairaalamaailman konkari Janka Vitéz löytää rinnastaan kyhmyä ja joutuu itse potilaaksi. Rikoksien ratkomisesta Janka ei sairautakaan saa lomaa, vaan vierustoverin yllättävä kuolema heittää Jankan jälleen keskelle murhatutkintaa. Viimeinen pistos on koukuttavan Osasto C1 -sairaala-dekkarisarjan kolmas osa.

**Patricia G. Bertényi: Viimeinen pistos (Tammi 2026)**



Onnettomuuksien ja rikoksien uhrien hoitamiseen erikoistuneessa traumasairaalassa työskentelevä hoitaja Aly rentoutuu työvuoron jälkeen eroottisten fantasiaidensa parissa. Naamiotuneet, dominoivat miehet nostavat Alyn poskille punan ja juuri sellainen on Josh, öisin liikkuva stalkkeri, joka on iskenyt silmänsä Alyn. Yhdessä he alkavat toteuttaa salaisia fantasioitaan, mutta siten leikki muuttuu todeksi ja Joshin on muututtava saalistajasta suojelijaksi. Pimeän rajamailla liikkuva ja tabuja rikkova dark romance on kirjallisuuden suurin hitti tällä hetkellä. Uskallatko lukea?

**Navessa Allen: Valot pois (Like 2026)**



Keväisessä Helsingissä Tähtitorninmäeltä löytyy ruumis. Rikosyli-konstaapeli Ville Karila ja oikeuslääkäri Viola Kaario ovat jälleen murhamysteerin äärellä, ja kiemuraiset polut johtavat kerta toisensa jälkeen salaperäiseen Seniorikartano Manderleyhin, joka on varakkaan väen palvelutalo Töölönlahden rannalla. Vainajia tulee lisää, mutta tässä kirjassa ei ole vauhdikkaita takaa-ajokohtauksia tai pyssyjen pauketta, vaan juonikuvioita kehitellään hitaasti spekuloiden, välillä kevyen humoristisestikin.

**Juha Rautaheimo ja Sari Rainio, ReR: Vainajat vailla armoa (Siltala 2025)**



## Oletko kokenut työpaikkakiusaamista?

*En. Meillä on hyvä pomo, jolla on kaikille samat säännöt. Hän ei suosi ketään. Hän pitää hoitajien puolta ja ottaa rohkeasti vaikeatkin asiat puheeksi. Pomon puoleen voi kääntyä asiassa kuin asiassa ja hän on valmis auttamaan.*

Anitta Väyrynen, Oulu



### Kyllä

# 68%

- Olen saanut kärsiä vuosikaudet työtoverin nälvimisestä, selän takana puhumisesta, pomottelusta, töiden nakittamisesta, aliarvioimisesta sekä kommentteista ulkonäöstäni, syömisistäni tai tekemisistäni. Olen käyttäytynyt kuin en olisi huomannutkaan mitään. Uskon, että hän löytää vielä edestään sen, miten hän kohtelee muita.
- Mustamaalattiin ja keksittiin valheita.
- Entinen esimies kohteli huonosti. Yritin vaan sinnitellä. Saimme lopulta tiiminä työnhajausta.
- Selän takana pahan puhumista, ulkopuolelle jättämistä ja mustamaalaamista. Tilanteesta selvisin ainoastaan työpaikkaa vaihtamalla.
- Nykyisessä työpaikassani ei ole kiusaamista, eikä sitä suvaita. Ex-työpaikassa oli. Se ilmeni ryhmästä pois sulkemisena ja tiedon pimittämisenä. Jaksoin 2,5 vuotta ja vaihdoin työpaikkaa. Kiusaaminen hyväksyttiin hiljaisesti.

### En

# 32%

- Työpaikallani on hyvä työilmapiiri. Arvostamme kollegoja.
- Toimimme ammatillisesti ja ystävällisesti.
- Kiusaamisen estää lähijohtajan varhainen puuttuminen.
- En juurikaan välitä siitä, mitä muut minusta ajattelevat. Teen työni ja lähdän kotiin.
- Hyvä esihenkilö, joka ottaa kaikki työntekijät tasapuolisesti huomioon. Hän ei veljeille vapaa-aikana työntekijöiden kanssa.
- Työntekijät arvostavat toisinaan ja hyväksyvät erilaisuuden. Jokainen uskaltaa tuoda julki omat mielipiteensä ja nostaa epäkohdat esille rakentavalla tavalla.

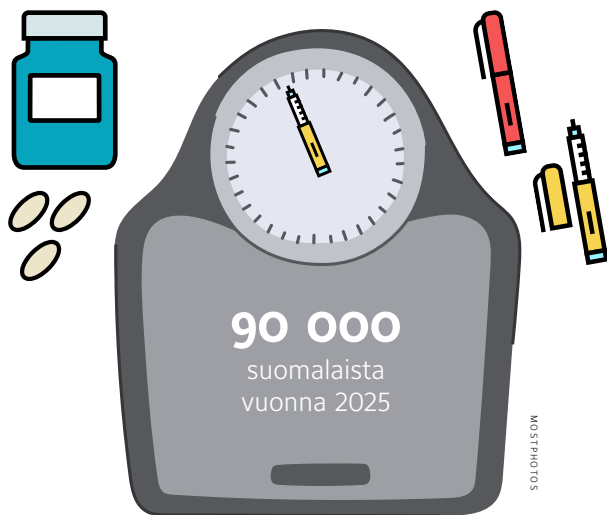


VASTAA KESÄN KYSYMYKSEEN OSOITTEESSA SUPERLEHTI.FI KOHDASSA KUULUMISET JA KISAT. KAIKKIEN 26.7. MENNESSÄ VASTANNEIDEN KESKEN ARVOMME SUPERIN TUOTEPAKETIN. KESÄKUUSSA ARVONNAN VOITTI ANNI HANKASALMELTA.

## KUUKAUDEN LUVUT

## Semaglutidi on jälleen Suomen myydyin lääkeaine

Lihavuuden hoitoon ja painonhallintaan sitä käytti



Lääkeaine tunnetaan paremmin kauppanimillä Wegovy, Ozempic ja Rybelsus.

LÄHDE: FIMEA



## Työehdot huomioivat perheet yhä paremmin

Suurimpien alojen työehtosopimuksiin on tehty kirjauksia, jotka ottavat aiempaa paremmin huomioon erilaiset perheet. Muutokset näkyvät esimerkiksi siinä, kenellä on oikeus palkalliseen vapaaseen sairasta lasta hoitaessa tai hautajaisiin osallistuessa. Sen sijaan adoptioperheiden oikeudet ovat päinvastoin jopa heikentyneet.

Monimuotoiset perheet -verkoston selvityksessä tarkasteltiin muun muassa SOTE-sopimusta, HYVTES:iä ja KVTES:iä. Niissä selvityksen mukaan avopuolisoiden asema on vahvistunut ja hedelmöityshoidoissa käyvien oikeudet ovat parantuneet. Lisäksi palkallinen imetysvapaa lisää perheystävällisyyttä.

## Yhteiset pelisäännöt drooniuhkatilanteisiin

Palkansaajakeskusjärjestöt STTK, SAK ja Akava ovat tyytyväisiä työnantaja- ja työntekijäosapuolten sopuun drooniuhkatilanteiden pelisäännöistä. Yhteisen suosituksen tavoitteena on vahvistaa kokonaisturvallisuutta ja vähentää työntekijöiden epävarmuutta.

Suosituksen mukaan työntekijälle maksetaan palkkaa myös silloin, kun hän ei voi tehdä työtään viranomaisen antaman drooniuhkaa koskevan vaaratiedotteen vuoksi. Järjestöjen mukaan ratkaisu tukee viranomaisten ohjeiden noudattamista ja tuo työntekijöille varmuutta poikkeustilanteissa.

Osapuolet sopivat myös selvittävänsä työ- ja elinkeinoministeriön johdolla keinoja tilanteisiin, joissa drooniuhkat aiheuttavat työnantajille merkittäviä lisäkustannuksia. Työpaikoille suositellaan lisäksi etukäteen laadittuja toimintaohjeita drooniuhkien varalle

## Vuokratyön käyttö on saatu kuriin

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan vuokratyövoiman käyttö on vähentynyt hyvinvointialueilla selvästi. Sen kustannukset laskivat vuosina 2024–2025 lähes 40 prosenttia.

Vuokratyön käyttö oli huipussaan vuonna 2023, kun hyvinvointialueet aloittivat ja keikkalaisia tarvittiin paikkaamaan keskeneräisiä rakenteita. Nyt arki on vakiintunut, alueet käyttävät aiempaa enemmän omia sijaisia ja teettävät enemmän ylityitä.

Vuokratyötä tarvitaan yhä täydentämään omaa henkilöstä, mutta ministeriö on luonut kansalliset pelisäännöt, joilla sen käyttöä ohjataan ja rajataan.

## ROBERTIN PILAPIIRROS



# Hei superilainen, kesä-heinäkuussa kannattaa suositella SuPeria!

Kampanja  
voimassa  
1.6.–31.7.2026

Varsinaiseksi  
jäseneksi liittyneet  
palkitaan

**30 €**

GoGift-lahjakortilla.

+

Myös Sinut  
suositelijana  
palkitaan

**30 €**

GoGift-lahjakortilla.

Lue lisää: [superliitto.fi/suosittele](https://superliitto.fi/suosittele)



Muistathan, että  
tammi-heinäkuussa  
varsinaiseksi jäseneksi  
liittyneiden kesken  
arvotaan  
sähköpyörä.



**SUPER**  
superliitto.fi

LÄHIHOITAJAKOULUTUS  
ON LAAJA-ALAINEN JA  
VASTAA TYÖELÄMÄN  
TARPEISIIN.



## ONNEKSI OLKOON VALMISTUVA LÄHIHOITAJA!

**O**sallistuin loppukeväästä omassa kotikunnassani Tuusulassa järjestettyihin Taitaja-kisoihin. Oli ilo seurata, kuinka nuorista välitettiin elämän ja työnteon pallo tehtävissä, joita he tekivät. Seurasin tulevia lähihoitajakollegoita, jotka olivat harjoitelleet ja tekivät motivoituneena annetut tehtävät. Lähihoitajakoulutus on todella laaja-alainen ja vastaa työelämän tarpeisiin. Tämän todistivat ne keskustelut, joita kävin opettajien sekä alalle opiskelevien lähihoitajien kanssa.

Positiivisuus ei auta loputtomiin, kun on seurannut tämän kevään keskustelua työelämän muutoksista sekä

muista toimenpiteistä, joilla yritetään nujertaa työntekijöiden oikeuksia. Yritetään yhdessä löytää niitä pieniä valon pilkahduksia ja viestittää niistä maailmalle. Tehdään kaikille tutuksi lähihoitajien arvokasta työtä ja kerrotaan, että olemme valmiita tekemään muutoksia ja sopeutumaan uuteen, mutta emme hinnalla millä hyvänsä.

Kesälomat alkavat pyöriä työpaikoilla. Kesäsijaiset tulevat työyhteisöihin. Otetaan heidät vastaan avoimin mielin, ovat he sitten opiskelijoita tai jo valmistuneet alalle. Kesäsijaiset tuovat työpaikoille uusia ajatuksia ja ehkäpä uudenlaisia toimintatapoja. He ovat arvokkaita, jotta toiminta pyörii ja voitte lähteä hyvillä mielin lomalle.

Pidetään heistä kiinni, jotta saamme heistä tulevaisuudessakin työkavereita.

Ihania kesäpäiviä sekä lomaa, kun sen aika koittaa!

*Päivi*

*Kesä on kuin perhon lento.  
Kaunis, lyhyt ja hennon hento.  
Aika kuluu mutta muistot jää,  
ne rikastuttavat elämää.*



# ”HETERO-OLETUKSESTA VOI OPETELLA POIS”

TEKSTI **SAIJA KIVIMÄKI** KUVA **ANNA AUTIO**

Suomessa on kymmeniätuhansia sateenkaarisenioreita. Moni heistä salaa identiteettinsä ja suhtautuu varauksella sote-palveluihin. Vanhustyön keskusliiton asiantuntija Suvi Kehälinnan mukaan asiakkaan turvallisuuden tunnetta voidaan vahvistaa pienillä teoilla.

## 1 Kuinka suuri ja moninainen joukko sateenkaariseniorit ovat?

Sateenkaarisenioreilla tarkoitetaan sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvia iäkkäitä. Osa kuuluu jompaankumpaan vähemmistöön, osa molempiin. Arvioiden mukaan yli 65-vuotiaista noin 4–5 prosenttia kuuluu sateenkaarivähemmistöön. Suomessa tämä tarkoittaa noin 65 000 ihmistä. Heitä on kaikkialla, myös asiakkaina iäkkäiden palveluissa. Vaikka puhumme vähemmistöstä ryhmänä, on tärkeää muistaa, että kyse on moninaisesta joukosta. Elämäntilanteet, kokemukset ja tarpeet vaihtelevat suuresti, kuten ikääntyneillä ylipäättään.

## 2 Miten kokemukset syrjinnästä vaikuttavat käyttäytymiseen palveluissa?

Sateenkaariseniorit ovat eläneet aikana, jolloin heidät on leimattu rikollisiksi ja sairaiksi. Monella on pitkä kokemus siitä, ettei omana itsenä ole ollut turvallista elää. Tämä saattaa

### Suvi Kehälinna

- Ikääntymisen moninaisuuden ja sateenkaarevan seniorityön asiantuntija.
- Master of Science (sosiaalityö ja ihmisoikeudet), Göteborgin yliopisto; sosionomi (AMK).
- Työskentelee vastaavana projektikoordinaattorina Vanhustyön keskusliiton Sateenkaariseniorit näkyviksi -hankkeessa. Työskennellyt aikaisemmin mm. Seta ry:n seniorityön asiantuntijana sekä Helsingin kaupungin ikääntyneiden palveluissa.
- Yksi Sateenkaariseniorit ry:n perustajajäsenistä.

nostaa esiin vähemmistöstressiä, joka voi näyttäytyä palveluissa esimerkiksi varovaisuutena ja epäluottamuksena. Asiakas voi jännittää, miten häntä kohdellaan ja tarkkailla tilannetta herkästi. Kaikkea ei kerrota suoraan ja omaa

elämää saatetaan kuvata kiertäen. Selvityksistä tiedetään, että sateenkaari-seniorit välttelevät palveluita syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun pelossa, mikä voi olla vakaviakin seurauksia yksilön terveydelle ja hyvinvoinnille.

## 3 Kuinka moni sateenkaariseniורי salaa identiteettinsä?

EU:n perusoikeusviraston kyselytutkimuksen mukaan lähes 60 prosenttia sateenkaarisenioreista on salannut identiteettinsä sote-ammattilaisilta. Noin joka kolmas ei ole kertonut siitä perheelleen tai ystävilleen. Kotihoidossa huolta voi aiheuttaa se, että kotiin tulee vieras ihminen. Oma koti on voinut olla ainoa paikka, jossa ihminen on saanut olla avoimesti oma itsensä. Kun ulkopuolinen tulee tilaan, osa alkaa varoa. Nuoruudenkuvia tai sateenkaarilippu saatetaan piilottaa. Asumispalveluissa ilmapiiri on ratkaiseva. Jos muut asukkaat puhuvat vähemmistöistä kielteisesti, se voi lisätä pelkoa ja vahvistaa tarvetta salata oma identiteetti. Siksi epäasialliseen puheeseen on aina puuttettava.



## 4 Mitä kannattaa välttää?

Oletusten tekemistä ylipääntään, esimerkiksi hetero-ole-  
tusta ja väärinsukupuolittamis-  
ta. Sukupuoli-identiteettiä eli ihmisen  
sisäistä kokemusta omasta sukupuolestaan ei voi mitenkään nähdä päällepäin. Sitä ei tunnista henkilötunnuksesta, ei nimestä eikä pukeutumisesta. Jatkuva kaapista ulos tuleminen on raskasta. Vaikka olisi elänyt vuosikymmeniä avoimesti, saattaa silti jatkuvasti joutua korjaamaan oletuksia esimerkiksi puolison sukupuolesta. Jos asiakkaalta kysytään vaimosta tai miehestä, se pakottaa hänet miettimään, kerronko asian jälleen kerran. Sukupuolittuneiden sanojen sijaan on parempi puhua vaikkapa puolisosista tai kysyä, keitä tärkeitä ihmisiä asiakkaan elämään kuuluu.

## 5 Miten muistisairaus vaikuttaa tilanteeseen?

Sateenkaarisenioreilla on valtaväestöä enemmän muistisairauksien riskitekijöitä, esimerkiksi vähemmistöstressi ja yksinäisyys voi-

vat lisätä sairastumisriskiä. Selvitysten mukaan yksinäisyys on valtaväestöä yleisempää ja se myös huolettaa monia. Vanhustyön keskusliiton Pohjois-Pohjanmaalla tekemässä selvityksessä 90 prosenttia vastaajista kertoi kaipaavansa vertaisten seuraa vähintäänkin joskus. Moni kantaa huolta siitä, mitä tapahtuu, kun ei enää pysty pitämään puoliaan. Puhutellaanko transihmistä edelleen hänen valitsemallaan nimellään? Saako pukeutua omannäköisesti? Muistisairaus voi palauttaa mieleen ajan, jolloin sateenkaari-ihmisten asema oli heikko. Pintaan voi nousta voimakkaita häpeän ja pelon kokemuksia. Muistot syrjinnästä tai väkivallasta voivat aktivoitua uudelleen ja joskus hyvin traumaattisella tavalla.

## 6 Miten asiakkaan luottamusta voi vahvistaa?

Sateenkaari-identiteetillä ei aina ole palvelun tai hoidon kannalta keskeistä roolia, mutta sen kunnioittaminen ja huomioiminen osana yksilöllistä kohtaamista on aina tär-

keää sekä osa hyvää ja yhdenvertaista palvelua. Meidän kaikkien kuuluu saada vanheta omannäköisesti, pukeutua haluamallamme tavalla, juhlia itsellemme merkityksellisiä juhlia ja muistella avoimesti omaa menneisyyttämme. Identiteetistä kertomisen on kuitenkin oltava ihmisen oma valinta. Jotkut saattavat kertoa asiasta joissain tilanteissa ja jättää toisissa kertomatta. Ihmisellä on myös oikeus muuttaa mieltään ja sitäkin on kunnioitettava. Jos asiakas kertoo kuuluvansa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön, tietoa ei saa kertoa luvatta kollegoille eikä asiakkaan omaisille. Se rikkoo asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Asiakasta voi kiittää luottamuksesta ja kysyä, miten tieto huomioidaan. Jos hän haluaa, sen voi esimerkiksi kirjata palvelusuunnitelmaan. Arjessa hoitajat voivat rakentaa turvan tunnetta pienillä teoilla. Avoin ja kunnioittava kohtaaminen, sukupuolittamattomien sanojen käyttäminen sekä vaikkapa sateenkaarisymbolit viestivät, että täällä on lupa olla oma itsensä.



# TPTES NOSTAA ESIIN LÄHIHOITAJAN TYÖN VAATIVUUDEN

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA MOSTPHOTOS

Yksityisen terveystalouden uusi työehtosopimus nostaa palkkoja ja tuo lähihoitajille paremmat mahdollisuudet saada tehtäväkohtaista lisää vaativammasta työstä.

**T**erveystalouden työehtosopimus saatiin neuvoteltua pitkän väännön jälkeen toukokuun alussa. Sopimus nostaa palkkoja yhteensä noin 5,3 prosenttia sopimuskauden aikana. Ensimmäinen, 2,22 prosentin yleiskorotus näkyy tilinauhassa syyskuussa. Palkkoihin tehdään tuolloin myös kohdennettu 0,7 prosentin korotus, joka kohdistuu erityisesti lähihoitajiin.

Sopimukseen saatiin palkkausjärjestelmän osalta kirjaus, jolla pyritään huomioimaan lähihoitajien työnkuvan laaja-alaisuus.

– Saimme erityistekijälistaukseen lisäyksen tavanomaista laajemmasta monivastuusta tehtävänkuvassa. Se tarkoittaa tilanteita, joissa työntekijällä on yhtä aikaa useita eri vastuita tai osaa-

misalueita, jotka eivät yksittäin oikeuta vaativuuslisään mutta yhdessä ne nostavat työn vaativuutta, SuPerin yksityissektorin neuvottelupäällikkö **Pia Zaerens** kertoo.

Tilanne voi tulla kyseeseen myös silloin, kun työntekijä hyödyntää työssään useampaa eri koulutusta.

Zaerensin mukaan tavoitteen eteen on tehty pitkäjänteistä työtä. Tärkeää on se, että kirjaus on sitovana työehtosopimuksessa eikä se jää paikallisen neuvottelun ja työntekijöiden neuvotteluseman varaan.

– Olemme tehneet vuosia työtä lähihoitajien työnkuvan ja palkan kehittämiseksi, ja nyt saimme sopimukseen kirjauksen, johon voi vedota myös käytännössä.

## Näin TPTES nostaa palkkoja

### 1.9.2026

2,22 % yleiskorotus  
0,7 % taulukkorotus  
vaativuusryhmään 3 kuuluville

### 1.12.2026

0,6 % paikallinen erä  
183 € kertaerä

### 1.8.2027

2 % yleiskorotus  
0,4 % paikallinen erä

**Lisäksi:** hälytysraha nousee  
24 euroon ja työpukukorvaus  
12 euroon takautuvasti 1.5.2026  
alkaen.

## VAIKEAT NEUVOTTELUT

Neuvotteluita käytiin koko alkuvuosi, eikä ratkaisu syntynyt helposti.

– Toimialalla ja Suomessa muutenkin eletään vaikeita taloudellisia aikoja. Se näkyi työnantajan kovissa tavoitteissa, Zaerens sanoo.

Tilannetta hankaloitti se, että tes-neuvotteluiden aikaan useassa terveystalouden yritys- ja konsernissa käytiin muutosneuvotteluita ja haettiin säästöjä. Samaan aikaan työehtoneuvotteluissa työntekijäpuoli tavoitteli palkkojen ja työehtojen parantamista.

