

Mari Engström & Minna Laakso

”Se vaatii paljon tahtoa ja motivaatiota”

Geronomian toimenkuvan kehittäminen Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä

Opinnäytetyö

Kevät 2016

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosiaalialan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK, sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Sosiaalialan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Suuntautumisvaihtoehto: Geronomi YAMK

Tekijä: Mari Engström, Minna Laakso

Työn nimi: ”Se vaatii paljon tahtoa ja motivaatiota” – Geronomin toimenkuvan kehittäminen Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä

Ohjaaja: Minna Zechner

Vuosi: 2016

Sivumäärä: 73

Liitteiden lukumäärä: 4

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä. Kehittämistyön avulla tutkittiin miten geronomin toimenkuvaa voisi kehittää enemmän ammatillisia kompetensseja vastaviksi ja millainen geronomin toimenkuva voisi olla Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä. Kehittämistyön tarkoituksena oli tuoda esiin muun hoitohenkilöstön, vanhustyön johtajan sekä geronomien oma näkemys geronomin toimenkuvan kehittamisestä. Kehittämistyön tavoitteena oli selventää geronomin toimenkuvaa Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä.

Kehittämistyö tehtiin laadullisella tutkimusmenetelmällä teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä menetelmänä käyttäen. Tutkimusaineisto koostui Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköiden muulle hoitohenkilöstölle suunnatusta webropol-kyselystä, vanhustyön johtajan haastattelusta sekä geronomyöryhmän avulla kootusta aineistosta. Webropol-kyselyn tuottaman aineiston analysoinnissa hyödynnettiin värikoodausta toistuvien käsitteiden luokittelussa. Vanhustyön johtajan haastattelu nauhoitettiin ja litteroitiin. Haastattelun sisällönanalyyseissä käytettiin värikoodausta kehittämistyön kannalta oleellisten asioiden esiin nostamisessa. Geronomyöryhmässä kerättiin aineistoa kysymyslomaketta ja vapaamuotoisia muistiinpanoja hyödyntäen. Geronomyöryhmässä tehtiin SWOT-analyysi geronomin toimenkuvan kehittamisestä. Aineistoja analysoitiin sekä yhdessä että erikseen aineistotriangulaation avulla.

Kehittämistyön tulosten mukaan geronomin toimenkuvan kehittäminen vaatii tukea koko työorganisaatiolta. Geronomin oma asenne ja rooli osaamisen esiintuomisessa ja vahvistamisessa korostui tuloksissa. Geronomin toimi nähtiin tarpeellisena, mutta toimenkuvaa pitää selkeyttää ja geronomin erityisosaamisen hyödyntämistä täytyy kehittää. Geromeilla koettiin olevan työssään etenemismahdollisuuksia Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä. Kehittämistyön tulosten pohjalta luotiin visio geronomin toimenkuvan sisällöllisestä tulevaisuudesta Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä. Visio on hyödynnettävissä myös muiden kuntien vanhuspalveluissa.

Avainsanat: geronomi AMK, toimenkuva, kehittäminen, kehittämistyö, Lapuan kaupunki

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Master's Degree Programme in Social Services

Specialisation: Master of Social Services

Author/s: Mari Engström, Minna Laakso

Title of thesis: "It takes a lot of will and motivation" –Developing the job description of Geriatric Nurse in elderly care facilities in the city of Lapua

Supervisor(s): Minna Zechner

Year: 2016

Number of pages: 73

Number of appendices: 4

The thesis was carried out as a development work. The purpose of the study was to research how to develop Geriatric Nurses` ("geronomi") job description to be closer to professional competences. The goal was also to examine what could the job description include in the future in elderly care facilities in the city of Lapua. The purpose of this development work was to bring out perspectives of other elderly caretakers, the administrator of elderly care and Geriatric Nurses about developing the job description of Geriatric Nurses.

The thesis was carried out as a qualitative research method by using content analysis. The research material included a webropol survey to other caretakers, an interview to the administrator of elderly care and the workshop materials of Geriatric Nurses. All of the research material was analyzed together as well as separately with data triangulation.

The results indicate that developing Geriatric Nurse´s job description requires the support of everyone in the work organization. Furthermore, the results show that Geriatric Nurse´s own attitude and role are underlined in highlighting and strengthening the competences. The position of Geriatric Nurse was seen as necessary and worth developing. Geriatric Nurses have opportunities to advance in their careers in the city of Lapua. On the basis of the development work, a vision was created about the contents of Geriatric Nurse job description in the city of Lapua. This vision can be applied in elderly care services in other municipalities as well.

Keywords: Geriatric Nurse, job description, development, development work, the city of Lapua

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo	6
Käytetyt termit ja lyhenteet	7
1 JOHDANTO	8
2 GERONOMI AMK: KOULUTUS JA TYÖ	10
2.1 Koulutusohjelman kuvaus ja osaamisalueet	11
2.2 Ammatillinen toimintaympäristö	13
2.3 Geronomin työtä ohjaavat lait ja säädökset	15
2.3.1 Vanhuspalvelulaki.....	15
2.3.2 Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä	16
2.3.3 Ikäihmisten palveluiden laatusuositus.....	16
3 GERONOMIN TOIMENKUVA LAPUAN KAUPUNGIN VANHUSPALVELUYKSIKÖISSÄ.....	18
3.1 Lapuan kaupungin ikäpoliittinen strategia 2010-2015.....	19
3.2 Geronomin toimenkuva ennen päivitystä.....	19
3.3 Lapuan kaupungin sisäinen tarve geronomiin toimenkuvan kehittämiseksi.....	20
4 PROFESSIO, AMMATTITAITO JA ASIANTUNTIJUUS.....	22
5 GERONOMIN TOIMENKUVAAAN LIITTYVÄT TUTKIMUKSET	25
6 KEHITTÄMISTYÖ	27
6.1 Kehittämistyön teoria	27
6.2 Kehittämistyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymys	29
6.3 Kehittämistyön toteuttaminen.....	29
6.3.1 Webropol-kysely hoitohenkilökunnalle.....	30
6.3.2 Lapuan kaupungin vanhustyön johtajan haastattelu	31
6.3.3 Geronomin toimenkuvan kehittäminen geronomyöryhmässä	32
7 AINEISTOANALYYSIN MENETELMÄT	34
8 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	41

8.1 Webropol-kyselyn tulokset.....	42
8.2 Vanhustyön johtajan haastattelu.....	46
8.3 Geronimityöryhmässä saadut tutkimustulokset	48
8.4 Tulosten yhteneväisyys	52
9 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	54
9.1 Geronomin toimenkuvan selkeyttämisen ja kehittämisen tarpeellisuus	54
9.2 Haasteet ja mahdollisuudet geronomiin toimenkuvan kehittämisessä.....	54
9.3 Visio geronomiin toimenkuvan sisällöllisestä tulevaisuudesta	60
10 POHDINTA.....	63
10.1 Eettisyys, luotettavuus, pätevyys ja yleistettävyys	63
10.2 Kehittämistyön arviointi.....	64
10.3 Jatkotutkimusaiheet.....	68
LÄHTEET.....	69
LIITTEET.....	73

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Geronimityöryhmän pohdintoja toimenkuvasta.

Kuvio 2. Geronomin toimenkuva (syksy 2015).

Kuvio 3. SWOT-analyysi geronomiin toimenkuvan kehittämisestä.

Kuvio 4. Tulosten yhteneväisyys.

Kuvio 5. Geronomin toimenkuvan kehittämiseen liittyvät osa-alueet kukkakuviossa.

Taulukko 1. Webropol-kyselyn tuottamat vastaukset geronomiin osaamisalueista ja toimenkuvan sisällöstä värikoodittain ilmaistuna.

Taulukko 2. Vanhustyön johtajan ajatuksia geronomiin toimenkuvan erityispiirteistä/osaamisen näkymisestä värikoodattuna.

Taulukko 3. Vanhustyön johtajan ajatuksia geronomiin toimenkuvan mahdollisuuksista värikoodattuna.

Taulukko 4. Sisällönanalyysin tuottamat teemat.

Taulukko 5. Webropol-kysely. Muun hoitohenkilöstön vastaukset väittämiin.

Käytetyt termit ja lyhenteet

Toimenkuva	Toimenkuvalla tarkoitamme työn sisällöllisiä osia sekä työn kohdentumista sovittuihin osa-alueisiin ammatillisessa toimintaympäristössä.
Kehittämistyö	Kehittämistyön tavoitteena on ratkaista tai etsiä ratkaisuja erilaisiin käytännön ongelmiin, kuten geronomin toimenkuvan kehittämiseen. Tutkimukselliset toimintatavat ja menetelmät kuuluvat kehittämistyöhön.

1 JOHDANTO

Geronomi AMK nimikkeellä valmistetaan vanhustyön koulutusohjelmasta. Opiskelu kestää 3,5 vuotta sisältäen sekä teoreettisten vanhustieteiden käsittelyä että moninaisia vanhustyön eri palvelualueille sijoittuvia käytännön työharjoitteluja. Geronomin erityisosaamiselle on kasvava tarve vanhustalouden eri osa-alueilla. Lapuan kaupunki on panostanut vanhustyön laatuun ja sen kehittämiseen. Tämä näkyy muun muassa Lapuan kaupungin ikäpoliittisessa strategiassa, jossa vanhustyön erityisvaatimukset on huomioitu päätöksellä palkata jokaiseen Lapuan kaupungin vanhustalouksittain geronomi AMK. Nykyiset geronomien toimet ovat ensimmäisiä Lapuan kaupungin vanhustalouksittain, joten toimenkuvan sisällön tarkastelu ja määrittely on tarpeen.

Geronomin erityisosaamista voidaan hyödyntää vanhustyössä sosiaali- ja terveysalalla monin eri painoituksin. Lapuan kaupungin vanhustalouksittain geronomien toimenkuvat ovat toisistaan poikkeavia työskentely-yksiköstä riippuen. Tarkoituksena onkin selvittää tämän kehittämistyön avulla geronomien toimenkuvaa ja mahdollistaa geronomien erityisosaamisen hyödyntäminen mahdollisimman monipuolisesti riippumatta työskentelypaikasta. Tavoitteenamme on saada yhtenevä, mutta yksilölliset osaamisalueet huomioiva toimenkuva geronomeille Lapuan kaupungin vanhustalouksittain. Geronomien toimenkuvan mallintaminen on tarkoitus tehdä helpommaksi eri yksiköissä tämän kehittämistyön avulla. Geronomien toimenkuvan sisällön päättää kuitenkin Lapuan kaupungin perusturvajohto.

