



Arvoa elämälle Koukkuniemessä

Superilaisten lähi- ja perushoitajien
kokemuksia Koukkuniemestä.



SISÄLTÖ

JOHDANTO	4
1. KYSELYN TULOKSET	6
1.1 Taustatiedot vastaajista	6
1.2 Vastaajien kokemus työhyvinvointi	9
1.3 Työhön perehdytys	10
1.4 Lähi- ja perushoitajien osaamisen käyttö koukkuniemessä	10
1.5 Täydennyskoulutus	13
1.6 Kokemukset työn mielekkyydestä ja johtajuudesta	14
1.7 Miten työehtosopimus toteutuu ylitöiden osalta	18
1.8 Vanhusten mahdollisuus ulkoiluun	18
1.9 Päätäjien vierailut Koukkuniemeen	19
2. SUPERILAISTEN KEHITTÄMISEHDOTUKSET	20
3. SUPERIN MUKANAOLO KEHITTÄMISTYÖSSÄ	22
4. JOHTOPÄÄTÖKSET	23
4.1 Lähi- ja perushoitajien osaamisen käyttö	24
Lähteet ja liitteet	27

JOHDANTO

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer päätti kysyä jäsentensä kokemuksia työstään Koukkuniemen vanhainkodissa Tampereella. Puheenjohtaja Juhani Palomäki asetti liiton toimistolla työryhmän, jonka tehtävänä oli käynnistää yhdessä SuPerin Tampereen kaupungin ammattiosaston ja Koukkuniemessä työskentelevien SuPerin jäsenten kanssa projekti Koukkuniemen tilanteen selvittämiseksi. Liittoon oli jo pidemmän aikaa kantautunut viestejä henkilökunnan riittämättömästä määrästä, osaamisen käytön rajoittamisesta ja johtamisongelmista. Arvoa elämälle Koukkuniemi -projekti on tähän mennessä sisältänyt jäseniltoja sekä mittarimaanantain, jolla mitattiin Koukkuniemen osaston henkilöstömitoitusta. Maanantaina 24.5. on osastoille kutsuttu Tampereen päättäjiä hoitotyöhön. Illalla käydään paneelikeskustelu Koukkuniemen tilasta ja tulevaisuudesta.

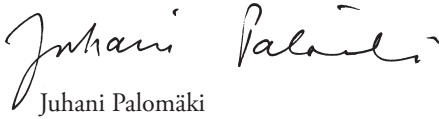
Nyt käsillä olevalla kyselyllä (liite 1), joka toteutettiin Webropolia hyväksikäyttäen, haettiin jäseniltä vastauksia erilaisiin konkreettisiin kysymyksiin työstään Koukkuniemessä. Jäsenten näkemyksiä kartoitettiin siitä, miten Koukkuniemen asioita tulisi korjata. Kysely postitettiin Koukkuniemessä työssä oleville SuPerin jäsenille ohjeistettuna. Kyselyyn oli mahdollista vastata joko paperilla tai sähköisesti. Kysely postitettiin 390 jäsenelle. Vastauksia saatiin määräaikaan mennessä yhteensä 207, yksi vastaus saapui määräajan jälkeen. Vastauksia tuli yhteensä 208 ja vastausprosentti on 53. Vastauksista 157 tuli paperilla ja 51 oli täytetty kyselyn netissä.

SUPER KOUKKUNIEMEN PUOLESTA PROJEKTIN KÄYNNISTÄMISEEN LIITTYVIÄ TAUSTOJA

Superin jäsenet ovat olleet huolissaan Koukkuniemen tilanteesta jo vuosia. Tilanne kärjistyi Tampereen kaupungin säästökampanjoiden seurauksena syksyllä 2009. SuPerin järjestämissä jäsenilloissa työntekijät toivat esille huolensa ja väsymyksensä. Koukkuniemi nousi uudelleen julkisuuteen, kun Tampereen kaupungin tilaama dosentti Olavi Mannisen tutkimus ja sen tulokset kaupungin kotihoidon ja Koukkuniemen henkilöstön hyvinvoinnista nousivat lehtien otsikoihin. Käsityksemme mukaan Tampereen kaupunki ei julkaissut tilaamaansa tutkimusta. Tutkimuksen tuloksia siteerattiin kuitenkin lehdistössä otsikolla: ”Työntekijät voivat erittäin huonosti ja laitoksen johto ei ole tehtäviensä tasalla”. Nämä teemat nousivat esille myös SuPerin oman kyselyn tuloksena.

Taustalla oli myös Länsi-Suomen lääninhallituksen kantelujen pohjalta tekemä tarkastus Koukkuniemessä vuonna 2006. Tarkastuksen perusteella lääninhallitus totesi, että hoidon taso oli tehdyn tarkastuksen mukaan vain välttävä. Hoitohenkilökunnan vajausta oli 103 työntekijää ja hyvä hoitotaso olisi vaatinut vanhainkotiin 300 koulutettua hoitajaa lisää. Myöhemmin kaupunki ilmoitti lisänneensä henkilökuntaa lääninhallituksen vaatimusten mukaisesti. SuPeriin kantautui kuitenkin viestejä, että hoitajien lisäystä ei tapahtunut. Sijaisina olleet hoitajat vakinaistettiin ja uusien sijaisten käyttöä rajoitettiin. Lisätietoja SuPerin Koukkuniemi-kyselystä saa suunnittelija Soili Nevalalta, soili.nevala@superliitto.fi, (09) 2727 9157.

Helsingissä 17.5.2010

A handwritten signature in black ink, reading "Juhani Palomäki". The signature is written in a cursive, flowing style with a distinct loop at the end of the last name.

Juhani Palomäki

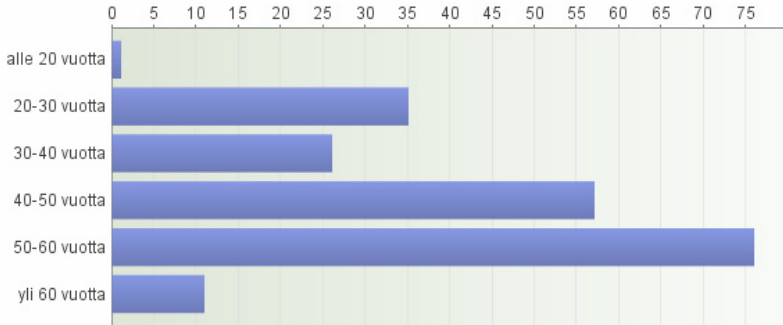
1. KYSELYN TULOKSET

Kyselyn tulokset esitetään Webropol-alustan tuottamana beetta-raportointina ja avointen kysymysten vastauksista esitetään keskeiset teemat. Vastauksia saatiin yhteensä 208. Kukaan kysymykseen vastanneiden lukumäärä on esitetty ko. vastauksia kuvaavien taulukoiden yhteydessä, sillä monivalintakysymyksiin vastaajat ovat tyypillisesti valinneet useamman kuin yhden vastausvaihtoehdon. Taulukossa näkyy kunkin kysymyksen kohdalla vastaajien lukumäärä valittavissa olleiden vastausvaihtoehtojen mukaisesti (frekvenssit).

1.1 TAUSTATIEDOT VASTAAJISTA

Taulukko 1.

Kyselyyn vastanneiden superilaisten ikä (205)

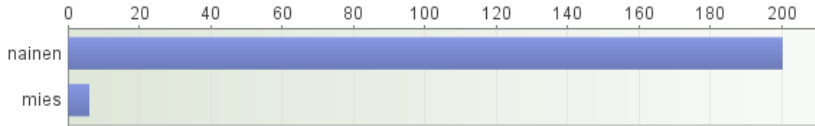


Koukkuniemen vanhainkodin kyselyssä mukana olevat lähi- ja perushoitajat edustavat enimmäkseen ikääntyviä työntekijöitä. Vastauksista yli 70 prosenttia (n=144) on sijoitettu kolmeen valintavaihtoehtoon, jotka edustavat ikäryhmiä 40–50 vuotta, 50–60 vuotta ja yli 60 vuotta. Kaikista eniten vastauksia 37 prosenttia (n=76) on ikäryhmässä 50–60 vuotta. Vain alle 20 prosenttia (n=35) on ikäryhmissä 20–30-vuotta ja 30–40 vuotta vaihtoehdossa on hieman yli 10 prosenttia (n=26) vastauksista. Yksi vastaus sijoittuu alle 20-vuotiaisiin (0,5 %). SuPerin jäsenten keski-ikä on miehillä 42 vuotta ja naisilla 43,5 vuotta. Luvuissa ovat mukana myös opiskelijajäsenet.