Työntekijöiden tavoitteiden saavuttamista vaikeuttivat myös uudet työelämälait ja elinkeinoelämän vahva keskinäinen koordinaatio. Palkankorotusten taso noudattaa muiden toimialojen lailla niin sanottua yleistä linjaa eikä sitä parempia ratkaisuja ollut mahdollista saavuttaa.

## YLITYÖT NÄKYVÄT VASTEDES PAREMMIN

Sopimus tuo selkiytyksiä ja parannuksia jaksotyön ylityömääräksiin.

Vastaisuudessa ylityö on helpompi tunnistaa, ja se pitää korvata aiempaa nopeammin. Ylityötä ei voi tasata jälkikäteen vähentämällä tunteja tai siirtämällä työvuoroja.

– Ylityöt tarkistetaan kolmen tai kuuden viikon listan jälkeen. Aikaisemmin ylityötarkastelu on voitu tehdä tasoittumisjakson päättyessä eli esimerkiksi puolen vuoden tai vuodenkin jälkeen, Zaerens sanoo.

Muutos lisää työn läpinäkyvyyttä ja varmistaa, että tehty työ myös korvataan.

## PARANNUKSIA MYÖS MUIHIN TYÖEHTOIHIN

Sopimus sisältää parannuksia myös osa-aikaisten, määräaikaisten ja vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevien asemaan. Lisäksi siihen on kirjattu toimia, joilla edistetään yhdenvertaisuutta ja työhyvinvointia. Esimerkiksi paluuta työhön pitkän sairauspoissaolon tai perhevapaan jälkeen pyritään helpottamaan työntekijän ja työnantajan yhteydenpidolla.

Uusi sopimus mahdollistaa jaksotyön teettämisen etä- ja digipalveluissa.

– Jaksotyötä voidaan käyttää myös muutoin aiempaa laajemmin, mutta se edellyttää asiasta sopimista paikallisesti työehtosopimuksen paikallisen sopimisen määräysten mukaisesti.

## JATKUVAA KEHITTÄMISTÄ

TPTES on voimassa huhtikuun 2028 loppuun asti. Se on irtisanottavissa päättymään jo keväällä 2027.

Vaikka sopimusneuvottelut saatiin pakettiin ja alalle työrauha, työehtosopimuksen kehittäminen jatkuu.

– Aloitimme viime syksynä selkiyttämistyön, jossa tavoitteena on tehdä sopimuksesta lukijaystävällisempi. Olemme muuttaneet järjestystä, karsineet vanhakantaisia sanoja ja yhdenmukaistaneet termit, Pia Zaerens kertoo.

## Nämäkin muutokset ja selkiytykset uusi TPTES tuo

### • Ylityö selkiytyy ja maksu nopeutuu

Jaksotyössä ylityötä ei voi enää tasata jälkikäteen työvuoroja siirtämällä tai tunteja vähentämällä. Ylityöt tarkastetaan kolmen tai kuuden viikon työvuoroluettelon jälkeen, ja ne maksetaan pääsääntöisesti seuraavassa palkanmaksussa, ellei niitä sovita pidettäväksi vapaana.

### • Jaksotyötä voidaan käyttää aiempaa laajemmin

Jaksotyöaikaa voidaan käyttää etä- ja digipalveluissa tietyn edellytyksin ja muutoinkin laajemmin, jos asiaa sovitetaan paikallisesti.

### • Työaikoihin lisää joustoa

Normaalityöajassa työvuoroja voidaan sijoittaa aiempaa laajemmalle ajalle klo 5.00–23.00, ellei toisin sovita.

### • Osa-aikatyöhön selkeämmät pelisäännöt

Arkipyhien korvaamiseen tulee yhtenäiset laskentäsäännöt myös osa-aikaisille ja vaihtelevan työajan sopimuksilla työskenteleville. Lisäksi lomarahaa maksetaan jatkossa myös alle viikon mittaisista työsuhteista.

### • Luottamusmies-nimike jää historiaan

Luottamusmies-nimike korvataan luottamusedustajalla. Sukupuolineutraali nimitys on osa laajempaa tavoitetta edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä.

### • Perhevapaisiin parannuksia

Työntekijällä on oikeus paikalliseen raskaus- ja vanhempainvapaaseen myös silloin, kun opintovapaa keskeytyy.

### • Paluu työhön helpottuu

Pitkän sairauspoissaolon tai perhevapaan jälkeen työhön paluuta tuetaan työntekijän ja työnantajan yhteydenpidolla.

### • Korvauksia myös maanpuolustusvelvollisuudesta

Kertausharjoituksiin tai siviilipalveluksen täydennyskoulutukseen osallistuvalla maksetaan palkan ja päivärahan välinen erotus.

### • Henkilökunnan edustajien korvaukset korotetaan

Luottamusedustajien ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 2,9 prosentilla 1.9.2026 alkaen ja 2,4 prosentilla 1.8.2027 alkaen.

Muutokset eivät muuta sopimuksen sisältöä, mutta ne voivat helpottaa sen tulkittamista ja vähentää tulkintojen aiheuttamia erimielisyyksiä.

Muissa työryhmissä seurataan ja arvioidaan alan palkkakehitystä ja työhyvinvoinnin edistymistä. ■



## Varo margarita-ihottumaa!

Lämpimänä kesäpäivänä mökkiläinen huhkii ojanpientareella jättiputkia kaatamassa ja iltapäivällä pilkkoo muutama limen grillivartaaseen. Seuraavana päivänä käsiin ilmestyy yllättäen palovammalta näyttäviä punertavia viiruja, ehkä rakkuloitakin, jotka kirvelevät ikävästi. Ihottuma katoaa vähitellen lähiiviikkojen aikana, mutta tilalle tulee tummia pigmenttijälkiä.

Kyseessä on fytofotodermatiitti, joka maailmalla tunnetaan myös drinkin mukaan margarita-ihottumana. Ihoreaktio syntyy, kun tiettyjen kasvien nesteitä joutuu iholle ja iho altistuu sen jälkeen auringon UV-säteille. Oireita voivat aiheuttaa esimerkiksi lime, sitruuna, selleri, jättiputket ja perinneperenna mooseksenpalavapensas. Kyse ei ole allergiasta, vaan ikävän ihoreaktion voi saada kuka tahansa. Lääkkeeksi riittävät yleensä hydrokortisonivoide ja kylmä kääre.

TERVEYSKIRJASTO

MYRKYTYSKESKUS, DUODECIM

## KUUKAUDEN SANA

### Makula

Silmän verkkokalvon keskellä sijaitseva pieni, parin millimetrin kokoinen alue, joka mahdollistaa tarkan näkemisen. Sitä tarvitaan esimerkiksi lukemiseen, kasvojen tunnistamiseen ja värien näkemiseen.



## Laihdutuslääkkeet parantavat myös mielialaa?

Diabeteksen ja ylipainon hoidossa käytettävät GLP-1-lääkkeet voivat tutkimuksen mukaan helpottaa myös ahdistus- ja masennusoireita. Lääkkeitä käyttäneillä oli myös vähemmän mielenterveyssyistä johtuvia sairauslomia ja sairaalahoitoja.

Erityisesti semaglutidia käyttäneillä riski masennukseen, ahdistukseen ja päihdeongelmiin liittyviin hoitojaksoihin oli selvästi pienempi kuin niillä, jotka eivät käyttäneet lääkettä.

Tutkijat eivät vielä tiedä tarkasti, mistä vaikutus johtuu. Taustalla voivat olla esimerkiksi painon lasku, parempi vointi tai lääkkeen vaikutukset aivojen mielihyväjärjestelmään.

Laajaan rekisteriaineistoon perustava tutkimus tehtiin Itä-Suomen yliopiston, Tukholman Karoliinisen instituutin ja australialaisen Griffith-yliopiston yhteistyönä. Tulokset julkaistiin *The Lancet Psychiatry* -lehdessä.

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO



## Lempibiisi voi auttaa jaksamaan treenin loppuun asti

Hyvä uutinen kaikille kuulokkeiden kanssa liikkuville: oma lempimusiikki voi auttaa jaksamaan rankkaa treeniä selvästi pidempään. Jyväskylän yliopiston tuoreen tutkimuksen mukaan kuntoilijat polkivat kovatehoisessa pyöräilytestissä lähes 20 prosenttia pidempään, kun taustalla soi itse valittu musiikki. Vaikka osallistujat pyöräilivät pidempään ja kuluttivat enemmän energiaa, heidän sydämensykkeensä ja maitohapon määrä loppusuoralla olivat samat molemmissa testeissä. Lempimusa auttoi siis jatkamaan kovaa räsitusta ilman, että se olisi tuntunut rasittavammalta.

Tutkimus on julkaistu *Psychology of Sport and Exercise* -lehdessä.

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

## Tiesitkö tämän SINILEVÄ

Sinilevä eli syanobakteeri on tuttu harmi järvissä ja merialueilla lämpiminä, tyyninä kesäpäivinä. Sen tunnistaa veden pinnalla kelluvista vihreistä hiipuista ja rihmoista. Vesi näyttää samealta, kellertää tai vihertää. Tikulla tökkiessä sinilevä hajoaa veteen, eikä tartu tikkuun.

Yleisimmät sinilevämyrkytyksen oireet ovat oksentelu, vatsakipu ja ripuli, iho-oireet sekä flunssaa muistuttavat kuume, päänsärky, tukkoisuus ja kurkkukipu. Pienet lapset ja lemmikit ovat erityisen alttiita vakaville oireille.

Jos on altistunut sinilevälle esimerkiksi uimareissulla, paras tapa torjua myrkytysoireita on mennä nopeasti suihkuun. Peseydy puhtaalla vedellä ja saippualla, ja huuhtelee silmät huolellisesti. Kipu- ja kuumelääkettä voi ottaa tarpeen mukaan. Yleensä kotihoito riittää, mutta jos oireet ovat voimakkaita tai kestävät yli viikon, mene lääkäriin. Jos lemmikki on juonut sinileväistä vettä, ota yhteyttä eläinlääkäriin.

Kaikki sinilevälajit eivät ole myrkyllisiä. Osa niistä kuitenkin tuottaa erittäin haitallisia yhdisteitä kuten neurotoksiineja, jotka vaikuttavat hermostoon sekä hepatoksiineja, jotka vahingoittavat maksaa.

Sinileväisessä vedessä ei kannata uida, eikä sitä saa juoda. Keittäminen ja kuumuus eivät tuhoa myrkyä, joten sinilevettä ei saa käyttää ruoanlaitossa, löylyvetenä tai tiskatessa.

Sinilevätilanne voi vaihdella nopeasti sään mukaan. Ajankohtaiset tiedot esiintymisistä löydät esimerkiksi verkkosivuilta Vesi.fi ja Jarviwiki.fi. Kunnat ja kaupungit tiedottavat omilla verkkosivullaan ja yleisillä uimarannoilla sinilevätilanteesta.

OMAINEN  
KESKUSTELEE  
HOITAJAN KANSSA

OMAINEN  
KESKUSTELEE  
LÄÄKÄRIN KANSSA



## Vertailu

Vadelmassa on  
C-vitamiinia  
**20,5 mg / 100 g.**

Mustaherukassa on  
C-vitamiinia  
**128 mg / 100 g.**



LÄHDE

*Jokaisella, jolla on keho,  
on jo kesäkeho.*

*Ja kun pukee uikkarit,  
on ”rantakeho” tai  
”bikinikeho”.*

PSYKOLOGI ANU TEVANLINNA  
INSTAGRAMISSA PSYKOLOGI\_ANU

## Liikenteen melu kohottaa kolesterolia

Vilkkaan tien varressa asuminen voi häiritä muutakin kuin yöunia. Oulun yliopistossa tehdyn tutkimuksen mukaan yöaikainen liikenteen meteli on yhteydessä korkeampiin kolesteroli- ja rasva-arvoihin veressä. Mitä kovempi melu, sitä selvempi yhteys veren rasva-arvoihin oli.

Euroopassa miljoonat ihmiset altistuvat liikennemelulle tasoilla, joita pidetään terveydelle haitallisina. Aiemmat tutkimukset ovat yhdistäneet liikennemelun myös sydänsairauksiin ja diabetekseen.

OULUN YLIOPISTO





# TEHOLLA KANNATELLAAN TOIVOA

TEKSTI MINNA LYHTY KUVAT SUVI ELO

Teho-osasto yhdistetään usein hätätilanteisiin ja elvytyksiin. Lähihoitaja Johanna Rahkolan työssä korostuvat perushoito, kuntoutus ja potilaiden tukeminen kohti toipumista.

Teho-osaston potilaat ovat yleensä sen kuntoisia, että tarvitsevat apua peseytymiseen. Lähihoitaja Johanna Rahkola harjaa potilaan hampaat. Sairaanhoitaja Anniina Österlund katsoo listaa päivän työtehtävistä.



Teho-osastolla autetaan aina tarvittaessa muita. Sairaanhoitaja Esa Mäkimaa avustaa potilaan siirrossa sänkyyn.

**O**ta keuhkot täyteen ilmaa ja sitten rauhallinen puhallus pulloon, lähihoitaja **Johanna Rahkola** opastaa potilasta Turun yliopistollisen sairaalan teho-osastolla.

Sairaanhoitaja **Anniina Österlund** istuu tietokoneen ääressä ja katsoo potilaan tietoja. Päivän tehtävälissassa on muun muassa asentohoito, hengitysharjoitukset, käsien jumbppa, kivun arviointi ja nestevuorokauden vaihto. Potilaana on nuori mies, joka on loukkaantunut onnettomuudessa vakavasti.

– Otatko jo aamupalaa? Olisi puuroa, leipää ja kahvia. Tänään voidaan mennä pyörätuolilla ulos ottamaan aurinkoa. Siellä saattaa olla vilkasta. Yksi kerta tuli just viisi ambulanssia ja helikopteri, Johanna juttelee.

Aamuvuoro on alkanut klo 7.15. Johanna on saanut silloin tietää työparinsa ja hoidettavan potilaan. Teho-osastolla on yhteensä 24 potilaspaiikkaa, joista osa on valvontapaikkoja. Teho-osastolla yhtä potilasta hoitaa yksi tai kaksi hoitajaa, joista ainakin toinen on sairaanhoitaja. Valvonnassa yksi hoitaja vastaa yhdestä tai kahdesta potilaasta.

Potilaspaiikat erottaa verho. Niiden läpi kuuluu tasainen laitteiden piippaus, kyselyjä aamupalasta ja keskusteluja

## MASSIIVISEN HAAVAN HOITO VOI VIEDÄ TYÖVUOROSTA MONTA TUNTIA.

päivän hoidoista. Tunnelma on rauhallinen.

– Monella on mielikuva teho-osastosta, että potilaat ovat kuolemassa käsiin ja jatkuvasti elvytetään. Toki työ on välillä hektistä, mutta pääsääntöisesti tämä on perushoitoa ja kuntouttavaa työtä.

### JÄNNÄ KUPLA

Johanna on työskennellyt teho-osastolla vuodesta 2017 lähtien. Hänellä on työvuoroja hoitajana ja lääkintävahtimestarina.

– Meitä lähihoitajia on yhdeksän ja sairaanhoitajia 140. Kun olen hoitovuorossa, työskentelen sairaanhoitajan työparina. Yleensä lähihoitaja laitetaan hoitamaan potilasta, jolla on paljon perushoitoa ja kuntoutusta. Esimerkiksi massiivisen haavan hoito saattaa viedä työvuorosta neljäkin tuntia.

Lääkintävahtimestarin työtehtäviin kuuluu muun muassa koneiden ja laitteiden huolto sekä ongelmatilanteiden selvittäminen, potilaskuljetukset, potilaspaiikkojen ja huoneiden varustelu sekä tarvikelaukset. Lääkintävahtimestari hälytetään myös mukaan elvytystilanteisiin, kun sellainen on sairaalassa.

– Kun aloitin työt teholla, osasin perushoidon hyvin, mutta en ymmärtänyt laitteista mitään. Meni reilu kaksi vuotta, kun tuli tunne, että suurin piirtein pärjään. Täällä saa aina kysyä, eikä kukaan ajattele, ettenkö vielääkään osaa.

Työ on moniammatillista yhteistyötä. Osastolla työskentelevät lääkärit, osastonhoitajat, sairaanhoitajat, fysioterapeutit, farmaseutit, lääketyöntekijät, lähihoitajat, laitoshuoltajat ja logistikot.

– Puhallamme yhteen hiileen. Huolehdimme siitä, että kaikki pääsevät tauoille, vaikka hoidettavana olisi huonokuntoinen potilas. Työvuorossa on jännässä kuplassa, kun tietää vain sen, mitä omissa huoneissa tapahtuu.

### HYVÄ TUURI

Johanna Rahkola hakee potilaalle aamupalaa.

– Oliko sinulla eilen paksuvartinen lusikka? Käykö tämä suora malli, Johanna kyselee. ►

## Millaisia ominaisuuksia työ teholla vaatii?

- kiinnostusta tehohoitoon
- vankkaa perushoidon osaamista
- halua oppia jatkuvasti uutta
- hyvää paineen- ja kiireensietokykyä
- kykyä toimia nopeasti muuttuvissa tilanteissa.

**”TÄÄLLÄ SAA AINA KYSYÄ, EIKÄ KUKAAN AJATTELE, ETTENKÖ VIELÄKÄÄN OSAA.”**

## TYKSiin teho-osasto vuonna 2025

- 1 782 potilasta.
- Hoitoaika oli yhdestä vuorokaudesta viikkoihin.
- 57 prosenttia potilaista tuli teho-osastolle päivystyksen kautta ja 43 prosenttia tuli suunnitellun leikkauksen jälkihoitoon.
- 57 prosenttia potilaista oli hengityskonehoidossa.
- Kuolleisuus teho-osastolla oli noin viisi prosenttia.



Eri alojen erikoislääkärit käyvät kierrolla osastolla. Ortopedian ja traumatologian erikoislääkäri Kari Isotalo huomaa potilaan toipumisen edistyvän nopeasti.

Potilas alkaa syödä puuroa, jonka hän tilasi kaikilla mausteilla: sokerilla, kanelilla ja voilla.

– Pystyitkö eilen syömään näin hyvin? Johanna kyselee.

– Eilen se oli sellaista heilumista, nuori mies vastaa.

Potilas on tullut viikko sitten sairaalaan vakavasti loukkaantuneena. Hän kertoo olleensa ambulanssissa tajuissaan.

– Huusin, etten pysty liikkumaan. Sääkähdin, miksi raajat eivät liiku. Se oli kova paikka. Ajattelin aluksi, etten koskaan enää kävele. Täällä on hyvä porukka, joka on tsempannut minua.

Ortopedian ja traumatologian erikoislääkäri **Kari Isotalo** saapuu katsomaan potilasta.

– Mitäs äijä? Isotalo tervehtii.

– Pystytkö nostamaan kädet ylös? hän jatkaa.

Isotalo kertoo selkärangan nikaman menneen rikki onnettomuudessa ja sääriluusta on siirretty pala selkään. Potilas saa kädet otsan yläpuolelle.

– Aikamoista. Sinulla on mennyt toipuminen nopeasti. Edistyminen vaatii usein viikkoja ja jopa kuukausia. Veikkaan, että kävelet vielä, mutta jostain oireita voi jäädä.

– En odota täydellisyyttä. Olen kiitollinen sinulle, potilas vastaa puristaen samalla pientä ristiä kädessään.

– Sinulla kävi hyvä tuuri. Olisi voinut käydä vielä pahemmin, Isotalo sanoo.

Lääkäri jatkaa kiertoa. Potilas haluaa tv:n päälle. Iltapäivällä on tulossa työtöystävä vierailulle.

### YLLÄTTÄVÄ ELÄMÄ

Johanna menee taukotilaan, jossa on yhtä aikaa muutama muukin hoitaja. Hän pohtii potilaan tilaa.

– Ennuste on hyvä, mutta kuntoutuminen vaatii häneltä paljon työtä. Sanoin hänelle, ettei pidä säikähtää sitä,



## ”ITKETÄÄN, NAURETAAN JA VÄLILLÄ OLLAAN IHAN HILJAA.”

että kuntoutumisessa tulee välillä myös takapakkia.

Kun ihminen sairastuu vakavasti yhtäkkiä, se aiheuttaa kriisin. Hoitajan työhön kuuluu potilaan henkinen tukeminen.

– Täällä itketään ja nauretaan ja välillä ollaan ihan hiljaa. Mukaudun siihen, mitä potilas toivoo.

Johanna kertoo, että potilas pääsee tarvittaessa keskustelemaan psykiatrisen sairaanhoitajan tai sairaalapastorin kanssa.

– Kriisiyö alkaa usein vasta jatkohoitopaikassa, mutta myös täällä, jos hoitajakso pitkittyy. Tukea tarjotaan myös omaisille.

Teho-osastolla joutuu tottumaan siihen, ettei kaikille käy hyvin.

– Olen kohdannut omassa elämässäni paljon kuolemaa. Se on muuttanut suhtautumistapaani. Ymmärrän, ettei elämän päätyminen ole aina meidän käsissämme, vaikka yrittäisimme parhaamme. Kuolema kuuluu elämään.



Sairaanhoitaja Jaakko Kuhalainen tulee katsomaan potilasta, jota on hoitanut aiemmin. Keskustelua syntyy potilaalle suunnitellusta jatkohoitopaikasta, jossa Kuhalainen on aiemmin työskennellyt.

TYKSin työntekijöillä on mahdollisuus saada kriisiapua tarvittaessa. Eniten tukea tarvitaan yllättävien tilanteiden jälkeen, esimerkiksi kun potilas kuolee yhtäkkiä vastoin ennako-odotuksia tai kun potilas on lapsi tai nuori.

– Potilaan vointi voi romahtaa äkillisesti. Yritämme parhaamme, mutta lopputulos on silti huono.

Joskus tulee myös yllättäviä käännteitä parempaan.

– Erästä potilasta epäiltiin aivokuolleeksi. Häntä valmisteltiin jo elinluovuttajaksi. Muutama päivä tästä potilas istui ja söi kaurapuuroa. Hän lähti teholta hyväkuntoisena. Olen kuullut, että hän on tänä päivänä työelämässä. Nuori ikä auttoi toipumisessa.