Haluamme kehittää sekä omaa ammatti-identiteettiämme että antaa kollegiaalista tukea nykyisille ja tuleville geronomien toimenhaltijoille. Työskentelemme geronomien toimessa Lapuan kaupungin ympärivuorokautista hoivaa tarjoavissa vanhustalouksittain. Lapuan kaupungin vanhustalouksittain työskentelevät geronomit ovat perustaneet vuonna 2014 geronomityöryhmän, joka kokoontuu ajoittain pohtimaan geronomien työtä sekä vanhustyön ajankohtaisia asioita. Tämän kehittämistyön tarkoitus on selvittää geronomien toimenkuvan osa-alueita ja tuoda esiin geronomien osaamisen hyödyntämismahdollisuuksia. Kehittämistyömme tutkimuskysymykset ovat: **Miten geronomien toimenkuvaa voidaan kehittää**

enemmän ammatillisia kompetensseja vastaavaksi Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä? Millainen geronomin toimenkuva voisi olla sisällöltään? Tarkastelemme aluksi geronomin nykyistä toimenkuvan sisältöä Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä. Kehittämistyössämme tuomme geronomyöryhmän kokemukset ja näkemykset geronomin toimenkuvasta esiin. Lapuan kaupungin vanhustyön johtajan haastattelu sekä muulle vanhuspalveluyksiköiden henkilöstölle suunnattu webropol-kysely auttavat geronomin toimenkuvan kehittämisessä.

2 GERONOMI AMK: KOULUTUS JA TYÖ

Geronomi AMK-nimikkeellä valmistetaan vanhustyön koulutusohjelmasta. Geronomikoulutus sai alkunsa, kun koulutusjärjestelmää uusittiin 90-luvun alussa. Vallejo Medinan (2015) mukaan koulutuksiin haluttiin korkeaa tasoa ja perinteiset rajat ylittävää työelämälähtöistä laaja-alaisuutta. Pyrkimyksenä oli päästä irti vanhoista, piintyneistä koulutus- ja työelämärakenteista. Vallejo Medina (2015) toteaa, että uudentilaisille koulutusohjelmille oli tarvetta, jotta ne vastaisivat paremmin työelämän vaatimuksia ja pystyisivät myös kehittämään sitä. Seinäjoella harkittiin alkuvaiheessa kolmea, perinteiset sosiaali- ja terveysalojen rajat ylittävää koulutusohjelmavaihtoehtoa: vammais-, päihde- ja vanhustyön asiantuntijakoulutusta. (Linna 2015, 6.)

Vallejo Medina (2015) kertoo, että geronomikoulutusta suunniteltaessa ei osattu vielä kuvitella, miten laajaksi vanhustyön palvelujen tarve ja palvelujärjestelmä muodostuisi varsin lyhyessä ajassa. Koulutuksen suunnittelu alkoi syksyllä 1991 ja koulutusraamit piti lyödä lukkoon vuonna 1992. Suunnitteluryhmä koostui sekä terveys- että sosiaalialan yksiköiden henkilöistä. Seinäjoella ensimmäisenä aloitetun geronomikoulutuksen isoihin suunnitteluseminaareihin osallistui edustajia sosiaali- ja terveysministeriöstä sekä silloisen Vaasan läänin sosiaali- ja terveysosastolta. Yhteistyökuntien vanhustyön vastuuhenkilöitä haastateltiin kartoittaen heidän näkemyksiään tulevaisuuden vanhustyöstä ja vanhustyön asiantuntijan osaamisvaatimuksista. Seinäjoen ammattikorkeakoulussa vanhustyön koulutusohjelma aloitettiin vuonna 1993, ja siitä valmistuttiin nimikkeellä vanhustyön asiantuntija. (Linna 2015, 6.)

Vallejo Medina (2015) korostaa, että geronomi-nimikkeen saaminen käyttöön ei ole ollut helppoa. Koulutuksen alkuvaiheessa oli selvää, että virallinen ammattinimike pitää olla. Neljä ensimmäistä ryhmää valmistui ilman varsinaista nimikettä vanhustyön asiantuntijoiksi. Vanhustyön asiantuntijanimike otettiin käyttöön suoraan ammattikorkeakoulun kokeilulaista, jossa ilmaistaan ammattikorkeakoulun kouluttavan alansa asiantuntijoita. Nimikeasian edistämiseksi opiskelijoilla oli koulutusorganisaatioiden ohella suuri rooli. Järjestyksessä toiselle opiskelijaryhmälle annettiin kaksi nimivaihtoehtoa, geronomi tai vanhustyön ohjaaja. Opiskelijat valitsivat näistä

geronomin ammattinimikkeeksi. Geronomi (AMK) tutkintonimike on ollut käytössä kesästä 2000 lähtien. (Linna 2015, 6.)

Nykyään geronomeja koulutetaan Suomessa viidessä ammattikorkeakoulussa, jotka ovat Seinäjoen, Kymenlaakson, Lapin, Satakunnan ja Metropolian ammattikorkeakoulut suomenkielisine opetusohjelmineen. Vuoden 2013 loppuun mennessä geronomeja oli valmistunut n. 500. Vanhustyön koulutusohjelmien sisällöt eroavat jonkin verran painotuksissaan eri ammattikorkeakouluissa. (Suomen Geronomiliitto RY 2016.) Geronomin työtä ohjaavat lait ja säädökset, joista nostamme esiin vanhustyön palvelualueille merkittävimmin liittyvät. Geronomin työ toimintana kohdistuu erityisen haavoittuvaisiin asiakasryhmiin, joiden hyvinvoinnista ja palveluiden laadusta geronomi on ammattihenkilönä vastuussa.

2.1 Koulutusohjelman kuvaus ja osaamisalueet

Seinäjoen ammattikorkeakoulun verkkosivujen opinto-opas (2015) esittelee geronomin ammatillista osaamisprofiilia. Opinto-oppaan mukaan geronomin osaamis- ja toiminta-alueisiin kuuluu mm. vanhuksen yksilökohtainen palveluohjaus, johon sisältyy vanhuksen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn arviointi ja palvelutarpeiden kartoitus ja räätälöinti sekä moniammatillisen toiminnan koordinointi. Geronomin osaamiseen kuuluu vanhuksen omais- ja läheispalvelujen sekä vertaistukitoimintojen suunnittelu, ohjaaminen ja kehittäminen. Lisäksi osaamisalueisiin sisältyy työskentely lähityössä vanhusten hoiva- ja hoitopalveluorganisaatioissa sekä dementiatyön eri tehtävissä ja eri tasoilla, mukaan lukien dementiatyön kehittäminen. Vanhuspalveluiden suunnittelu, ohjaaminen, arviointi ja kehittäminen peruskuntien tasolla sekä kolmannella sektorilla sisältyy osaamisprofiiliin. Toiminta erilaisissa vanhustyön hankkeissa ja kehittämisprojekteissa sekä toiminta kansallisella ja kansainvälisellä tasolla ovat osa geronomin ammattiosaamista. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2016.)

Vanhustyön koulutusohjelman sisältövalintojen periaatteet ovat: vanhuslähtöisyys, kokonaisvaltaisuus, laaja-alaisuus ja monitieteisyys, tutkimuksellisuus, asiantuntijatasoisuus, työelämäläheisyys, kansainvälisyys ja yrittäjähenkisyys. Vanhuslähtöi-

syys merkitsee sisältövalintoja, jotka tuovat esiin vanhuuden yksilöllisen kokemuksellisuuden sekä vanhuksen yksilölliset palvelutarpeet, gerontologisen vanhustutkimuksen viimeaikaiset kehityslinjat ja -tulokset, vanhuksen terveyden, hyvinvoinnin, toimintakyvyn sekä sosiaalisen osallisuuden tukemisen menetelmät, vanhustyön eettiset kysymykset sekä vanhustyön laadun- ja vanhustyön järjestelmien ohjaamis- ja kehittämistarpeet ja menetelmät. Kokonaisvaltaisuus sisältövalintojen periaatteena merkitsee sitä, että vanhus opitaan näkemään holistisesti, monin tavoin olemassaoloon toteuttavana yksilönä. Laaja-alaisuus ja monitieteisyys ovat vanhustyön tutkinto-ohjelman ja siitä valmistuvien geronomien osaamisen keskeinen rakenneperusta. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2016.)

Vanhustyön koulutusohjelman tavoitteena on kouluttaa vanhustyön asiantuntijoita erityisesti sosiaali- ja terveysalan vanhustyön eri sektoreille ja-tasoille. Geronomi (AMK) on eettisesti sitoutunut vanhusten hyvän elämän edistämiseen sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. Geronomin (AMK) toiminta on yksilötasolla ennakoivaa, etsivää, ehkäisevää, tukevaa, hoitavaa ja kuntouttavaa vanhustalustoimintaa. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2016.)

Geronomikoulutus vaihtelee sisällöltään ja painotuksiltaan eri ammattikorkeakoulujen välillä. Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa geronomikoulutus on liikuntapainotteinen ja se toteutetaan yhteistyössä Liikuntakeskus Pajulahden ja alan ammattilaisten kanssa. Geronomin ydinosaaminen koostuu gerontologisesta osaamisesta sisältäen tietämyksen monitieteisestä gerontologisesta tietoperustasta. Geronomi tunnistaa vanhenemisprosessien ja ikääntymismuutosten vaikutuksen kokonaisvaltaisesti ikääntyvän henkilön elämäntilanteeseen ja toimintaympäristöön. Ydinosaaminen muodostuu myös terveyden, toimintakyvyn ja voimavarojen edistämisen osaamisesta. KYAMK:in opinto-oppaassa liikuntaosaaminen nousee myös geronomian ydinosaamiseksi. Palvelujen organisointi, tuottaminen ja ohjaaminen kuuluvat geronomian ydinosaamisalueisiin. Yhteiskunnallinen osaaminen, eettinen osaaminen ja tieto- ja viestintäosaaminen sekä sosiaaliset taidot, vuorovaikutus- ja monikulttuuriosaaminen ovat osana ydinosaamista. Näiden osaamisalueiden lisäksi geronomikoulutus tuottaa johtamisosaamista sekä tutkimus- ja kehittämisosaamista. (KYAMK 2016.)

Lapin ammattikorkeakoulu toteaa geronomin olevan monialaisen vanhustyön osaaja, kehittäjä ja mahdollistaja iäkkään ihmisen elämän mielekkyyden, osallisuuden ja toimijuuden kannalta. Koulutus yhdistää käytäntöön monitieteisen teoriapohjan ja opintojen pääteemoina ovat monialainen orientaatio ikääntymiseen ja ikäihmisen kohtaamiseen, ikäihmisen osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen eri toimintaympäristöissä. Lisäksi koulutuksessa painotetaan ikäihmisten hoivaa, hoitoa ja kuntoutumista. Ikäihmisten palveluiden johtaminen, organisointi ja kehittäminen kuuluvat myös opintojen pääteemoihin Lapin ammattikorkeakoulussa. Opinnot suoritetaan päivä- ja monimuoto-opiskeluna. Koulutus sisältää viisi käytännön harjoittelujaksoa, joiden pituus vaihtelee 6-9 viikon välillä. (Lapin AMK 2016.)

