



# ” Turpiin vaan ja onnea!

SUPERIN SELVITYS YKSITYISSEKTORILLA  
TYÖSKENTELEVIEN JÄSENTEN TYÖSUOJELUSTA



SUPER

## **TURPIIN VAAN JA ONNEA!**

SuPerin selvitys yksityissektorilla työskentelevien  
jäsenten työsuojelusta 2016

Ammattiasianpäälikkö Kristina Lamberg

Järjestöasiantuntija Tiina Eteläaho

Lakimies Merja Hyvärinen

Helsinki 2016

Copyright © SuPer ry | Kuvat © iStock ja SuPer ry

**[www.superliitto.fi](http://www.superliitto.fi)**

# SISÄLLYS

JOHDANTO .....	4
Taustamuuttajat .....	5
TYÖSUOJELU KUULUU KAIKILLE .....	6
Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden edustaja .....	7
Laki ei toteudu .....	8
PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS .....	9
Työtä on enemmän kuin tekijöitä .....	9
Ei hetken hengähdystä .....	10
Pienet kuormittavat vähemmän? .....	10
Turpiin vaan ja onnea! .....	10
Ketä kiinnostaa? .....	11
Hyvä johtaminen ehkäisee ongelmia .....	12
TYÖTÄ JA YLITYÖTÄ .....	13
JOHTOPÄÄTÖKSET .....	14
LÄHTEET .....	16

# Johdanto

**Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer teki tammikuussa 2016 yksityissektorilla työskenteleville jäsenilleen kyselyn, jossa kartoitettiin työsuojeluun liittyviä tekijöitä arjen työssä. Kyselyyn vastasi 3180 jäsentä.**

Kysely tehtiin, koska yhteydenotot jäseniltä työsuojeluun liittyen ovat lisääntyneet. Liittoon tulleet yhteydenotot ovat koskeneet erityisesti psykososiaalista kuormitusta ja harmaata ylityötä.

Lähihoitajat ovat suurin ammattiryhmä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Työn turvallisuus- ja terveystriskit painottuvat ruumiilliseen ja henkiseen kuormitukseen. Työkuormitus aiheuttaa haasteita lähi- ja perushoitajien työkyvylle. Kuormitusta lisää monella työpaikalla henkilöstöressurssien puute; perusmiehitys on usein minimissä. Lisäksi työympäristössä esiintyy biologisia, kemiallisia ja fysikaalisia vaaratekijöitä. Vuorotyö on sekini toimialan työn terveydellinen riskitekijä.

## TAUSTAMUUTTUJAT

### VASTAAJIA 3180

#### IKÄ, %

alle 20 vuotta .....	0,8	51–60 vuotta .....	31,0
21–35 vuotta .....	28,8	61–63 vuotta .....	3,3
36–50 vuotta .....	35,3	yli 63 vuotta.....	0,7

#### TYÖPAIKKA

	%
Yksityisessä yrityksessä.....	71,9
Yhdistyksessä.....	9,3
Säätiössä .....	13,7
Jokin muu .....	5,1

#### TOIMIALUE

	%
Vanhustenhuollossa.....	55,3
Terveyskeskuksen vuodeosastolla .....	0,8
Kotihoidossa .....	6,1
Päiväkodissa .....	4,7
Ambulanssissa .....	0,1
Mielenterveys- ja päihdetyössä .....	9,6
Vammaishuollossa .....	10,6
Laboratoriossa .....	0,2
Vastaanotossa ja yksityissairaalassa.....	2,1
Jokin muu .....	10,5

#### TYÖSUHDE

	%
Vakituisen.....	82,9
Määräaikainen työnantajan aloitteesta .....	12,3
Määräaikainen omasta aloitteesta.....	3,1
Työtön .....	1,8

#### HENKILÖSTÖMÄÄRÄ TYÖPAIKALLA, %

1–10 .....	22,1	31–50 .....	15,3
11–20 .....	30,9	51–100.....	7,1
21–30 .....	19,8	yli 100 .....	4,7

# Työsuojelu kuuluu kaikille

Työsuojelu on toimintaa, jolla pyritään ehkäisemään, vähentämään ja poistamaan työstä ja työoloista aiheutuvia vaaroja ja haittoja. Työsuojelu koskee kaikkia työpaikalla työskenteleviä. Kaikkien on tunnettava oman työnsä ja työympäristönsä vaarat ja tiedettävä, miten niiltä suojaudutaan. Kaikilla on myös velvollisuus noudattaa työpaikalla laadittuja turvallisuusohjeita, ottaa huomioon vaaratekijät ja ilmoittaa työympäristössään havaitsemistaan puutteista esimiehelleen tai työsuojeluvaltuutetulle.