## PIENIÄ VOITTOJA

Johanna palaa osastolle. Hän ottaa potilaalta verikaasunäytteen, jolla mitataan veren happi- ja hiilidioksidipitoisuuksia ja elimistön happo-emästasapainoa. Hän vie näytteen teho-osaston ABL-laitteeseen. Tulokset kirjautuvat automaattisesti saman tien potilaan tietoihin.

Lääkäriltä on tullut hyviä uutisia. Potilas pääsee siirtymään iltapäivällä traumatologian osastolle.

– Sitä ennen pestään hiukset, Johanna tuumaa ja laittaa potilaalle pesumysoin päähän.

Vettä ei tarvita lainkaan, sillä myssy sisältää pesuliuoksen. Palvelu on täydellinen: päähieronta, kampaaminen ja hiusten pörrötys potilaan toivomalla tavalla.

Pesun jälkeen potilasta tulee tervehdymään sairaanhoitaja **Jaakko Kuhalainen**, joka on ollut ottamassa hänet vastaan ja hoitanut häntä ensimmäiset päivät.

– Näytät jo ihan eri ihmiseltä. Katos, olet syönyt viinirypäleitäkin. Hienomotoriikka on tullut takaisin. Olet edistynyt valtavasti.

Johanna katsoo tehtävälistaa. Puolenpäivän aikaan tulee fysioterapeutti ja tarkoituksena on kokeilla istumista sängyn laidalla. Samaan aikaan vaihtuu myös nestevuorokausi, jolloin hoitajat lopettavat perusnesteet ja mittavat eritteet ennen järjestelmän automaattista nestetaselaskentaa.

## VALMIINA UUTEEN

Johannan ja Anniinan työvuoro jatkuu iltaan asti. He eivät tiedä, kuinka ilta- vuoro tulee menemään. On mahdollista, että heidän hoidettavakseen tulee uusi potilas.

– Se on parasta, kun ei tiedä, mitä ilta tuo tullessaan. Tämä työ vaatii joustavuutta, Anniina Österlund sanoo.

Jos potilasta ei tule, aikaa jää sähköpostien lukemiseen, omien vastuutehtä-

## TEHO-OSASTOLLA NÄKEE MYÖS YLLÄTTÄVIÄ KÄÄNTEITÄ PAREMPAAN.

vien hoitamiseen ja potilaspaikan järjestämiseen. Tarvittaessa hoitajat menevät auttamaan toisen potilaan hoidossa.

– Jos on rauhallisempi hetki, pidämme osastolla nonstop-koulutuksia. Kun joku osaa jonkin asian paremmin, hän jakaa tietoa muille.

Kun tämän päivän potilas siirtyy toiselle osastolle, vastuu hoidosta siirtyy muille. Johanna kertoo, että toisinaan tehohoidossa olleet potilaat tulevat jälkiseurantakäynnille, jolloin heidän kanssaan käydään läpi tehohoitojaksolla tapahtuneita asioita.

– Kun on nähnyt ihmisen vain vuodepotilaana, välillä on vaikeaa tunnistaa häntä jalkeilla. On aina hienoa kuulla, miten potilas on toipunut ja päässyt elämään kiinni. Sanoin jo tämän päivän potilallekin, että haluan nähdä sinun kävelvän teho-osaston ovesta sisään. ■



Robert 26

# KIUSAAMINEN EI AINA NÄY

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVITUS ROBERT OTTOSSON

Työpaikkakiusaaminen ei aina näytä kiusaamiselta. Se voi olla sivuuttavia katseita, epämääräistä huonoa oloa tai puheen sävyjä, joiden merkityksestä ei saa kunnolla kiinni.

**T**yöpaikkakiusaaminen on työelämässä varsin yleinen ilmiö. Suomessa muutama prosentti työntekijöistä tuntee olevansa parhaillaan kiusaamisen kohteena, mutta uransa aikana epäasiallista kohtelua on nähnyt tai kokenut suuri osa työntekijöistä.

Joskus kiusaaminen on suoraa ja näkyviä tekoja, joiden tarkoitus on loukata tai satuttaa. Useammin se on hienovaraisempaa: sivuttamista, selän takana puhumista tai ilmeitä, joista ei jää selvää jälkeä.

Kun tietokirjailija, työyhteisösovitteija **Tiina-Emilia Kaunisto** alkoi kirjoittaa kirjaa työpaikkakiusaamisesta, hän yllättyi, miten sitkeä ilmiö on.

– Me tämän hetken keski-ikäiset olemme kasvaneet koulukiusaamiskulttuurissa, jossa aikuisille ei juuri ole kerrottu, mitä lasten kesken on tapahtunut. Kun olemme aikoinaan menneet

työelämään, olemme sietäneet ja pitäneet kyykyttämistä normaalina.

– Olin ajatellut, että työyhteisössä olisi menty eteenpäin, mutta olen kuullut työpaikoilta paljon tarinoita, että edes näkyvää ja selvää kiusaamista ei aina tunnisteta.

Kaunisto puhuu työelämäaiheista aktiivisesti myös somessa ja hän kertoo saaneensa paljon viestejä ihmisiltä, jotka ovat vasta jälkepäin tunnistaneeet kokeneensa kiusaamista.

– Ihmisellä on voinut olla epämääräinen huono olo, jonka syytä ei itsekään ymmärrä, tai hän on saattanut syyttää itseään tilanteesta.

## SOTE-ALA KOROSTUU

Kiusaamista tapahtuu kaikenlaisilla työpaikoilla. Sekä Kauniston kokoomassa aineistossa että tutkimuksissa sote-ala kuitenkin korostuu.

– Kun eri aloja verrataan toisiinsa, julkisen sektorin alat nousevat esiin. Kentältä kerätyt kokemukset kertovat, että vakavia tilanteita esiintyy sekä hyvinvointialueilla että yksityisissä sote-yrityksissä. Olen saanut hämmäntävän monta tarinaa myös lastensuojelun työpaikoilta.

Yksi syy liittyy työn luonteeseen.

– Sote-työhön kuuluu jatkuva vuorovaikutus asiakkaiden kanssa, eivätkä he aina käyttäydy asiallisesti. Kun työssään joutuu sietämään huonoa käytöstä, se voi vähitellen heijastua myös työyhteisön sisäiseen kulttuuriin. Epäasiallista-

kin käytöstä aletaan pitää ymmärrettävänä tai jopa oikeutettuna.

Myös rakenteet voivat ylläpitää kiusaamista.

– Hierarkiat luovat herkästi asetelman, jossa toisella ”näytetään paikka”, eikä omaa käytöstä aina tunnisteta ongelmalliseksi.

Tämä ei Kauniston mukaan rajoitu esihenkilöiden ja alaisten välisiin suhteisiin vaan voi näkyä myös ammattiryhmien välillä, esimerkiksi sairaanhoitajien, lähihoitajien ja hoiva-avustajien kesken.

Viime vuosien isot myllerrykset ovat luoneet kiusaamiselle otollista maaperää. Koronapandemia, sote-uudistus sekä jatkuvat muutos- ja yt-neuvottelut ovat lisänneet epävarmuutta. Epävarmuus voi saada työntekijät kääntymään toisiaan vastaan, kun kilpaillaan siitä, kenen työsuhde päättyy ja kuka saa jäädä.

– Kuormittavissa tilanteissa ei aina tunnisteta, missä hyvän käytöksen raja kulkee ja epäasiallinen käyttäytyminen voi normalisoitua.

## MYÖS POMO VOI KIUSATA

Työpaikkakiusaamiseen puuttumisen pelisäännöt ovat peruslinjauksiltaan selkeät, mutta käytännön tilanteet ovat usein tulkinnanvaraisia. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa puuttumaan epäasialliseen kohteluun, mutta ei määrittele tarkasti, mikä kaikki on kiusaamista. ►

**KIUSAAMINEN ON  
USEIN HIENOVARAISTA  
ILMEILYÄ JA SELÄN  
TAKANA PUHUMISTA.**



## KIUSATTU TARVITSEE MUIDEN TUKEA.

Esihenkilöllä on oikeus johtaa työtä, antaa palautetta ja tehdä päätöksiä, myös sellaisia, jotka voivat tuntua epämiellyttäviltä. Kaikki huono kohtelu ei siis ole laitonta. Samalla työnjohdollinen valta mahdollistaa kiusaamisen.

– Olen huomannut, että esihenkilötarinat herättävät ihmisissä voimakkaita tunteita. Esihenkilöllä on kenties otollisin asema piilokiusaamiseen. Koska heillä on työnjohto-oikeus, he voivat myös lain sisällä tehdä kaikenlaista jännää toisille, Kaunisto sanoo.

Kiusaaminen ei kuitenkaan aina ole tietoista.

– Aina se ei ole edes tahallista, vaan esihenkilölle on voinut muodostua käsitys, että joku on epäpätevä ja tekee virheitä. Tällöin työntekijältä saatetaan vähentää tehtäviä ilman, että hän itse ymmärtää syytä.

Syyttävä sormi ei siksi osoita aina yksiselitteisesti yhteen henkilöön.

– Ei kukaan halua olla kiusaaja. Tosiasiassa meillä kaikilla on vähän erilaisia rooleja eri työyhteisöissä ja voimme eri tilanteissa toimia satuttavasti. Silloin pitäisi osata pysähtyä ja ottaa palaute vastaan.

### HUONO KÄYTÖS JUURTUU TYÖYHTEISÖÖN

Vaikka kiusaaminen tapahtuisi piilossa, työpaikan ilmapiiristä voi usein aistia, että kaikki ei ole kunnossa.

– Yhteisössä on pelkoa, ei uskalleta esitellä omia ajatuksia, ollaan vetäytyviä ja arkoja. Varsinkin myrkyllinen pomo saa työyhteisön helposti lamaantumaan, Kaunisto sanoo.

Esihenkilöllä on tärkeä rooli rajojen vetämisessä, mutta tilannetta ei aina voi ratkaista yksin.

– Jos kiusaaminen on jatkunut pitkään, yksittäisen esihenkilön voi olla todella vaikea muuttaa koko työskulttuuria.

Kiusaaminen ei ole vain yksittäisten ihmisten välistä. Se voi kietoutua työ-

# KIUSAAMINEN EI OLE RIITA VAAN VALLANKÄYTTÖÄ.

paikan toimintatapoihin ja rakenteisiin, jotka alkavat ylläpitää ilmiötä.

– Kun yksi savustetaan ulos, uusi työntekijä joutuu saman kohtelun kohteeksi.

Siksi pelkkä henkilövaihdos ei ratkaise ongelmaa. Kiusaamiseen puuttuminen vaatii koko työyhteisön toimintatapojen tarkastelua: miten työtä johdetaan, miten ristiriitoja käsitellään ja millaista käytöstä pidetään hyväksyttävänä.

## KIUSAAMISEEN VOI PUUTTUA

Työpaikkakiusaamiseen pitäisi puuttua ennen kaikkea työpaikalla. Vastuu on työnantajalla, mutta käytännössä liikkeelle lähteminen jää usein kiusatun vastuulle.

Jos voimavarat ovat vähissä, kiusaamisen puheeksi ottaminen voi tuntua ylivoimaiselta. Sitä vaikeuttaa myös se, että kiusaaminen jää helposti harmaalle alueelle: se on kokijalle todellista ja kuormittavaa, mutta ulkopuoliselle vaikeasti hahmotettavaa.

– Asiat saattavat mennä lainsäädännön mukaan oikein, mutta se ei tarkoita, etteikö tilanne olisi ollut väkivaltaisen, satuttava ja vaurioittava.

Silti tilanteeseen ei tarvitse jäädä yksin. Kauniston mukaan apua on tarjolla monesta suunnasta.

– Kiusattu voi ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, luottamushenkilöihin, ammattiliittoon ja työsuojeluviranomaisiin, hän luettelee.

Usein tilanteen ratkaiseminen vaatii myös työyhteisön ulkopuolista apua.

– Työyhteisösovittelijaan otetaan usein yhteyttä liian myöhäisessä vaiheessa. Tilanteiden annetaan muhia jopa vuosikausia ennen kuin niihin puututaan.

Sovittelun ohella myös työnohjaus voi olla hyödyksi, sillä sen avulla voidaan tarkastella koko työyhteisön toimintatapoja.

## Näin työpaikkakiusaamiseen voidaan puuttua

### • Ota asia puheeksi ajoissa

Jos se on mahdollista ja turvallista, kerro kokemuksestasi suoraan tai vie asia eteenpäin varhaisessa vaiheessa.

### • Kerro tilanteesta eteenpäin

Esihenkilö, ylempi johto tai HR on velvollinen puuttumaan tilanteeseen.

### • Hae tukea, älä jää yksin

Työterveyshuolto, työsuojeluvallatutettu, luottamusdustaja ja ammattiliitto voivat auttaa.

### • Hyödynnä ulkopuolista apua

Työnohjaus ja joskus työyhteisösovittelu voivat auttaa purkamaan tilannetta ja muuttamaan toimintatapoja.

### • Selvitä työnantajan toiminta

Ammattiliiton juristi voi arvioida, onko työnantaja toiminut lain ja sopimusten mukaisesti.

### • Puuttuminen on kaikkien etu

Kiusaaminen heikentää työilmapiiriä, lisää poissaoloja ja maksaa työnantajalle.

VINKIT ANTOI TIINA-EMILIA KAUNISTO.

– Työyhteisössä myös kiusaaja tarvitsee tukea. Työnohjauksessa voidaan pohdita, miten omat toimintatavat vaikuttavat muihin ja miten niitä voisi muuttaa.

Jos epäasiallinen kohtelu liittyy työnantajan toimintaan, tilanteesta voi hakea arviota myös juristilta.

– Tällaisissa tilanteissa kannattaa ottaa yhteyttä ammattiliittoon ja kysyä, onko työnantajan toiminta ollut asianmukaista.

## JOSKUS ON PARAS LÄHTEÄ

Kaikissa tilanteissa hyviä vaihtoehtoja ei ole tarjolla.

– Jos työyhteisössä ei puututa kiusaamiseen, sinne ei kannata jäädä loputtomiin rikkomaan itseään. Se voi johtaa pitkään sairauslomaan, eikä työpaikkakiusaamisesta välttämättä toivu koskaan kokonaan.

## Kiusaamista vai väkivaltaa?

Työelämässä puhutaan useimmiten työpaikkakiusaamisesta, vaikka ilmiötä kuvataan joskus myös henkisenä väkivaltana.

Kiusaaminen on vakiintunut arkikielen ja työelämän termi. Se kattaa laajan kirjon epäasiallista kohtelua ja on sanana monelle helpompi tunnistaa ja ottaa käyttöön. Väkivalta puolestaan on vahvempi ja juridisesti latautuneempi käsite.

– Ihmiset pitävät sanaa ”väkivalta” usein liian voimakkaaksi kuvaamaan omia kokemuksiaan ja he puhuvat mieluummin kiusaamisesta. Haluaisin puhua vain väkivallasta, mutta tein tietoisien valinnan ja puhuin kiusaamisesta, koska kirjan on tarkoitus sanoittaa ihmisten omia kokemuksiaan, Tiina-Emilia Kaunisto perustelee. Kokemuksen vakavuus ei silti riipu käytetystä termistä.

– Kiusaaminen ei ole riita, jossa kaksi osapuolta on samalla viivalla. Se on vallankäyttöä. Siksi kiusattu tarvitsee usein muiden tukea. Yksin tilanteesta on vaikea päästä irti.

## KAIKKI HUONO KOHTELU EI OLE LAITONTA.

Kaunisto muistuttaa, että kiusaamiseen puuttuminen on myös työnantajan etu.

– Huono ilmapiiri tulee työnantajalle kalliiksi. Se näkyy sairauspoissaoloina, tuottavuuden laskuna ja irtisanoutumisina. Myös sivusta seuraavat voivat voida huonosti ja lähteä pois. ■

*Jutussa lähteenä on käytetty teosta Tiina-Emilia Kaunisto: Piilokiusaajat ympärilläsi – Tunnista työpaikan myrkyttäjät (Bazar 2026).*

Saija Sulasma antaa ruokavalio-ohjausta kotihoidon tehtävässä. Hän kertoo lautasmallista, kasvisten tärkeydestä ja sydänmerkistä. Sulasma osallistui kisoihin toista kertaa.



# TAITAJISSA NÄHTIIN HUIMAA OSAAMISTA

TEKSTI MINNA LYHTY KUVAT ANNA AUTIO

Suomen parhaat opiskelijatittelivät Tuusulassa toukokuussa. Lähihoitajaopiskelijat kisasivat lähihoitaja- ja hyvinvointiteknologiaalajeissa.

**7**0-vuotias asiakas istuu nojatuolissa, kun kotihoidon työntekijä saapuu. Taitaja-finalisti **Ellen Lindholm** saapuu lavastettuun kotiin ja tervehtii asiakasta. Hän on saanut ohjeeksi laittaa tukisidokset, mitata verenpaine, muistuttaa aamulääkkeistä ja aamupalasta sekä tehdä lääkemuuoksen Furesis-lääkkeen annostukseen.

Ellen yrittää jututtaa asiakasta.

– Mikä on sun oma kokemus voinnista?

– Ihan hyvä.

– Entä kuinka sujuu liikkuminen?

– Rollaattorin kanssa vähän hankalaa.

Asiakas vastailee kysymyksiin, mutta ei turhia jutustele. Ellen työskentelee rauhallisella otteella samalla selittäen, mitä tekee.

– Ensin kolme kierrosta napakasti, leveämpi side tulee ylemmäksi. Sidos tukee verenkiertoa, edistää haavan paranemista ja vähentää turvotusta.

Taitaja-kisoissa hoitotyön lavastetut tilanteet ovat muuten aidontuntuisia, mutta kilpailijan täytyy sanoittaa ja perustella tekemistään arviointia varten. SuPerin tuomari **Anne Nylund** kertoo, että tuomarit haluavat tietää, ymmärtääkö finalisti, mitä hän on tekemässä ja miksi.

Potilaat ovat tarkoituksella vähäpuheisia.

## Taitaja2026

- Taitaja2026-kisat järjestettiin 18.–21.5.2026 Tuusulassa.
- Mukana oli 400 finalistia eri ammattialoilta.
- Lajeja oli yhteensä 48.

– Finalistin pitää osata kysyä oikeita kysymyksiä. Tehtävän suorittaminen on kuin salapoliisin työtä.

## SUUNNITELMAN VAIHTO LENNOSTA

Anne Nylundin mielestä lähihoitajalajissa varhaiskasvatuksen tehtävä oli vaikein, koska finalisti ei voi ennakoita, miten lapset käyttäytyvät.

– Voi tehdä hienon suunnitelman tuokioon, mutta jos lapsia ei kiinnosta, joutuu vaihtamaan suunnitelmaa lennosta. Oli uskomatonta nähdä, miten hyvin finalistit suoriutuivat. He saivat aikaiseksi vuorovaikutuksen vieraiden lasten kanssa tuomareiden ja yleisön valvovan silmän alla.



Kolmatta kertaa Taitaja-kisoihin osallistunut Ellen Lindholm keskittyy kotihoidon tehtävään. Tuomarit tekevät muistiinpanoja finalistin suoriutumisesta.

Nylund tuomaroit myös rastiradalla pisteessä, jossa finalistin piti valita suojarusteet infektiopotilaan hoitoon.

– Kuulostaa yksinkertaiselta, mutta se ei ollut sitä. Tarjolla oli erilaisia varusteita, joista piti valita oikeat. Kaikkia varusteita ei saanut pukea vain varmuuden vuoksi. Oikeassa työelämän vastaavassa tilanteessa seinällä on usein lappu, jossa luetellaan tarvittavat suojarusteet.

Nylund kertoo, että kilpailutehtävät ovat tarkasti suunniteltuja. Ne pohjautuvat tutkinnon perusteisiin. Taitaja-kisoissa näkyy lähihoitajan laaja ammattitaito.

– Olen häkeltynyt finalistien osaamisesta. Vaikka ei voitrais, jokainen finalis-

ti oppii valtavasti. Taitaja-kisoihin osallistuminen näyttää myös hyvältä CV:ssä.

### UUSI LAJI MUKANA

Lähihoitajaopiskelijat kisasivat lähihoitajalajin lisäksi hyvinvointiteknologiasa. Hyvinvointiteknologialajin tehtävät perustuvat sosiaali- ja terveysalan ja tieto- ja viestintäteknikan perustutkintoihin. Tutkinnoista valmistutaan esimerkiksi lähihoitajiksi, perustason ensihoitajiksi ja hyvinvointiteknologia-asentajiksi. SuPerin tuomari **Elina Kiuru** oli tuomarina lajissa neljättä kertaa.

– Finalistit olivat huippuammattilaisia. Tekninen osaaminen oli hämmäs-

### Esimerkkejä lähihoitajalajin tehtävistä:

- kotihoidon asiakastilanteita
- afasiapotilaan avustaminen
- lapsiryhmän ohjaaminen
- suojarusteiden pukeminen infektiopotilaan hoitotilanteessa
- potilaan elvytys
- apuvälineiden tunnistusta
- lääkelaskuja
- työhaastattelu

tyttävän hyvää. Parien yhteistyö, vuorovaikutuksellisuus ja asiakkaan kohtaaminen sujuivat erinomaisesti. Osamisessa oli vain pieniä eroja. Pisteitä pudotti se, jos unohti tehdä jonkin kriteereissä vaaditun asian, esimerkiksi kertoa tuomarille Blue-Bot-robotin toiminnot.

Tänä vuonna mukana oli ensi kertaa näytöslajina kasvatusta ja ohjausta, johon osallistuivat kasvatusta ja ohjausalan perustutkinnon opiskelijat. Näytöslaji tarkoittaa lajia, joka on mukana tapahtumassa esittely- tai kokeilumielessä, mutta jossa ei jaeta virallisia ammattitaidon SM-mitaleja. SuPerin tuomari **Johanna Pérez** oli lajissa tuomarina.

– Olen iloinen siitä, että ala tulee Taitajiin. Se tuo näkyväksi sitä, että varhaiskasvatuksessa lähihoitajien ja lastenohjaajien osaaminen täydentävät toisiaan. ►



Kasvatusta ja ohjausta oli ensi kertaa mukana näytöslajina.



## Malena Björkström on Suomen taitavin lähihoitajaopiskelija

**T**aitaja-kisojen lähihoitajalajin voitti ruotsinkielisessä Yrkesakademin i Österbotten -oppilaitoksessa opiskeleva 18-vuotias **Malena Björkström**.