Myös Kemissä on vanhustyön koulutusohjelma, jonka profiilissa painottuvat gerontologinen osaaminen ja eettiset periaatteet, voimavaralähtöinen ja kuntouttava työ, monialainen osaaminen ja toimiminen vanhustyön eri ympäristöissä. Palvelujen ja niiden tarpeiden arviointi, koordinointi ja ohjaus hoivan, hoidon ja kuntoutuksen moniammatillisissa toimintaympäristöissä sekä vanhuspalvelujen johtamis- ja kehittämistehtävät kuuluvat koulutusohjelman profiiliin. (Lapin AMK 2016.)

Metropolia ammattikorkeakoulu esittelee geronomikoulutuksen tuottavan kokonaisvaltaisen vanhustyön osaajia, jotka tukevat hyvää ja osallistuvaa vanhenemista. Metropolian opinto-oppaassa kerrotaan geronomin työkentän olevan laaja ja mahdollisia työpaikkoja on useita erilaisia. Metropoliaassa koulutus toteutetaan lähiopiskelun, verkko-opetuksen, etäopiskelutehtävien ja työharjoittelun avulla. Geronomin koulutus rakentuu gerontologisesta osaamisesta, vanhuspalvelujen perusteista, hyvästä vanhenemisestä, kotona asumisen tukemisesta, vanhustyön kehittämisestä, moniammatillisesta vanhustyöstä ja geronomin ammatillisuuden syventymisestä. Myös harjoittelut ja kansainväliset opiskelijavaihdot ovat mahdollisia opiskelun aikana. (Metropolia AMK 2016.)

2.2 Ammatillinen toimintaympäristö

Geronomi (AMK) on sosiaali- ja terveysalan vanhustyön asiantuntija. Geronomi edistää vanhusten hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä ja sosiaalista osallisuutta.

Lisäksi geronomi toteuttaa, ohjaa ja kehittää laadukkaita vanhushpalveluja. Seinäjoelta valmistuneet geronomit ovat sijoittuneet työmarkkinoilla hyvin koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Tehtävänimikkeitä ovat mm. ohjaaja, hoitaja, vastaava ohjaaja, vastuuhenkilö, projektityöntekijä, dementiakoordinaattori, geronomi, sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja, palvelupäällikkö, kehittämisspäällikkö ja vanhustyönjohtaja. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2015.)

Geronomin (AMK) työssä painottuvat vanhuksen hyvinvoinnin, toimintakyvyn sekä palvelutarpeiden arviointi, vanhuksen henkilökohtainen palveluohjaus, työskentely vanhuksen hoiva- ja hoito-organisaatioissa, vanhuksen palveluketjujen ja moniammatillisten vanhushpalvelujen organisoiminen sekä omaisten tukeminen. Vanhushpalveluorganisaatioiden tasolla työssä korostuu palvelutoiminnan ohjaus ja kehittäminen sekä henkilöstön kehittäminen. Yhteiskunnan tasolla työssä korostuu vanhushpalvelujärjestelmien arviointi ja kehittäminen sekä yhteiskunnallinen ja vanhushpoliittinen vaikuttamistyö. Geronomit (AMK) toimivat tällä hetkellä sosiaali- ja terveysalojen vanhustyössä erilaisilla ammattinimikkeillä (mm. palveluohjaaja, hoitaja, ohjaaja, vastaava ohjaaja, sosiaaliohjaaja, kehittämisspäällikkö, vanhustyönjohtaja), mutta myös yhä useammin geronomi-nimikkeellä. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2015.)

KYAMK:in geronomikoulutuksen opinto-oppaassa ilmoitetaan mahdollisiksi toimenkuviksi vanhushpalvelujen suunnittelija, kehittäjä ja koordinoija sekä palveluiden tuottaja (KYAMK 2016). Geronomin työympäristöinä voivat olla esimerkiksi kuntoutusyksiköt, kotihoito, palvelutalot, vanhainkodit, järjestöt, projektit ja hoiva- ja hoitopalveluyrittäjäyys. Geronomit työskentelevät seniori- ja vanhustyön ohjaus-, asiantuntija-, koordinointi-, kehittämis- ja esimiestehtävissä. (Lapin AMK 2016.) Geronomi voi työskennellä esim. kotihoidossa, päivätoiminnassa, vanhustenkeskuksessa, palvelukeskuksessa, sosiaaliohjauksessa, vanhustenneuvolassa, hoivakodissa, hoitokodissa, vanhainkodissa, kuntoutuskeskuksessa, omaishoidossa, dementiahoidossa tai kehittämissprojektissa (Metropolia AMK 2016).

2.3 Geronomin työtä ohjaavat lait ja säädökset

Geronomin työtä ohjaavista laeista ja säädöksistä olemme nostaneet esiin opinnäytetyössämme keskeisimmät. Käsittelemme tässä osiossa vanhuspalvelulakia, lakia sosiaalihuollon ammattihenkilöistä sekä ikäihmisten palveluiden laatusuositusta. Huomionarvoista on sekin, että geronomi nimeke on hyväksytty vuonna 2015 sosiaalihuollon ammattihenkilörekisteriin pitkän taistelun jälkeen. Sosiaalihuollon ammattihenkilölaki astui voimaan 1.3.2016 ja lain mukaan rekisterin on oltava valmiina 1.8.2016. Oikeutta harjoittaa geronomin ammattia haetaan Valviralta. Jo tällä hetkellä ammatissa toimivien henkilöiden osalta oikeus toimia sosiaalihuollon ammattihenkilönä on voimassa siihen saakka, kunnes hakemus toimia laillistettuna ammattihenkilönä on ratkaistu, mutta kuitenkin enintään 31.12.2017 saakka. (Suomen geronomiliitto RY 2015.)

2.3.1 Vanhuspalvelulaki

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista eli ns. vanhuspalvelulaki tuli voimaan 1.7.2013. Lain tarkoituksena on tukea ikääntyneen väestön hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä ja itsenäistä suoriutumista, parantaa ikääntyneen väestön mahdollisuutta osallistua elinoloihinsa vaikuttavien päätösten valmisteluun ja tarvitsemiensa palvelujen kehittämiseen kunnassa, parantaa iäkkään henkilön mahdollisuutta saada laadukkaita sosiaali- ja terveyspalveluja sekä ohjausta muiden tarjolla olevien palvelujen käyttöön yksilöllisten tarpeittensa mukaisesti ja riittävän ajoissa silloin, kun hänen heikentynyt toimintakykynsä sitä edellyttää sekä vahvistaa iäkkään henkilön mahdollisuutta vaikuttaa hänelle järjestettävien sosiaali- ja terveyspalvelujen sisältöön ja toteuttamistapaan sekä osaltaan päättää niitä koskevista valinnoista. (L 28.12.2012/980)

Kunnan käytettävissä on oltava ikääntyneen väestön hyvinvoinnin, terveyden, toimintakyvyn ja itsenäisen suoriutumisen tukemista sekä iäkkäiden henkilöiden tarvitsemien sosiaali- ja terveyspalvelujen laadukasta järjestämistä varten riittävästi monipuolista asiantuntemusta. Erityisasiantuntemusta on oltava ainakin hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen, gerontologisen hoito- ja sosiaalityön, geriatrian, lääkehoidon, ravitsemuksen, monialaisen kuntoutuksen sekä suun terveydenhuollon alalta.

(L 28.12.2012/980) Lapuan kaupunki on noudattanut vanhuspävelulain asetusta erityisasiantuntijuudesta palkkaamalla jokaiseen vanhuspäveluyksikköön geronomin tuomaan gerontologista osaamista.

2.3.2 Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä

Lain sosiaalihuollon ammattihenkilöistä tarkoituksena on edistää asiakasturvallisuutta sekä sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun varmistamalla, että tässä laissa tarkoitettulla sosiaalihuollon ammattihenkilöllä on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, riittävä ammatillinen pätevyys ja ammattitoiminnan edellyttämät valmiudet sekä mahdollisuus kehittää ja ylläpitää ammattitaitoaan. Lain tarkoituksena on edistää sosiaalihuollon ammattihenkilöiden yhteistyötä ja tarkoituksenmukaisen tehtävärakenteen muodostamista asiakkaiden palvelutarpeet huomioon ottaen sekä järjestää sosiaalihuollon ammattihenkilöiden ammattitoiminnan valvonta. (L 26.6.2015/817)

Sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ovat sellaiset henkilöt, jotka ovat tämän lain nojalla saaneet ammatinharjoittamisoikeuden (laillistettu ammattihenkilö) sekä henkilöt, joilla tämän lain nojalla on oikeus käyttää sosiaalihuollon ammattihenkilön ammattinimikettä (nimikesuojattu ammattihenkilö). (L 26.6.2015/817) Geronomi AMK nimikettä yritetään saada myös terveydenhuollon ammattihenkilörekisteriin. Geronomin koulutuksessa on myös terveydenhoidollinen puoli, joka on merkittävässä osassa monen hoitotyössä toimivan geronomin toimenkuvassa.

2.3.3 Ikäihmisten palveluiden laatusuositus

Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto ovat antaneet iäkkäiden ihmisten palvelujen kehittämistä koskevan laatusuosituksen vuosina 2001 ja 2008. Vuonna 2013 laatusuositus on päivitetty. Laatusuosituksen kokonaistavoitteena on turvata mahdollisimman terve ja toimintakykyinen ikääntyminen koko ikääntyneelle väestölle sekä laadukkaat ja vaikuttavat palvelut niitä tarvitseville iäkkäille henkilöille. Näin ollen vanhuspävelulain tapaan osa suosituksista kohdistuu nimenomaisesti väestö- ja osa yksilötasolle. Laatusuosituksen keskeiset sisällöt ovat osallisuus

ja toimijuus, asuminen ja elinympäristö, mahdollisimman terveen ja toimintakykyisen ikääntymisen turvaaminen, oikea palvelu oikeaan aikaan, palvelujen rakennehoidon ja huolenpidon turvaajana sekä johtaminen. (STM 2015.) Geronomin vahvuutena on kokonaisvaltainen näkemys vanhustyöstä. Geronomikoulutuksella tuotetaan vanhustyön asiantuntijuutta ja se on ainoa koulutus, jossa yhdistyy sekä sosiaali- että terveysalan osaaminen vanhustyön eri palvelualueilla.

3 GERONOMIN TOIMENKUVA LAPUAN KAUPUNGIN VANHUSPALVELUYKSIKÖISSÄ

Tässä luvussa kuvaamme geronomin toimenkuvaa Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä ikäpoliittisen strategian kautta. Lisäksi avaamme geronomin toimenkuvaa ennen päivitystä ja tuomme esiin Lapuan kaupungin sisäisen tarpeen geronomin toimenkuvan kehittämiseksi vanhuspalveluyksiköissä. Työyhteisön jäsenillä on yleensä yhteisesti jaettuja merkityksiä ja ymmärrys siitä, mikä on työtoiminnan perusta (Sinervo 2000, 30, Lord & Maher 1991 mukaan). Toimenkuvan selkeys auttaa työntekijää oman roolin ymmärtämisessä, ohjaa työntekijän toimintaa ja määrittää vastuualueet työyksikössä. Työntekijän selkeä toimenkuva hyödyttää myös organisaatiota. Yhteinen päämäärä vaikuttaa toimenkuvan taustalla. Valvisto (2005, 86) toteaa, että selkeä roolijako yrityksen sisällä toimivien henkilöiden välillä luo turvallisuuden tunnetta yhteistä tavoitetta kohti mentäessä. Toimenkuvien myötä päämäärä muodostuu näkyvämmäksi organisaatiossa.