Työpaikan ja työympäristön työturvallisuudesta ja työsuojelutoiminnan valvonnasta vastaa työnantaja.

## **Työnantajalla on vastuu:**

- työsuojeluohjeiden ja toimintamallien suunnittelusta, toteutuksesta ja ajan tasalla pitämisestä
  - turva- ja suojavarusteista
  - koneiden ja laitteiden hankinnasta ja kunnossapidosta
  - työtilojen ja työmenetelmien suunnittelusta ja toteuttamisesta
  - perehdytyksestä ja opastuksesta
  - ryhtyä toimenpiteisiin riskien poistamiseksi
  - henkisestä työsuojelusta
-



### **Työntekijällä on velvollisuus:**

- noudattaa työpaikalla yhdessä laadittuja ohjeita ja toimintamalleja
- käyttää hänelle annettuja turvavarusteita ja apuvälineitä
- ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuutta ja terveyttä vaarantavista riskeistä työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle
- pidättäytyä häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä muita työpaikan henkilöitä kohtaan

Työntekijöillä on aina oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niistä palautetta.

### **TYÖSUOJELUVALTUUTETTU ON TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJA**

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työsuojeluasioissa. Työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää, työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutetun toimikausi on 2–4 vuotta. SuPer suosittelee, että työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut valitaan kaikille, myös alle kymmenen työntekijän työpaikoille.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on perehtyä oma-aloitteisesti työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin, työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin, perehtyä työsuojelusäännöksiin sekä kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyviin asioihin.

Joissain työpaikoissa on valittu työsuojeluasiamiehiä työsuojeluvaltuutetun lisäksi. Lainsäädäntö ei tunne työsuojeluasiamiehiä, eikä heillä ole samanlaista asemaa kuin työsuojeluvaltuutetuilla (mm. korostettu irtisanomissuoja, työn keskeyttämis-oikeus).

### **Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus:**

- saada koulutus tehtävänsä
- saada nähtäväkseen työpaikan työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyvät turvallisuutta ja terveyttä koskevat tiedot, esimerkiksi riskien arviointiasiakirjat
- saada nähtäväkseen työterveyshuoltosopimus ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- pyytää työsuojeluviranomaiselta työsuojelutarkastus työpaikalle
- olla läsnä työsuojelutarkastusta tai työsuojeluun liittyviä asiantuntijan tutkimuksia tehtäessä, jos tarkastaja tai asiantuntija katsoo sen tarpeelliseksi
- saada tiedoksi työsuojelutarkastajan tekemä tarkastuskertomus ja asiantuntijan tutkimus.

### **LAKI EI TOTEUDU**

***Superin selvityksen mukaan 19,1 % työpaikoista ei ole lain edellyttämää työsuojeluvaltuutettua. Tämän lisäksi 13,8 % vastaajista ei tiennyt, onko omalla työpaikalla työsuojeluvaltuutettua.*** Päivähoidossa yleisesti työsuojeluvaltuutettu oli vain noin kolmanneksesta työpaikoilla työpaikan koosta riippumatta. Muilla toimialoilla työsuojeluvaltuutettu puuttui erityisesti pienistä yksiköistä.



# Psykososiaalinen kuormitus

Pitkään jatkuessaan tai usein toistuessaan psykososiaaliset kuormitustekijät aiheuttavat uhan työntekijän työterveydelle ja -turvallisuudelle. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat epäselvät tavoitteet työssä, liian suuri työmäärä, jatkuva kiire, vaikuttamismahdollisuuksien vähäisyys työmäärään tai tahtiin liittyen, jatkuvat keskeytykset, vaatimusten ja toimintamahdollisuuksien ristiriita, arvostuksen ja palautteen puute sekä jatkuva muutos ja epävarmuus.