Voitto meni samaan oppilaitokseen jo kolmantena vuonna peräkkäin. Taitaja-kisoihin valmistaudutaan oppilaitoksessa pitkäjännitteisesti.

– Sain opettajilta erinomaisia neuvoja. Kävimme läpi vanhoja case-keh-

täviä ja perehdyimme arviointikriteereihin. Käytin paljon aikaa myös teorian opiskeluun, koska halusin oppia lisää.

Malenalla oli jo kesken kisojen sellainen tunne, että ensimmäisten päivien tehtävät olivat menneet hyvin.

– Vaikeimmat tehtävät olivat varhaiskasvatuksen ohjaustilanne ja teoriatehtävät. Hoitotyön tehtävät sujivat hyvin.

Malena Björkström lähti mukaan Taitaja-kisoihin, koska hän halusi haastaa itseään ja nähdä, mihin hän pystyy ja kuinka paljon osaa. Tahto mitata osaamistaan toi Suomen mestaruuden lähihoitajalajissa.

Viimeisen päivän virtuaalitehtävä yllätti haastavuudellaan.

– Sain tehtävästä melko huonot pisteet. Ajattelin, että lähden koitiin ilman mitalia. Kun kuulin nimeni ensimmäisellä sijalla, tuntui epätodelliselta, että voitoin lähihoitajalajin kultaa.

### MITALI TODISTAA OSAAMISEN

Malena Björkströmin mukaan Taitaja-kisoihin kannattaa mennä mukaan, jos tykkää alasta ja kilpailemisesta.

– Olen ylpeä itsestäni, että uskalsin osallistua ja haastaa itseäni. Mitali on osoitus siitä, että osaan oman alan ja haluan kehittyä ja oppia lisää.

Malena on menossa kesäksi töihin kehitysvammaisten asumisyksikköön. Syksyllä hän palaa lähihoitajaopintojen pariin.

– En tiedä vielä, haluanko jatkaa opintoja valmistumisen jälkeen vai jäänkö työskentelemään lähihoitajana. Ajan kanssa näkee, mihin suuntaa elämä vie ja minne päädyn. Uskon kuitenkin, että kaikki järjestyy hyvin.

Malena haluaa kannustaa muitakin nuoria tarttumaan rohkeasti haasteisiin.

– Haluan sanoa muillekin, että uskokaak itseenne. Pystytte paljon enemmän kuin itse uskottekaan.



Lähihoitajalajissa kultaa sai Malena Björkström (keskellä). Hän opiskelee ruotsinkielisessä Yrkesakademin i Österbottenissa. Hopealle sijoittui Ellen Lindholm Omniasta (vasemmalla), Espoon seudun koulutuskuntayhtymästä. Pronssin vei Maria Vall Turun ammatti-instituutista.

# Hyvinvointi- teknologiassa yhdistyy kaksi alaa

**H**yvinvointitekniikallajissa voiton veivät lähihoitaja **Venla Myllymäki** ja hyvinvointitekniikka-asettaja **Oona Aalto**. Kumpikin valmistui tänä keväänä Turun ammatti-instituutista.

– Tiesin, että olemme hyviä, mutta en odottanut ykkössijaa. Tämä ei ollut arvontavoitto, vaan teimme töitä tämän eteen, Venla sanoo.

Hyvinvointitekniikka on moniammatillinen laji, jossa kilpailijapari käyttää terveys- ja hyvinvointitekniikkaa asiakkaan hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja turvallisuuden tukemisessa. Kahden eri alan ammattilaisen on yhdistettävä kilpailutehtävissä osaamisensa.

– Yhteistyömme sujui hyvin, vaikka dynamiikkamme on sellainen, että puhumme välillä toistemme päälle. Kun Oona keskittyy, hän pyytää minua välillä olemaan hiljaa. Koen, että tasapainotamme toisiamme. Olen rohkea ja sanon suoraan, Oona taas rauhoittaa tilanteita, Venla kuvaillee.



Hyvinvointitekniikallajin voittajien kilpailunumero oli osuvasti numero 1.

Venlan ja Oonan mielestä tehtävät olivat sellaisia, että niissä korostui enemmän lähihoitajan kuin hyvinvointitekniikka-asettajan osaaminen.

– Huomasin, että Oona selkeästi tietää, mitä tekee. Olisi voinut olla enemmän tehtäviä, joissa tarvittiin teknologista osaamista, Venla sanoo.

## TEHTÄVIÄ PAINEEN ALLA

Kilpailupari harjoitteli valmentajan ohjauksessa, tutustui erilaisiin laitteisiin ja opiskeli teoriaa. Opettajat järjestivät käytännön tilanteita.

– Eräässä harjoituksessa toinen opettaja oli motivoitunut ja toinen ei. Harjoittelimme, kuinka saamme kum-

matkin mukaan. Finaalitehtävissä ei ollut yhtä hankalia asiakkaita, Oona kuvailee.

Voittajakaksikon mukaan vaikeinta oli työskennellä paineen alla ja hallita ajankäyttöä. Yleisö piti sulkea pois mielestä.

– Viime vuoden finalistit olivat varoittaneet, että tuomarit ovat selän takana koko ajan. Kun keskittyi tehtävään, hekin unohtuivat, Venla kertoo.

– Jos emme olisi tienneet tätä, se olisi ollut shokki, Oona jatkaa.

Venlalla ja Oonalla on lähitulevaisuuden suunnitelmat selvät. Venla jatkaa työtään vammaisten lasten parissa ja Oona suuntaa hyvinvointitekniikka-asettajaksi.



Hyvinvointitekniikallajissa kultaa saivat Oona Aalto ja Venla Myllymäki Turun ammatti-instituutista (keskimmäinen pari). Hopealle tulivat samasta oppilaitoksesta Axel Ivanoff ja Meeri Tuokkola. Pronssi meni Keudaan Taru Mäkelälle ja Venla Huoviselle.

# IHANA JA VAATIVA AURINKO

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVAT MOSTPHOTOS

Auringon UV-säteily lisää melanooman ja muiden ihosyöpien riskiä. Mitä varhaisemmassa vaiheessa melanooma todetaan, sitä parempi ennuste on, joten ihoa kannattaa tarkkailla säännöllisesti.

**A**urinko tuo monille hyvän mielen, ja lämpö tuntuu iholla miellyttävältä. Auringonvalo tehostaa D-vitamiinin tuotantoa ja laukaisee aivoissa mielihyvähormonin serotoniinin eritystä.

Hyödyt saa jo lyhyestä oleskelusta auringossa. Liiallinen altistus ja ihon palaminen puolestaan lisäävät merkittävästi ihosyöpien riskiä. Vaara tunnetaan, mutta kesällä se unohtuu helposti. Terveystalon yleislääkäriin **Emilia Laguksen** mukaan syyt ovat varsin inhimilliset.

– Samalla tavalla ihmiset tietävät, miten syödään ja eletään muutoinkin terveellisesti, mutta emme me aina toimi suositusten mukaan, hän toteaa.

## MELANOOMA YLEISTYY

Auringon haitat liittyvät UV-säteilyyn, joka vaikuttaa ihon pigmenttisoluihin ja saa ihon ruskettumaan. Rusketus on ihon tapa suojautua säteilyltä. Kun suoja ei enää riitä, iho palaa. Liiallinen UV-säteily vaurioittaa ihon soluja ja niiden perimää ja lisää ihosyöpäriskiä.

Melanooma on ihosyövästä vaarallisin. Suomessa siihen sairastuu vuosittain noin 1 800 ihmistä. Määrä kasvaa vuosi vuodelta, eikä suunta ennusteiden mukaan taitu lähivuosina.

– Viime kesänä herätti huolta ilmiö, jossa nuoret seurasivat UV-sätei-

lyennusteita, eivät suojautuakseen vaan ruskettuakseen mahdollisimman tehokkaasti, Emilia Lagus kertoo.

Melanooma on alle 30-vuotiaiden naisten yleisin syöpä. Sen riski kasvaa kumulatiivisesti eli mitä useammin iho saa liikaa aurinkoa ja palaa, sitä suuremmaksi sairastumisen riski kasvaa. Myös perintötekijät vaikuttavat.

Syöpärekisteristä löytyy myös toisenlainen kiinnostava tilastotieto: ihomelanooma on Suomessa harvinaisempi perusasteen koulutuksen suorittaneilla kuin korkeakoulutetuilla. Se liittyy mahdollisesti terveyskäyttäytymiseen, elämäntapoihin ja altistumiseen.

## VARHAINEN TUNNISTAMINEN PARANTAA ENNUSTETTA

Vaarallisuudestaan huolimatta melanooma on usein hoidettavissa, kunhan se tunnistetaan ajoissa.

– Kun melanooma löydetään varhain ja saadaan poistettua ennen leviämistä, ennuste on parempi, Emilia Lagus kertoo.

Valtaosa melanoomista näkyy iholle. Noin 20–30 prosenttia saa alkunsa olemassa olevasta luomesta, mutta vielä useammin se syntyy uutena luomena tai ihomuutoksena aiemmin terveelle iholle. Laguksen mukaan huoli ihomuutoksista on tavallinen syy hakeutua yleislääkäriin vastaanotolle.

– Usein kaikkein huolestuneimpia ovat ne, jotka suojaavat ihoaan tunnollisimmin. Toisaalta joskus huomaa vastaanotolla luomen, vaikka potilas olisi tullut aivan muusta syystä, ja ohjaan hänet jatkotutkimuksiin.

Epäilyttävät ihomuutokset poistetaan usein paikallispuudutuksella terveystieteiden tai työterveyshuollossa. Patologi tutkii poistetun kudoksen varmistaakseen, onko muutos hyvä- vai pahanlaatuinen.

– Ensisijainen hoito on leikkaus. Joskus sillä saadaan koko melanooma pois. Joskus se on levinnyt muihin kudoksiin, jolloin tarvitaan lisäksi muita syöpähoitoja. Joskus näitä hoitoja käytetään estämään uusiutumista. ▶

**MELANOOMA ON  
ALLE 30-VUOTIAIDEN  
NAISTEN YLEISIN  
SYÖPÄ.**



## Ihon tarkkailun aakkoset

Iho muuttuu iän myötä luonnollisesti, mutta myös ulkoiset tekijät, kuten auringon UV-säteily, vaikuttavat siihen. Ihoa kannattaa käydä läpi säännöllisesti, muutaman kuukauden välein, jotta poikkeuksellisiin muutoksiin on helpompi kiinnittää huomiota.

Valokuvaaminen voi auttaa muutosten seuraamisessa. Kuvassa luomen viereen voi laittaa kolikon tai viivoittimen, se helpottaa koon muutosten arviointia.

Ihoa kannattaa tarkkailla kauttaaltaan. Hankalien paikkojen tarkistamisessa voi hyödyntää peiliä tai pyytää muiden apua.

Suurin osa melanoomista kehittyy olemassa olevaan luomeen tai uuteen luomeen. Luomia tulee iän myötä lisää, ja valtaosa niistä on vaarattomia. Huomiota kannattaa kiinnittää erityisesti muutoksiin ja käyttää ABCDE-muistisääntöä:

- **A (Asymmetry):** luomi on epäsymmetrinen
- **B (Border):** reunat ovat epätasaiset tai rosoiset
- **C (Color):** luomessa on useita värejä tai sävyjä
- **D (Diameter):** halkaisija on yli 6 millimetriä
- **E (Evolving):** luomi kasvaa, muuttaa muotoaan tai väriään, kutisee tai vuotaa

Mitä useampi näistä piirteistä täyttyy, sitä suuremmalla syyllä muutos kannattaa näyttää terveydenhuollossa.

*Vinkit antoi yleislääkäri Emilia Lagus Terveystalosta.*



Uudet immuunijärjestelmää aktivoivat ja biologiset lääkkeet ovat parantaneet levinneen melanooman ennustetta.

### TARKKAILE IHOA SÄÄNNÖLLISESTI

Varhaisen tunnistamisen takia Emilia Lagus kannustaa tarkkailemaan ihoa säännöllisesti.

– Iholla kannattaa kiinnittää huomiota siihen, mikä on muuttunut. Onko tullut uusia ihomuutoksia? Ovatko vanhat muuttuneet? Iho on hyvä käydä läpi kauttaaltaan, myös jalkapohjista. Lääkärinä kiinnostaa, jos jokin luomi ”ei kuulu joukkoon”, on erilainen kuin muut.

Epäilyttävät luomet ovat usein suuria, epäsymmetrisiä, sahalaitaisia ja monivärisiä. Myös kutina ja verenvuoto voivat olla huolestuttavia merkkejä. Mitä useampi näistä piirteistä täyttyy, sitä tärkeämpää muutos on tarkistaa, vaikka yksittäisille oireille voikin löytyä harmiton selitys.

– Joskus kutiseva, verta vuotava patti iholla onkin pelkkä hyttysenpisto, jota ihminen on huomaamattaan raapinnut.

### KÄYTETTY AURINKOVOIDE ON KAIKKEIN TEHOAKAIN

Auringon hyödyt peittoavat haitat, kunhan ihon muistaa suojata oikein.

– Suurin osa melanoomista voitaisiin ehkäistä suojautumalla asianmukaisesti auringolta.

## UV-SÄTEILYLLE ALTISTUU MYÖS PILVISELLÄ SÄÄLLÄ JA VARJOSSA.

Suojautuminen alkaa yksinkertaisista keinoista.

– Kannattaa vältellä oleskelua ulkona keskellä päivää, kun UV-säteily on voimakkainta, ja suosia varjoa.

UV-ennusteen voi tarkistaa Ilmatieteen laitoksen verkkosivuilta.

Lagus suosittelee lisäksi suojaavaa vaatetusta ja aurinkovoidetta, jonka suojakerroin on 50.

– Kaikkein paras voide on se, jota oikeasti tulee käytettyä. Aurinkorasvaa sipaistaan usein vain vähän kasvoille, ja sen lisääminen päivän aikana unohtuu.

Aurinkovoidetta on lisättävä päivän aikana, ei pelkästään uinnin jälkeen. UV-säteilylle altistuu myös pilvisellä säällä ja varjossa, vaikka vähemmän kuin suorassa auringonpaisteessa.

Lasten ja nuorten iho tarvitsee erityistä suojaa. Se on ohuempaa ja palaa herkemmin kuin aikuisen iho. Pienimpien lasten iho kannattaa suojata vaatteilla.

## Melanooma voi piiloutua tummassa ihossa

Auringon UV-säteilyyn liittyy myös vääriä käsityksiä. Yksi vaarallisimmista on se, ettei rusketunutta tai luonnostaan tummaa ihoa tarvitsisi suojata auringonvalolta. Ihon väriaine melaniini suojaa auringon UV-säteilyltä ja tumma iho sietää aurinkoa paremmin kuin vaalea, mutta se ei estä säteilyn haittoja ja myös tumma iho voi palaa auringossa.

Tummaihoisen riski sairastua melanoomaan on pienempi, mutta ennuste on usein huonompi, koska melanoomaa ei osata epäillä eikä tunnistaa ajoissa.

– Ihotautikuvat ovat usein vaalealla iholla, ja lääkärit tunnistavat edelleen tumman ihon muutokset huonommin, toteaa yleislääkäri Emilia Lagus Terveystalosta.

Tummassa ihossa melanooma voi olla lähes ihonväriäinen, mikä vaikeuttaa sen tunnistamista. Muutokset voivat olla huomaamattomia, esimerkiksi kynteen ilmestyvä tumma juova tai mustelmaa muistuttava läiskä.

Vaalealla iholla melanooma syntyy tavallisesti auringolle altistuneille alueille. Tummemmalla iholla sitä esiintyy useammin jalkapohjissa, kämmenissä, kynsien alla tai limakalvoilla.

– Peittävä, tiheä kangas riittää hyvin, mutta UV-vaatteet ovat helteellä ohuita ja miellyttäviä käyttää.

Lagus muistuttaa myös alueista, joihin suoja helposti unohtuu.

– Leveälierinen hattu suojaa päätä ja kasvoja, ja silmät on hyvä suojata aurinkolaseilla.

Tärkeintä ei ole täydellinen suojautuminen vaan järkevä tasapaino.

– Kesästä ja auringosta pitää nauttia ilman syyllisyyttä, kunhan muistaa suojata ihon ja välttää palamista. ■

# Hymyile, olet Turvassa.



Meiltä saat helposti just sulle sopivan turvan ja alan parhaan palvelun – aina hymyn verran paremmin (EPSI Rating 2025).

**Valitse paras, valitse Turva.**

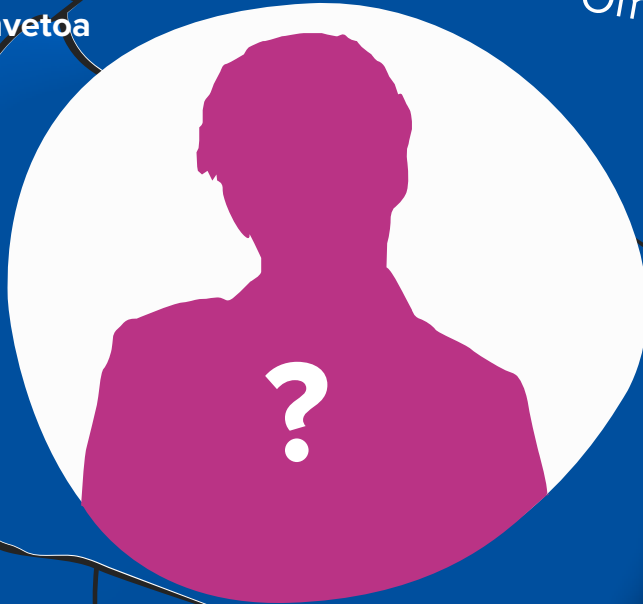
**TURVA**  
VAKUUTUSYHTIÖ

# Rajanvetoa trilogian viimeinen osa

torstaina 10.9.26 klo 18.

[superliitto.fi/rajanvetoa](http://superliitto.fi/rajanvetoa)

Ilmoittaudu  
mukaan  
OmaSuPerissa!



# SUPER RAJANVETOA

# SUPERLEHTI.FI

Aina uusia uutisia hoitoalan ammattilaiselle.



*Lähi-  
hoitajan  
oma lehti  
verkossa!*





PETTERI KIVIMÄKI

# NORDCARE3 -tutkimus paljastaa vanhustyön tilan

**N**ORDCARE3-seurantatutkimus, joka tarkastelee hoivatyön olosuhteiden muutosta vuosina 2005–2025, osoittaa, että suomalainen vanhustyö on ajautunut huolestuttavaan tilaan. Työn kuormittavuus on kasvanut, työn mielekkyys heikentynyt ja yhä useampi työntekijä harkitsee alan jättämistä. Kyse ei ole tilapäisestä ongelmasta vaan pitkään jatkuneesta rakenteellisesta kehityksestä.

Tutkimuksen aineistona ovat SuPerin, JHL:n ja Tehyn jäsenten vastaukset Jyväskylän yliopiston kyselytutkimukseen viime syksynä sekä vuosina 2015 ja 2005. Vastaajia kertyi tällä kertaa 3 650. Kesäkuun alussa julkaistu tutkimusraportti ”Hoivatyön muutossuunnat” on vapaasti ladattavissa Jyväskylän yliopiston sivulta.

Hoivatyö on muuttunut entistä vaativammaksi etenkin, koska asiakkaiden hoidon tarve on kasvanut. Asiakkaiden muistisairaudet, toimintakyvyn heikkeneminen ja mielenterveysongelmat lisäävät työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta. Samaan aikaan resurssit eivät ole kehittyneet vastaavasti, joten ikääntyneet pääsevät palvelui-

den piiriin vasta huonommassa kunnossa kuin aiemmin. Työntekijät kokevatkin entistä useammin asiakasmäärän liian suureksi. He kokevat jatkuva kiirettä ja riittämättömyyttä. Tämä näkyy lisääntyneinä fyysisinä vaivoina, kuten selkäkipuina, sekä henkisinä oireina, kuten univaikeuksina ja uupumuksena. Sairauspoissaolot ja myös sairaana työskentely ovat yleistyneet.

Työn mielekkyys on myös heikentynyt, erityisesti ympärivuorokautisessa hoidossa. Keskeinen syy on kokemus siitä, ettei työssä pysty tarjoamaan ammattietiikan edellyttämää hoivaa. Kotihoidossa vaikutusmahdollisuudet omaan päivittäiseen työhön ovat puolestaan romahtaneet, mikä on huolestuttavaa, koska työautonomia ymmärretään nykyisin työhyvinvoinnin keskeiseksi tekijäksi.

*Työympäristö  
on muuttunut  
turvattommaksi.*

Työympäristö on muuttunut turvattommaksi. Väkivallan uhka, häirintä sekä vihamielinen ja rasistinen kommentointi ovat lisääntyneet, mikä kuormittaa työntekijöitä entisestään. Entistä useampi onkin huolestunut terveydestään ja turvallisuudestaan.

Samalla alan pitovoima on heikentynyt dramaattisesti: peräti 59 prosenttia kotihoidon työntekijöistä ja 62 prosenttia ympärivuorokautisen hoidon työntekijöistä harkitsee työnsä lopettamista. Lähes puolet työn lopettamisesta harkitsevista haluaisi jättää koko sosiaali- ja terveystalouden.

Tutkimus kuvaa viimeisen kahden vuosikymmenen kehitystä ”huonona kierteenä”, jossa kasvava kuormitus, työn laatuongelmat ja henkilöstöpula ovat jatkuvasti vahvistaneet toisiaan. Taustalla vaikuttavat väestön ikääntyminen, resurssipaineet ja työelämän muutokset.

NORDCARE3-tutkimus osoittaa, että hoivatyön olosuhteet ovat 20 vuoden ajan huonontumistaan huonontuneet. Tämä kehityssuunta on käännettävä välittömästi, mikäli alalle halutaan jatkossakin saada motivoitunutta ja pätevää henkilökuntaa. ■



# KENEN LAPSI JÄÄ SIVUUN?

TEKSTI ANTTI VANAS KUVITUS SALLA PYYKÖLÄ

Oma ryhmä on lapsen kehitykselle ratkaisevan tärkeä asia, ja ryhmästä erottaminen sattuu. Tämä tiedetään, mutta silti osa päiväkotilapsista sivuutetaan tai jätetään ulkopuolelle.