Henkilöstön selkeä rooli- ja työnjako lisää työorganisaation elinvoimaisuutta. Työntekijän on helpompaa vastata itseensä kohdistuviin odotuksiin ja työskennellä kohti yhteistä päämäärää, kun tehtävät ja vastuualueet ovat selkeästi määriteltäviä. Selkeän toimenkuvan ja roolijaon avulla työntekijän on helpompaa hahmottaa arjessa työtehtäviensä tärkeysjärjestys. Omien vastuualueidensa tietäminen auttaa työntekijää kohdistamaan energian ja keskittymisen työn sujumuuden kannalta oleellisiin tehtäviin. (Valvisto 2005, 60-63.)

Arthurin (2005, 83) mukaan toimenkuvan tarkoitus on määrittää, mikä työn tavoite ja rooli on sekä millaisia tehtäviä työntekijän odotetaan toimessa hoitavan. Toimenkuvia tulee myös tarkistaa ajoittain, koska tehtävänkuvaukset vaativat päivitystä työn luonteen tai vaatimusten muuttuessa. Arthur (2005, 84) toteaa, että toimenkuvassa kannattaa määritellä vain tärkeimmät ja yleisimmät tehtävät, jotka vastaavat työn aitoja vaatimuksia. Toimenkuvassa voidaan myös mainita, että kuvaus sisältää vain yleisimmät tehtävät ja tarvittaessa työhön liittyviä muita tehtäviä ja vastuita.

Hyvin laadittu ja oikein määritelty toimenkuva tukee työntekijän sitoutumista työhön. Selkeään toimenkuvan voidaan ajatella lisäävän motivaatiota työn tekemiseen. Useiden taitojen käyttöä vaativa ja sopivasti haasteita tarjoava työ koetaan merkitykselliseksi ja mielenkiintoa ylläpitäväksi. Toimenkuvan selkeys auttaa työntekijää ymmärtämään oman työpanoksensa ja roolinsa merkityksen työyhteisön päätavoitteen saavuttamisessa (Sinervo 2000, 6). Ajantasainen toimenkuva helpottaa kokonaisvaltaista työnhallintaa.

3.1 Lapuan kaupungin ikäpoliittinen strategia 2010-2015

Lapuan kaupungissa on luotu kaupungin sisäinen ikäpoliittinen strategia. Sen tavoitteena on, että kaikilla ikääntyneiden sosiaali- ja terveystalveissa toimivilla työntekijöillä on sosiaali- ja/tai terveydenhuollon ammatillinen koulutus. Lisäksi tavoitteena on, että mahdollisimman monella on perus-, jatko- ja/ tai täydennyskoulutuksessa hankittu gerontologinen asiantuntemus ja erikoisammattitutkinto. Tarkoituksena on gerontologisen ja geriatrisen asiantuntijuuden vahvistaminen kaikissa kaupungin alaisuudessa toimivissa vanhustalveyksiköissä. (Lapuan kaupunki 2015)

Lapuan kaupungin arvostus vanhustyötä kohtaan näkyy kehittämismyönteisyytenä, tehostettuun palveluasumiseen siirtymisessä sekä kotihoitoon ja hoitohenkilöstön asiantuntijuuteen panostamisessa. Vanhustyön asiantuntijan eli geronomin palkkaaminen jokaiseen Lapuan kaupungin vanhustalveyksikköön kertoo ymmärryksestä vanhustyön erityisalaa kohtaan ja osoittaa kaupungin sisäistä halua panostaa ikääntyvien kuntalaistensa hyvinvointiin ja palveluihin.

3.2 Geronomin toimenkuva ennen päivitystä

Geromeja on palkattu Lapualla jokaiseen tehostetun palveluasumisen yksikköön sekä lyhytaikaisen palveluasumisen yksikköön. Geromeille ei ole räätälöity tiettyä toimenkuvaa aiemmin, vaan toimenkuvan sisältö on vaihdellut yksiköstä riippuen. Geronomien toimenkuvaan on joka yksikössä kuulunut erityisesti RAI-laaturyökalun käyttö ja siihen liittyvä erityisosaaminen. RAI-laaturyökalun avulla voidaan mitata

asiakkaan (vanhuksen, mielenterveyspotilaan jne.) toimintakykyä ja terveydentilaa sekä hoidon laatua ja vaikuttavuutta. Viriketoiminnan suunnitteluvastuu on myös monessa vanhuspalveluyksikössä kuulunut geronomin toimenkuvaan. Perushoito-työ on kuulunut vahvimmin geronomin toimenkuvan sisältöön.

3.3 Lapuan kaupungin sisäinen tarve geronomin toimenkuvan kehittämiseksi

Geronomin toimenkuvan kehittäminen Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä on kehittämistyömme aiheena. Lapualla on haluttu panostaa vanhustyön laadun kehittämiseen palkkaamalla geronomi jokaiseen vanhuspalveluyksikköön. Kehittämistyömme aihe nousee omasta työstämme. Taustalla on tarve ja halu kehittää sekä yhtenäistää geronomin toimenkuvaa, sillä siinä huomattiin olevan yksiköiden välillä melko suurta hajontaa. Tämä ilmenee esimerkiksi hallinnollisten tehtävien kohdalla, sillä kaikissa yksiköissä geronomit eivät voi toteuttaa hallinnollista osaamistaan. On myös koettu tarvetta geronomien osaamisen parempaan kohdistamiseen osaamisalueita vastaavaksi, sillä suurin osa työajasta menee käytännön hoitotyöhön. Työelämän tutkimusaiheet nousevat sen omista käytännöistä ja mielenkiinnon kohteista ja tavoitteena on saada kehittämiseen, päätöksentekoon ja toimintaan käytännön hyötyä. Huolimatta tiiviistä sidonnaisuudesta käytännön työelämään Lapuan kaupunki ei ole toimeksiantajana kehittämistyöllemme.

Ammattikuntana geronomit ovat Lapuan vanhuspalveluyksiköissä melko uusi, joten kollegiaalinen yhteistyö on koettu tarpeelliseksi toimenkuvan hahmottumisessa. Tutkimukseemme osallistuvat vanhustyön yksiköt ovat Palvelukeskus Hopearinne (johon kuuluu 4 tehostetun palveluasuminen yksikköä Matintupa, Eevankoti, Hopeapaju ja Illansini), intervalliyksikkö Päivärinne, asumisyksikkö Niittypuisto sekä Palvelukeskus Jokilintu (johon kuuluu 4 tehostetun palveluasuminen yksikköä Kultaniitty, Niittyvilla, Isuntupa ja Paapantupa). Lapuan kaupungin kaikki perusturvan alaisuuteen kuuluvat vanhuspalveluyksiköt pyydettiin mukaan geronomin toimenkuvan kehittämiseen. Lapuan kaupungin kotihoidossa ei työskennellyt yhtäkään geronomia kehittämistyötä aloitettaessa. Lapualla on myös yksityisiä (yksi tehostetun palveluasuminen yksikkö ja kolme palveluasuminen yksikköä) vanhusten palveluasumisyksiköitä, jotka rajasimme kehittämistyömme ulkopuolelle. Rajauksen

teimme siksi, että tarkoituksena on kehittää geronomin toimenkuvaa nimenomaan Lapuan kaupungin alaisuudessa toimivien vanhuspalveluyksiköiden sisällä.

4 PROFESSIO, AMMATTITAITO JA ASIANTUNTIJUUS

Professiolla tarkoitetaan ammattia, jonka vaatimuksena on pitkä ja teoreettista sekä erikoistunutta tietopohjaa edellyttävä koulutus. (Kurtti-Sonninen 2003, 159.) Kurtti-Sonninen kirjoittaa väitöskirjassaan Sosiaali- ja terveysalan professiot, kollegiaalisuus ja ammatillinen yhteistyö (2003, 196) uusien professioiden raivanneen viime vuosikymmeninä tietään perinteisten professioiden joukkoon. Suhteellisen tuoreen geronomitutkinnon voidaan ajatella olevan vanhustyön professio, koska koulutus pohjautuu laaja-alaiseen vanhustieteiden tuntemukseen ja vanhustyön erityisosaamiseen. Oppilaitokset markkinoivatkin vanhustyön koulutusohjelman eli geronomi AMK-tutkinnon tuottavan vanhustyön asiantuntijoita.

Työntekijöiltä vaaditaan työelämässä laaja-alaista ammatin hallintaa ja toimintojen tuntemusta. Lisäksi työntekijöiltä vaaditaan hyvinkin suppeaa, mutta syvällistä jonkin osa-alueen osaamista. Geronomi AMK koulutus antaa monipuoliset valmiudet vanhustyöhön yhdistämällä sosiaali- ja terveysalan osaamisen. Ammatillisen osaamisen kehittämisessä on tärkeää huomioida mistä ammattitaitovaatimukset nousevat ja miksi ammattirakenne on tietynlainen. Geronomikoulutus luo puitteet ammatitaidolle ja toimenkuvan sisältö luo kehyksen ammatilliselle toiminnalle Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä. Geronomit työskentelevät Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä moniammatillisessa yhteistyössä muiden sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kanssa. Siksi onkin tärkeää kehittää uudenlaisia yhteistyömuotoja varmistamaan ajanmukaisen ammattiosaamisen rakentamista. (Pohjonen 2005, 9-10.)

Ammattitaito koostuu kyvyistä ja valmiuksista toimia erilaisissa ammattiin liittyvissä työtehtävissä. Ammattitaito käsitteenä liittyy ammatilliseen toimintaan ja tekemiseen, sekä pysyvään tekemisvalmiuteen ja toiminnan tuloksiin. Sitä voidaan tarkastella joko yksilön tai työnantajan näkökulmasta ja myös koulutuksen perusteella. Ammattitaito on yksilön dynaaminen ominaisuus, joka muuttuu työtehtävien, työpaikan ja toimintaympäristön vaatimusten sekä yksilön kehittymisen ja henkisen tilan mukaan. Ammattitaito on kykyä yhdistää ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. (Räisänen 1998, 11.) Ammattitaidosta käynte-

tään myös termiä pätevyys eli kompetenssi. Muodollinen pätevyys saavutetaan koulutuksella ja ammatillinen pätevyys yleensä koulutuksen ja työkokemuksen avulla. (Honka ym. 2000, 51.) Kaikkien geronomien koulutukseen kuuluu ydinosaamisalueet, mutta erityisosaamisen painopiste vaihtelee eri ammattikorkeakoulujen välillä. Geronomien kompetensseihin eli pätevyyttä luoviin osaamisalueisiin kuuluu gerontologinen osaaminen, eettiset periaatteet sekä voimavaralähtöinen ja kuntouttava työ. Monialainen osaaminen ja vanhustyön eri toimintaympäristöissä työskenteleminen sekä palvelujen ja niiden tarpeiden arviointi kuuluvat geronomien kompetensseihin. Koordinointi- ja ohjaustehtävät sekä vanhushpalvelujen tuotanto-, johtamis- ja kehittämistehtävät sisältyvät geronomien ydinosaamiseen. (Suomen geronomiliitto RY 2016.) Lapuan kaupungin vanhushpalveluyksiköissä geronomin kompetensseista hyödynnetään erityisesti gerontologista osaamista sekä voimavaralähtöisen ja kuntouttavan työn osaamista.