Ällä on suuri merkitys erityisesti hoitoalan työtehtävissä. Eri ikäkausien tuomat haasteet työntekijöiden hyvinvoinnille ja yhteistyölle tulee ottaa huomioon. Puhutaan ikäjohtamisesta, jolloin työntekijän ikä ja ikäsidonaiset tekijät huomioidaan päivittäisessä työjohtamisessa. On tärkeää rakentaa työkulutturia, jossa jokaisen

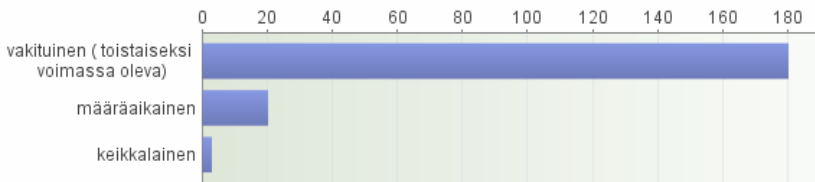
työntekijän työhyvinvoinnista huolehditaan ja nähdään iän mukana tuomat haasteet ja mahdollisuudet.

Taulukko 2. Vastaajien sukupuoli (206)



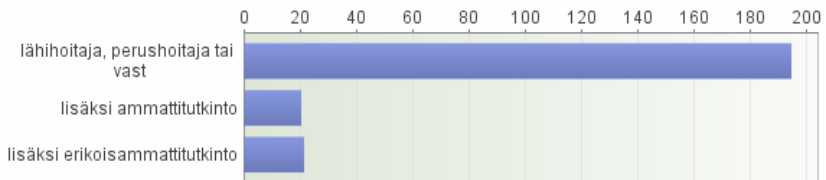
Koukkuniemessä kyselyyn vastanneista työntekijöistä on naisia 97 prosenttia (n=200) ja miehiä 3 prosenttia (n=6). SuPerin koko jäsenkunnasta naisia on 95,7 prosenttia ja miehiä 4,3 prosenttia.

Taulukko 3. Työsuhteen laatu (203)



Koukkuniemen vanhainkodissa kyselyyn vastanneista vakinaisessa työsuhteessa on valtaosa. Lähes 90 prosenttia kuvaa olevansa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessä. Määräaikaisia ja keikkalaisia on hieman yli 10 prosenttia vastaajista.

Taulukko 4. Vastaajien koulutustausta (200)



Koukkuniemen superilaiset hoitajat ovat sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tai aikaisemman kouluasteen tutkinnon suorittaneita ammattilaisia. Vastanneista 10

prosenttia (n=20) valitsee vaihtoehdon, että on suorittanut lisäksi jonkin ammattitutkinnon ja hieman yli 10 prosenttia (n=21) lisäksi jokin erikoisammattitutkinnon.

Taulukko 5. Vanhustyön erikoisammattitutkinnon suorittaneiden työnkuva (37)

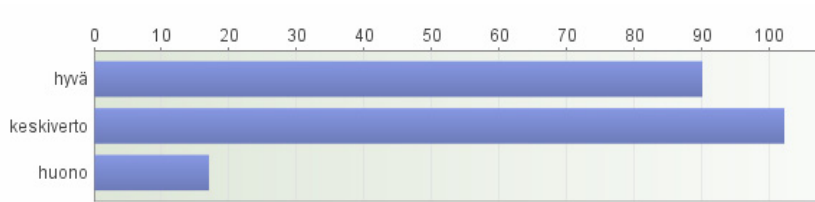


Koukkuniemen vanhainkodissa vanhustyön erikoisammattitutkinnon suorittaneet ovat 100 prosenttisesti samoissa tehtävissä kuin he olivat ennen ko. tutkinnon suorittamista. Kysymykseen vastasi 37 erikoisammattitutkinnon suorittanutta.

Vanhustyön erikoisammattitutkinto on erityisesti vanhustenhuoltoon kehitetty, ammattitaitoa syventävä lisäkoulutus. Vanhustyön erikoisammattitutkinto on näyttötutkinto, joka syventää vanhustyön osaamista ja tuottaa valmiudet tehdä vanhustyön erikoisosaamista vaativia tehtäviä perustason tehtävien lisäksi. Vanhustyön erikoisammattitutkinnon suorittaneella on valmiudet osallistua aktiivisena toimijana myös vanhustyön johtamis- ja koordinoititehtäviin, kuten esimerkiksi asiantuntijaryhmän vastuuhenkilönä toimimiseen. (OPH määräys 36/011/2002).

1.2 VASTAAJIEN KOKEMA TYÖHYVINVOINTI

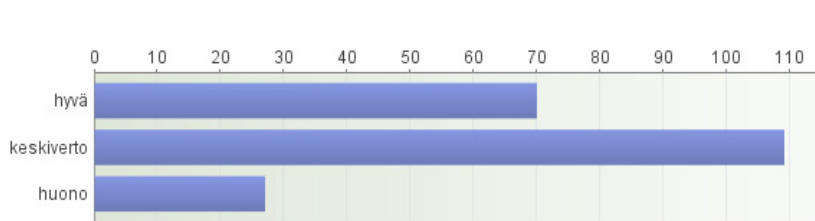
Taulukko 6. Vastaajien kokema työkyky henkisten vaatimusten kannalta (206)



Vastauksista puolet (n=102) osoittaa henkisen työkyvyn olevan keskivertoa työn vaatimuksiin nähden. Hieman yli 40 prosenttia (n= 90) vastauksista osoittaa henkisen työkyvyn hyväksi ja alle 10 prosenttia (n=17) huonoksi työn vaatimuksiin verrattuna.

SuPerin suunnittelija Sari Erkkilä (2007) esitti vastaavan kysymyksen SuPerin varsinaisille jäsenille omassa kehittämistehtävässään ”Työhyvinvointi lähihoitajan työssä”. Erkkilän kyselyyn vastasi satunnaisotannalla SuPerin jäseniä koko jäsenkennästä. Vastaajista noin 70 prosenttia oli kunnallisen työnantajan palveluksessa. Heistä puolet työskenteli vanhustenhuollossa. ”Työhyvinvointi lähihoitajan työssä” -kyselyn vastaajista lähes 60 prosenttia koki henkisen työkykynsä hyväksi, hieman alle 40 prosenttia keskiverroksi ja 2 prosenttia huonoksi työn henkisten vaatimusten osalta.

Taulukko 7. Vastaajien kokema työkyky fyysisten vaatimusten kannalta (205)



Vastauksista noin puolet (n=109) osoittaa fyysisen työkyvyn olevan keskivertoa työn vaatimuksiin nähden, hieman yli 40 prosenttia (n=70) osoittaa, että työkyky on hyvä ja hieman alle 10 prosenttia (n=27) kuvaa työkyvyn huonoksi.

Sari Erkkilän (2007) selvityksessä vastaavat tulokset kertoivat myönteisemmistä kokemuksista. Lähes 60 prosenttia ilmaisi työkykynsä fyysisten vaatimusten kannalta

ta hyväksi, 40 prosenttia keskiverroksi ja hieman yli 2 prosenttia huonoksi. (Erkkilä 2007).

1.3 TYÖHÖN PEREHDYTYS

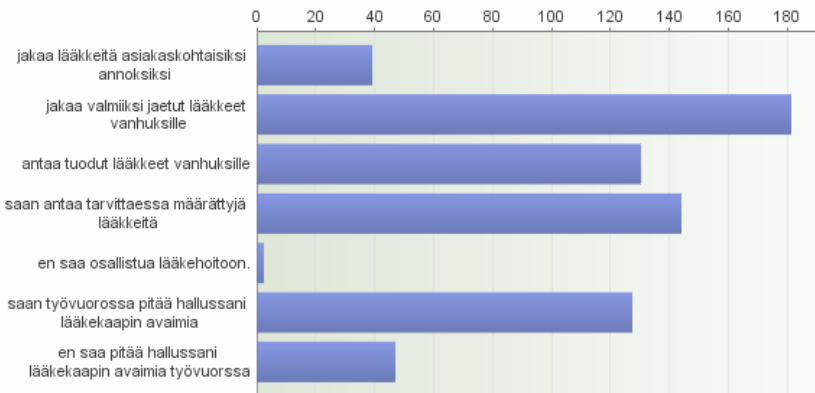
Työhön perehdyttäminen (201)

Työhön perehdyttäminen ei ole selvityksen mukaan kovinkaan säännöllistä ja suunnitelmallista. Vastauksista 45 prosenttia (n=91) osoittaa, että vastaaja on saanut riittävästi työhön perehdytystä ja 34 prosenttia (n=69) on saanut sitä jonkin verran. Vastauksista 21 prosenttia kuvaa, että työntekijä ei ole saanut minkäänlaista perehdytystä, vaan on tullut suoraan työhön.