**O**masta ryhmästä eristäminen on lapselle raastava kokemus. Ihmislajin geenimuistiin satojen vuosituhansien aikana ohjelmoitunut hälytyskello pärähtää soimaan: olet yksin – olet vaarassa!

– Tutkimusten perusteella tiedetään, että ulkopuolelle jättäminen aktivoi saman aivoalueen kuin kivun tunne. Poissulkeminen tuntuu lapsesta todella pahalta, päiväkodin inklusiosta elokuussa väittelevä **Tiina Kuutti** kertoo.

Oma ryhmä antaa paljon muutakin kuin turvallisuutta. Yhdessä muiden kanssa lapsi oppii odottamaan vuoroaan, pitämään puolensa, neuvottelemaan ja pyytämään anteeksi. Ryhmän ulkopuolella ei ole yhteenkuuluvuuden tunnetta eikä yhteisiä ilon ja surun hetkiä.

Oma ryhmä on lapselle niin tärkeä asia, että ryhmästä ulos sulkemisen luulisi olevan varhaiskasvatuksessa kiellettyjen asioiden listan kärjessä. Kuutin tulosten perusteella näin ei kuitenkaan ole.

– Osa lapsista sivuutetaan tai jätetään ulkopuolelle. Näin toimiessaan päiväkodin aikuiset luovat ympäristön, jossa poissulkemisesta tulee lastenkin hyväksymä toimintatapa, Kuutti sanoo.

Ryhmään kuulumisen keskeinen rooli lapsen kehityksessä on tutkimuksissa moneen kertaan vahvistettu tosiasia. Päiväkodin todellisuus ei kuitenkaan synny pelkästään tieteen faktoista. Siihen vaikuttavat myös ryhmän aikuisten arvot, asenteet ja ennakkoluulot.

– Lasten kuulumisen joukkoon on päiväkodin aikuisista kiinni, ja osallisuuden toteutuminen on aikuisten vastuulla, Kuutti alleviivaa.

## YHTEISTÄ ILOA JA DIAGNOOSIPUHETTA

Aikuisten arvojen ja asenteiden pohjalta päiväkotiryhmään kehittyä toimintaa ohjaava sosiaalinen todellisuus, eräänlainen hiljainen johtosääntö, joka kertoo ”miten asiat meillä tehdään”.

Tämän todellisuuden sisällä ryhmän lapset ja aikuiset päivän viettävät. Ryhmään asettunut puhe- ja toimintatapa voi suosia tai olla suosimatta ryhmään kuulumista, ja se voi Kuutin mukaan myös vaihdella tilanteen mukaan. ►

– Yhteenkuuluvuuden varaan rakentavissa inklusiivisissa päiväkotiryhmissä lapsista puhuttiin myönteisesti ja ymmärtäen. Me-muoto ja puheessa kuulunut yhdessä tekemisen ilo kertoivat, että aikuiset tunsivat aidosti kuuluvansa lasten kanssa samaan ryhmään.

Yhteenkuuluvuutta vähemmän rakentavissa eksklusiivisissa ryhmissä aikuiset keskittyivät kuvailemaan lasten ongelmia diagnoosikielellä.

– Lapsen ajatukset ja kokemukset jäivät puheessa taka-alalle. Eksklusiivisesti asennoituva aikuinen miettii rooliaan ulkopäin ja eristää itsensä lapsista yleistyksillä ja diagnooseilla.

Rajat eivät olleet ehdottomia, eikä yksittäinen työntekijä välttämättä edustanut selvästi jompaa kumpaa suuntaa. Kuutin mukaan moni työntekijä häilyi jossakin eksklusiivi-

*“Totta kai lapsi turhautuu, se saattaa tulla aggressiiviseksi sen takii, et hän ei tuu kuulluks ja ymmärretyks.”*

*“Me laitetaan huone lukkoon, vähiovi kiinni, ja todetaan, että tämä leikkii täällä ja teillä on leikit tuolla.”*

suuden ja inklusiivisuuden välimailla ja taipui suuntaan tai toiseen tilanteen mukaan.

– Aikuinen saattoi suhtautua johonkin lapseen yleensä ottaen ymmärtävästi ja inklusiivisesti, mutta leikkitalanteissa asenne muuttui. Jos lapsi ei osannut leikkiä aikuisen odotusten ja sääntöjen mukaan, hänet siirrettiin leikistä pois.

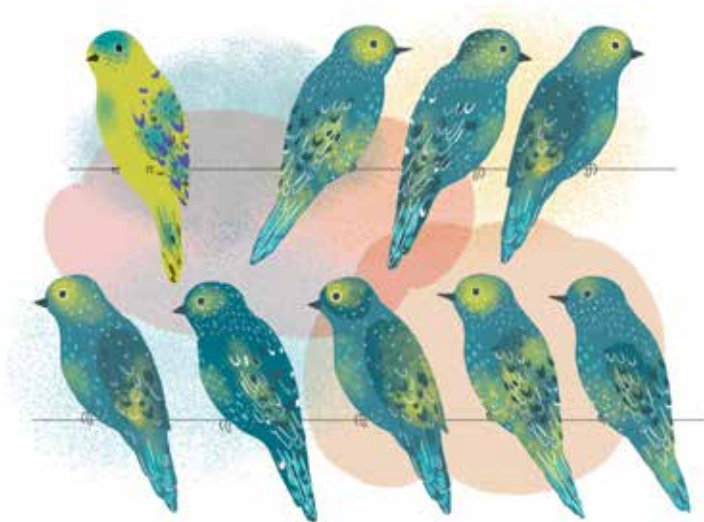
Kuutti muistuttaa, ettei lapsen poistaminen leikkiryhmästä ole aina väärin, ja joissakin akuuteissa tilanteissa niin pitääkin tehdä.

– Joskus lapsen on helpompi rauhoittua toisessa tilassa, mutta silloinkin työntekijöiden pitää huolehtia siitä, että yhteistä toimintaa päästään tilanteen rauhoituttua jatkamaan. Jos sama lapsi siirretään sivuun viikosta ja kuukaudesta toiseen, syy ei ole lapsessa vaan aikuisessa.

#### TYÖN VÄHÄTTELY VIE KEHITYSHALUT

Kuutti ei pidä ulossulkevaa kasvatusasennetta yksittäisen ammattilaisen persoonallisuuspiirteenä tai työyhteisön pysyvänä ominaisuutena. Ajattelu- ja toimintatavan vaihtaminen on mahdollista, mutta helppoa se ei ole.





*“Meillä oli vappudisko, soitimme musiikkia ja tanssimme. Näin, kuinka paljon lapsi nautti siitä. Siellä oli paljon tapahtumia, hälinää ja vauhtia, ja hän nauroi aivan sydämensä pohjasta.”*

– Inklusiivisuutta voi oppia, mutta se vaatii yhteistä ja raadollisuuteen asti rehellistä pohdintaa siitä, miksi meidän ryhmässä toimitaan näissä tilanteissa niin kuin toimitaan.

Ulossulkevaan työtapaan voi olla monta syytä. Työntekijäpulaan usein vedotaan, mutta Kuutin mielestä sillä ei voi aina perustella lapsen perustarpeen vastaista toimintaa.

– Eniten suuntaan vaikuttavat työntekijöiden asenteet ja tiimin tuki. Toki sekini on tärkeää, jääkö varhaiskasvatuksen ammattilaisille kiireiltään tarpeeksi aikaa pysähtyä pohtimaan asioita yhdessä.

Kuutin mielestä julkista keskustelua leimaa tällä hetkellä

varhaiskasvatuksen merkityksen väheksyntä. Ikään kuin lapsia pystyisi päiväkodissa kasvattamaan kuka tahansa.

– Inklusiivisen ryhmätoiminnan toteuttaminen vaatii vankkaa osaamista. Varhaiskasvatuksen julkinen väheksyminen turhauttaa alan ammattilaisia, ja turhautuminen vähentää intoa kehittää omaa ammattitaitoa.

Epävarmoina aikoina paluu perusasioihin auttaa.

– Pitää pysähtyä miettimään lapsen näkökulmaa. Lapsi tarvitsee osallisuutta, ja varhaiskasvatuksessa lapsen etu on asia numero yksi. Varhaiskasvatusryhmässä aikuisten tehtävä on olla lapsen puolella. ■

## Tutkija tapasi päiväkodin ihanat aikuiset

**K**oulun ja varhaiskasvatuksen inklusiivisuus on ikuisesti kuuma keskustelunaihe. Tunteita nostattavat erityisesti ryhmäjaot: jotkut kannattavat lapsen tukemista mahdollisimman pitkälle yleisessä ryhmässä, toiset taas vaativat ”häiriikkölasten” eristämistä omiin ryhmiinsä.

Tiina Kuutin väitöstutkimuksen näkökulma inklusioon on toinen. Kuutti ei tutki sitä, millä perusteella lapsia jaetaan erilaisiin ryhmiin vaan sitä, mitä ryhmien sisällä tapahtuu, oliko kyse sitten yleisestä, integroidusta tai erityisestä ryhmästä.

– Minua kiinnosti ennen kaikkea se, miten missä tahansa varhaiskasvatusryhmässä luodaan kaikille lapsille sellainen olo, että he tuntevat kuuluvansa joukkoon, ja että jokaisella on mahdollisuus kaverisuhteisiin.

Tutkimukseen osallistui 26 varhaiskasvatuksen ammattilaista kahdeksasta varhaiskasvatusryhmästä. Haastatellut työskentelivät erityisryhmissä, integroiduissa erityisryhmissä ja tavallisissa lapsiryhmissä. Mukana oli varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, varhaiskasvatuksen opettajia, erityisopettajia, henkilökohtaisia avustajia ja ryhmäavustajia.

Tutkimus käsittelee inklusiivisen varhaiskasvatuksen rajoja, esteitä ja toivoa. Haastattelujen lisäksi Kuutti havainnoi päiväkotiryhmiä paikan päällä.

Kenttä oli Kuutille ennestään tuttu, sillä hän on kouluttautunut sekä varhaiskasvatuksen opettajaksi että luokan- ja erityisopettajaksi, ja työkokemustakin löytyy kaikilta näiltä aloilta. Tällä hetkellä hän toimii yliopisto-opettajana Itä-Suomen yliopiston

varhaiskasvatuksen opettajakoulutuksessa.

– Osa haastatteluista veti surulliseksi, kun selvisi, ettei osallisuus toteudu kaikilla lapsilla, tutkija muistelee.

Toivoa ja iloa Kuutti löysi inklusiivisten lapsiryhmien päivittäisiä puuhia havainnoidessaan.

– Lapset ja aikuiset iloitsivat leikittä yhdessä, ja aikuiset todella kokivat olevansa samaa ryhmää lasten kanssa. Oli upeaa seurata, miten joukko ammattitaitoisia ja aivan ihania aikuisia teki töitä sen eteen, että jokainen lapsi tuntisi kuuluvansa joukkoon. ■

### VÄITÖS

INKLUSIIVISEN VARHAISKASVATUKSEN RAJAT, ESTEET JA TOIVO. ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO 2026.

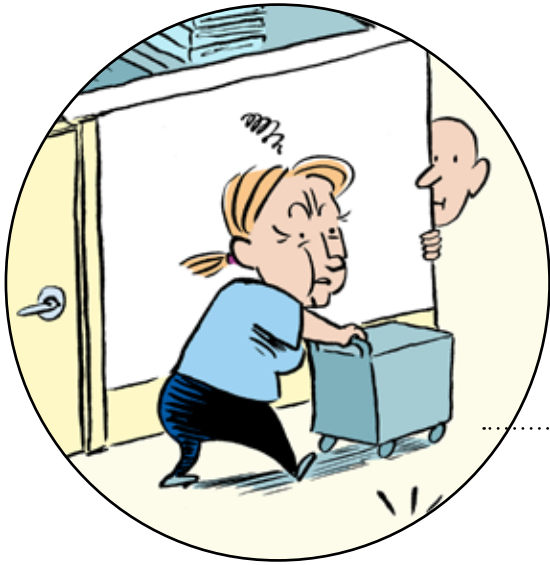
SUORAT LAINAUKSET OTETTU TIINA KUUTIN TUTKIMUKSESTA.



# Tuttuja tyyppejä

TEKSTI JENNA PARMALA KUVITUS ROBERT OTTOSSON

Jokaisessa työyhteisössä on omat vakiohahmonsä.  
Tunnistatko joukosta kollegasi tai ehkä jopa itsesi?



## 1. Ärjy

**"MITÄ NYT TAAS?"**

**Tuntomerkit:** Menetti hermonsä vuoden 2022 lakkojen aikaan. Sen jälkeen Ärjyn mielenterveys on roikkunut ohuen langan varassa. Ärjyn huuto ja tiuskinta tekevät työvuorosta varsin tulisen kokemuksen. Kaikenlainen mokaaminen saa Ärjyn kilahtamaan.

**Varo tätä:** Älä testaa hälytysrannekeita, kun Ärjy on vuorossa.

**Paras piirre:** Kukaan ei hölmöile, kun Ärjy on vuorossa.

## 2. Räpsy

**"ÖÖ"**

**Tuntomerkit:** Valtavan pitkät ripset ja hämmentynyt ilme. Usein nuori harjoittelija, joka ei juuri puhua pukahda. On vaikeaa saada selville osaamisen tasoa, joskus myös nimeä.

**Varo tätä:** Älä vain kysy mielipidettä kaikkien edessä.

**Paras piirre:** Ajan kanssa rohkeus lisääntyy.



## 3. Muskeli

**"POIS TIELTÄ"**

**Tuntomerkit:** Kutsutaan paikalle, kun kaivataan lihasvoimaa.

**Varo tätä:** Älä vihjaile, että hän on työyhteisössä vain lihastensa ansiosta.

**Paras piirre:** Ei väsy.



#### 4. Rivo-Riitta

**"OOTKO KUULLUT TÄTÄ JUTTUA..."**

**Tuntomerkit:** Hähätys kuuluu jo kaukaa. Rivo-Riitta on sanamuunnoksien ja mustan huumorin ammattilainen.

**Varo tätä:** Viattomuus.

**Paras piirre:** Oikein synkällä hetkellä vain hänen vitsinsä naurattavat.



#### 5. Duunistöis

**"MÄ MEEN NYT"**

**Tuntomerkit:** Tulee paikalle, pitää kaikki lakisäätteiset tauot ja lähtee.

**Varo tätä:** Kahdenkeskinen lounas.

**Paras piirre:** Ei osallistu juoruiluun työpaikalla.



#### 6. Superhoitaja

**"MIKSI ET KYSYNYT HETI?"**

**Tuntomerkit:** Tietää kaiken, tuntee kaikki. Oman alansa huippuosaaja. Haluaa, että kaikki saavat parasta mahdollista hoitoa.

**Varo tätä:** Laiskottelu raivostuttaa Superhoitajaa.

**Paras piirre:** Osaa auttaa aivan kaikessa.



#### 7. Toinen jalka eläkkeellä

**"MINÄHÄN OLEN JO TYÖURANI TEHNYT"**

**Tuntomerkit:** Puhlee puutarhastaan ja matkasuunnitelmistaan lakkaamatta. Huomio on jatkuvasti lähestyvissä eläkepäivissä.

**Varo tätä:** Älä muistuta eläkkeiden leikkauksista.

**Paras piirre:** Osaa valtavasti asioita, mutta ei pingota.



## 8. Työbestis

**"IHANAA, SÄ TULIT!"**

**Tuntomerkit:** Hänen kanssaan työvuoro menee vauhdilla, eikä sen aina soisi loppuvan.

**Varo tätä:** Älä jätä muita ulkopuolelle, vaikka viihtyisitte vain kahdestaan.

**Paras piirre:** Hänellä on aina paikka sydämessäsi.



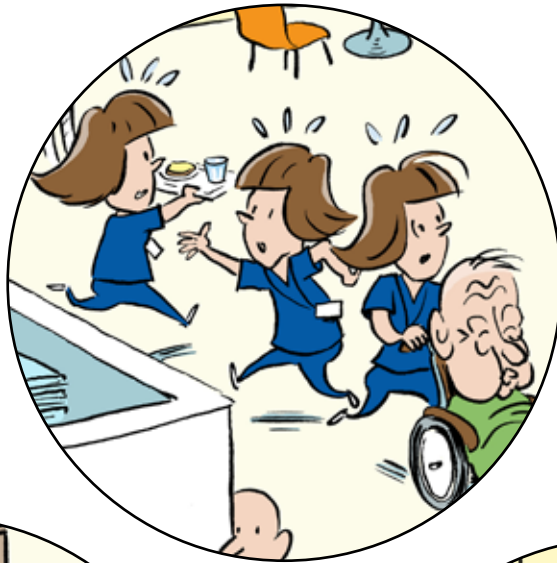
## 9. Luova hörhö

**"MITÄ JOS LAITETTAISIIN PARI JOULUVALOAA?"**

**Tuntomerkit:** Viihtyy askartelulaatikon äärellä, tykkää ideoita, nypertää ja näper-tää. Kaipaa esihenkilöltä enemmän luovaa vapautta.

**Varo tätä:** Älä unohda kehua seinälle liimattuja syksyn lehtiä.

**Paras piirre:** Haluaa tuoda iloa työpaikalle.



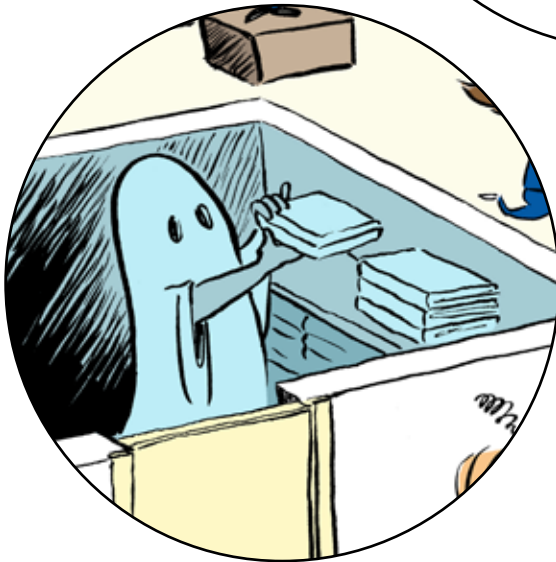
## 10. Kiire-Kiire

**"NYT EI EHDII!"**

**Tuntomerkit:** Hän on siellä, täällä ja tuolla, aina vauhdissa.

**Varo tätä:** Älä vain pyydä tauolle.

**Paras piirre:** Keneltäkään ei unohdu, että töitä on enemmän kuin yksi ihmisen ehtii tehdä.



## 11. Liinavaatekaapin kummitus

**"TÄÄLLÄ OLI VIELÄ VÄHÄN VIKKATAVAA"**

**Tuntomerkit:** Kummitusta ei ole näkynyt työtehtävissä koko päivänä. Oletko kurkistanut liinavaatekaappiin? Siellä oli varmaan taas jotain järjestettävää.

**Varo tätä:** Älä yritä itse järjestää liinavaatteita, hänellä on systeemi.

**Paras piirre:** Kaappi on aina järjestyksessä.



## 12. Kotileipuri

**"ITE TEINI!"**

**Tuntomerkit:** Pullantuoksu. Vaihtokäsi kädenliike, kun työntää jälleen kokonaisen kuivakakun keskelle kahvipöytää.

**Varo tätä:** Älä tuo töihin omia, äläkä varsinkaan kaupan pullia.

**Paras piirre:** Aina on herkkuja pöydässä.

## SEILIN SAAREN TARINOITA KUUNTELEMASSA

Rauman seudun ammattiosasto 620, Huittisten seudun ammattiosasto 618 ja Raision seudun ammattiosasto 604 retkivät kesäkuussa Seilin saarelle. Turun saaristossa sijaitseva vanha spitaali- ja mielisairaalaosa on täynnä kiinnostavaa historiaa ja kaunista luontoa.

– Seili oli monia ajatuksia herättävä reissu näin hoitajien näkökulmasta, sanoo Rauman seudun superilaisten puheenjohtaja **Katja Laihonen**.

Asiantunteva opas oli superilaisia vastassa, kun laiva saapui Seiliin.

– Kierroksen jälkeen nautimme maittavan lounaan ja tutustuimme vielä itsenäisesti Seilin luontoon ja paikkoihin, kertoo Laihonen.

Osallistujilta tuli kiitosta reissusta ja sen järjestelyistä. Saade ei haitannut, vaan tunnelma oli lämmin. Kotimatalla pohdittiin jo, että mihin seuraavaksi lähdetään. Bussissa ja laivassa kävi mukava puheensorina. ■

TEKSTI ELINA KUJALA KUVA SUVI ELO



# ME OLEMME SUPER

*Juttusarjassa seurataan ammattiosastojen toimintaa eri puolilla Suomea.*



"Minulle on tärkeää, että pystyn seisomaan laulun sanojen takana. Esitän mieluiten sellaisia kappaleita, joissa on jokin koskettava tarina. Toivon laulujen tuovan iloa tai lohtua tai mitä ihminen siinä hetkessä tarvitseekaan. On tärkeää, että pystyn samaistumaan laulun sanomaan. Silloin tulkinta koskettaa myös kuulijaa."



# Laulava lähihoitaja

TEKSTI MINNA LYHTY KUVA SAMI PELTONIEMI

Rosita Mäntyniemi haluaa koskettaa musiikilla ihmisten sydämiä. Hän on nähnyt, miten laulut voivat herättää muistoja vielä silloin, kun muistisairaana sanat ovat jo kadonneet.

**M**ietin joitakin vuosia sitten, mitä haluaisin tehdä mieluiten elämässäni ja totesin, että haluan auttaa ihmisiä. Kun pohdin, missä ammatissa se olisi mahdollista, hakeuduinkin opiskelemaan lähihoitajaksi. Haaveilin työstä lastensuojelussa, mutta kun menin harjoitteluun vanhusten pariin, tiesin ensimmäisestä päivästä lähtien, että tämä on minun paikkani.

Isäni on romani ja olen oppinut romanikulttuurista vanhempien ihmisten kunnioittamisen.