Ammatillinen identiteetti ja työhön sitoutuminen saattavat kärsiä, mikäli työelämän edellyttämät resurssit ovat heikkoja (esim. mahdollisuus sosiaaliseen tukeen tai uusien tehtävien hallinta). Tällöin työntekijä voi kokea itsensä vieraantuneeksi ja uupuneeksi. Oman työtoiminnan pohtiminen ja sen vaikutusten reflektointi ovat välttämättömiä identiteetin uudelleenmäärittelylle ja työssä oppimiselle, mikä saattaa joskus olla haasteellista työn vaatimusten ja kiireen keskellä. Hoitoalan tehtävissä työntekijän oma minuus ja tunteet ovat vahvasti läsnä, jolloin vaaditaan persoonallista kasvua. Itseä koskevia arvoja, ihanteita, mielikuvia ja sitoumuksia, jotka kytkeytyvät työhön, on arvioitava ja muokattava. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 28-29.) Lapuan kaupungin vanhushpalveluyksiköissä työskentelevät geronomit ovat kokeneet toimenkuvan epäselvyyden aiheuttavan ristiriitaisia odotuksia työn sisällön suhteen, ja osaamisen toteuttamisen mahdollisuuksien suhteen. Ammatillisen identiteetin vahvuus ja työhön sitoutumisen tärkeys korostuvat geronomien kohdalla, koska he ovat oman ammattiryhmänsä ainoita edustajia Lapuan kaupungin vanhushpalveluyksiköissä.

Ammatti-identiteetti ei ole valmis kokonaisuus, vaan se on luotava itse. Hänninen (2006, 192-193) korostaa ryhmän ja yhteisön merkitystä yksilön persoonallisen identiteetin, ja tähän lukeutuvan ammatillisen identiteetin voimaannuttamisessa.

Hännisen mukaan persoonallista identiteettiä tukemalla voidaan vaikuttaa ammatilliseen kehittymiseen ja vahvistumiseen. Ryhmä voi luoda peilejä ja antaa tukea yksilön voimaantumiselle. Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä perustettu geronomityöryhmä on koettu merkittäväksi geronomien välisen kollegiaalisen tuen lähteeksi. Tärkeää on ajatella työyhteisöä toiminnallisena ja sosiaalisena vuorovaikutuskenttänä: millaisia ovat organisaation rakenteet, perustehtävä ja toiminta sekä työpaikan ihmissuhteet. Geronomit, kuten muutkin ammattiryhmät, tarvitsevat muun työyhteisön tukea työssään. Merkittävää on myös ajatella oman työn filosofiaa ja ammatillisuutta: analysoida omaa ammattitaitoa ja miettiä sen perustaa ja arvoja. (Hänninen 2006, 192-193.) Geronomien ydinkompetensseihin sisältyvä eettinen osaaminen ja vanhuslähtöinen arvomaailma kuuluvat olennaisena osana ammatti-identiteettiin.

Geronomit voidaan nähdä vanhustyön moniosaajina ja asiantuntijoina. Pekka Ruohotien mukaan asiantuntijuuteen liitetään yksilön kyky jatkuvasti oppia ja uudistaa toimintaansa yhteisön jäsenenä. Geronomien osaamisessa korostuu kehittämismyönteinen asennemaailma sekä omaa itseä että vanhustyötä kohtaan. Asiantuntijuus on kykyä hyödyntää tietämystään ja toimia muuttuvien tilanteiden vaatimusten mukaan. Asiantuntijuuteen kuuluu ilmiöiden syvällisempi ymmärtäminen. Ammattispesifinen tietämys, asiantuntemuksen soveltaminen käytännön ongelmien ratkaisemisessa ja metakognitiiviset taidot korostuvat asiantuntijuudessa. Metakognitio ohjaa oppijan kykyä reflektoida, ymmärtää ja kontrolloida omaa oppimistaan, kirjoittaa Ruohotie. (Ruohotie 2006, 106-107.) Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä työskentelevät geronomit voivat soveltaa omaa asiantuntemustaan ja ammattispesifiä tietoaan geronomin toimenkuvan kehittämisessä ja näin ollen voivat parantaa omaa ammatinhallintaansa. Ammatinhallinta on usean toimijan yhteisvaikutusta, kun taas osaaminen on yksilön taitoa. Yksilön osaamisen kehittäminen on keskeinen asia ammatillisessa koulutuksessa. Ammatinhallinnan kehittäminen on työpaikkakoulutuksissa usein päämääränä. (Hakkarainen & Jääskeläinen 2006, 77.)

5 GERONOMIN TOIMENKUVAAAN LIITTYVÄT TUTKIMUKSET

Geronomin toimenkuvaan liittyviä aiempia tutkimuksia ja raportteja löysimme vain Theseuksesta. Geronomin toimenkuvaan liittyviä tutkimuksia on määrällisesti melko vähän, johtuen osittain suhteellisen uudesta ammattinimikkeestä. Opinnäytetyöhömmä suoraan verrattavissa olevia tutkimuksia emme etsinnöistä huolimatta löytäneet. Emme myöskään löytäneet ulkomaisista lähteistä suoraan verrattavissa olevia tutkimuksia.

Arekari & Saari (2014) ovat opinnäytetyössään Geronomi - vanhustyön asiantuntija: työnkuvia ja näkemyksiä ammatillisista kompetensseista Helsingissä tutkineet geronomien toimenkuvia ja ammatillisten kompetenssien näkymistä työssä. Heidän opinnäytetyönsä tavoitteena oli lisätä geronomi (AMK) –tutkinnon tunnettavuutta sekä kuvailla asiantuntijuutta vanhustyössä. Kyseinen opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Geronomiliitto ry:n kanssa. Opinnäytetyön aineisto koostuu kuudesta teemahaastattelusta. Opinnäytetyön tuloksissa tekijät nostavat esiin kuusi teemaa, joita ovat yksilöllinen vanheneminen, eettinen osaaminen, ohjausosaaminen ja poikisektorinen verkostotyö sekä johtamisosaaminen ja monikulttuurinen työ. Arekari & Saari tuovat johtopäätöksissään esiin geronomien käyttävän laajasti kompetenssiosaamistaan vanhustyössä. Opinnäytetyön johtopäätöksissä korostetaan geronomien ymmärrystä vanhuuden kokonaisvaltaisen prosessin suhteesta yksilön elämänhistoriaan. Geronomien työssä keskeiseksi nähdään luova ja aktiivinen verkostotyö. Geronomeilta odotetaan työelämässä myös erilaisia johtamisen taitoja. (Arekari & Saari 2014.)

Geronomin toimenkuvan kehittämistä Säskylän kunnassa on tutkinut opinnäytetyössään Satakunnan ammattikorkeakoulussa Taina Vehmanen (2014). Hänen opinnäytetyönsä tarkoituksena on kuvata prosessia, jonka tuloksena geronomin toimi perustettiin Säskylän kuntaan. Opinnäytetyö toteutettiin yhdessä Säskylän kansalaisraadien kanssa, jossa mukana olevat ikääntyneet toivat julki odotuksensa geronomia ja hänen toimenkuvansa kohtaan. Opinnäytetyön toteutuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää ja se perustui viiden teemahaastattelun aineistoon sekä geronomien omiin kokemuksiin ja havaintoihin uudessa toimessaan. Aineiston ana-

lyysissä käytettiin sisällönanalyysia. Tulokset luokitellaan opinnäytetyössä geronomin toimenkuvaan ja tunnettavuuteen, ennaltaehkäisevään työhön ja Ikääntyvien neuvoston toimintaan liittyviin vastauksiin. Geronomi mielletään vanhustyön laajalaiseksi asiantuntijaksi eikä hoitotyön katsota kuuluvan geronomin tehtäviin. Geronomin helposti lähestyttävä persoonallisuus ja jalkautuminen ikääntyneiden keskuuteen koetaan tärkeäksi. Geronomin toiminta on tutkimustulosten mukaan ollut odotusten mukaista. Geronomilla on myös aktiivinen rooli Säkylän kunnan ikääntyneiden parissa. Geronomin työnkuvan kehittäminen jatkuu Säkylässä yhteistyössä ikääntyvien kanssa. (Vehmanen 2014.)

Koivula (2012) on raportissaan tutkinut Seinäjoen ammattikorkeakoulusta vanhustyön koulutusohjelmasta valmistuneitten sijoittumista työelämään. Kartoitus työhön sijoittumisesta tehtiin opetussuunnitelman uudistamisen suuntaamiseksi ja koulutuksen vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Tutkimus toteutettiin webropol-kyselyn avulla, joka kohdennettiin koulun opettajiin, ryhmien yhteyshenkilöihin ja työpaikkojen nettisivuille. Kyselyn vastauksia analysoitiin sekä SPSS-ohjelmalla että sisällönanalyysillä. Tulosten mukaan vanhustyön koulutuksen rakenne koetaan toimivaksi. Painopiste gerontologian, hoitotyön ja sosiaalityön välillä tarvitsee uudistamista kohti tulevaisuuden muutostarpeita. Geronomikoulutuksen erityiseksi arvoksi koetaan sosiaali- ja terveysalan osaamisen yhdistäminen. (Koivula 2012.)

Geronomin toimenkuvaa Elä ja asu –seniorikeskuksen ympärivuorokautisessa hoidossa on tutkinut Mikkola (2012) Metropolian ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli mallintaa geronomin toimenkuvaa ja tavoitteena oli kuvata sitä, miten geronomin osaamista voisi parhaiten hyödyntää Elä ja asu -seniorikeskuksessa. Opinnäytetyö on toteutettu teemahaastattelua käyttäen. Teemahaastattelut tehtiin kuudelle geronomille. Tulosten neljänä teemana toimivat geronomien toimenkuvat nykyisessä työpaikassa, geronomin osaaminen, osaamisen hyödyntäminen nykyisessä työpaikassa ja ihannetoimenkuva ikääntyneiden ympärivuorokautisessa hoidossa. Tulosten mukaan geronomin vastuualueisiin kuuluvat asukkaiden toimintakyvyn arviointi, palveluohjaus, hoito- ja palvelusuunnitelmien tekeminen, viriketoiminnan järjestäminen sekä vapaaehtoistyön ja omaisyhteistyön koordinointi. Toimenkuvaan voi kuulua myös esimiehenä tai tiiminvetäjänä toimiminen. (Mikkola 2012.)