”Oikein suoritettulla perehdyttämisellä ja työnopastuksella vähennetään ratkaisevasti haitallista kuormitusta ja vahvistetaan työhyvinvointia. Työnantaja vastaa työnopastuksen riittävydestä ja opastukseen käytetyistä oikeista työmenetelmistä. Perehdyttäminen ja työnopastus toteutuvat jokaisen työntekijän kohdalla.” (STM Työhyvinvointifoorumi).

1.4 LÄHI- JA PERUSHOITAJIEN OSAAMISEN KÄYTTÖ KOUKKUNIEMESSÄ

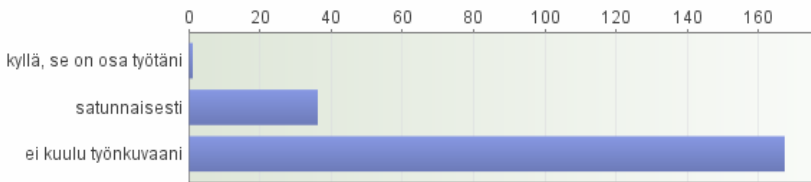
Taulukko 8. Lähi- ja perushoitajien osallistuminen lääkehoitoon (207)



Taulukko 8 kuvaa, miten Koukkuniemen vanhainkodissa toteutuu lähi- ja perushoitajien osallistuminen lääkehoitoon. Alle 20 prosenttia koulutetuista lähi- ja pe-

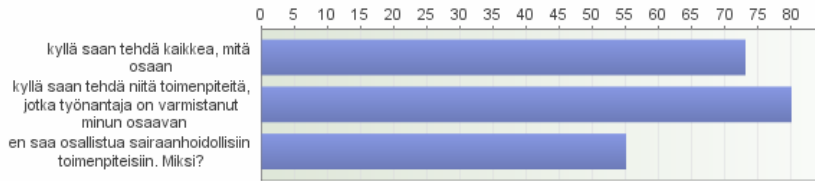
rushoitajista (n=39) valitsee vastausvaihtoehdon; jakaa lääkkeitä asiakaskohtaisiksi annoksiksi. Lähes 90 prosenttia (n=181) vastauksista sijoittuu vaihtoehtoon; antaa valmiiksi jaetut lääkkeet vanhuksille ja 63 prosenttia (n=130) antaa pöydille tuodut lääkkeet. Vastauksista 70 prosenttia (n=144) kuvaa, että lähi- ja perushoitaja antaa tarvittaessa määrättyjä lääkkeitä ja 60 prosenttia (n=127), että he saavat pitää hallussaan lääkekaapin avaimia. Vastaajista 23 prosenttia (n=47) rastii vaihtoehdon, ettei ole oikeutettu pitämään hallussaan lääkekaapin avaimia. Vain kaksi vastaajaa valitsee vaihtoehdon, ettei osallistu lainkaan lääkehoitoon. Lääkehoito on osa hyvää vanhustenhoitoa ja se kuuluu hoitajan tehtäviin sosiaalihuollossa. Koukkuniemen vanhainkodissa on äskettäin uudistettu lääkehoidon suunnitelma, jonka perusteella lääkehoidon toteuttamista kehitetään.

Taulukko 9. Lähi- ja perushoitajien osallistuminen lääkärinkierrolle (200)



Lääkärinkierrolle osallistuminen ei kuulu pääsääntöisesti lähi- ja perushoitajien työnkuvaan. Vastauksista noin 80 prosenttia (n=167) on vaihtoehdossa, ettei osallistu lääkärinkierroihin. Satunnaisesti lääkärinkierrolle osallistuvien vastauksia on alle 20 prosenttia (n=36). Yksi henkilö valitsee vaihtoehdon, että lääkärinkierrolle osallistuminen on osa hänen työnkuvaansa. Lähi- ja perushoitajat kuitenkin työskentelevät jatkuvasti lähinnä vanhusta ja tuntevat siten hoidettavansa parhaiten. Heillä on myös koulutusta sairauksien hoidosta. Koulutetuista ammattilaisista lähihoitajat ovat saaneet paljon koulutusta kuntouttavasta ja toimintakykyä tukevasta työskentelytavasta.

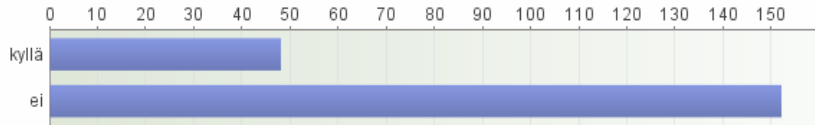
Taulukko 10. Sairaanhoidolliset toimenpiteet lähi- ja perushoitajan työssä (208)



Vastauksista 36 prosenttia (n=73) sijoittuu vaihtoehtoon; kyllä saan tehdä kaikkea, mitä osaan, ja 40 prosenttia (n=80) vastauksista sijoittuu kuvaukseen osaamisen varmistamisen jälkeen saa käyttää laaja-alaisemmin osaamistaan. Vastaajista 27 prosenttia (n=55) valitsee vaihtoehdon, ettei saa osallistua sairaanhoidollisiin toimenpiteisiin.

Osallistumattomuutta sairaanhoidollisiin työtehtäviin perustellaan osaston sairaanhoitajapainotteisella henkilöstörakenteella. Vastauksissa todetaan, että yleensä sairaanhoitajat tekevät sairaanhoidolliset tehtävät, koska niiden koetaan kuuluvan sairaanhoitajan toimenkuvaan. Haavojen hoito tekee tästä poikkeuksen.

Taulukko 11. Hygieniapassi (199)

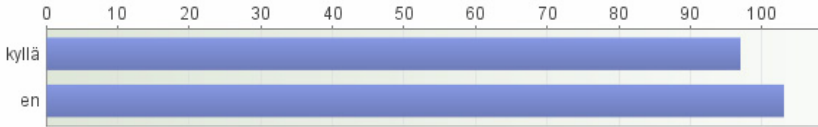


Hygieniapassi on Koukkuniemen vanhainkodissa alle yhdellä kolmasosalla lähi- ja perushoitajista. 24 prosenttia (n=48) vastauksista osoittaa, että työntekijällä on hygieniapassi ja lähes 80 prosenttia (n=152) vastauksista osoittaa, että sitä ei ole.

”Hygieniosaamisen lautakunta on ottanut kannan, jossa osastohenkilökuntaa veloitetaan osoittamaan hygieniosaamisensa, jos toimintaan liittyy ruoan valmistamista käsittäen ruoan kuumentamista, jäähdyttämistä tai valmistetun ruoan säilyttämistä. Sen sijaan hygieniosaamisen osoittamista ei edellytetä niiltä työntekijöiltä, jotka ainoastaan koostavat aamu-, väli- tai iltapaloja niin sanotuista valmiista elintarvikkeista tai jakavat taikka tarjoilevat ruokia. Tällöin työntekijät asettuvat hygieniosaamisen portaalke kaksiksi, jolloin osaamisen osoittaminen on vapaaehtoista.” (Evira).

1.5 TÄYDENNYSKOULUTUS

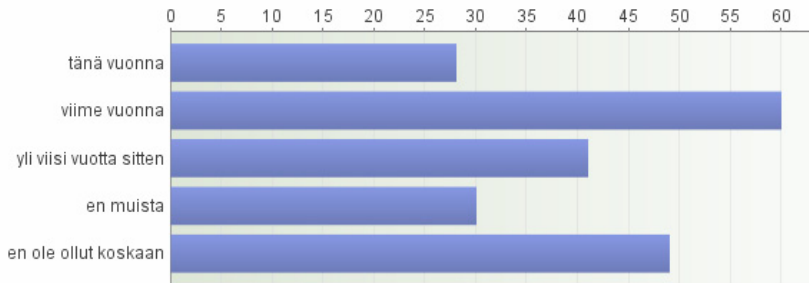
Taulukko 12. Hakeutuminen täydennyskoulutukseen (200)



Kysyttäessä oma-aloitteisuutta täydennyskoulutukseen hakeutumisesta vastauksista ilmenee, että pieni enemmistö vastauksista, 52 prosenttia (n=103), ei ole hakeutunut oma-aloitteisesti täydennyskoulutukseen. Hieman alle puolet vastauksista (n= 97) osoittaa, että työntekijä on ollut aktiivinen ja hakeutunut oma-aloitteisesti täydennyskoulutukseen.