Vuorovaikutustilanteisiin liittyviä kuormitustekijöitä ovat epätasa-arvoinen ja epäasiallinen kohtelu, häirintä ja osaamaton johtaminen. Myös yksintyöskentely, puutteellinen tiedonkulku, johtamisen epäjohtonmukaisuus, yhteistyön puute ja haastavat asiakastilanteet aiheuttavat kuormitusta.

## TYÖTÄ ON ENEMMÄN KUIN TEKIJÖITÄ

Hoitohenkilökunnan määrä ei vastaa asiakkaiden tarpeita. *Kyselyyn vastanneiden jäsenten kokemuksen mukaan 65 %:ssa yksityissektorin työpaikoista on henkilöstöä liian vähän vaadittaviin työtehtäviin nähden.* Kaikkein vaikein tilanne on vanhustenhuollossa, jossa ainoastaan neljännes kyselyyn vastanneista työntekijöistä kokee, että henkilöstöä on riittävästi.

*Yli 80 % lähi- ja perushoitajista kokee työssään kiirettä vähintään viikoittain.* Kiire on lisääntynyt viimeisen vuoden aikana. Kiire tekee työstä raskasta. Kiirettä usein kokevat työskentelevät päivittäin jaksamisensa äärirajoilla.

## EI HETKEN HENGÄHDYSTÄ

Jatkuvassa kiireessä taukoja ei pidetä. **Liian vähäiset lepoaikat** lisäävät henkistä rasittavuutta ja ovat selkeä työturvallisuusriski.

Yksityissektorilla työskentelevät lähi- ja perushoitajat kykenevät pitämään työssään taukoja vaihtelevasti. **Ainoastaan 24 % kykenee pitämään työssään taukoja riittävästi. Työpaikoilla, joilla ei ole työsuojeluvaltuutettuja, taukoja pidetään vähemmän.** Erityisesti päivähoidossa ja kotihoidossa tauot jäävät usein pitämättä. Lähes 40 % vastaajista, jotka työskentelevät kotihoidossa tai päiväkodissa kertoivat, että työssä on liian vähän taukoja tai niitä ei ole lainkaan. Päiväkodissa työskentelevistä lähes 10 % vastasi, ettei taukoja ollut lainkaan työpäivän aikana. Vastaajat, jotka eivät ehdi pitämään taukoja kertovat työskentelevänsä jaksamisensa äärirajoilla.

Jaksamattomuus ja kuormittavat työolosuhteet tuovat epävakautta myös työmarkkinoille sosiaali- ja terveydenhuollossa. Yksityissektorilla työskentelevistä superilaisista 68 % on harkinnut alanvaihtoa ajoittain tai jatkuvasti. Alanvaihtoa harkitsivat useammin ne, jotka ovat viikoittain tai päivittäin jaksamisensa äärirajoilla työssään. Eniten alanvaihtoa harkitsevia työskentelee vanhustenhuollossa ja päivähoidossa, jossa halukkuutta alanvaihtoon ajoittain tai jatkuvasti on lähes 75 %:lla vastaajista.

## PIENET KUORMITTAVAT VÄHEMMÄN?

Pienet työpaikat ovat kyselyn perusteella työntekijän näkökulmasta suurempia työpaikkoja parempia. Alle kymmenen työntekijän työpaikoissa asiat ovat paremmin. Vastaavaa eroa ei kuitenkaan ole muiden kokoluokkien välillä.

**Lähes 60 % pienten työpaikkojen työntekijöistä koki työmääränsä olevan sopiva ja henkilöstöä olevan riittävästi suhteessa asiakkaiden tarpeisiin.** Suuremmissa työpaikoissa vastaava määrä oli noin 40 %. Pienissä työpaikoissa kiirettä koettiin myös vähemmän.