6 KEHITTÄMISTYÖ

Opinnäytetyömme on luonteeltaan kehittämistyö. Tarkoituksenamme on tämän kehittämistyön avulla yhdenmukaistaa ja selkeyttää geronomin toimenkuvaa Lapuan kaupungin vanhushuoltajayksiköissä. Vanhushuoltajayksiköiden välisten toiminnallisten erojen vuoksi geronomin toimenkuvia ei saada täysin samanlaisiksi jokaisessa yksikössä. Tämän kehittämistyön avulla voidaan kuitenkin kartoittaa Lapuan kaupungilla työskentelevien geronomien osaaminen ja tuoda ilmi eri osapuolten näkemyksiä geronomien osaamisen kohdentamisen ja toimenkuvan sisällön suhteen.

Toikon & Rantasen mukaan tutkimuksellinen ajattelu on käsitteellistä. Käsitteellistäminen voi kohdistua esimerkiksi kehitettävän toiminnan jäsentämiseen ja tarkentamiseen, jolloin käsitteellistäminen tukee toiminnan tavoitteen määrittelyn lisäksi myös toiminnan arviointia. Käsitteellistäminen on siis olennainen osa tutkimuksellista toimintatapaa ja sen avulla voidaan pyrkiä jäsentämään ja selkeyttämään ammattityötä. (Toikko & Rantanen 2009, 130-132.)

Toikon & Rantasen (2009) mukaan tutkimuksellisen kehittämisen metodologialla voidaan perustella käytännön kehittämisen menetelmällisiä valintoja. Epistemologiassa eli tietoteoriassa pohditaan sitä, mitä ja miten ihminen voi tietää asioista ja millainen tieto on oikeaa tietoa. Ontologiassa eli opissa olevaisesta pohditaan sitä, mitä todellisuus on ja millaiset asiat ovat todellisia. (Jyväskylän yliopisto 2015) Metodologian keskiössä ovat kehittämisen intressilähtökohdat, ontologiset ja epistemologiset sitoumukset sekä mielikuva kehittämistoiminnan luonteesta. Nämä sitoumukset ovat liitoksissa kehittämisen teoreettisiin lähtökohtiin.

6.1 Kehittämistyön teoria

Vilka (2015) kirjoittaa kirjassaan Tutki ja kehitä ammattikäytännön ja tutkimuskäytännön kohtaamisesta. Vilkan (2015) mukaan työelämän tutkimukseen kuuluu ammatillisuus eli tutkitaan asioita, jotka kuuluvat omaan ammatti- tai toimialaan. Tutkittavana voivat olla siten työelämän käytännöt, jotka kaipaavat kehittämistä, muuttamista, ylläpitämistä tai uusien käytäntöjen luomista. (Vilka 2015, 18.) Kehittämistyössämme haluamme huomioida koko organisaation näkemykset geronomin

toimenkuvasta ja sen kehittämiseen liittyvistä osa-alueista. Tavoitteena työelämän tutkimuksessa on teorian, kokemuksen ja ammattikäytäntöjen yhdistäminen. Kehittämisen orientaatio ja tutkimuksellisen tiedon tuottaminen on keskeistä tässä yhdistämisessä. Geronomin toimenkuvan kehittäminen työyhteisön tarpeita hyödyttäväksi vaatii organisaation sisällä monialaista yhteistyötä. Toimenkuvan kehittäminen on myös työn kehittämistä. Tärkeänä tavoitteena on yhteisen kielen, käsitteiden ja keskustelukulttuurin luominen eri toimi- ja ammattialojen sekä sidosryhmien kesken. Käytäntöjen, selitysmallien ja käsitteiden verkko on sitä laajempi, mitä enemmän eri toimijaryhmiä työskentelee yhdessä. Yhteinen päätöksenteko ja päätöksiin sitoutuminen on helpompaa kun ratkaisut perustuvat tutkimuksen avulla tuotettuun tietoon. (Vilka 2015, 19-20.)

Kehittämistoiminnan yhteydessä voidaan kysyä mikä on kehittämisen kohde, millaisten välineiden tai käsitteiden avulla työtä tehdään, ketkä ovat keskeisiä toimijoita ja mikä on kehittämisen tulos. Toikon ja Rantasen (2009) mukaan muutokset esimerkiksi työn kohteessa johtavat muutoksiin myös työvälineissä ja tekijöissä (vrt. Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2010). Menetelmien käyttötavat ovat kehittämistoiminnassa usein hyvin moniulotteisia. (Toikko & Rantanen 2009, 166-167.) Kehittämistyössämme olemme päätyneet valitsemaan laadullisen tutkimuksen ja sisällönanalyysin aineiston käsittelyyn. Kehittämistyömme koostuu kolmesta eri aineistokokonaisuudesta, joita olemme keränneet webropol-kyselyn, haastattelun ja geronomityöryhmän avulla. Kehittämistyötämme voidaan verrata osallistavuutensa kannalta kehittävään työntutkimukseen, jossa työtä seurataan etenkin rivityöntekijöiden näkökulmasta ja analysoidaan moniäänisesti (ks. Heikkinen ym. 2010).

Kehittämisprosessi voidaan nähdä osallistumista edellyttävänä sosiaalisena prosessina. Kehittämistoiminnalta edellytetään myös välineitä, joiden avulla aineistojen analysointi mahdollistuu. Tuloksien ja niistä tehtyjen johtopäätösten täytyy perustua aineistoihin ja niiden analyysiin. Kehittämistyön toteuttajina meidän täytyy pystyä esittämään, millä perusteella olemme tutkimustuloksiin päätyneet. Tutkimuksellisten välineiden avulla voidaan varmentaa kehittämistoiminnan systemaattinen analyysi ja täten vakuuttava argumentaatio. (Toikko & Rantanen 2009, 167-168.) Kehittämistyössämme halusimme tuoda esiin myös geronomien omat näkemykset ja mahdollisuudet toimenkuvansa kehittämisen suhteen. Tässä mielessä jo olemassa olevan

geronomityöryhmän hyödyntäminen tutkimusaineiston keräämisessä oli oleellista ja järkevää. Yhteistoiminnallisia ryhmiä voidaan käyttää aineistojen analysointiin tai jäsentelyyn. Esimerkiksi avoimen listauksen avulla kerätään ensiksi keskeiset asiat yhteiseen tarkasteluun, minkä jälkeen ne järjestetään jäsentyneiksi teemoiksi tai ryhmiksi. Kehittämistoiminnan avulla päästään monisärmäiseen kartoitukseen, moniääniseen vertailuun ja monitasoiseen analysointiin. Kehittämistoiminta vaatii reflektiivistä luonnetta ja se on vuorovaikutuksellista sekä problematisoivaa. (Toikko & Rantanen 2009, 168-169.)

6.2 Kehittämistyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymys

Kehittämistyömme tarkoituksena on selvittää Lapuan vanhuspalveluyksiköiden hoitohenkilöstön näkemyksiä, ajatuksia ja asenteita geronomin toimenkuvasta webropol-kyselylomakkeen (LIITE 2) avulla. Tarkoituksena on myös tutkia geronomityöryhmän keskustelujen ja erillisen kysymyslomakkeen (LIITE 4) avulla geronomin (AMK) toimessa olevien henkilöiden kokemusta geronomin toimenkuvan sisällöstä ja sen kehittämistarpeista Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä. Lisäksi tarkoituksena on vanhustyön johtajan haastattelun (LIITE 3) kautta valottaa kaupungin visiota geronomin toimien perustamisen takana sekä kuulla työnantajatahon mielipide toimenkuvan sisällön toivotuista painopisteistä. Tavoitteenamme on selkeyttää ja kehittää geronomi (AMK) toimenkuvaa geronomin koulutuksen luomia kompetensseja vastaaviksi Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä. Kehittämistyömme tutkimuskysymykset ovat: **Miten geronomin toimenkuvaa voidaan kehittää enemmän ammatillisia kompetensseja vastaavaksi Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä? Millainen geronomin toimenkuva voisi olla sisällöltään?**

6.3 Kehittämistyön toteuttaminen

Kehittämistyömme kulku voidaan jakaa viiteen vaiheeseen, joihin kuului ideointi, si-
toutuminen, toteuttaminen, kirjoittaminen ja tiedottaminen (vrt. Vilkka 2015). Sa-

maan aikaan, kun sosiaali-alan YAMK-opinnoissa nousi esiin opinnäytetöiden aiheen valinta, olimme geronomityöryhmässä pohtineet geronomian toimenkuvan sisällöllisiä ja työyksikkökohtaisia eroja. Yhteistuumien päätimme valita opinnäytetyömme aiheeksi geronomian toimenkuvan kehittämisen Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä. Samalla aiheemme ohjasi meidät toteuttamaan opinnäytetyömme kehittämistyön muodossa. Mielenkiintoinen ja omakohtainen, työelämäämme konkreettisesti liittyvä kehittämistyö oli motivoiva ja mielekäs toteuttaa. Koemme, että kehittämistyömme oli erittäin ajankohtainen ja yleisesti Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköitä hyödyttävä.

Kehittämistyön aiheen valinnan jälkeen tuli ajankohtaiseksi pyytää tutkimuslupaa Lapuan kaupungin perusturvajohtajalta. Saimme tutkimusluvan (LIITE 1) kehittämistyötämme varten kesäkuussa 2015. Tutkimusluvan saatuaamme aloimme pohtia tutkimuksen toteuttamistapoja. Halusimme ottaa geronomian toimenkuvan kehittämisessä huomioon kaikkien Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköiden henkilökuntien, vanhustyön johtajan sekä geronomityöryhmän jäsenten mielipiteet, asenteet ja odotukset. Päätimme toteuttaa webropol-kyselyn Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköiden hoitohenkilöstölle (poislukien geronomit), haastatella vanhustyön johtajaa sekä työskennellä geronomityöryhmässä toimenkuvan kehittämiseksi. Tutkijoina meidän oli pidettävä huoli siitä, että emme anna geronomityöryhmään kuulumisen vaikuttaa tutkimustuloksiin. Tutkijan roolissa pysyttelemisen kuuluu hyvään tutkimusetiikkaan. Oma tietämyksemme, asenteemme tai mielipiteet tutkittavasta aiheesta eivät saaneet ohjata tutkimustuloksia.

6.3.1 Webropol-kysely hoitohenkilökunnalle

Kehittämistyömme ensimmäisenä aineistonkeruuna päätimme toteuttaa webropol-kyselyn hoitohenkilöstölle poislukien geronomit. Kyselylomake voitiin lähettää sähköpostitse, koska varmistimme, että kaikilla vastaajilla on mahdollisuus internetin ja sähköpostin käyttöön yksikköjen yleisen sähköpostin kautta. Sähköpostitse lähetettävä kysely toimii parhaiten, kun vastaajien joukko muodostuu yritysten tai organi-

saatioiden toimijoista ja on riittävän suuri. Kyselylomakkeen etuna on vastaajan pysyminen anonyymina. Toisaalta haittana on riski, että vastausprosentti jää alhaiseksi. (vrt. Vilkka 2015, 94-95.)