SuPer haluaa kannustaa jäseniään olemaan itse aktiivisia täydennyskoulutukseen hakeutumisen suhteen. Täydennyskoulutus on lakisääteistä ja se velvoittaa sekä työnantajia mahdollistamaan että työntekijöitä osallistumaan oman ammattitaitonsa ylläpitämiseen.

Taulukko 13. Lähi- ja perushoitajien osallistuminen täydennyskoulutukseen (208)

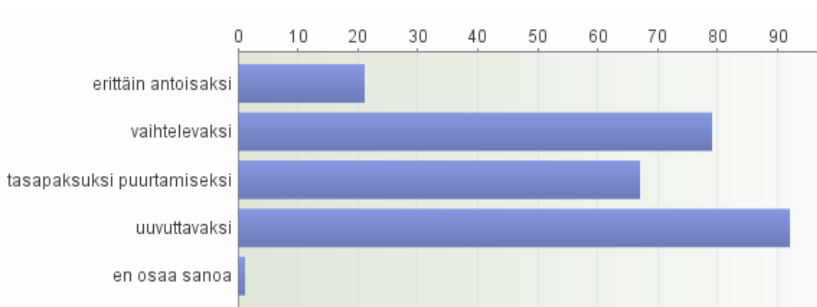


Koukkuniemessä työskenteleviltä superilaisilta saatujen vastausten mukaan 24 prosenttia (n=49) vastaajista ei ole koskaan ollut täydennyskoulutuksessa ja 20 prosenttia (n=41) kertoo täydennyskoulutuksesta kuluneen yli viisi vuotta. Viime vuonna täydennyskoulutukseen päässeitä oli 30 prosenttia (n=60) ja tänä vuonna 14 prosenttia (n=28) vastauksista. Vastauksista 15 prosenttia (n=30) kuvaa, että hoitaja ei ole muista, milloin viimeksi on ollut täydennyskoulutuksessa.

Lähi- ja perushoitajat saavat täydennyskoulutusta valtakunnallisesti keskimäärin 2,8 päivää vuodessa. Täydennyskoulutus on lakisäateistä sosiaali- ja terveysalalla. Selvityksen perusteella voi esittää huolen siitä, että kaikkiaan yli puolet vastaajista ilmoittaa, ettei ole ollut tai ei muista olleensa täydennyskoulutuksessa viiteen vuoteen tai koskaan.

1.6 KOKEMUKSET TYÖN MIELEKKYYDESTÄ JA JOHTAJUUDESTA

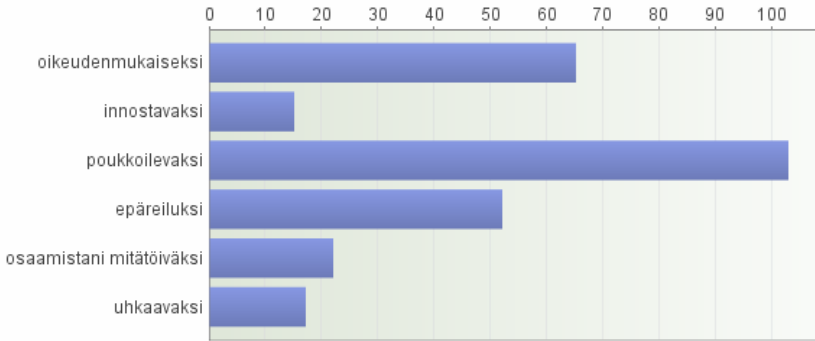
Taulukko 14. Lähi- ja perushoitajien kokemukset työstään (202)



Koukkuniemen 202 hoitajaa on vastannut kysymykseen siitä, miten kokee työnsä. Suurin osa vastauksista, 45,5 prosenttia (n=92), on vaihtoehdossa Koetko työsi uuvuttavaksi ja hieman yli 33 prosenttia (n=67) vaihtoehdossa koetko työsi tasapaksuna puurtamisena. Työnsä kokee vaihtelevaksi 39 prosenttia (n=79) vastausta ja erittäin antoisaksi 10 prosenttia (n=21).

Sari Erkkilä (2007) kysyi kehittämistehtävässään ”Työhyvinvointi lähihoitajan työssä” jäsenistöltä työssä viihtymisestä ja sai vastaukseksi, että yli 57 prosenttia viihtyi työssään keskinkertaisesti, 37 prosenttia erinomaisesti ja hieman alle 6 prosenttia viihtyi työssään huonosti.

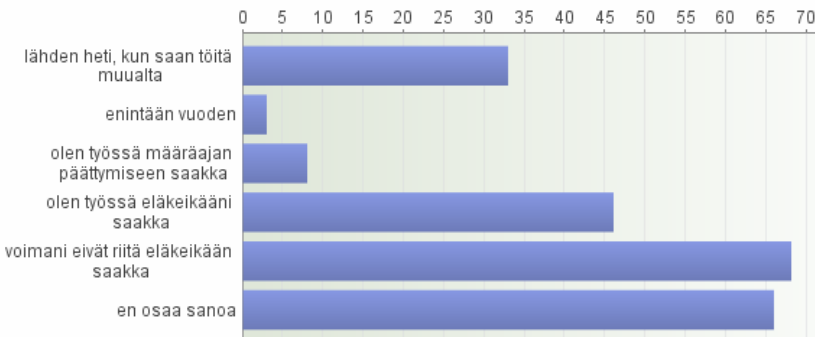
Taulukko 15. Lähi- ja perushoitajien kokemus lähiesimiehen johtamistavasta (200)



Saadut vastaukset lähi- ja perushoitajien kokemuksista lähiesimiesten johtamisesta antaa tuloksen, jonka mukaan lähiesimiehen johtamisen kokee poukkoilevaksi 52 prosenttia (n=103), oikeudenmukaiseksi 33 prosenttia (n=65), epäreiluksi 26 prosenttia (n=52), osaamista mitätöiväksi 11 prosenttia (n=22). Hieman yli 7 prosenttia (n=15) vastauksista kuvaa esimiehen johtamistavan innostavaksi.

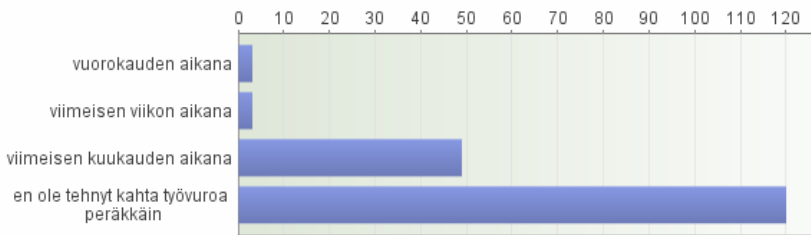
Esimiehen johtamistavasta kysyttäessä 200 vastaajasta lähes kaikki valitsee jonkin kielteisen kokemuksen kuvaamaan esimiehensä johtamistapaa, jonka lisäksi 40 prosenttia vastaajista valitsee myönteisen vaihtoehdon kuvailemaan johtamistapaa.

Taulukko 16. Miten pitkään ollaan valmiita työskentelemään Koukkuniemessä (204)



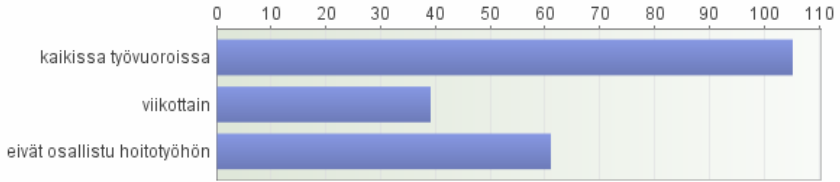
Koukkuniemessä työskentelyyn liittyvistä vastauksista hieman yli 33 prosenttia (n=68) osoittaa, ettei työntekijä jaksais kyettyään eläkeikänsä saakka ja vastaavasti lähes yhtä monessa vastauksessa (n=66) ei osata arvioida tilannetta. Noin 23 prosenttia (n=46) vastauksista on vaihtoehdossa, että uskoo työskentelevänsä Koukkuniemessä eläkeikänsä saakka ja 16 prosenttia (n=33) vastauksista on vaihtoehdossa, että lähtee heti uuden työpaikan löydyttyä.