Ero oli selkeämpi myös työyhteisön työskentelyyn liittyvissä asioissa. Pienissä työpaikoissa työnjaon koettiin olevan selkeää ja esimiehen tuki koettiin pääsääntöiseksi useammin kuin suuremmissa työpaikoissa. Ylitöitä tehtiin myös vähemmän.

## TURPIIN VAAN JA ONNEA!

Väkivaltaa tai sen uhkaa työssään kohtaavat hoitajat kokevat työnsä raskaaksi riippumatta siitä, kuinka usein väkivaltaa kohtaa. Superin kyselyyn vastanneista yli 70 % on kokenut tai havainnut työssään väkivaltaa tai sen uhkaa. Päivittäin väkivaltaa työssään

kokee 5 % yksityissektorilla työskentelevistä hoitajista ja viikoittain 22 %. **Väkivaltaa tai sen uhkaa koettiin vähiten kotihoidossa (48,1 %) ja varhaiskasvatuksessa (23,9 %).**

Väkivaltatilanteiden jälkihoito on laiminlyöty. Vastaajista 76 % kertoi, ettei jälkihoitoa ole järjestetty tai ainakaan he eivät tiedä, että sellaista olisi järjestetty. **Mielenterveys- ja päihde-työssä sekä vammaishuollossa jälkihoito oli järjestetty selkeästi keskimääräistä paremmin.**

Työpaikoilla, joissa väkivaltaa tai sen uhkaa esiintyy harvemmin kuin kuukausittain, on jälkihoito järjestetty paremmin kuin työpaikoissa, joissa väkivaltaa koettiin tai havaittiin viikoittain tai päivittäin. Päivittäin työssään väkivaltaa kokevista tai havaitsevista vastaajista ainoastaan 14 % kertoi työpaikallaan järjestettävän väkivaltatilanteiden jälkihoitoa. **Työpaikoilla, jossa on työsuojeluvaltuutettu, on myös väkivaltatilanteiden jälkihoito järjestetty useammin.**

Isona puutteena voidaan myös pitää sitä, että noin kolmannes ei tiedä työpaikkansa väkivaltatilanteiden jälkihoidosta. Erityisesti määräaikaaisessa työsuhteessa olevat eivät tiedä työpaikan väkivaltatilanteiden käsittelystä. Määräaikaaisista työntekijöistä useampi jätti myös ilmoittamatta tapahtuneista vaara- ja läheltä piti -tilanteista.

Väkivaltatilanteiden jälkihoito on olennainen osa väkivallan hallintaa työpaikalla. Työntekijään kohdistunut väkivalta tai sen uhka voi aiheuttaa vakavia fyysisiä tai henkisiä vammoja. Henkiset vammat saattavat ilmetä vasta myöhemmin, ja hoitamattomina ne voivat johtaa hyvinkin pitkiin työkyvyttömyysjaksoihin. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että sattuneet tilanteet käsitellään työpaikalla yhdessä työntekijöiden kanssa.

## KETÄ KIINNOSTAA?

Työnantajat ovat tietoisia työpaikalla tapahtuvista väkivalta- ja läheltä piti -tilanteista. Ainoastaan 7 % SuPerin kyselyyn vastanneista kertoi jättävänsä ilmoittamatta tapahtuneista tilanteista työnantajalle. **Kyselyyn vastanneista 30 % kertoi, ettei ilmoituksia käsitellä lainkaan työpaikoilla.** Tämä on huolestuttavaa, sillä ilmoitusten käsittely on erittäin tärkeää väkivallan ennaltaehkäisyn ja toimintamallien kehittämisen kannalta.

Työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin vaaratekijöiden poistamiseksi, kun ne tulevat työnantajan tietoon. Mikäli väkivaltatilanteista tehtävät ilmoitukset eivät johda mihinkään korjaaviin toimenpiteisiin, voidaan työnantajan edustajien katsoa laiminlyöneen työturvallisuusveloitteitaan ja jopa syyllistyneen työturvallisuusrikokseen. Ilmoitusten käsittely on myös osa omavalvonnan riskienhallintaa.