*Teen kaikkeni, jotta vanhukset kokisivat, että heistä välitetään ja että heitä arvostetaan.*

Pyrin vaikuttamaan siihen, että heillä olisi mahdollisimman hyvät viimeiset vuodet, kuukaudet tai viikot.

Musiikki on ollut aina ykkösjuuttu elämässäni. Monet romanit rakastavat musiikkia ja heille on annettu musiikillisia lahjoja. Lapsuuden kodissamme soi mu-

siikki ja opettelin soittamaan eri instrumentteja. Myöhemmin keskityin laulamiseen. Koulussa opettaja näki, että se oli minun juttuni ja minut pyydettiin laulamaan usein joulu- ja kevätjuhliissa.

Veljeni ilmoitti minut Voice of Finlandiin, jossa olin mukana viime vuonna. Olin ajatellut, että tv-ohjelmien positiivinen tunnelma ei ole aitoa, mutta tässä kilpailussa se oli sitä oikeasti, myös lavan takana. Osallistuminen oli huikea kokemus. Työkaverini kannustivat ja seurasivat kisa. Aihe nousi esiin usein kahvipöytäkeskustelussa, mutta en voinut paljastaa nauhoitusten jälkeen, olenko päässyt jatkoon. Myös jotkut Apilakodin asukkaat huomasivat minut televisiossa.

Vapaa-aikani kuluu perheen ja musiikin parissa. Aloin saada enemmän keikkoja Voice of Finlandiin osallistumisen jälkeen. Käyn laulamassa perhejuhlissa, yritysten tapahtumissa ja kristillisissä tapahtumissa. Unelmoin siitä, että voisin pitää enemmän konsertteja oman bändin kanssa. Työstän myös omia biisejä, mutta ne eivät ole vielä päätyneet pöytälaatikosta tuotantoon.

Tykkään laulaa popmusiikkia, joka on maustettu Amerikan meiningillä. Tyyljäni ovat soul, R&B ja funk. Olen mukana mustan gospelin kuorossa ja pidän siitä valtavasti.

Musiikki on myös osa työtäni vanhusten parissa. Pidämme musiikkihetkiä ja laulan asukkailla kahden kesken. On ollut sellaisia tilanteita, joissa puhumaton muistisairas on yhtäkkiä osannut sanat ja melodiat. Joskus joku on alkanut itkeä kuullessaan tutun kappaleen.

*Kun joku on saattohoidossa, saatan laulaa vuoteen vieressä lauluja, joista hän pitää.*

Uskon, että musiikilla on suuri merkitys muistisairaille, sillä laulut voivat tuoda muistoja omasta elämästä ja niiden avulla voi syntyä vahvoja tunnekokemuksia.

Rosita Mäntyniemi on laulaja ja lähihoitaja. Hän työskentelee Peräseinäjoella tehostetun palveluasumisen yksikössä Apilakodissa. Hän osallistui Voice of Finlandiin vuonna 2025 ja sijoittui kahdeksan parhaan joukkoon. Rositan supervoimia ovat musikaalisuus, rohkeus ja usko.



Four Ferns -hoivakodissa hoitajien työssä näkyi ilo.



Matkaohjelma ei ollut liian tiivis, vaan ryhmällä oli aikaa myös tutustua paikallisiin nähtävyyksiin.





Vierailu Four Ferns -hoivakotiin. Kuvassa vasemmalta Kaisa Hyyryläinen, Suvi Valkama, Jonna Tuomikoski, Erja Heirene, Kati Rasmus, Annika Varis ja matkan yhdyshenkilö Niamh. Punaisessa asussa keskellä hoivakodin viriketuokion ohjaaja.

# LÄHIHOITAJAT IRLANNISSA

TEKSTI JENNA PARMALA KUVAT ERJA HEIRENEN KOTIALBUMI

Lähihoitaja Erja Heirene sai mahdollisuuden tutustua sote-alaan Dublinissa viikon työntekijävaihdossa. Matkalla yllätti eniten se, miten kiva oli tavata suomalaisia kollegoita.

**E**ukalyptus!

**Erja Heirene** nuuhkasi hänelle jaettua vanulappua. Toinen tuoksui selvästi appelsiinilta ja toinen, se oli eukalyptus.

– Oli hienoa nähdä, kuinka ryhmä Alzheimer-diagnoosin saaneita asukkaita virkistyi ja heräsi tähän hetkeen tuoksujen, lorujen ja musiikin avulla, Erja kertoo.

Yhteinen virkistyshetki pidettiin Irlannin Dublinissa sijaitsevassa Mowlam Healthcare -nimisessä palvelutalossa. Erja ja viisi muuta Rinnekotien työntekijää eri puolilta Suomea osallistuivat

Rinnekotien ammattilaisvaihtoon. Viiden päivän aikana tutustuttiin kahteen hoivakotiin ja niiden arkeen.

## ENSIMMÄISELLÄ ONNISTI

Erja on työskennellyt viimeiset kymmenen vuotta Rinnekodin päihde- ja mielenterveystyön asumisyksikössä. Hän vaihtoi aikoinaan alaa kuljetus- ja huolinta-alalta lähihoitajaksi, kun silloisen työpaikan asiakaspalvelutehtävät keskittyivät toimiston puolelle.

– Kaipasin ihmiskeskeisempään työhön. Jäin lähihoitajaksi siihen työpaik-

kaan, missä tein ensimmäisen harjoitteluni. Olen viihtynyt hyvin.

Viime syksynä Rinnekodit aloitti työntekijöilleen vaihto-ohjelman, jossa suomalaiset ammattilaiset pääsevät tutustumaan sote-alaan ulkomailla. Erja päätti heti hakea mukaan. Hänen aviomiehensä on englantilainen ja paikallisen kulttuuri oli tullut tutuksi.

– Minua kiinnosti nähdä, miten asiat tehdään siellä. Miehelläni oli tapana vitsailla, että englantilaisissa hoivakodeissa tarjoillaan varmasti Guinnessia, sillä se on paras keino saada kansa nauttimaan täysjyvätuotteita. ►





Vierailulla tutustuttiin myös paikallisen seurakunnan toimintaan. Kuvassa vasemmalla Kimberly, Kaisa, Annika, Jonna, Suvi, Kati, Erja, Niamh ja keskellä sisar Mary.

## ”DUBLINILAISESSA HOITOKODISSA ON ASUKKAILLE OMA PUBI.”

Molemmat Dublinin palvelut olivat muistisairauksia sairastaville ikäihmisille suunnattuja yksiköitä.

– Heti kiinnitimme huomiota siihen, kuinka valoisa ja avara tiloissa oli. Asukkaiden huoneetkin olivat hyvin suuret ja modernit, Erja kertoo.

Suomessa monien yksiköiden suunnittelussa on usein kaavoituksesta lähtien haasteita ja syystä tai toisesta usein käy niin, että esimerkiksi toimivia varastointi- tai pihatiloja ei juuri ole. Erjan työpaikalla varastointi ei ole ongelma.

– Olen kuitenkin usein toivonut, että pihamme aidattaisiin kokonaan asukkaidemme käyttöön ja siitä tehtäisiin turvallinen. Me hoitajat tekisimme mielellämme asukkaiden kanssa enemmän retkiä katsomaan milloin kukkia ja milloin lumiukkoja.

Dublinin yksiköissä pihat olivat kunnit ja selvästi kovassa käytössä. Mutta oliko käytävillä vähän liian hiljaista?

– Meillä käytävät ja yhteiset tilat ovat ruuhkaisia. Hoitajat viettävät yhteisissä tiloissa paljon aikaa asukkaiden kanssa.

Molemmissa hoivakodeissa asukkaat kuitenkin istuivat huoneissaan puuhaa-

massa omiaan. Käytävillä ei näkynyt hoitajiakaan, he olivat taukokuoneessa.

### KÄÄRITÄÄNKÖ JO HIHAT?

Ensimmäisen hoivakodin alakerrassa Erja huomasi listan, jossa oli talon ohjelma.

– Sitä oli hengästyttävän paljon.

Ehkä asukkaat viihtyivät omissa oloissaan, koska yhteistä tekemistä oli niin valtavasti? Erja pani myös merkille, että kaikki ohjelma järjestettiin alakerrassa, siirtymät sinne vaativat aikaa ja vaivaa.

Vierailuiden parasta antia olivat kuitenkin juuri osallistumiset yhteiseen toimintaan.

– Oli koskettavaa nähdä, kuinka asukkaat havahtuivat tähän hetkeen musiikin, keskustelun ja kaikkien aistien härttelyn avulla.

Erjan mielestä yksiköistä jäi vierailuille hieman liian siloteltu kuva.

– Olisin halunnut päästä oikein kunnolla mukaan heidän arkeensa ja nähdä, miten käytännön asiat on heillä ratkaistu.

Ilman omia työtehtäviä vierailu työyhteisössä tuntui välillä vain kohteliaalta katselulta.

### MITÄ VIEN MUKANANI

Irlantilainen ilo ja veikeys näkyi hoitajien työssä.

– He lauloivat ja jutustelivat paljon ja hellittelivät asukkaita. Siinä oli sellaista energiaa, että tämä on maailman paras ammatti, Erja kertoo.

## Rinnekotien Erasmus+ -vaihto

Rinnekotien työntekijävaihto tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden tutustua kansainväliseen soite-alaan.

– Matkat tarjoavat ainutlaatuisen tilaisuuden hakea uusia tuulia ja oppeja soite-alalle Suomeen ja kehittyä ammattilaisena, kertoo kehittämisspäälikkö **Saila Lindroos** Rinnekodeilta.

Marraskuussa järjestetty opintomatka oli ensimmäinen Rinnekotien työntekijävaihto.

– Työntekijämme tekivät monenlaisia, mielenkiintoisia havaintoja hoivatyön arjesta ja menetelmistä ulkomailla, Lindroos sanoo.

EU:n rahoittaman Erasmus+ -ohjelman kautta matkoja järjestetään jatkossa 5–10 vuodessa.

Opintomatoille voivat hakea Rinnekotien vammaispalveluiden, ikääntyneiden, mielensterveys- ja päihdetyön sekä lasten ja nuorten palveluiden työntekijät. Vaihtoon haetaan avoimella hakulomakkeella.

Jos pitäisi valita vain yksi asia, niin juuri hoitajien ilo jäi pyörimään reissun jälkeen Erjan mieleen.

– Kyllä minäkin saatan tarjota asukkaalle käden ja pyytää kansani tanssiin. Mutta on suomalainen hoitokulttuuri kyllä paljon irlantilaista jähempää.

Palattuaan Suomeen Erja on kiinnittänyt enemmän huomiota siihen, miten hän on vuorovaikutuksessa asukkaiden kanssa.

– Haluan että he näkevät, kuinka paljon tykkään työstäni. On oikeasti ihan mahtavaa olla hoitaja.

Näkykö matkan vaikutus Erjan työssä edelleen?

– Kyllä se edelleen nostaa minussa esiin sellaisen tunteen, että haluan tehdä paremmin, näyttää enemmän sitä kaikkea hyvää, mitä tästä työstä saan.

Guinnessista Erja muisti kysyä vasta matkan jälkeen.

– Kävi ilmi, että molemmissa kodeissa oli kuin olikin oma pubi asukkaille. ■



## Mitä teen, jos työkaverin käytös häiritsee?

Asia kannattaa ottaa rakentavasti puheeksi työkaverin kanssa mahdollisimman varhain. Mitä aikaisemmin asiaan puututaan, sitä helpompi se on ratkaista.

Valitse rauhallinen hetki ja paikka, jossa voitte keskustella kahden kesken. Aloita omasta kokemuksestasi ja siitä, miltä sinusta tuntuu, ja minkälainen vaikutus työkaverin käytöksellä on työn sujumiseen, ilmapiiriin tai omaan jaksamiseen. Kuvaa konkreettisia esimerkkejä.

Varaudu vastareaktioon. Toinen voi kiistää, loukkaantua tai vähätellä. Koe-

ta pysyä rauhallisena ja asiallisena, välttä syyttämistä.

Jos keskustelu ei auta ja tilanne jatkuu, ota asia puheeksi esihenkilön kanssa. Työnantajalla on velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun, kun se tulee hänen tietoonsa. Työsuojeluvaltuutetut ja luottamusedustajat tuntevat työpaikan käytännöt ja työntekijän oikeudet. Tätä osaamista kannattaa hyödyntää. He voivat olla tukenasi keskustelussa esihenkilön kanssa.

SOPIMUSASiantuntija VIRVE AHO

### *SuPerin asiantuntijat vastaavat*

tällä palstalla työtä  
käsitteleviin kysymyksiin.  
Lähetä oma kysymyksesi  
sähköpostilla  
[super-lehti@superliitto.fi](mailto:super-lehti@superliitto.fi)

*Työssäkäyväistä  
noin 30 prosenttia  
kertoo havainneensa  
työkavereiden kiusaamista  
joskus. Neljä prosenttia  
kertoo havaitsevansa sitä  
jatkuvasti.*

MOOST PHOTOS

LÄHDE: TEM / TYÖOLOBAROMETRI 2025

## Työnantaja on kutsunut minut ja kiusaajani keskustelemaan tilanteesta. Miten valmistaudun?

Selvitä, mitä työpaikan ohjeissa sanotaan kiusaamisesta ja mitä tilanteiden käsittelystä on sovittu. Mieti etukäteen, mitä toivot keskustelulta.

Kirjoita muistiin mahdollisimman tarkkaan mitä on tapahtunut, missä ja keiden kanssa. Muistiin kirjatut tilanteet pitävät keskustelun faktoissa ja auttavat osoittamaan, onko kyse yksittäisistä tapauksista vai toistuvasta kiusaamisesta. Jos tilanne etenee, kirjaukset tukevat kertomustasi.

Varaudu siihen, että keskustelu on henkisesti raskas. Keskustelussa on tarkoitus purkaa ristiriitoja ja kuulla molempia osapuolia. Anna kiusaajan kertoa oma näkemyksensä, vaikka se tuntuisi epärealistilta. Kuunteleminen ei tarkoita kiusaamisen hyväksymistä eikä periksi antamista, vaan tarkoitus on päästä pattitilanteesta eteenpäin. Muista, että keskustelun tavoitteena on saada epäasiallinen käytös loppumaan, ei väittelyn voittaminen.

Jos haluat, voit pyytää työsuojeluvaltuutettua tai luottamusedustajaa mukaan tueksesi keskusteluun. He auttavat sanoittamaan tilanteen, varmistavat, että sinua kuullaan ja että tapaminen etenee asiallisesti.

Kaiken keskellä muista pitää huolta omasta jaksamisestasi. Käänny tarvittaessa työterveyshuollon puoleen.

SOPIMUSASiantuntija VIRVE AHO



SOLOPHOTOS

# Puuttuminen jää puolitiehen

Työpaikkakiusaamiseen puututaan monella työpaikalla, mutta usein se jää yhteen keskusteluun, huomautukseen tai varoitukseen. Ilman seurantaä käytös harvoin muuttuu.

**L**aki velvoittaa työnantajan puuttumaan häirintään heti, kun se tulee tietoon. Työpaikalla on myös oltava ohjeet siitä, miten tilanteita käsitellään. SuPerin sopimusasiantuntijan **Virve Ahon** mukaan valitettavan usein käy kuitenkin niin, että asiasta ei edes keskustella vaan toivotaan, että tilanne korjaantuu itsestään.

– Silloin kun kiusaamista lähdeään selvittämään, käydään keskustelut ja kiusaajalle saatetaan antaa varoitus. Sen jälkeen asiaan ei enää palata. Toimenpide tehdään, mutta käsitteily jää kesken, vaikka tavoitteena olisi sopia, miten työntekoa jatketaan asiallisesti.

Seuranta on vaikeaa varsinkin vuorotyössä, jossa arki on pirstaleista eikä esihenkilö ole jatkuvasti paikalla. Jos ei erikseen sovita, miten käytöksen muutosta seurataan, epäasiallinen käytös voi jatkua.

Pahimmassa tapauksessa kiusaaminen muuttuu hienovaraisemmaksi, jolloin tilanne näyttää ulospäin rauhoittu-

neen, mutta ongelma jatkuu ja sitä on entistä vaikeampi näyttää toteen.

## JATKOSTA ON SOVITTAVA

Jos kiusaamiseen ei puututa kunnolla, työpaikalle syntyy helposti hiljainen hyväksyntä.

– Työyhteisö voi jakautua kuppikuntiin, joissa määritellään, kuka on hyvä ja kuka huono hoitaja. Kun esihenkilö lopulta ryhtyy selvittämään asiaa, hän saattaa nojata siihen, mitä muut kertovat, Aho kertoo.

Kiusaaminen ei lopu pelkkään kehoitukseen parantaa käytöstä. Tarvitaan myös suunnitelma siitä, mitä jatkossa seurataan ja milloin tilanteeseen palataan. Seurantakeskustelu voidaan sopia esimerkiksi muutaman viikon päähän, ja niitä käydään tarvittaessa useita.

– Keskusteluissa arvioidaan, onko sovittu muutos toteutunut, ja tarkennetaan tarvittaessa odotuksia.

Asioista kannattaa sopia kirjallisesti. Kirjaaminen suojaa kaikkia osapuolia ja helpottaa päätöksiä, jos tilanne jatkuu. ■

## MITÄ TYÖNANTAJAN ON TEHTÄVÄ, KUN SAA TIEDON EPÄASIALLISESTA KOHTELUSTA?

- Selvittää objektiivisesti, mitä on tapahtunut, kuunnella kaikkia osapuolia ja mahdollisesti todistajia.
- Arvioida, onko epäasiallista kohtelua tapahtunut.
- Ryhtyä tarvittaessa toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi.
- Sopia osapuolten kanssa, miten tästä eteenpäin jatketaan.

## MIHIN TOIMENPITEISIIN TYÖNANTAJA VOI RYHTYÄ?

- Vakava puhuttelu
- Huomautus (suullinen tai kirjallinen)
- Varoitus (suullinen tai kirjallinen)
- Työtehtävien tai työvuorojen muuttaminen
- Siirtäminen toiseen yksikköön
- Työsuhteen päättäminen

## EDUNVALVONTAYKSIKKÖ/ INTRESSEBEVAKNINGSENHETEN

ma-to klo 9–13

p. 09 2727 9160

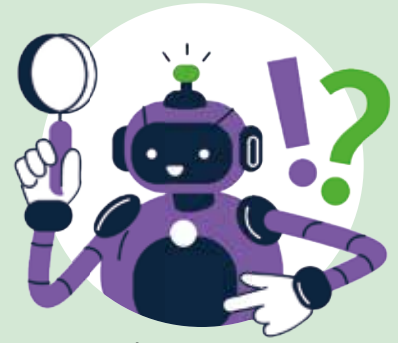
[edu@superliitto.fi](mailto:edu@superliitto.fi)

## Mikä sopimusedunvalvonta tekee?

Huolehdimme superilaisten työsuhteisiin liittyvästä edunvalvonnasta valtakunnallisesti ja paikallisesti.

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

# OPI TEKÖÄLYN PERUSTEET!



Osallistu ilmaiseen **Elements of AI for Business** -tekoälykoulutukseen, jonka **SuPerin** jäsenille tarjoaa **STTK** yhteistyössä **Google.org AI Opportunity Fundin** kanssa. Koulutuksen järjestäjänä on **MinnaLearn**, joka on kehittänyt suosittu Elements of AI -koulutuksen yhdessä Helsingin yliopiston kanssa.

- **Opit tekoälyn toimintaa ja perusteita**
- **Tutustut laajojen kielimallien käyttöön**
- **Suunnittelet ja toteutat oman kokeilun tekoälyä hyödyntäen**

Suomenkielinen, verkossa tapahtuva koulutus kestää noin 4 viikkoa ja opiskeluaika koulutuksessa on yhteensä noin 20 tuntia. Koulutukseen osallistuminen tapahtuu omalla ajalla, mutta voit keskustella oman työnantajasi kanssa mahdollisuudesta suorittaa koulutus kokonaan tai osittain työajalla. Koulutus on SuPerin jäsenille maksuton.

Syksyllä 2026 tarjolla on viisi eri koulutusryhmää, joista voit valita itsellesi parhaimman.

## KOULUTUSRYHMÄ 1

- **Aloitustapaaminen:** 20.8. klo 17.00–18.00
- **Työpaja 1:** 27.8. klo 17.00–19.30
- **Työpaja 2:** 3.9. klo 17.00–19.30
- **Työpaja 3:** 17.9. klo 17.00–19.30

## KOULUTUSRYHMÄ 2

- **Aloitustapaaminen:** 4.9. klo 8.30–9.30
- **Työpaja 1:** 11.9. klo 8.30–11.00
- **Työpaja 2:** 18.9. klo 8.30–11.00
- **Työpaja 3:** 2.10. klo 8.30–11.00

## KOULUTUSRYHMÄ 3

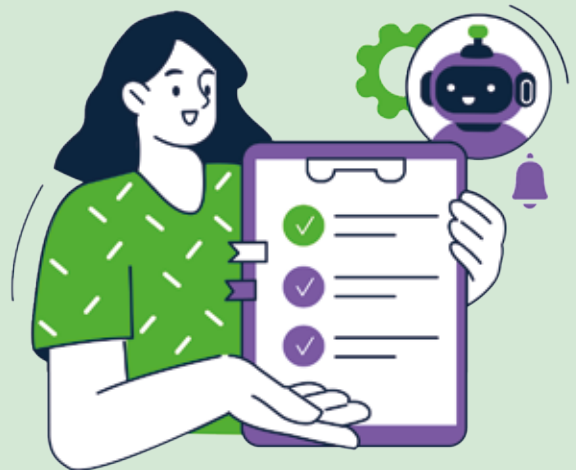
- **Aloitustapaaminen:** 29.9. klo 16.00–17.00
- **Työpaja 1:** 6.10. klo 16.00–18.30
- **Työpaja 2:** 13.10. klo 16.00–18.30
- **Työpaja 3:** 27.10. klo 16.00–18.30

## KOULUTUSRYHMÄ 4

- **Aloitustapaaminen:** 14.10. klo 16.30–17.30
- **Työpaja 1:** 21.10. klo 16.30–19.00
- **Työpaja 2:** 28.10. klo 16.30–19.00
- **Työpaja 3:** 11.11. klo 16.30–19.00

## KOULUTUSRYHMÄ 5

- **Aloitustapaaminen:** 13.11. klo 9.00–10.00
- **Työpaja 1:** 20.11. klo 9.00–11.30
- **Työpaja 2:** 27.11. klo 9.00–11.30
- **Työpaja 3:** 11.12. klo 9.00–11.30



Ilmoittautumishojeet ja lisätietoa löytyy SuPerin verkkosivuilta: [superliitto.fi](https://superliitto.fi).