Taulukko 17. Perättäisten työvuorojen tekeminen (175)



Vastauksista suurin osa, 69 prosenttia (n=120), kuvaa, ettei hoitaja ole tehnyt kahta työvuoroa peräkkäin. Viimeisen kuukauden aikana kaksi perättäistä työvuoroa ilmoittaa tehneensä 49 vastaajaa (28 prosenttia) ja viimeisen vuorokauden ja viikon aikana kaksi perättäistä työvuoroa ilmoittaa tehneensä kolme vastaajaa (2 prosenttia). Perättäisten työvuorojen käyttö viestii sijaisjärjestelyiden ongelmista, vaikka niiden määrä on kohtuullinen. Tuplavuorot ovat työnantajalle kallis ratkaisu, kun niihin joudutaan turvaamaan. Tuplavuoroilla on merkitystä myös työntekijän työhyvinvointiin.

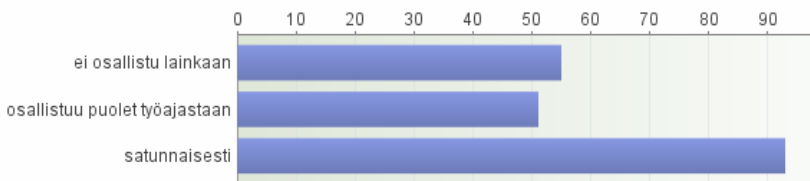
Taulukko 18. Hoitotyöhön kouluttamattoman henkilöstön osuus välittömässä hoitotyössä (201)



Kysymykseen siitä, osallistuvatko laitoshuoltajat hoitotyöhön, yli puolet vastauksista, 52 prosenttia (n=105), kuvaa, että laitoshuoltajat osallistuvat kaikissa työvuoroissa hoitotyöhön. 20 prosenttia vastauksista (n=39) kuvaa, että he osallistuvat viikoittain ja 30 prosenttia (n=61), että laitoshuoltajat eivät osallistu hoitotyöhön. Avoimissa vastauksissa kuvataan, että toukokuusta eteenpäin laitoshuoltajat eivät enää osallistu hoitotyöhön.

Laki sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuuksista (272/2005) määrittelee, että sosiaalialan tehtävissä tulee olla koulutettu ja osaava henkilökunta. Lähihoitajan tehtäviin antaa kelpoisuuden sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu vastaava tutkinto. Muita vastaavia tutkintoja ovat mm. perus- ja apuhoitajan tutkinnot. Laitoshuoltajan tutkinto ei ole sosiaali- tai terveysalan tutkinto eikä päteviä lähihoitajan tehtävään.

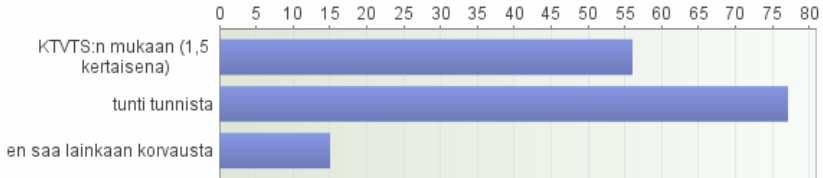
Taulukko 19. Esimiesten osallistuminen välittömään hoitotyöhön (198)



Vastauksista 47 prosenttia (n=93) osoittaa, että esimiehet osallistuvat hoitotyöhön satunnaisesti, 26 prosenttia (n=51), että esimies osallistuu hoitotyöhön puolet työajastaan ja 28 prosenttia (n=55), että esimies ei osallistu lainkaan hoitotyöhön.

1.7 MITEN TYÖEHTOSOPIMUS TOTEUTUU YLITÖIDEN OSALTA

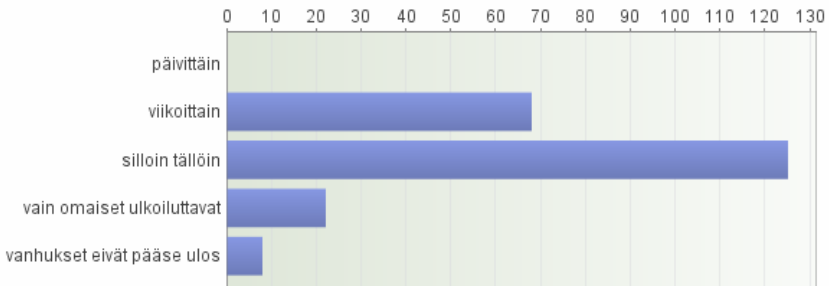
Taulukko 22. Ylityökorvausten maksaminen (143)



Reilusti yli puolessa vastauksista (n=77) ilmoitetaan, että ylityöt korvataan tunti tunnista. 40 prosentissa vastauksista (n=56) ilmoitetaan, että ylityöt korvataan työehtosopimuksen mukaisesti ja yli 10 prosentissa (n=15) vastauksista kerrotaan, että ylityöistä ei saa korvauksia lainkaan.

1.8 VANHUSTEN MAHDOLLISUUS ULKOILUUN

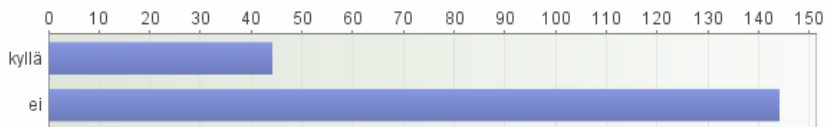
Taulukko 21. Vanhusten ulkoilu (199)



Vanhusten ulkoilu on selvityksen perusteella hyvin satunnaista. Päivittäinen ulkoilu ei toteudu yhdenkään vastaajan mukaan. Vastauksista 63 prosenttia (n=125) paljastaa, että vanhukset pääsevät ulos silloin tällöin. Viikoittain vanhukset pääsevät ulos 34 prosentin (n=68) mukaan. Jopa 4 prosenttia (n=8) vastauksista osoittaa, että vanhukset eivät pääse ulos lainkaan.

1.9 PÄÄTTÄJIEN VIERAILUT KOUKKUNIEMEEN

Taulukko 20. Tampereen kaupungin päättäjien vierailut (n=187)



Päättäjien kiinnostusta Koukkuniemen tilannetta kohtaan selvitettiin kysymällä, ovatko päättäjät vierailleet superilaisten osastoilla viimeisten kolmen vuoden aikana. Vastauksista 77 prosenttia (144) kertoo, ettei päättäjiä ole käynyt osastolla ja hieman alle 30 prosenttia (44) vastaa kysymykseen kyllä, ovat käyneet.

2. SUPERILAISTEN KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Jos olisit Koukkuniemen johtaja, mainitse yksi asia, mihin puuttuisit ensimmäisenä (195)

Avoimeen kysymykseen siitä, mihin itse puuttuisit Koukkuniemessä, jos siihen olisi mahdollisuus, jäsenet antavat runsaasti vastauksia. Vastausten teemat ovat selkeät: lisää henkilökuntaa, henkilöstörakenteen kehittäminen, esimiestyön ja johtamisen ongelmien ratkominen, henkilökunnan kokeman arvostuksen kohottaminen, osaamisen käytön rajoitusten poistaminen ja vanhusten hyvän hoidon edellytysten parantaminen. Vastauksista noin 95 prosenttia koskee tavalla tai toisella riittämättöntä koulutetun henkilöstön määrää. Vastauksissa korostetaan lisähenkilökunnan palkkaamista, rajoitusten poistamista sijaisten käytössä sekä töiden uudelleen organisoitua.

”Varmistaisin, että joka työvuorossa olisi riittävästi työntekijöitä, etteivät hoitajat joutuisi tekemään raskasta työtä minimimiehityksellä koko viikkoa...”

”Palkattaisiin ammattitaitoista henkilökuntaa sairauslomiin, ettei aina mentäisi minimillä. Terveetkin työntekijät saattavat väsyä...”

”Hoitohenkilökuntaa muka lisättiin määräyksestä. Tämä ei kyllä mielestäni ole näkynyt missään. Sijaisia ei oteta kun sairastut, sekun on toisten selkänahasta pois kun ei oteta. Katsotaan koko talon vahvuudet ja siirretään osastolta toiselle tarpeen vaatiessa. Hyvässä lykyssä vastuuvuoroon, etkä tunne edes asukkaita...”

”Sijaisia pitäisi olla sairastuneiden ja lomalaisten tilalle. Kun lomalla on yhtä aikaa 2-4 henkilöä sijaisia otetaan 1 tai 2...”