## HYVÄ JOHTAMINEN EHKÄISEE ONGELMIA

***Vain kolmasosa yksityissektorilla työskentelevistä lähi- ja perushoitajista kokee esimiehensä pääsääntöisesti tukevan heitä työssään.*** Työpaikan työnjako koettiin selkeäksi joka toisella työpaikalla. Työpaikoissa, joissa esimieheltä saatiin pääsääntöisesti tukea, oli työnjako myös selkeää.

Yksityissektorin lähi- ja perushoitajista 41,7 % on joutunut epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kohteeksi työpaikallaan, ja tätä useampi (57 %) on havainnut häirintää tai epäasiallista kohtelua työpaikallaan joutumatta itse sen kohteeksi.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sekä ristiriitojen käsittely työpaikoilla liittyi kokemukseen esimiehen tuesta. Työpaikoissa, joissa esimieheltä saatiin pääsääntöisesti tukea, esiintyi **käsittelemätöntä** häirintää ja epäasiallista kohtelua vähemmän (7,7%), eikä ristiriitoja juuri esiintynyt tai ne käsiteltiin työyhteisössä (81,3%). Työpaikoissa, joissa esimiehen tukea ei koettu lainkaan, häirintä ja epäasiallinen kohtelu jäi myös käsittelemättä (43,8%). Myös valtaosa ristiriidoista lakaistiin maton alle (78,1%).

***Työpaikoilla, joissa on työsuojeluvaltuutettu, koettiin muita useammin, että työpaikan ristiriidat käsitellään työyhteisössä.***

Ristiriitoja on jokaisella työpaikalla. Ristiriitojen ja epäasiallisen kohtelun ja häirinnän raja on usein hyvin häilyvä. Olennaista on, miten ristiriitoja kyetään työpaikalla käsittelemään. Käsittelemättömät ristiriidat aiheuttavat usein myös kiusaamista ja epäasiallista kohtelua työpaikoilla. On muistettava, että kaikki ristiriidat ja erimielisyydet eivät ole epäasiallista kohtelua.

Esimieheltä saatu tuki ja rohkaisu vaikuttaa myös jaksamiseen. Pääsääntöisesti esimieheltä tukea saavista työntekijöistä vain harva on päivittäin jaksamisensa ääri rajoilla (4,4 %). Suurin osa, 66 %, näistä vastaajista oli ainoastaan kerran kuussa tai harvemmin jaksamisensa ääri rajoilla. Peräti 20,8 % niistä vastaajista, jotka eivät kokeneet saavansa lainkaan esimieheltä tukea, olivat jaksamisensa ääri rajoilla päivittäin. Vähintään viikoittain jaksamisensa ääri rajoilla työskenteli 69,5 % vastaajista, jotka eivät saaneet lainkaan tukea esimiehiltään.

# Työtä ja ylityötä

Superilaiset tekevät paljon ylityötä. Kyselyyn vastanneiden jäsenten työpaikoista 57 %:ssa tehdään ylityötä. Ylitöiden tekeminen ja määrä lisääntyy työpaikan koon kasvaessa. Viikoittain ylityötä kertoo tekevänsä 46 % ja päivittäin jopa 9,2 % vastaajista. Päivittäin ylityötä tekevät kokivat muita useammin olevansa päivittäin jaksamisensa äärirajoilla. Ainoastaan noin puolet (50,4 %) tehdyistä ylityöistä korvataan työehtosopimuksen mukaisesti aikana tai rahana.

Kun vain noin puolet ylityöistä korvataan asianmukaisesti, toinen puoli tehdystä ylityöstä jää piiloon. Tällöin henkilöstömäärän todellinen tarvekaan ei tule esiin. Yritys säästää kyseenalaisella tavalla vaatimalla työntekijöitä joustamaan oman jaksamisensa ja terveytensä kustannuksella.

Työajoista epäsäännöllinen vuoro- ja jaksotyö kuormittaa eniten. Lähi- ja perushoitajien työ on useimmiten vuoro- ja jaksotyötä. Yksityissektorin superilaisista 84 % tekee vuorotyötä. Vuorotyötä tekevät työskentelevät pelkkää yö- ja päivätyötä tekeviä useammin jaksamisensa äärirajoilla. Pelkästään päivä- ja yövuorossa työskentelevistä 36 % koki kuormittumista vähintään viikoittain. Vuorotyötä tekevästä vastaava määrä oli 55 %.