Pohdimme yhdessä kyselylomakkeen kysymyssidältöä kesällä 2015 siltä kannalta, miten saisimme sen avulla kerättyä kehittämistyötämme hyödyttävää ja tutkimuskysymykseen vastaavaa aineistoa. Webropol-kyselylomake (LIITE 2) lähetettiin syyskuussa 2015 sähköpostitse kymmeneen (10) Lapuan kaupungin vanhuspäiväkeskukseen. Webropol-kyselyn avulla kartoitimme muun hoitohenkilöstön tietämystä geronomien osaamisalueista, näkemyksiä toimenkuvan kehittämisen tarpeesta ja geronomien osaamisen hyödyntämismahdollisuuksista työyksikössä sekä mielipiteitä geronomien toimenkuvan sisällöstä. Webropol-kyselymme oli avoimena kolme viikkoa, jotta mahdollisimman moni kolmivuorotyötä tekevä hoitohenkilöstöön kuuluva ehtisi kyselymme vastata ja saisimme riittävän määrän vastauksia. Lähetimme kyselyn yksikkökohtaiseen sähköpostiosoitteeseen, jotta hoitohenkilöstö pystyisi vastaamaan anonyymisti. Muulle hoitohenkilöstölle suunnatussa webropol-kyselyssä oli sekä väittämiä että avoimia vastausosioita.

6.3.2 Lapuan kaupungin vanhustyön johtajan haastattelu

Hoitohenkilöstölle kohdennetun webropol-kyselyn ollessa avoimena aloimme jo pohtia vanhustyön johtajalle esitettäviä haastattelukysymyksiä. Laadimme syyskuussa 2015 vanhustyön johtajan haastattelua varten kysymysrunnon (LIITE 3). Kysymykset käsittelivät mm. geronomien toimien perustamisen tausta-ajatusta, geronomien toimenkuvan mahdollisia kehittämisaikavälisiä ja toimenkuvan tulevaisuutta. Vanhustyönjohtajan haastattelu toteutettiin syyskuussa 2015. Haastattelimme Lapuan kaupungin vanhustyön johtajaa liittyen geronomien toimenkuvan taustaan, nykytilaan ja tulevaisuuteen.

Päädyimme valitsemaan haastateltavaksi Lapuan kaupungin vanhustyön johtajan, koska koimme hänen asiantuntemuksensa ja kokemuksensa geronomien toimenkuvan suhteen merkittäväksi. Vanhustyön johtajalla on ollut päätösvaltaa geronomien toimien luomisen sekä geronomien palkkaamisen suhteen Lapuan kaupungin vanhuspäiväkeskuksiin. Myös Vilkka (2015) painottaa haastateltavien

valinnassa heidän omakohtaista asiantuntijuutta ja kokemusta tutkittavasta aiheesta. Haastatteluun oli varattu aikaa noin tunti, joka myös kului haastattelun tekemiseen.

6.3.3 Geronomin toimenkuvan kehittäminen geronomityöryhmässä

Geronomityöryhmää varten suunnittelimme ja laadimme kysymyksiä liittyen geronomin toimenkuvaan, sen haasteisiin ja mahdollisuuksiin sekä geronomin toimenkuvan tulevaisuuteen. Geronomien kokemusten ja tietämyksen hyödyntäminen toimenkuvansa suhteen on erittäin oleellista ja tärkeää geronomin toimenkuvan kehittämisen kannalta. Vilkka (2015) lainaa Hirsjärveä ja Hurmetta (2001) kuvatesaan täsmäryhmähaastattelua tilanteeksi, jossa 6-8 henkilöä asiantuntemuksensa perusteella työskentelevät asetettujen tavoitteiden, ideoiden kehittelyn, tarpeiden ja asenteiden paljastamisen tai toiminnan kehittämisen hyväksi. Tällaisella ryhmällä voidaan odottaa olevan vaikutusta tutkittavaan asiaan ja kykyä saada aikaan muutoksia. (Vilkka 2015, 125.) Geronomityöryhmä voi toimia geronomin toimenkuvan kehittämisen suhteen edellä mainitun täsmäryhmän kaltaisena tiedonkeruujoukkona.

Geronomityöryhmän tapaamisiin osallistui kuusi geronomia, joista yksi vaihtoi työpaikkaa kehittämistyömme aineistonkeruun aikana. Geronomityöryhmässä kokoonnuimme syksyllä 2015 pohtimaan geronomin toimenkuvaa, sen erityispiirteitä ja kehittämistä. Tapaamiskertoja kehittämistyöhömme liittyen oli kaksi. Ensimmäisellä kerralla esittelimme kehittämistyön aiheen ja kerroimme, miten aiomme geronomin toimenkuvan kehittämiseen liittyvän aineistonkeruun toteuttaa. Esittelimme mahdollisia tutkimuskysymyksiä ja tutkimuksen tavoitteita muille geronomeille, ja pyysimme heiltä kommentteja. Geronomityöryhmän keskustelujen pohjalta teimme mind mapin, josta ilmenee geronomin toimenkuvan osa-alueita (syksy 2015).

Ennen toista geronomityöryhmän tapaamista lähetimme jokaiselle geronomille toimenkuvan pohtimista helpottavan kysymyslomakkeen (LIITE 4), joka oli tarkoitus täyttää valmiiksi. Kysymykset käsittelivät lähinnä geronomien kokemuksia roolistaan, osaamisen hyödyntämismahdollisuuksistaan ja saamastaan tuesta työksi-

köissään. Kysymyslomakkeen vastausten läpikäynti tapahtui toisella tapaamiskerralla. Sen perusteella teimme yhdessä geronomityöryhmässä SWOT-analyysin (Kuvio 3), jossa pohdimme geronomien toimenkuvan kehittämistä ja erityisosaamisalueiden esiintuomiseen liittyviä positiivisia vahvuuksia ja mahdollisuuksia sekä negatiivisia heikkouksia ja uhkia. Tapaamiskerroilla teimme myös vapaamuotoisempia muistutuksia keskusteluista.

7 AINEISTOANALYYSIN MENETELMÄT

Tässä luvussa esittelemme valitsemamme aineistoanalyysin menetelmät. Tutkimuskysymyksen ja aineiston luonteen tulisi olla etusijalla päätettäessä metodeista (Mayring 2000). Valitsimme laadullisen tutkimuksen ja sen analyysimenetelmäksi sisällönanalyysin, koska aineistomme perustuu vastaajilta saatuun kokemukselliseen tietoon tutkittavasta asiasta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii löytämään yleistettävissä olevia yhtäläisyyksiä kerätystä aineistosta. Merkittävää on se, millaista tietoa halutaan saada, eli mitkä ovat tutkimuskysymykset. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 25.)

Epistemologia tarkoittaa kehittämistyössämme käsityksiä geronomin toimenkuvan kehittämisen taustalla olevan tiedon luonteesta ja siitä mistä tietoa saadaan ja miten sitä voidaan käyttää hyväksi. Geronomin toimenkuvan kehittämiseen liittyvästä toiminnasta ja mahdollisuuksista saatava tieto on inhimillistä, subjektiivista ja arvosidonnaista. Ontologialla tarkoitetaan käsityksiä ilmiön olemassaolosta eli pohdintaa taustalla olevista todellisuuskäsityksistä. Tutkimuksemme ontologiassa geronomin toimenkuvan kehittäminen nähdään aktiivisena ja tavoitteellisena toimintana, jonka taustalla vaikuttavia tekijöitä pyritään ymmärtämään. Ontologisia pohdintoja tarvitaan paitsi tutkimuksessa myös geronomin toimenkuvan kehittämiseen liittyvien käytännön menetelmien valinnoissa. Ontologia, epistemologia ja metodit ovat sidoksissa toisiinsa, eri tutkimusperinteissä eri tavalla painottuen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 25.) Vilkka (2015, 129) toteaa laadullisen tutkimusmenetelmän ja sen aineiston keräämisen tavoitteena olevan aineiston sisällöllisen laajuuden. Aineiston määrä kappaleina on toissijaista laadullisessa tutkimuksessa (Vilkka 2015, 129).

Laadullisessa tutkimuksessa teorian merkitys on ilmeinen ja siksi välttämätön. Teoria luo laadulliselle tutkimukselle viitekehyksen, jonka pohjalta voidaan analysoida aineistoa. Kehittämistyöhömme liittyvää teoriatietoa keräsimme koko opinnäytetyöprosessin ajan. Teoreettinen viitekehysemme tarkentui vasta tutkimusaineiston kasvaessa. Viitekehyksen muodostavat tutkimusta ohjaava metodologia ja se mitä tutkimuksen kohteesta jo tiedetään. Käsitteiden ja niiden merkityssuhteiden tärkeys korostuu laadullisessa tutkimuksessa. Mikäli käsitteiden määrittely on puutteellista,

koko tutkimus saattaa vääristyä. Tutkimukseen tarvitaan teoriaa siis koko tutkimuskokonaisuuden ymmärtämiseen ja siihen voidaan lukea niin käytetyt metodit, luotettavuus kuin tutkimuksen etiikka (Tuomi & Sarajärvi 2009, 17-19). Käytimme teoriaohjaavaa analyysia, jossa teoria on apukeinona analyysin etenemisessä, mutta analyysi ei pohjaudu suoraan teoriaan. Aikaisempi tieto ohjaa tai auttaa analyysia, vaikka analyysiyksiköt valitaankin aineistosta. Teoriaohjaavassa tutkimuksessa aineistolähtöisyys ja valmiit mallit vuorottelevat tutkijan ajatteluprosesseissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.) Kehittämistyössämme aikaisempi tieto, siihen liittyvä teoria sekä kerätty aineisto ovat vuorovaikutuksessa aineistoa analysoitaessa.

Mayring (2000) kertoo laadullisen sisällönanalyysin kohteena olevan kaikenlainen dokumentoitu kommunikaatio (puhtaaksikirjoitettuja haastatteluja, diskursseja, havaintopäiväkirjoja, videotallenteita, dokumentteja jne.). Sisällönanalyysi menetelmänä mahdollistaa erilaisten yhteyksien ja seurausten sekä tilanteiden merkitysten tarkastelun (Tuomi & Sarajärvi 2009, 17-19). Kehittämistyössämme sisällönanalyysi kohdentui webropol-kyselystä saatuihin vastauksiin, vanhustyön johtajan haastattelun sisältöön sekä geronomityöryhmässä tuotettuun aineistoon. Halusimme saada aineistosta esiin sisällöllisesti merkittävää tietoa, jossa tiedon määrä ei ole merkittävämmässä suhteessa sen laatuun verrattaessa. Sisällönanalyysi sopi myös parhaiten kolmen eri taholta kerätyn aineiston analysointiin, koska sitä voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 17-19).