Johtamisen ongelmien koetaan hankaloittavan työn tekemistä ja heikentävän työhyvinvointia. Niiden ratkaisemiseksi esitetään erilaisia näkemyksiä. Yhteistä näkemyksissä on se, että esimiehiä koetaan olevan liikaa perustyötä tekeviin työntekijöihin nähden. Superilaiset toivovat, että lähihoitajia tai perushoitajia palkattaisiin enemmän sairaanhoitajien sijaan. Myös laitoshuoltajia tarvitaan ja jotkut kaipaavat kylvettäjiä ja saunottajia takaisin. Johtopäätökseenä näistä toiveista voi todeta, että ne ovat viesti riittämättömästä välittömään hoitotyöhön osallistuvasta henkilökunnasta.

”Karsisin ”pikkuesimiehiä” vähemmäksi...”

”Nyt jo päivät kuluvat tiskien tiskaamisessa ja muissa keittiöhommissa.”

”Palauttaisın ylihoitajat hallinnollisiin tehtäviin ja osastonhoitajat omille osastoilleen niin, että he joskus kerkiäisivät tutustua niihin ja toimisivat osastojen ja henkilökunnan edustajina. Tällä hetkellä jopa vastaava sairaanhoitaja kokee olevansa työnantajan edustaja.”

”...johtaminen, tiedotus, työntekijöiden asiallinen kohtelu... kaikki nämä aisat ovat aivan retuperällä meillä ja paljon muuta...”

Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat nousevat vahvasti esille. Työntekijöiden kohteluun ja arvostukseen halutaan parannusta. Työntekijät kokevat arvostuksen puutetta ja kaipaavat tasavertaista kohtelua. Työntekijöiden kokemukset vaikuttavat työilmapiiriin ja työssäjaksamiseen.

”Yleiseen ilmapiiiriin. Jakautuisin silloin tällöin osastolle ja todella kuuntelisin eri alojen työntekijöitä...”

”Työntekijöiden kunnioitus/arvostus. Johtajat, esimiehet ja duunarit löytäisivät molemminpuolisen kunnioituksen ja arvostuksen.”

”Perus- ja lähihoitajia aliarvioidaan ja vähätellään, kuitenkin me teemme sen työn siellä, eikä meitä kuunnella. Osastomme lähiesimies on epäreilu, pikkuttelevä, vähättelevä.”

”Hoitohenkilökunnan, erityisesti lähi- ja perushoitajien pahoinvointiin ja työuupumukseen.”

Omaa ammatillista osaamista ei saada käyttää täydessä laajuudessa, vaan työn tekemistä rajoitetaan.

Lähi- ja perushoitajien työnkuvan laajentaminen ja osaamisen nykyistä parempi huomioon ottaminen nousee esille vastauksissa. Lääkehoitoon ja sairaanhoidollisiin toimenpiteisiin osallistuminen haluttaisiin mahdollistaa kaikille koulutetuille hoitajille. Osaamista on monella paljon. Osaamisen rajoitukset koetaan aliarvostuksena.

”Perus- ja lähihoitajien toimenkuvan laajentaminen mm. lääkehoitoon osallistumalla.”

”Riittävästi henkilökuntaa, joiden työnkuva olisi oikein suunniteltu ja ohjeistettu.”

”Ei anneta mahdollisuutta tehdä koulutusta vastaavaa työtä.”

”Työvälineissä puutteita, koska usein hankitaan halvimpia välineitä, jotka päätyvät lopulta varastoon, koska niistä on enemmän haittaa kuin hyötyä. Esim. sängyt, suihkutuolit, gerituolit jne. Tilat saisivat olla kodinomaisempia ja värikämpiä, pienilläkin asioilla osastoja saataisiin viihtyisämmiksi.”

Vanhusten saaman hoidon laatu on tärkeä ja se nousee esille vastauksissa. Hoidon laatuun vaikuttaa moni eri tekijä, joihin yksittäinen työntekijällä ei ole toimivaltuuksia. Kaikki edellä kuvattu: henkilöstön määrä, kiireen kokemukset, johtamisen käytännöt, työntekijän kokemus arvostus ja mahdollisuus vaikuttaa työhönsä, luovat perustan hyvälle hoitotyölle. Nämä asiat ovat johtamisen kysymyksiä.

”Koukkuniemessä on priorisoitu työtä vuosikausia ja kaikki ”ylimääräinen” on taatusti pudotettu pois jo aikaa sitten. Monta työpaikkaa on matkan varrella ollut, mutta missään työtahti ja -teho ei ole ollut näin kuristava. Vanhuksemme ansaitsisivat muutakin sisältöä elämäänsä kuin puhtauden ja ruoan, mutta pikainen perushoito on se mitä he saavat. Voi kun kerkiäis todella pysähtyä vanhuksen luo ja olla hänelle ihminen, joka kuuntelee ja on luona edes pienen hetken. Mutta moottorissa on oltava täydet kierrokset, että kerkiää vaihtaa kaikille 20:lle kuivat vaipat ennen lounasta. Mutta eihän tätä päättäjäjätkä muutkaan ymmärrä (eikä uskokaan) ennen kuin sen elää todeksi. Vanhukset tarvitsevat vahvoja puolestapuhujia lisää sekä lainsäädännön turvakseen, muuten heidän ihmisoikeuksiensa ja arvokkuutensa yli kävellään, kuten tähänkin asti. Ja me hoitajat vaan lakataan jaksamasta, kun moottori leikkaa kiinni...”

”Vanhainkotosastolla jokaiselle vanhukselle oma huone”

”Vanhuksille lisää toimintaa...”

”Asianmukaiset tilat”

3. SUPERIN MUKANAOLO KEHITTÄMISTYÖSSÄ

Jäseniltä kysyttiin, miten he toivovat ammattiliittonsa olevan mukana Koukkuniemen asioiden eteenpäinviemisessä. Jäsenistö piti liittonsa mukana oloa tärkeänä ja koki yhdessä Koukkuniemen asioihin vaikuttamisen tuottavan parhaan lopputuloksen. Arvoa elämälle Koukkuniemi-projekti on jo nyt vastannut moniin jäsenten esittämiin odotuksiin.

4. JOHTOPÄÄTÖKSET

Taustatiedot. Koukkuniemen kyselyyn vastanneista SuPerilaisista hoitajista suurin osa kuuluu vanhimpaan ikäryhmään 40- yli 60- vuotta. Vastaaajista 97 prosenttia on naisia. Vakituksessa työsuhteessa heistä on 90 prosenttia. He ovat lähi- ja perushoitajia, joista 20 prosentilla on lisäkoulutuksena ammatti- tai erikoisammattitutkinto. On selvää, että paljon hoitoa vaativat asiakkaat ja henkilökuntapula vaikuttavat työntekijöiden kokemuksiin työstä ja työssä jaksamiseen. Työntekijöiden ikä ja työn kuormittavuus ovat asioita, jotka tulee ottaa huomioon päätöksenteossa. Ikäjohtaminen antaa tähän työkaluja. Työntekijät ovat yksilöitä, jotka kokevat erilaisista ominaisuuksista johtuen kuormitustilanteet ja kuormittuneisuuden eritavalla. Valtakunnallisena haasteena on työurien pidentäminen. Sosiaali- ja terveysalalla työvoiman tarve lisääntyy, joten työnantajan on osaltaan pidettävä huolta jokaisen työntekijän työkyvystä. Hoitaja tarvitsee työssä sekä palautumismahdollisuuksia että haasteita oikeassa suhteessa jaksakseen työskennellä koko työuransa ajan.

Työntekijöiden **työhyvinvoinnin** lisäämiseksi paljon kehitettävää. Koukkuniemen SuPerilaisien kokemus työkyvystään ei ole paras mahdollinen. Työkyky suhteessa työn vaatimuksiin on hieman parempi henkisen työkyvyn kuin fyysisen työkyvyn osalta. Kummassakin kokemus asettuu vastauksissa keskivaiheille. Vastauksen perusteella voi päätellä, että useampi kokee työkykynsä hyväksi kuin huonoksi. Työhyvinvoinnin heikentymisen uhkasta viestii se, että yli 60 prosenttia vastauksista kertoo, että työntekijät pitävät työtään uuvuttavana tai tasapaksuna puurtamisena. Työnantajalle haasteen muodostavat työntekijät, jotka kokevat työkykynsä heikentyneen tai arvioivat, etteivät jaksu työssä eläkeikään saakka. Vain joka neljäs uskoo työskentelevänsä Koukkuniemessä eläkeikään saakka.

Työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu paljon. STM:n Työhyvinvointi -foorumissa on kirjattu muutamia keskeisiä tekijöitä, joiden on todettu vahvistavan työntekijöiden hyvinvointia:

- Työpaikalla on henkilöstön kehittämisstrategia ja sitä toteutetaan.
- Lähiesimiehet ovat omaksuneet valmentavan johtamisen toimintatavakseen.
- Työntekijät ottavat vastuun omasta osaamisestaan ja sitoutuvat työn kehittämiseen.
- Työllä on selkeät tavoitteet
- Työsuoritukset ovat sujuvia ja toisiaan tukevia
- Työstä saa palautetta
- Ajankäyttöön voi vaikuttaa
- Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettu huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset
- Työtehtävien määrä ja laatu ovat tekijälleen sopivia

- Kohtelu työpaikalla on oikeudenmukaista
- Työaikana on mahdollisuus palautumiseen
- Vaikutusmahdollisuudet työhön toteutuvat
- On mahdollista saada koulutusta ja kehittyä ammatillisesti
- Tieto kulkee työyhteisössä
- Työyhteisön jäsenet tukevat ja auttavat toisiaan
- Apuvälineitä on saatavilla ja niitä käytetään tarkoituksenmukaisesti
- Työpaikalla työvälineet ja – olosuhteet ovat työhön sopivia
esim. koneet ja laitteet ovat turvallisia sekä valaistus ja ilmanvaihto

4.1 LÄHI- JA PERUSHOITAJIEN OSAAMISEN KÄYTTÖ

Koulutuksella hankittua ja työelämässä syventynyttä ammatillista osaamista tulee osata hyödyntää. Selvityksen perusteella lääkehoidon osaamista ei Koukkuniemessä hyödynnetä täysimääräisesti.

Lähi- ja perushoitajien osallistuminen lääkärinkierrolle vaihtelee suuresti. Osallistumisen mahdollistaminen toisi lääkärin tietoon vanhuksen kokonaistilanteesta asioita, joita päivittäin vanhuksen kanssa työskentelevät hoitajat näkevät.

Tampereen kaupungin Koukkuniemen vanhainkodissa on myös sairaanhoidollisessa osaamisessa käyttämätöntä reserviä, kun yksi kolmasosa alan koulutuksen saaneista henkilöistä ei saa tehdä työssään ammattiinsa oleellisesti liittyviä työtehtäviä.

Vain 36 prosenttia vastanneista sanoo saavansa tehdä työssään kaikkea, mitä osaa. Monet lähi- ja perushoitajat ovat kouluttautuneet edelleen mm. suorittamalla vanhustyön erikoisammattitutkinnon. Koukkuniemen vanhainkodilla vanhustyön-erikoisammattitutkinnon tuottamaa osaamista ja resurssia ei tämän selvityksen perusteella näydetä hyödynnetyn lainkaan.

Täydenniskoulutus on sosiaali- ja terveystalalla lakisäateistä. Sosiaalihuollon täydenniskoulutusvelvoite edellyttää, että työnantaja huolehtii henkilöstönsä riittävstä osallistumisesta vuosittain täydenniskoulukseen. sen tavoitteena on antaa sosiaalihuollon henkilöstölle mahdollisuus kehittää osaamistaan täydenniskoulutuksella. Täydenniskoulutuksen tulee olla suunnitelmallista. Koukkuniemessä selvityksen mukaan kaikki hoitajat eivät kuitenkaan ole päässeet vuosittain täydenniskoulutukseen. Vastukset viestittävät osaltaan lähi- ja perushoitajien kokemaa arvostuksen puutteetta.

Johtaminen vaatii kehittämistä Koukkuniemessä. SuPerin selvitys jäsenten kokemuksista osoittaa, että johtaminen Koukkuniemessä ei täytä hyvän johtamisen kriteereitä. Johtaminen koetaan kielteisesti poukkoilevaksi, epärealiseksi ja osaamista mitätöiväksi. Osaamisen käyttöä rajoitetaan. Vastaajat kuvaavat avoimissa vastauksissaan, että johto ei ole ajan tasalla ja pikkujohtajia on liikaa.

”Väliesimiehiä” ja työryhmiä vähennettävä, oikeita työntekijöitä lisää”. Henkilökunta kokee, että johto ei ole osannut myöskään arvioida henkilöstöresurssien määrää ja rakennetta oikein. ”Korvaisin sairaanhoitajia lähihoitajilla.” Perustyöhön tarvitaan riittävästi myös perustyötä osaavia ja siihen työhön motivoituneita ammattilaisia eli lähihoitajia lisää. Työilmapiiriä kuvataan ”vanhoilliseksi”. Tämän selvityksen perusteella johtamisen kysymykset vaativat nopeita kehittämistoimenpiteitä. Myös esimiehet tarvitsevat työhönsä välineitä ja resursseja sekä tukea omalta johdoltaan.

Selvityksen yhteydessä tuli esille, että Koukkuniemessä laitoshuoltajien määrä vähenee ja työnkuva muuttuu. Kyselyllä saaduista vastauksista näkyy, että laitoshuoltajat ovat olleet merkittävästi mukana **välittömässä hoitotyössä**. Muutoksen mukana koulutettujen hoitajien työnkuva muuttuu ja työmäärä kasvaa. Miten muutos on huomioitu hoitohenkilökunnan määrässä ja työnkuviissa? Vastausten mukaan esimiehet osallistuvat hoitotyöhön joko satunnaisesti tai puolet työajastaan.

Kyselyn tulokset **ylityön korvaamisesta** ovat erittäin hälyttävät. Yli puolet vastauksista osoittaa, että ylityöt korvataan sopimuksen vastaisesti tunti tunnista tai että ylityötä ei korvata lainkaan. Paikallinen SuPerin pääluottamusmies selvittää asiaa tarkemmin ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin asian korjaamiseksi.

Pääsevätkö vanhukset ulos? Silloin tällöin. Koukkuniemen ympäristö on mitä kaunein, kuitenkin vanhainkodissa asuvat vanhukset pääsevät ulos vain silloin tällöin. Ulkoilemisen tulisi kuulua ihmisen perusoikeuksiin, myös laitoksissa olevien vanhusten. Vain riittävän hyvällä hoitajamäärällä voidaan kehittää vanhustenhoidon sisältöä monipuolisesti vastaamaan ikäihmisten laatusuosituksen mukaisia tavoitteita. Myös vapaaehtoistyöllä olisi vanhusten ulkoilutuksessa oma roolinsa. SuPer on laatinut teesit (liite 2) vanhuspalvelujen kehittämiseksi. Niissä nostetaan ulkoilun yhdeksi keskeiseksi oikeudeksi: Vanhuksilla on oikeus olla jalkeilla; osallistua arjen toimintoihin, osallistua viikoittaiseen ulkoiluun, ei pakkomakuutusta ja liikälääkitystä.

Päätäjät eivät ole tietoisia Koukkuniemen todellisesta tilanteesta. Tämä tulee esille kyselyn tuloksista, sillä 77 prosenttia vastauksista kuvaa, että päättäjiä ei ole vierailt osastolla viimeisen kolmen vuoden aikana. Päätäjät eivät ole Koukkuniemen saamasta kielteisestä julkisuudesta huolimatta olleet kiinnostuneita tutustumaan paikan päällä tilanteeseen. SuPer esittääkin, että päättäjät kävisivät tutustumassa säännöllisin väliajoin Koukkuniemen eri osastoihin. Hoitotyön todellisuutta on vaikea ymmärtää tuntematta arjen työtä ja kuuntelematta hoitajia, jotka tekevät työn kolmessa vuorossa vanhuksen vierellä.

Lähihoitajat vanhustyössä ovat keskeinen voimavara yhteiskunnassamme. Lähihoitajia koulutetaan sekä peruskoulutuksena että aikuisten näyttötutkinnolla. Kaikkien lähihoitajien perusopintoihin kuuluu teoriassa ja käytännössä ihmisen kasvun- ja kehityksen, hoidon ja huolenpidon sekä kuntoutumisen keskeisiä teemoja.

Opetusta vanhusten hoidosta sisältyy perusopintoihin, joten jokaisella lähihoitajalla on valmius vanhustyöhön. Vanhustyön eriytyvät opinnot valinneet lähihoitajat saavat erityisen vahvan osaamis pohja.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkinnon perusteet (lähihoitaja) uudistuvat 1.8.2010, joten SuPer esittää, että työnantaja ja esimiehet perehtyvät tutkinnon perusteisiin, ovat yhteydessä paikallisiin alan koulutuksen järjestäjiin ja yhdessä kehittävät lähihoitajien koulutusta omalta osaltaan. Huomiota tulee kiinnittää vanhustyön erikoisammattitutkinnon suorittaneiden osaamisen hyödyntämiseen Koukkuniemessä. Myös vanhustyön erikoisammattitutkinnon perusteet uudistuvat tänä vuonna. Työnantajalla ja esimiehillä tulisi olla taitoa tunnistaa työntekijöiden erilaista osaaminen ja rohkeutta ottaa se käyttöön.