# Johtopäätökset

Laadukas asiakas- ja potilastyö edellyttää hyvää ja toimivaa työyhteisöä. Toimivan työyhteisön edellytyksenä on osaamisen hyödyntäminen, keskinäinen tuki, hyvä johtaminen, selkeät pelisäännöt ja työnteon mahdollistavat olosuhteet. Hyvässä työyhteisössä on avoin ilmapiiri, jossa ristiriidat käsitellään nopeasti ja häirintää ei esiinny.

Kaikki tämä on työhyvinvointia, jonka avulla työyhteisö onnistuu arjen työssä.

Onnistumisen edellytyksiin kuuluu myös työnantajan velvollisuus turvata riittävät resurssit työn teolle ja mitoittaa työ oikein. Työmäärän tulee olla sellainen, että käytävissä oleva työaika riittää siihen. Työ pitäisi olla mahdollista suorittaa huolellisesti ja ilman jatkuvaa kiirettä. ***Kiire ja viikoittaiset ylityöt ovat selvityksen perusteella yksityissektorilla työskentelevien lähi- ja perushoitajien arkea. Yli puolet lähi- ja perushoitajista kokee työskentelevänsä jaksamisensa ääri rajoilla. Tämä kertoo, että riittäviä resursseja laadukkaalle työlle ei ole.***

Ylitöiden yleisyyteen tulisi kiinnittää huomiota. Jatkuvat ylityöt heikentävät työn tuloksellisuutta ja hyvinvointia työssä. Ylityöt tulee korvata lakien ja työehtosopimusten edellyttämällä tavalla. Harmaan ylityön kitkeminen ja asianmukaiset korvaukset ylityöstä lisäävät henkilöstön hyvinvointia. Ylitöiden tarkastelu auttaa myös mitoittamaan työn oikein.

Henkilöstön liian pieni määrä ja hoitoyö itsessään lisäävät väkivaltariskiä hoitotyössä. Väkivaltaa tai sen uhkaa oli kokenut yli 70 % vastaajista. ***Vastausten ja SuPeriin tulleiden yhteydenottojen mukaan erityisesti vanhustenhuollossa työntekijöiden kokemaa väkivaltaa vähätellään.*** Asiakkaiden tekemää nipistelyä, lyömistä, raapimista ja nimittelyä ei mielletä väkivallaksi, vaikka se sitä onkin. Monissa paikoissa tällaiseen väkivaltaan on turruttu.

Kaiken kaikkiaan työväkivaltaan hoitotyössä ei suhtauduta vakavasti. Vastausten perusteella väkivalta ja tilanteista ilmoittaminen on yleistä. Jälkihoito ja ilmoitusten käsittely on puolestaan siivutettu työyksiköissä. ***Jälkihoidon olemassaolosta olivat tietoisia ainoastaan 24 % vastaajista.*** Erityisesti määräaikaissa työsuhteissa tämä oli yleistä. Tietämättömyys jälkihoidosta voi johtua puutteellisesta perehdyttämisestä, mikä on tällä hetkellä yleistä lyhyissä, määräaikaissa työsuhteissa. Riittävään perehdyttämiseen ei ole resursseja. Työväkivalta aiheuttaa taloudellisia menetyksiä niin yksilölle, työnantajalle kuin yhteiskunnalle. ***Työväkivallan ennaltaehkäisy ja riittävä jälkihoito ovat lakisääteisen velvollisuuden lisäksi kannattava sijoitus työnantajalle.***

***Työsuojeluvaltuutettu tulee valita kaikille työpaikoille.*** Selvityksen perusteella työsuojeluvaltuutettu puuttuu joka viidennestä työpaikasta. Työsuojeluvaltuutetun rooli on työpaikoilla merkittävä. Tämän selvityksen perusteella työsuojeluvaltuutetun toiminta vähentää työn kuormittavuutta ja vaaratekijöitä, lisää väkivaltatilanteiden ja ristiriitojen käsittelyä ja edistää taukojen pitämistä.