# Lähihoitaja sai yli 30 000 euroa laittomista potkuista

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI

Laittomasti päätetyn työsuhteen taustalla oli pitkään jatkunut työpaikkakiusaaminen.

Lähihoitaja työskenteli yksityisessä vanhusten palvelutalossa useita vuosia, kun yksikön johtaja vaihtui vuoden 2018 alussa. Pian hän koki joutuneensa uuden esihenkilönsä erityiseen tarkkailuun nostettuaan esiin puutteita lääkehuollossa ja asukkaiden hygieniassa. Työpaikalla esimerkiksi lainattiin vahvoja kipulääkkeitä asiakkaiden kesken.



## Työnantajan selvittäminen jäi puolitiehen

Elokuussa 2019 työnantaja antoi lähihoitajalle kirjallisen varoituksen omaisen ja toisen työntekijän tekemien ilmoitusten perusteella. Työnantajan olisi pitänyt selvittää väitteiden paikkansapitävyys, mutta näin ei tehty, eikä lähihoitajaa kuultu asianmukaisesti.

Samaan aikaan esihenkilön kerrottiin puhuneen lähihoitajasta alentavaan sävyyn ja kehottaneen muita seuraamaan hänen työtään.



## Ilmoitusten määrä kasvoi

Seuraavana vuonna lähihoitaja sai toisen varoituksen. Sen perustana olivat väitteet epäasiallisesta käytöksestä ja poikkeamailmoitus kuukausia vanhasta tilanteesta, jota ei aiemmin ollut käsitelty. Tälläkään kertaa työnantaja ei selvittänyt ilmoituksessa esitettyjen väitteiden todenperäisyyttä.

Tämän jälkeen työkaverit tekivät esihenkilön pyynnöstä lähihoitajasta useita ilmoituksia, joista osa koski pitkän ajan takaisia tapahtumia. Lähihoitaja sai kuulla hänestä esitetyt väitteet vasta oikeudenkäynnin aikana. Pian toisen varoituksen jälkeen lähihoitajan työsuhde päätettiin.



## Työnantaja tuomittiin korvauksiin

Käräjäoikeuden mukaan työnantaja ei ollut kohdellut työntekijöitä tasapuolisesti. Muille hoitajille ei ollut aiheutunut seuraamuksia siitä, että eivät olleet reagoineet työssä havaitsemiinsa epäkohtiin työnantajan ohjeiden mukaan heti vaan tehneet ilmoituksia jälkikäteen pitkällä viiveellä.

Oikeus katsoi lähihoitajan saamat varoitukset aiheettomiksi. Työnantajan olisi lisäksi pitänyt ennen potkua selvittää, olisiko lähihoitaja voitu sijoittaa johonkin toiseen yksikköön.

Käräjäoikeus tuomitsi työnantajan maksamaan lähihoitajalle korvauksia yhteensä reilut 28 000 euroa viivästyskorkeineen. Lähihoitaja sai lisäksi valtiolta 3 000 euron korvauksen oikeudenkäynnin viivästymisestä.

Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden ratkaisua, joten työnantaja veloitettiin maksamaan korvaukset täysimääräisinä.





## Eläinten hätä koskettaa hoitajiakin

Lemmikit ja niiden hyvinvointi herättivät kiinnostusta ja keskustelua. Kesäkuun lehden parhaaksi jutuksi äänestettiin artikkeli *Lähihoitaja näkee myös lemmikin hädän*, jossa pohdittiin kotihoidossa työskentelevien hoitajien roolia asiakkaiden lemmikkien hoitamisessa sekä muistutettiin hoitajan velvollisuudesta tehdä tarvittaessa eläinsuojeluilmoitus. Toiseksi eniten sai ääniä *Käännä stressi voimavaraksi*. Kolmanneksi eniten äänestettiin SuPerin vanhustyön selvitystä avannutta juttua *Kunhan vain olisi näille vanhuksille enemmän aikaa*. Eila Designin Classic Stone -korvakorut voitti **Eliisa** Vaasasta. Onnea!

Juttu kiinnosti kovasti, koska työskentelen kotihoidossa ja olen nähnyt asiakkaiden kotona huonosti hoidettuja ja kohdeltuja koiria. Työyhteisössä olemme ottaneet asian puheeksi esihenkilön kanssa ja tehneet eläinsuojeluilmoituksia. Tämä aihe on hyvä tuoda esille, niin osataan toimia oikein.

LÄHIHOITAJA NÄKEE MYÖS LEMMIKIN HÄDÄN, S. 28

Monta lamppua syttyi päässä tätä lukiessa, mahtava näkökulma jatkuvasti yleistyvään "ongelmaan". Oli hyvä käytännön vinkki, että kiireestä ei kannata koko ajan puhua, koska se lisää hätää ja kierroksia. Laitoin jääkaapin oveen tekstilaatikon "kolme askelta parempaan stressin-sietoon", ehkäpä mieskin saisi siitä vähän apua!

KÄÄNNÄ STRESSI VOIMAVARAKSI, S. 24

Mielenkiintoinen terveysaihe, joka koskettaa monia suomalaisia, myös minua.

HILJAINEN, RASVAINEN MAKSA, S. 32

Minuun kolahti se, ettei hoivaa nähdä taitona tai älykkyytenä. Joustavuusvaraa ja resursseja on karsittu. Valvontaa ja ohjeita on sen sijaan lisätty. Pitääpä koettaa saada jutussa mainittu Kulerä-kirja luettavaksi.

TALOUSTIEDE EI YMMÄRRÄ HOIVAA, S. 12

Aika ei riitä enää hoitamiseen, koska hoitajia on liian vähän.

SUPERIN VANHUSTYÖN SELVITYS: "KUNHAN VAIN OLISI NÄILLE VANHUKSILLE ENEMMÄN AIKAA", S. 14

Jutut varhaiskasvatuksesta kiinnostavat, koska olen itekin alalla töissä.

KORVAT AUKI JA LIIKKEESSÄ, S. 18

On ilo lukea innostuneista ja tyytyväisistä hoitajista.

HYVÄN HOIVAN TEKIJÄT, S. 42

SuPer-lehden ristikot ovat huippuhyviä!

SUPERRISTIKKO, S. 58

## Äänestä lehden paras juttu!

Mikä on mielestäsi paras juttu tässä SuPer-lehdessä? Käy kertomassa mielipiteesi verkkosivuiltamme [superlehti.fi/kuulumiset-ja-kisat](https://superlehti.fi/kuulumiset-ja-kisat) tai lähetä sähköpostia osoitteeseen [parasjuttu@superliitto.fi](mailto: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 **26.7.** mennessä vastanneiden kesken arvotaan Olivia Klein Hydra Serum tehokosteuttava geelivoideseerumi ja Hydra Lotion tehokosteuttava kasvovoide.

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



# KUULUMISIA

kuulumiset@superliitto.fi  
Koonnut Riitta Koski



## Muista hakea kilometrikorvaus kesän päivystysajalta – älä jätä etuuttasi käyttämättä!

Kesäisin monet varhaiskasvatuksen työntekijät siirtyvät työskentelemään toiseen päiväkotiin, niin sanottuun kesäpäivystykseen. Tämä tarkoittaa, että oma vakituinen työpaikkasi on kesän ajan suljettuna ja työskentelet tilapäisesti toisessa päiväkodissa.

Jos kesäpäivystyspäiväkoti sijaitsee kauempana kuin päiväkotisi, jossa normaalisti työskentelet, sinulla on oikeus hakea korvausta pidettyneen työmatkan aiheuttamille kustannuksille. Toisin sanoen olet oikeutettu kilometrikorvaukseen niistä ylimääräisistä kilometreistä, jotka joudut kulkemaan kesäpäivystykseen mennessä verrattuna tavalliseen työmatkaasi.

Tämä oikeus korvaukseen pidemmästä työmatkasta on olemassa riippumatta siitä, oletko kunnan vai yksityisen päiväkodin palveluksessa. Matkakustannusten korvaamisesta on sovittu työehtosopimuksissa, eli se koskee kaikkia varhaiskasvatuksen työntekijöitä.

Varmista oman työpaikkasi ohjeista tai esihenkilöltäsi, miten ja missä ajassa matkakustannukset tulee hakea. Monilla työnantajilla on käytäntöjä tai määräaikoja kilometrikorvausten hakemiselle. Suosittelavaa on, että teet matkalaskun ja haet korvaukset mahdollisimman pian matkan toteutumisen jälkeen, jotta et menetä sinulle kuuluvaa etuutta.

Asiaa kannattaa ensin selvittää ja sopia oman esihenkilösi kanssa. Mikäli korvauksen saaminen ei etene toivotusti esihenkilön kanssa, voit ottaa yhteyttä työpaikkasi luottamusedustajaan tai luottamusmieheen. Tarvittaessa saat apua myös SuPerin sopimusneuvonnasta:

**työsuhteasioiden puhelinpalvelu**  
09 2727 9160 (ma-to klo 9–13).

Älä jätä kesältä sinulle kuuluvaa etua hakematta! Muista siis pyytää kilometrikorvaukset, jos olet niihin oikeutettu – se on sinun etusi ja auttaa kattamaan pidemmän työmatkan kulut.

## 40-vuotiskurssi-tapaaminen

Joensuun Tikkamäen sairaanhoitopilaitoksesta 19.12.1986 valmistuneille ensimmäisille perushoitajille.

Lämpimästi tervetuloa muistelemaan yhteisiä vuosia ja tapaamaan tuttuja 40-vuotiskurssitapaamiseen pe 28.8.2026 klo 16 Ravintola Soosiin, Suvantokatu 2, Joensuu.

Ilmoittautuminen 1.8. mennessä numeroon 045 1123 837.

## RISTIKKORATKAISU 4/2026



4/26 ristikkokisan ratkaisu:

**KUKONASKEL**

Ristikkoarvonnassa voitti  
Aulikki Kemistä, onnittelut!

## Yhdessä tekeminen innostaa



**Sari Ollikainen**

puheenjohtaja,  
Helsingin yksityisten laitosten ao 815

### Mikä sai sinut lähtemään mukaan ammattiosaston toimintaan?

SuPerin järjestöasiantuntija Miika Korpi on kaiken hyvän alku ja juuri. Olen ollut pitkään SuPerin jäsen, mutta koin, että ammattiosastosta tulevat viestit ja kutsut tapahtumiin eivät jotenkin koskeneet minua. Kun muutin takaisin Helsinkiin, halusin tutustua uusiin ihmisiin. Ammattiosastoa vaihtaessani laitoin ruksin kohtaan, että saattaisin olla kiinnostunut ammattiosastotoiminnasta. Miika soitti minulle ja siitä se sitten lähti.

### Mikä ammattiosaston toiminnassa motivoi sinua eniten juuri nyt?

Minua motivoi yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen. SuPerissa olen uusi, mutta järjestötoiminta on minulle tuttua ja oikeastaan verenperintö, sillä vanhempanikin olivat aikoinaan mukana erilaisissa yhdistyksissä.

### Mikä on ollut mieleenpainuvuin tai palkitsevin kokemus puheenjohtajana?

Kevätkokouksessa meillä oli ennätysosallistujamäärä, 50 ihmistä, ja heistä moni oli paikalla ensimmäistä kertaa. Toukokuussa teimme retken Nuuksiin, ja olen erityisen iloinen siitä, että saimme mukaan myös nuoria ja maahanmuuttajataustaisia jäseniä. Heidän saamisensa mukaan toimintaan on minulle

sydämen asia. SuPerin koulutukset ovat tosi hyviä, olen osallistunut niihin aktiivisesti kuluneen vuoden aikana.

### Millainen merkitys muilla jäsenillä on toiminnan onnistumiselle?

Meillä on ammattiosastossa hyvä henki. Hallitus on tosi hyvä. Ideoimme ja kokeilemme uusia juttuja, ja kaikki toivotetaan tervetulleiksi. Ilmapiiri on positiivinen ja iloinen, ja uskon, että se houkuttelee mukaan myös uusia jäseniä ja kantaa hedelmää tulevaisuudessakin.

### Mitä sanoisit jäsenelle, joka pohtii lähtemistä mukaan toimintaan?

Lämpimästi tervetuloa, täältä löydät samanhenkisiä ihmisiä! On tosi tärkeää kuulua liittoon, varsinkin tällaisina epävarmoina aikoina kuin nyt. Ammattiosasto tarjoaa mukavaa tekemistä, mutta liitosta ja ammattiosastosta saat myös apua edunvalvonnallisissa asioissa.

## Psyykkisen työsuojelun menetelmät

- Työympäristön suunnittelu ja ergonomia
- Henkilöstöpolitiikka, esimerkiksi perehdyttäminen ja täydennyskoulutus
- Työyhteisön kehittäminen, esimerkiksi työpaikkakokoukset, kehittämispäivät
- Työnohjaus
- Stressin hallintakeinojen kehittäminen eli coping, esimerkiksi liikunta, ravitsemus, rentoutus, tarkoituksen tajuaminen
- Koulutus, esimerkiksi täydennys- ja toimipaikkakoulutus
- Hoitonohjaus-, kuntoutus- ja uudelleensijoitusjärjestelyt

## Psyykkisen työsuojelun toteuttamiseen tarvittavat yhteistyö-osapuolet

- Johto, mm. talusjohto, lähimmät esimiehet
- Työpaikkademokratia, mm. sinä itse
- Henkilöstöhallinto, taustalla mm. poliittiset päätöksentekijät ja virkamiehet
- Työterveyshuolto
- Työsuojeluorganisaatio

### Aiheeseen liittyvää kirjallista materiaalia:

Elisabeth Lukas: *Elämän voimat*, Kirjayhtymä 1985;  
**Psyykkisen työsuojelun periaatteet**, Helsingin kaupungin henkilöstöasiain lautakunta 1985;  
**Apuhoitajan työn stressi ja muut työsuojeluongelmat**, Työterveyslaitoksen tutkimuksia 166, 1980;  
**Työ, terveys ja eläkeikä kunta-alalla**, Työterveyslaitoksen tutkimuksia 2, 1985;  
**Terveystieteiden tutkimuskeskuksen työsuojeluongelmat**, Työterveyslaitoksen tutkimuksia, lisänumero 1, 1984;  
**Burn out ja stressi hoitoaloilla**, Työterveyslaitoksen tutkimuksia 75;  
**Työnohjaustyöryhmän muistio 1983: 29**, Sosiaali- ja terveysministeriö.

SUUNNITTELIJA MARJATTA VUOLIO  
 HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖASIAIN KESKUS

# Psyykinen työsuojelu on yhteistyötä



Helsingin kaupunginhallitus on hyväksynyt ohjekirjan Helsingin kaupungin psyykkisen työsuojelun periaatteet (Helsinki 1985). Ohjeet perustuvat siihen, että psyykinen työsuojelu on ehkäisevää, työn psyykkisiä kuormitustekijöitä säätelevää ja yhteistyötä edellyttävää toimintaa. Periaateohjelman on laatinut kaupungin työsuojelutoimikunnan aloitteesta perustettu työryhmä, johon kuului työsuojelun, työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon edustajia ja psykologian asiantuntija.

Psyykkisen työsuojelun tavoitteena on ehkäistä tai poistaa työstä haitalliset psyykkiset kuormitustekijät sekä luoda työ ja työskentelyolosuhteet työntekijän hyvinvointia ylläpitäviksi ja edistäviksi.

Tavoitteen toteutuminen edellyttää yhteistyötä työelämän eri asiantuntijatahojen kesken. Päätöksenteko ja vastuu kuuluu viime kädessä esimiehelle. Hänellä on kuitenkin käytettävissään ja hänen tulee käyttää muiden tahojen asiantuntemusta apunaan.

**Työnohjauksella voidaan keventää työn liiallista kuormittavuutta ihmissuhdeammateissa. Esimies on yleensä aina mukana yhteistyössä. Kuvassa norjalaisia apuhoitajia neuvottelemassa työasioistaan. Kuva Pressfoto**

### Ehkäisevä toiminta

Psyykinen työsuojelu, kuten työsuojelu yleensäkin on ehkäisevää toimintaa. Sen tehtävänä on poistaa työstä ja työolosuhteista ne tekijät, jotka pitkään jatkuvina tai voimakkaasti esiintyvinä saattavat muodostua työntekijän hyvinvointia vaarantaviksi. Tällä tarkoitetaan sitä, että ongelmat tunnustetaan ja niiden poistamiseen ryhdytään riittä-

**Hyvässä johtamisessa tavoitetietoisuus ja tulokellisuus yhdistyvät alaisten huomioimiseen inhimillisinä olentoina. Hyvä esimies tiedostaa sen, että viimekädessä hän on vastuussa yleensä työsuojelun ja erityisesti psyykkisen työsuojelun toteutumisesta ja kehittämisestä.**

**Työ luo ihmisen tietoisuutta.  
Työ kanavoi ihmisen luovia kykyjä.  
Työ muodostaa pohjan ihmisen itsetunnolle.**

**Työ luo terveyttä, itsetuntoa ja tyydytystä.  
Työllä on keskeinen merkitys mielenterveydelle, psyykkisten häiriöiden hoidolle ja kuntoutukselle.**

vän ajoissa. Näin vähennetään ajan myötä mm. tällä hetkellä työterveyshuoltoa työllistävää korjaavan toiminnan eli työperäisten psykosomaattisten oireiden ja sairauksien hoidon tarvetta.

### Työn psyykkisten kuormitustekijöiden säätely

Hoitoalalla työ on luonteeltaan usein haitallisesti kuormittavaa. Ala kuuluu ihmissuhdeammatteihin, joissa jatkuvan haitallisen kuormittuneisuuden ilmimuotona saattaa olla "burn-out" eli loppuunpalaminen. Tällöin työntekijän henkiset voimavarat selviytyä tehtävistään ovat kuluneet joko lyhyemmäksi tai pitemmäksi aikaa loppuun. Koska hoitotyö on yhteiskunnallisesti välttämätöntä ja koska työn sisältö ja luonne määräytyvät työn kohteen eli apua tarvitsevien potilaiden tai asiakkaiden kautta, ei itse työhön kuitenkaan voida kovin pitkälle vaikuttaa.

Psyykkisen työsuojelun tehtävänä onkin hoitoalalla vaikuttaa niihin tekijöihin, joiden avulla itse työn sisältämän haitallisen kuormituksen vaikutukset kevenevät. Keskeisinä säätelyn kohteina ovat tällöin johtamiseen, työn organisointiin, työn- ja vastuunjakoon, palkkaukseen, osallistumismahdollisuuksiin sekä koulutukseen ja perehdyttämiseen liittyvät kysymykset.

### Yhteistyö

Psyykkisen työsuojelun toteuttaminen perustuu yhteistyöhön.

Yhteistyösopuolia ovat esimiehet sekä työsuojelun, työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon, rationalisoinnin, työpaikkademokratian ja luottamusmiesten edustajat.

Työsuojelulla ja työterveyshuollolla on erityinen, osittain lakisääteinen tehtävä työhön liittyvien haitallisten psyykkisten kuormitustekijöiden ehkäisyssä ja poistamisessa. Lisäksi työterveyshuollolla on tehtävänä yksittäiseen työntekijään kohdistuvat hoitotoimenpiteet.

Muilla yhteistyön osapuolilla on myös kullakin omaa toimintaansa säätelevät edellytykset ja velvoitteet psyykkisen työsuojelun toteutumisessa. Esimiehen velvoitteena on päätöksenteon lisäksi luoda mahdollisuus yhteistyölle, tulipa aloite siihen miltä yhteistyötaholta tahansa.

Jokaisen työntekijän tulee muistaa, että hän oman työnsä asiantuntijana voi toimia ongelman esiintuovana tahona ja näin kehittää omaa psyykkistä työsuojeluaan. □

### Jatkuvan haitallisen psyykkisen kuormituksen vaikutukset

- Negatiiviset tunne-elämykset (yksitoikkoisuus, eristyisyys, kiire, voimattomuus),
- aktiivinen toiminta kuormitustekijöiden vaikutusten vähentämiseksi tai poistamiseksi (ärtyisyys, muutosehdotukset, vaihtuvuus),
- passiivinen ja alistunut käyttäytyminen (välinpitämättömyys, väsymys, poissaolot, alkoholin väärinkäyttö),
- sosiaaliset seurausvaikutukset (ihmissuhdeongelmat, vetäytyminen) sekä
- terveysvaikutukset (psykosomaattiset oireet ja sairaudet, ahdistuneisuus, masentuneisuus).

SUOSITUSASIAINSIHITEERI MAILI MUSTONEN  
KUNNALLISEN SOPIMUSVALTUUSKUNNAN TOIMISTO

# Johtamistaidolla työtyytyväisyyteen

**Johtamisen osa-alueiksi mainitaan yleensä suunnittelu, organisointi, miehitys, määräysten anto ja valvonta. Eri osa-alueiden painottuminen on eri aikoina vaihdellut huomattavasti. Vähitellen on siirrytty autoritäärisestä, käskyvaltaisesta johtamisesta yhä demokraattisempaan, osallistuvampaan suuntaan.**

Kunnallishallinnon johtamisessa näkyvät mielestäni samat kehityspiirteet kuin muuallakin. Muutokset vain tapahtuvat kunnallishallinnossa hitaammin. 80-luvulla on julkiseen hallintoon ja talouteen ryhdytty kohdistamaan yhä voimakkaampaa kritiikkiä. Talous näyttää kiristävän jatkuvasti, mutta samanaikaisesti kuntalaisten tarpeet ja arvotukset vaihtuvat nopeasti. Kuntalaiset edellyttävät esimerkiksi saaste- ja ympäristö-ongelmien ratkaisemista. Peruspalvelut halutaan saada kunnan tuottamina. Toisaalta noin puolet kansalaisista ovat valmiita luopumaan osasta julkisia palveluja, jos veroja alennettaisiin.