Arvoa elämälle Koukkuniemi projektilla on omat www-sivut. **www.koukkuniemenpuolesta.fi**.

LÄHTEET JA LIITTEET

Anu Kallio & Pirjo Savimäki. Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus. Opas kunnille ja kuntayhtymille. STM. Julkaisuja 2006:6.

Erkkilä Sari: 2007. Työhyvinvointi lähihoitajan työssä. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Ammatilliset erikoistumisopinnot. Kehittämistehtävä

Hygieniaosaaminen www.evira.fi/ 7.5.2010

Kuormittavuuden hallinta työssä – arjen toimintaa työhyvinvoinnin hyväksi. Työhyvinvointifoorumi. STM. www.tyohyvinvointifoorumi.fi. 17.5.2010

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005).

Osaaminen ja työn kuormittavuus. Työhyvinvointifoorumi. STM. www.tyohyvinvointifoorumi.fi. 17.5.2010

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto 2001. Opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. OPH määräys 07/011/2001.

Turvallinen lääkehoito. Valtakunnallinen opas lääkehoidon toteuttamisesta sosiaali- ja terveydenhuollossa. STM. Oppaita 2005:32

Työhön perehdyttäminen ja opastus kuormittavuuden hallinnan perustana. Työhyvinvointifoorumi. STM. www.tyohyvinvointifoorumi.fi. 17.5.2010

Uudet ammatilliset perustutkinnot 2010 www.oph.fi/

Vanhustyön erikoisammattitutkinto 2002. Näyttötutkinnon perusteet. OPH määräys 36/011/2002

Liite 1. Webropol kyselylomake

Liite 2. SuPerin teesit vanhuspalvelujen kehittämiseksi.

KOUKKUNIEMI

1) Ikä

- alle 20 vuotta 20-30 vuotta 30-40 vuotta 40-50 vuotta 50-60 vuotta
 yli 60 vuotta

2) Sukupuoli

- nainen mies

3) Työsuhteen laatu

- vakituinen (toistaiseksi voimassa oleva) määräaikainen keikkalainen

4) Koulutus

- lähihoitaja, perushoitaja tai vast.
 lisäksi ammattitutkinto
 lisäksi erikoisammattitutkinto

5) Jos olet suorittanut vanhustyön erikoisammattitutkinnon, oletko

- samoissa tehtävissä kuin ennen erikoisammattitutkinnon suorittamista
 vaativimmissa asiantuntijatehtävissä
 esimiestehtävissä

6) Millainen on työkykysi työn henkisten vaatimusten kannalta?

- hyvä
 keskiverto
 huono

7) Millainen on työkykysi työn fyysisten vaatimusten kannalta?

- hyvä
 keskiverto
 huono

8) Oletko saanut työhösi

- riittävästi perehdytystä ja sen avulla olet päässyt hyvin työssäsi alkuun.
 jonkinverran perehdytystä, mutta tarve perusteellisempaan perehdytykseen olisi ollut tarpeellinen.
 en ole saanut minkäänlaista perehdytystä työhön tullessa, vaan olen tullut suoraan työvuoroon

9) Saatko lähi- ja perushoitajana

- jakaa lääkkeitä asiakaskohtaisiksi annoksiksi
- jakaa valmiiksi jaetut lääkkeet vanhuksille
- antaa tuodut lääkkeet vanhuksille
- saan antaa tarvittaessa määrättyjä lääkkeitä
- en saa osallistua lääkehoitoon.
- saan työvuorossa pitää hallussani lääkekaapin avaimia
- en saa pitää hallussani lääkekaapin avaimia työvuorossa

10) Oletko mukana lääkärinkierrolla

- kyllä, se on osa työtäni satunnaisesti
- ei kuulu työnkuvaani

11) Saatko tehdä sairaanhoidollisia toimenpiteitä (haavahoito, ompeleiden poisto, EKG,pika crp jne)

- kyllä saan tehdä kaikkea, mitä osaan
- kyllä saan tehdä niitä toimenpiteitä, jotka työnantaja on varmistanut minun osaavan
- en saa osallistua sairaanhoidollisiin toimenpiteisiin. Miksi?

12) Oletko hakeutunut täydennyskoulutukseen oma-aloitteisesti

- kyllä
- en

13) Milloin viimeksi olit työnantajan järjestämässä/rahoittamassa täydennyskoulutuksessa

- tänä vuonna
- viime vuonna
- yli viisi vuotta sitten
- en muista
- en ole ollut koskaan

14) Koetko työsi

- erittäin antoisaksi
- vaihtelevaksi
- tasapaksuksi puurtamiseksi
- uuvuttavaksi
- en osaa sanoa

15) Koen lähiesimieheni johtamistavan

- oikeudenmukaiseksi
- innostavaksi

- poukkoilevaksi
- epäreiluksi
- osaamistani mitätöiväksi
- uhkaavaksi

16) Arvioi, kuinka kauan tulet työskentelmään Koukkuniemessä

- lähden heti, kun saan töitä muualta
- enintään vuoden
- olen työssä määräajan päättymiseen saakka
- olen työssä eläkeikäni saakka
- voimani eivät riitä eläkeikään saakka
- en osaa sanoa

17) Onko sinulla hygieniapassi?

- kyllä
- ei

18) Oletko tehnyt kahta työvuoroa päällekkäin viimeisen

- vuorokauden aikana
- viimeisen viikon aikana
- viimeisen kuukauden aikana
- en ole tehnyt kahta työvuoroa päällekkäin

19) laitoshuoltajat osallistuvat hoitotyöhön

- kaikissa työvuoroissa
- viikottain
- eivät osallistu hoitotyöhön

20) lähiesimieheni osallistuu hoitotyöhön

- ei osallistu lainkaan
- osallistuu puolet työajastaan
- satunnaisesti

21) Tampereen kaupungin päättäjät ovat vierailleet Koukkuniemessä osastollani viimeisen kolmen vuoden aikana

- kyllä
- ei

22) Vanhukset osastollani pääsevät ulkoilemaan

- päivittäin
- viikoittain
- silloin tällöin
- vain omaiset ulkoiluttavat
- vanhukset eivät pääse ulos

23) Saatko KVTES:n mukaisen korvauksen ylitöistä

- KTVTS:n mukaan (1,5 kertaisena)
- tunti tunnista
- en saa lainkaan korvausta

24) Jos olisit Koukkuniemen johtaja, mainitse yksi asia, mihin puuttuisit ensimmäisenä

25) Miten SuPer voisi olla mukana kehittämässä Koukkunimeä

VANHUKSELLA ON OIKEUS...

1. ARVOKKAASEEN ELÄMÄÄN

2. OMIIN PÄÄTÖKSIIN

- Arjesta ja elämästä
- Elämäntavasta
- Päivärytmistä

3. VAIKUTTAA JA VALITA

- Asuinpaikka ja asumismuoto
- Hoitopaikka ja hoito

4. OSALLISTUA

- Yhteiskunnalliseen elämään
- Terveyttä edistävään toimintaan
- Hoito- ja palvelusuunnitelman tekoon

5. HYVÄÄN HOIVAAN, HOITON JA KUNTOUTUKSEEN

- Tarpeeseen perustuvaan
- Ammattitaitoiseen ja riittävään henkilökuntaan
- Kiireettömään kohtaamiseen

6. OLLA JALKEILLA

- Osallistua arjen toimintoihin
- Osallistua viikoittaiseen ulkoiluun
- Ei pakkomakuutusta ja liikalääkitystä

7. RAKASTAA JA ELÄÄ YHDESSÄ

- Oikeus samaan hoivapaikkaan läheisen kanssa
- Oikeus tunteiden osoittamiseen
- Oikeus yksityisyyteen

8. TURVALLISUUTEEN

- Oikeus turvalliseen kotiin ja turvaverkkoon
- Varmuus hoivan ja hoidon saatavuudesta

9. TULLA YMMÄRRETYKSI JA KUULLUKSI

10. HYVÄÄN SAATTOHOITON JA ARVOKKAASEN KUOLEMAAN



SUPER

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

Puh. (09) 2727 910

www.superliitto.fi