***Hyvin organisoidulla työllä, riittävällä työntekijämäärällä ja turvallisella työympäristöllä varmistetaan alan vetovoimaisuus tuleville työntekijöille ja jo olemassa olevien työntekijöiden pysyminen alalla.*** SuPerin eri selvityksissä todetun alanvaihtohalukkuuden pitäisi olla hälytysmerkki työnantajalle. Hoitotyö on ammatti, johon hakeudutaan muista kuin taloudellisista syistä. Yleensä kannustimena on halu auttaa ihmisiä. Kun työolosuhteisiin ei voi vaikuttaa, on luonnollista haluta pois kuormittavasta tilanteesta. Suuri vaihtuvuus sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä työpaikoilla estää myös hoitotyön ja hyvien käytäntöjen kehittymistä. ***Ilman riittävää, ammattitaitoista henkilökuntaa laadukas hoitotyö ei onnistu.***

## LÄHTEET

### **Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus.**

Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela, Anna Pärnänen:

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:33

### **Psykososiaalinen kuormitus.**

Työterveyslaitoksen verkkosivut.

[http://www.ttl.fi/partner/riskithaltuun/stressi\\_hallinnassa/psykososiaalinen\\_kuormitus](http://www.ttl.fi/partner/riskithaltuun/stressi_hallinnassa/psykososiaalinen_kuormitus)



### **Työväkivalta.**

Työterveyslaitoksen verkkosivut.

[http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_riskien\\_hallinta/tyovakivalta/](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tyovakivalta/)



### **Sosiaali- ja terveysalan työölot 2010.**

Kahden vuosikymmenen kehityskulku.

Laine M, Kokkinen L, Kaarlela-Tuomaala A, Valtanen E, Elovainio M, Suomi R, Keinänen M.

Työterveyslaitos 2011.



## LIITE 1. VÄKIVALTA JA VÄKIVALTATILANTEIDEN KÄSITTELY TOIMIALOITTAIN

TYÖSKENTELEN	Olen kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa työssäni viimeisen vuoden (12 kk) aikana				Onko työpaikallasi järjestetty väkivalta-tilanteiden jälkiohoito?		Ilmoitan tapahtuneista väkivalta- ja lähetä piti -tilanteista työnantajalle			
	En koskaan	Kerran kuussa tai harvemmin	Viikoittain	Päivittäin	Kyllä	Ei	En tiedä	Kyllä, käsitellään työpaikalla	Kyllä, ei käsitellä työpaikoilla	En ilmoita
Vanhustenhuollossa	18,4 %	46,5 %	28,7 %	6,4 %	17,0 %	52,5 %	30,35 %	52,4 %	38,7 %	8,9 %
Terveyskeskuksen vuodeosastolla	4,0 %	64,0 %	24,0 %	8,0 %	20,0 %	48,0 %	32,0 %	54,2 %	41,7 %	4,2 %
Kotihoidossa	51,9 %	41,8 %	6,3 %	0 %	17,2 %	39,6 %	43,2 %	61,2 %	34,6 %	4,3 %
Päiväkodissa	76,1 %	19,0 %	4,9 %	0 %	10,3 %	45,9 %	43,8 %	63,9 %	18,8 %	17,3 %
Mielenterveys- ja päihdetyössä	22,5 %	56,0 %	18,5 %	3,0 %	47,5 %	29,8 %	22,7 %	72,9 %	23,8 %	3,3 %
Vammaishuollossa	29,7 %	43,4 %	21,7 %	5,2 %	37,3 %	37,3 %	25,4 %	66,7 %	28,4 %	4,9 %
Vastaanotossa ja yksityissairaalassa	70,1 %	26,9 %	3,0 %	0 %	30,9 %	29,4 %	39,7 %	75,8 %	21,0 %	3,2 %

# TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto.

## SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

faksi 09 2727 9120

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

[facebook.com/superliitto](https://facebook.com/superliitto)

Twitter ja Instagram @superliitto

YouTube: superliitto



# SUPER