Kuntien palveluhenkisyttä arvostellaan voimakkaasti. Joustavan ja nopean palvelun periaate olisikin nostettava kaiken muun yläpuolelle. Sa-

maan aikaan uuden tiedon ja tietotekniikan haasteet käyvät yhä kovemmiksi. Kaikista näistä muospaineista johtuen on kunnallishallinnossa nyt kiinnitettävä huomio laadukkaiden tulosten aikaansaamiseen. Tämä edellyttää mielestäni koko kuntaorganisaation sisällä asioiden uuteen järjestykseen panemista. Muutosten tulee tapahtua siten, että sekä ylimmät päättäjät, johtavat viranhaltijat, koko henkilöstö että kuntalaiset voivat ne hyväksyä ja olla niissä mukana.

### Työtyytyväisyys ja työmotivaatio

Jo vuonna 1969 arvioitiin maailmassa tehdyn siihen mennessä noin 4 000 työtyytyväisyystutkimusta. Alun perin oli lähde-työliikelle olettamuksesta, että tyytyväinen työntekijä tekee enemmän kuin tyytymä-

# 100+

## JÄSENETUA SUPERILAISELLE

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



**Pharma Nord**

**-20%**

### Terveyttä kesään

Pharma Nord tarjoaa laajan valikoiman laadukkaita ravintolisiä ja rohdosvalmisteita. SuPerin jäsenille 20 % alennus kaikista verkkokaupan tuotteista.



**POWERPARK**  
HUVIVALTIO

**-15%**

### Tervemenoa huvittelemaan!

SuPerin jäsenenä saat etuja PowerParkin rannekeisiin ja 15 % alennuksen päivän hinnasta majoitukseen.

**FYSIOMYYNTI**  
PROBABLY THE BEST SPORTS STORE



**-10%**

### Vipinää kinttuihin!

Terveysten, liikuntaan ja kuntoukseen erikoistunut maahantuontiyritys Fysiomyynti tarjoaa SuPerin jäsenille huippuedun: 10 % alennus ja ilmainen toimitus, kun tilaat verkkokaupasta.



**SUPER**

Edunvalvonta

Vakuutukset

Koulutukset

Lehti

Loma-asunnot

Lomatuki

Holiday Club

Katso kaikki jäsenedut:  
[superliitto.fi/jasenedut](http://superliitto.fi/jasenedut)

# Supertk sulautuu Sotekassaan 1.1.2027

TEKSTI MARI FRISK

Myönteinen päätös tehtiin kassojen kokouksissa.

**S**ulautumisneuvottelut on saatu päätökseen, ja kassat yhdistyvät tammikuussa 2027.

Supertk:n kassan kokous päätti asiasta 2.6. ja Sotekassan 3.6.

Super työttömyyskassan toiminta ja varat sekä kaikki vakituiset työntekijät siirtyvät Sotekassaan vuodenvaihteessa.

## SOTEKASSAN VISIO ON OLLA JOHTAVA SOSIAALI- JA TERVEYSALAN TYÖTTÖMYYSKASSA SUOMESSA

Yhdistymisen myötä syntyy entistä vahvempi sote-alan työttömyyskassa, joka kokoaa yhteen kahden kassan osaamisen, resurssit ja pitkän kokemuksen jäsenpalveluista.

Nykyisiin jäsenyyksiin ei tule muutoksia.

Kassa tekee aktiivista yhteistyötä kuuden ammattiliiton kanssa. Kassojen yhdistyminen ei aiheuta muutoksia liittojen toimintaan.

Tammikuussa Sotekassaan kuuluu noin 190 000 jäsentä, ja se työllistää noin 45 henkilöä. ■

**Supertk**   
SUPER TYÖTTÖMYYSKASSA

Kesä on Supertk:ssa vuoden vilkkainta aikaa.

Lähetät hakemuksesi ja kysymyksesi kätevimmin sähköisen asiointipalvelumme Nettikassan kautta.

Ajantasaiset hakemusten käsittelyajat näet kotisivujemme etusivulta.

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

Supertk:n väki toivottaa kaikille aurinkoista ja lämmintä kesää!

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

# AURINGON KEHRÄÄ

**A**sunnossa kaikuu vielä, kun astun sisään ja huikkaan saapuneeni. Pyykinpesuaineen tuoksu ja ilta-aurinгон säteet leijuvat ilmassa, kun rapistelen kenkäsuojien kanssa ja astun peremmälle. Hän istuu olohuoneessa, muutama muutto-laatikko on vielä seinän vierellä odottamassa purkamista. Hän katselee ikkunasta ulos, lapset pyöräilevät jalkakäytävällä ja kesän tuuhea vehreys on parhaimmillaan. Hän taitaa kuulla minut vasta, kun olen jo samassa huoneessa ja jokin siinä vilpittömän onnellisessa hymyssä hänen kääntyessään minua kohti koskettaa niin, että haluan sekunniksi vain pysähtyä katsomaan tuota näkyä. Aurinko muodostaa hänen hiustensa ympärille kullan sävyisen kehyksen, mutta suurimman valon tuo hänen hymynsä, hänen läpi paistava tyytyväisyytensä elämään. Miten se voikin olla niin.

Vaihdamme kuulumisia, tarkistamme lääkitystä, sivelen kipuvoidetta selkään. Kertaamme tulevan viikon takisyytejä, syöpähoidot odottavat taas. Ampelissa kukkii kirkkaan punainen pelargoni. Nauratan häntä kertomalla tarinan siitä, kuinka kerran hukkasin kauppamatkalla pelargonin. Hän nauraa suu auki, pää taaksepäin, pitelee kädellä vatsaansa. Kokonaista naurua, kokonaisen elämän loppusuoralla.

Hän kysyy osaanko korjata tulostinta. Pahoittelen, etten taida osata. Hän harmittelee, kun ei saa kauppalistaa tulostettua ja käsin ei lappua kannata kirjoittaa, kun käsi tärisee niin ettei saa itsekään selvää, ja nauraa taas. Ehdotan, että entäs jos naputtelisi puhelimen muistiinpanoihin kauppalistan, kun puhelimen käyttö niin hyvin onnistuu. Minulla on vielä hetki aikaa, ja siinä me sitten päät yhdessä katsomme, mistä löytyvät puhelimen muistiinpanot

ja miten sinne lista luodaan. Hän haluaa kokeilla itse, minä astun askeleen taaksepäin. Seuraan, miten hän keskittyy, kokeilee ja miettii, kokeilee uudestaan. Seuraan, miten hän uteliaasti ja rohkeasti tarttuu uuteen, siinä elämäntilanteessa, missä usein niin ymmärrettävästi kääntyy sisäänpäin, missä tummuus on ainoa sävy. Ihan kuin hän olisi valinnut toisin, päättänyt pitää kirkkaat sävyt elämässään.

Hih, osasin! Hän näyttää puhelimtaan, jossa listassa lukee huomisen pienet kaupparpeet. Hän loistaa onnis-

tumisen iloa ja minä nautin siitä hänestä huokuvasta ilosta. Tiedän, ettei jokainen hetki ole sellainen, että kipu kurtistaa välillä kulmissa, ja että on päiviä, kun ei jaksa oikein mitään. On päiviä, jolloin huomina pelottaa. Mutta kaiken takaa, jostain aina, tihkuu läpi onnellisuus, elämästä nauttimisen taito.

Lähtiessäni hän kääntyy taas ikkunaan päin, nojaa tuolissaan mukavampaan asentoon ja hyräilee jotain. Minä seison oven raossa ja katselen, painan hetken sydämeeni ja toivon, että kesä olisi hänelle kaikista pisin ja kirkkain. ■

“AINA JOSTAKIN TIHKUU LÄPI ONNELLISUUS  
JA ELÄMÄSTÄ NAUTTIMISEN TAITO.”



# PALVELUKORTTI

Voit käyttää palvelukorttia ilmoittaaksesi muutoksista tai tilataksesi tuotteita. Helpoiten ja nopeimmin hoidat muutokset ja tilaukset kuitenkin sähköisesti Oma SuPer -palvelussa [www.superliitto.fi](http://www.superliitto.fi) → Jäsensivut.

Lähetäthän lomakkeen postitse suljetussa kirjekuoressa henkilötietosi suojaten.

Nimi: \_\_\_\_\_  
Jäsennumero: \_\_\_\_\_  
Puhelinnumero: \_\_\_\_\_

## MAKSUTON PALAUTUSOSOITE:

SUPER RY / Jäsenyksikkö  
Tunnus 5005173  
00003 VASTAUSLÄHETYS

## TILAUS:

Tilaan ammattimerkin: lähihoitaja (14 €)  perus- tai apuhoitaja (40,20 €)  jäsenmerkki (33,50 €)  (Hintoihin lisätään postikulut.)  
 Tilaan liittymis- /perintävaltakirjalomakkeita: \_\_\_\_\_ kpl  
 Tilaan jäsenkalenterin  
 Tilaan muovisen jäsenkortin  Peruutan lehden tilauksen

## 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](http://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\_\_\_\_



SUPER

*Seuraava  
lehti  
ilmestyy  
4.9.*

## 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.

*Ei muutoksia  
palveluajoissa  
kesällä!*

### TYÖSUHDEASIAIT

- puhelinpalvelu  
09 2727 9160  
ma-to 9-13

### JÄSENYYSASIAIT

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

• [superliitto.fi](https://superliitto.fi) →  
Kirjautu jäsensivuille/  
Oma SuPer

- postiosoite:  
PL 112, 00521 Helsinki



**SUPERIN TOIMISTO**  
Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

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



**Pidämme puolta  
Pidämme huolta  
Pidämme ääntä**



**SUPER**

**NÄRVÅRDARUTBILDNINGEN  
HAR VERKLIGEN EN STOR  
BREDD OCH MOTSVARAR  
BEHOVEN I ARBETSLIVET.**



ANNA AULTIO

## GRATTIS, BLIVANDE NÄRVÅRDARE!

Våras närvarade jag vid Mästare-tävlingen som anordnades i min hemkommun Tusby. Det var en glädje att konstatera hur ungdomarna med stor entusiasm och hängivenhet tog sig an uppgifterna. Jag betraktade de framtida närvårdarekolegorna som hade övat och utförde sina uppgifter mycket engagerat. Närvårdarutbildningen har verkligen en stor bredd och motsvarar behoven i arbetslivet. Detta bevisades av de diskussioner som jag förde med lärare och de närvårdarstudenter som utbildade sig inom branschen.

Men det positiva tänkandet varar inte för evigt har jag märkt när jag följt vårens debatter om ändringar i arbetslivet, och andra åtgärder med vil-

ka man försöker dra ner på arbetstagarernas rättigheter. Vi ska tillsammans försöka hitta de små ljuspunkter som ändå finns och förmedla dem ut i världen. Vi ska delge information om närvårdarnas värdefulla arbete och berätta att vi är redo att göra ändringar och anpassa oss till det nya, men inte till vilket pris som helst.

Semestrarna börjar komma i gång på arbetsplatserna. Sommarvikarier kommer till arbetsgemenskaperna. Vi ska ta emot dem med öppna armar oavsett om de är studenter eller redan tagit examen inom branschen. Sommarvikarier kommer till arbetsplatserna med nya tankar och kanske även med nya rutiner. Vikarierna är värdefulla för att vi ska kunna hålla verksamheten i gång

och ni kan med gott samvete gå på semester. Vi tar hand om dem så att vi även i framtiden får ha dem som arbetskamrater.

Jag önskar alla härliga sommardagar och skön semester när den tiden väl kommer!

*Päivi*

*Sommaren, lätt som en fjärl.  
Vacker, kort, ett skört käril.  
Tiden går men minnena består,  
berikar hängivet livet.*

LEDARE

## VÅRDARENS SEMESTER BYGGER UPP EN HÅLLBAR FRAMTID

**S**ommaren syns på arbetsplatserna. En del av oss räknar dagarna till semestern, en del har redan kommit tillbaka till arbetet (förhoppningsvis utvilade och med nya krafter).

Människor behöver omsorg, rehabilitering, handledning och stöd för utveckling varenda dag på året. Närvårdarens arbete tar inte slut på sommaren och därför är sommaren även en påminnelse om hur viktig vårdarnas yrkeskår är. Många finländare kan gå på semester utan bekymmer just därför att någon av SuPer-medlemmarna är alltid på arbetet.

Betydelsefullheten av arbetet tar inte bort det faktum att alla behöver tid för vila. Semestern är inte en lön för mödan och inte en lyxighet som man måste förtjäna. Semestern är en nödvändig del av välmående och upprätthållande av yrkesförmågan. Avkopplingen kan betyda resor, stugliv eller stora äventyr, men lika mycket kan den vara en lugn kaffestund på balkongen eller en promenad i skogen. Det viktigaste är att ge sig själv tillåtelse att frikoppla sig från arbetet.

Sommaren kommer även med nya arbetstagare som tar de första stappande stegen inom social- och hälsovårdsbranschen. Alla kommer vi säkert ihåg ens eget första sommararbete: nervositeten, osäkerheten och en önskan om att någon ska hinna vägleda och uppmuntra. Betydelsen av de erfarna yrkespersonerna är då oersättlig.

Som bäst är sommarvikarien inte bara en kortvarig hjälp i arbetspasschemat. Vikarien är en blivande kollega vars uppfattning om branschen byggs upp just nu. Varje vänlig handledning, ett tålmodigt givet råd och ett varmt välkomnande kan påverka hur vikarien ser närvårdarens arbete och viljan att engagera sig inom branschen även i framtiden.

Vårdarnas uppgift är att ta hand om andra människor men samtidigt måste man ta hand om sig själv. När vi ger plats åt återhämtning och stödjer nya krafter bygger vi samtidigt upp en hållbar framtid för hela branschen.

MARJO KOIVUMAKI



Jag önskar alla tidningens läsare en lugn, trygg och kraftgivande sommar!



MOSTPHOTOS

## I anställningsvillkoren tas allt bättre hänsyn till familjerna

I anställningsvillkoren hos de största branscherna har man tagit allt bättre hänsyn till olika familjekonstellationer. Förändringar syns till exempel i fråga om vem har rätt till ledighet med lön vid vård av sjukt barn eller vid deltagande i begravning. Men rättigheterna för adoptionsfamiljer har tvärtom till och med försämrats.

I en utredning utförd av nätverket Mångformiga familjer undersöktes bland annat SH-, VÄLKA- och AKTA-avtalen. I dessa har enligt utredningen makarnas situation förstärkts och rättigheterna för dem som går i fertilitetsbehandling har förbättrats. Dessutom ökar amningsledighet med lön familjevänligheten på arbetsplatserna.



MOSTPHOTOS

## Ordning och reda gällande användning av bemanningsföretag

Enligt social- och hälsovårdsministeriet har användning av inhyrd arbetskraft tydligt minskat på välfärdsområdena. Under åren 2024-2025 minskade kostnaderna för användningen med nästan 40 procent.

Användning av inhyrd arbetskraft var som högst år 2023 när välfärdsområdena inleddes och korttidsanställda behövdes för att lappa och laga halvfärdiga strukturer. Nu har vardagen etablerat sig, områdena använder egna vikarier mer än tidigare och tillåter mer overtidsarbete.

Inhyrd personal behövs fortfarande för att komplettera egen personal men ministeriet har skapat nationella spelregler med vilka man kan styra och begränsa användningen av bemanningsföretag.



## Så höjer TPTEs-avtalet lönerna

### 1.9.2026

2,22 % allmän förhöjning  
0,7 % tabellhöjning för dem som tillhör gruppen svårighetsgrad 3

### 1.12.2026

0,6 % lokal pott  
183 euro engångspott

### 1.8.2027

2 % allmän förhöjning  
0,4 % lokal pott

**Dessutom:** uttryckningspenning höjs till 24 euro och retroaktiv ersättning för arbetskläder till 12 euro från och med 1.5.2026.

# ARBETETS SVÅRIGHETS-GRAD FRAMHÄVS

TEXT SAIIJA KIVIMÄKI BILD MOSTPHOTOS

Det nya kollektivavtalet (TPTES) för den privata hälsovårdssektorn höjer lönerna och ger närvårdarna bättre möjligheter att få uppgiftsspecifikt tillägg för mer krävande arbete.

**K**ollektivavtalet för hälsovårdssektorn höjer lönerna totalt med cirka 5,3 procent under två års tid. Den första allmänna löneförhöjningen med 2,22 procent syns i lönespecifikationen redan i september. Det tillkommer även en rikad höjning i lönen med 0,7 procent som gynnar särskilt närvårdare.

Vi fick även in en notering i avtalet med vilken man strävar efter att ta hänsyn till den mångsidighet som närvårdarnas arbetsbeskrivning innehåller. – Det gäller situationer där arbetstagen samtidigt har flera olika ansvarsområden eller kompetensområden och som ensam inte ger rätt till svårighetstillägg men tillsammans höjer arbetets svårighetsgrad, uppger **Pia Zaerens**, SuPers förhandlingschef för den privata sektorn.

Förhöjningen kan komma i fråga även när arbetstagen kan dra nytta av flera olika utbildningar i sitt arbete.

## FÖRBÄTTRINGAR VID ÖVERTIDSARBETE OCH I ÖVRIGA ARBETSVILLKOR

I och med det nya avtalet är övertid i skiftarbete lättare att identifiera och den måste ersättas snabbare än förut. Övertiden kan inte jämkas i efterhand genom att minska timmar eller flytta arbetspass.

– Övertidsarbete kontrolleras efter tre eller sex veckors arbetspassschema. Tidigare var det möjligt att göra övertidskontrollen efter att utjämningsperioden tog slut, till exempel efter ett halvt år eller till och med efter ett år, säger Zaerens.

Avtalet förbättrar situationen även för dem som har ett avtal för deltid, tidsbestämd eller varierande arbetstid. Återkomst till arbetet efter en lång sjukfrånvaro eller efter familjeledighet underlättas genom kontakt med arbetstagen och arbetsgivare.

TPTES gäller till slutet av april 2028 men kan sägas upp redan på våren 2027. SuPer fortsätter utvecklingen av kollektivavtalet i samarbete med arbetsgivarsidan även under arbetsfreden. ■

## Även dessa förändringar och förtydliganden finns i det nya TPTEs-avtalet

### • Övertid förtydligas och betalning sker snabbare

Övertid vid periodarbete kan inte längre jämkas i efterhand genom att flytta arbetspass eller minska timmar. Övertidsarbete kontrolleras efter tre eller sex veckors arbetspassschema och ersättningen utbetalas i huvudsak vid nästa löneutbetalning, om man inte kommer överens om att byta ut ersättningen mot ledighet.

### • Periodarbete kan användas i bredare bemärkelse än tidigare

Periodarbete kan användas vid digitala och distanstjänster med vissa förutsättningar, och även i övrigt i bredare bemärkelse om man kommer överens om det lokalt.

### • Mer flexibla arbetstider

Vid en normal arbetstid kan arbetspass placeras i en mer utökad utsträckning än tidigare mellan klockan 5.00–23.00 om inte annat har överenskommit.

### • Tydligare spelregler vid deltidarbete

Ersättning av söckenhelger kommer att få enhetliga uträkningsregler även för deltidanställda och de som har ett avtal om varierande arbetstid. I fortsättningen utbetalas semesterpenningen även för anställningar som varar mindre än en vecka.

### • Förbättringar vid familjeledigheter

Arbetstagen har rätt till betald graviditets- och föräldraledighet även vid avbrott av studieledighet.

### • Ersättningar även för skyldigheten att försvara landet

De som deltar i repetitionsövningar eller i fortbildning i civiltjänst får betalt för skillnaden mellan lön och dagtraktamente.



# PÅ DIN SIDA

## Närvårdare fick över 30 000 euro på grund av lagstridig uppsägning

TEXT SAIIJA KIVIMÄKI

Bakom den lagstridiga uppsägningen låg en långvarig mobbning på arbetsplatsen.

**N**ärvårdaren hade arbetat i flera år på ett privat servicehus för äldre när en ny chef för enheten tillträdde i början av år 2018. Snart ut-sattes närvårdaren för en speciell övervakning från den nya chefens sida efter att närvårdaren hade tagit upp brister i läkemedelsförsörjning och på de boendes hygien. På denna arbetsplats lånade de boende till exempel starka smärtmediciner av varandra.



### Arbetsgivarens utredning kom av sig

I augusti 2019 gav arbetsgivaren närvårdaren en skriftlig varning efter en anmälan från en anhörig och en arbetskamrat. Arbetsgivaren borde ha tagit reda på om påståendena stämde men så gjordes inte, och närvårdaren fick inte ge sin version om saken.

Samtidigt talades det om att chefen hade pratat i ned-sättande ton om närvårdaren och uppmanat andra att bevaka närvårdarens arbete.

### Mängden anmälningar växte

Nästa år fick närvårdaren en till varning. Orsaken till den var påståenden om olämpligt beteende och en avvikel-seanmälan om en flera månader gammal situation som inte tidigare hade hanterats. Inte heller den här gång-en utredde arbetsgivaren riktigheten i påståendena som framkom i anmälan.

Efter detta gjorde arbetskamraterna på uppdrag av che-fen flera anmälningar om närvårdaren. En del av an-mälningarna gällde händelser som skett för länge se-dan. Närvårdaren fick höra påståendena om sig först under rättegången. Strax efter andra varningen avslu-tades närvårdarens anställning.

### Arbetsgivaren dömdes till ersättningar

Enligt tingsrätten hade arbetsgivaren inte behandlat arbetstagarna rättvist. De övriga vårdarna fick inga påföljder av att de inte enligt arbetsgivarens instruk-tioner omedelbart hade reagerat på missförhållanden i arbetet som de upptäckt utan gjort anmälningar i efterhand med en lång fördröjning.

Varningar som närvårdaren fått ansåg rätten vara ogrundade. Dessutom borde arbetsgivaren innan upp-sägningen ha utrett om närvårdaren kunde ha place-rats till en annan enhet.

Tingsrätten dömde arbetsgivaren till att betala när-vårdaren ersättningar för sammanlagt drygt 28 000 euro inklusive dröjsmålsränta. Dessutom fick närvårdaren av staten 3 000 euro i ersättning eftersom rät-tegången hade skjutits upp.

Hovrätten ändrade inte tingsrättens dom så arbets-givaren ålades att betala ersättningarna i sin helhet.