Sisällönanalyysia voidaan hyödyntää myös määrällisen tutkimuksen aineiston analysoinnissa. Analysoitava aineisto voi olla monimerkityksellistä, mutta on muistettava, että merkitysten ei tarvitse olla yhteisesti jaettavissa. Sisällönanalyysi vaatii tutkijaa valitsemaan näkökulman tai kohtaamaan aineiston valitsemastaan näkökulmasta. Sisällönanalyysia käytettäessä on muistettava sen tulkintasidonnaisuus. Kehittämistyössämme valitsimme näkökulmaksi sekä geronomien, muun hoitohenkilöstön että vanhustyönjohtajan näkemyksen selvittämisen geronomin toimenkuvan kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 17-19.)

Käsitlemme ja analysoimme kehittämistyössämme montaa eri aineistoa yhdessä ja erikseen. Kehittämistyömme aineisto muodostuu Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköiden hoitohenkilöstölle suunnatusta webropol-kyselystä, vanhustyön johtajan haastattelusta sekä geronomityöryhmässä kootusta aineistosta. Vilkan (2015)

mukaan aineistotriangulaatiolla tarkoitetaan useiden eri tutkimusaineistojen yhdistämistä keskenään samassa tutkimuksessa. Aineistotriangulaatio vaatii huolellisuutta. Lähdeaineisto ja tutkimusaineisto ei saa sotkeutua keskenään. Tutkimusaineistoa on se, jota luokitellaan ja tutkitaan, kun taas lähdeaineistoa käytetään tutkimuksen aikana päättelyn, tulkinnan ja argumentoinnin tukena (Vilkkä 2015, 72). Laadullisessa analyysissä käytetään termejä induktiivinen ja deduktiivinen analyysi. Jaottelu perustuu tulkintaan päättelyn logiikasta, jota on käytetty tutkimuksessa: induktiivinen (yksittäisestä yleiseen) ja deduktiivinen (yleisestä yksittäiseen). Jaotellun käyttö on monimutkaista, koska ajatellaan, ettei uusi teoria voi perustua pelkästään havaintoihin. (mm. Alasuutari 1994;1996.) Kaikista aineistoista pyrimme tekemään yleistettävissä olevia oletuksia. Aineistotriangulaation käyttäminen lisäsi tutkimuksemme kattavuutta ja vähensi luotettavuusvirheitä. Aineistotriangulaatio oli aikaa vievä, mutta palkitseva metodi aineiston kokonaiskuvan hahmottamisen apuna. (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2009; Vilkkä 2015.)

Muulle hoitohenkilöstölle suunnatun webropol-kyselyn vastauksia tarkastellessamme käytimme sisällönanalyysia avoimien kysymysten tuottamien vastausten tulkintaan. Webropol-kyselyn raporteista saatiin taulukkomuodossa määrällisiä vastauksia väittämiin. Huomioimme kuitenkin, että sisällönanalyysi ei analysoi vain ilmeisen aineiston sisältöä. Eskolan (2001;2007) mukaan sisällönanalyysia voidaan käyttää aineiston järjestämiseen, mutta aineiston käsittely jää keskeneräiseksi ilman johtopäätösten tekemistä. Tutkittuamme webropol-kyselyn vastauksia jäsentelimme aineistoa poimimalla siinä toistuvia käsitteitä (vrt. Toikko & Rantanen 2009 käsitteellistäminen ja jäsentely) ja tarkastelimme tutkimalla niiden määrällisiä ilmenemiskertoja luokittelun avulla värikoodeja hyödyntäen.

Taulukko 1. Webropol-kyselyn tuottamat vastaukset geronomiin osaamisalueista ja toimenkuvan sisällöstä värikoodeittain ilmaistuna.

Webropol-kyselyn avoimet vastaukset (muu hoitohenkilöstö)	geronomiin osaamisalueet/toimenkuvan sisältö	värikoodi
1. eniten nousi esiin vastauksissa	RAI-osaaminen, RAI-vastuuhenkilö	pinkki
2. --/--	hallinnollinen osaaminen mm. työvuorosuunnittelu, henkilöstöhallinto	sininen
3. --/--	kokonaisvaltainen ja kuntouttava perushoitotyö	punainen
4. --/--	sosiaalisten seikkojen huomiointi sekä muistiosaaminen	oranssi
5. --/--	viriketoimintavastuu; suunnittelu, koordinointi ja toteutus	vihreä
6. --/--	kehittämisosaaminen; työn ja toiminnan kehittäminen	keltainen
7. --/--	hoito- ja kuntoutussuunnitelmien tekeminen	ruskea

Vanhustyön johtajan haastattelu nauhoitettiin ja litteroitiin (4 sivua) sekä analysoitiin sisällönanalyysia menetelmänä käyttäen. Haastattelun aikana teimme kaksi tarkentavaa kysymystä. Haastatteluaineiston litteroinnissa noudatimme sääntöä, jonka mukaan haastateltavan puhetta ei saa litteroinnissa muuttaa tai muokata. (Vilka 2015, 138.) Litteroidusta aineistosta alleviivasimme väreillä tutkimuksemme kannalta relevantteja asioita ja nostimme esiin geronomiin toimenkuvaan liittyviä keskeisiä tekijöitä (Taulukko 2). Tavoitteena oli saada haastattelun avulla esiin laajempi käsitys organisaation ja esimiestahon ajatuksista geronomiin toimenkuvan kehittämisen suhteen.

Taulukko 2. Vanhustyön johtajan ajatuksia geronomin toimenkuvan erityispiirteistä/osaamisen näkymisestä värikoodattuna.

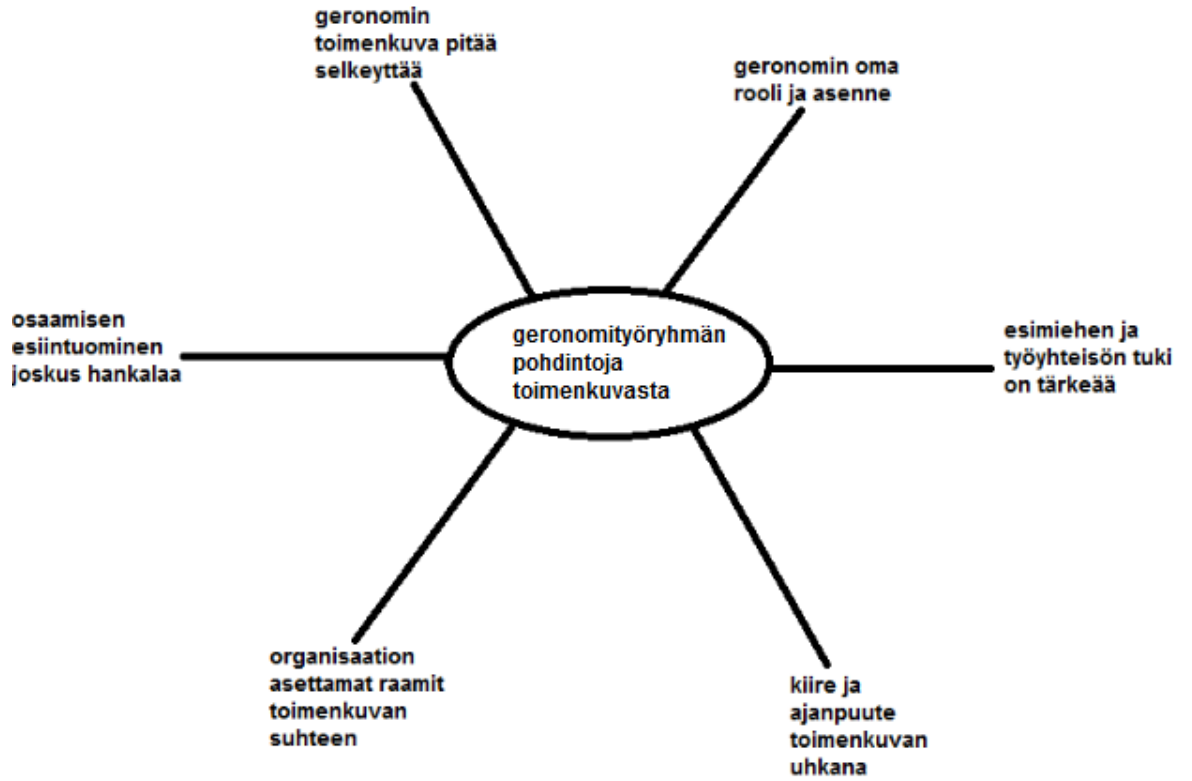
Vanhustyön johtaja	geronomin toimenkuvan erityispiirteet/osaamisen näkyminen	värikoodi
	hoito- ja kuntoutussuunnitelmien laatiminen	ruskea
	viriketoimintaosaaminen	vihreä
	muistityöosaaminen, muistisairaahan kohtaaminen ja sairauksien tunnistaminen	oranssi
	RAI-vastuuhenkilö	pinkki
	hallinnollinen osaaminen	sininen
	laatusyö/toiminnan kehittäminen	keltainen

Vanhustyön johtajan haastatteluaineiston purussa käyttämämme värikoodit ovat osittain samoja muulle hoitohenkilöstölle suunnatun webropol-kyselyn (avoimien kysymysten) vastausten värikoodien kanssa. Osittain yhtenevät värikoodit auttoivat meitä hahmottamaan aineistojen analysoinnissa yhteneviä tuloksia. Teimme vanhustyön johtajan haastattelusta värikoodausta myös liittyen geronomin toimenkuvan mahdollisuuksiin (Taulukko 3). Vanhustyön johtajan haastatteluaineistosta tuli näkyviin esimiestahon positiivinen suhtautuminen geronomin toimenkuvan mahdollisuuksiin.

Taulukko 3. Vanhustyön johtajan ajatuksia geronomiin toimenkuvan mahdollisuuksista värikoodattuna.

Vanhustyön johtaja	geronomiin toimenkuvan mahdollisuudet	värikoodi
	geronomiin oma aktiivisuus ja rooli	violetti
	etenemismahdollisuudet työssä	tummanvihreä
	geronomien lukumäärä/jokaisessa kaupungin vanhuspalveluyksikössä on geronomi	harmaa
	osaamisen esiintuominen ja sopeutuminen työyhteisöön	musta

Geronomyöryhmän jäsenten ennalta täyttämien kysymyslomakkeiden vastausten läpikäynti tapahtui toisella tapaamiskerralla. Sen perusteella teimme yhdessä fläppitaululle geronomyöryhmässä SWOT-analyysin (Kuvio 3), jossa pohdimme geronomiin toimenkuvan kehittämistä ja erityisosaamisalueiden esiintuomiseen liittyviä positiivisia vahvuuksia ja mahdollisuuksia sekä negatiivisia heikkouksia ja uhkia. Keräsimme kysymyslomakkeet ja analysoimme niiden sisältöä kysymys kerrallaan sisällönanalyysia hyödyntäen. Vapaamuotoisempia muistiinpanoja geronomyöryhmässä käydyistä keskusteluista analysoimme tekemällä mind map –kuvioita. Seuraavalla sivulla esittelemme yhden mind map-kuviosta, jonka teimme geronomyöryhmässä esiin nousseiden asioiden pohjalta.



Kuvio 1. Geronomityöryhmän pohdintoja toimenkuvasta.

8 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Tässä osiossa avaamme kehittämistyömme tuloksia, jotka pohjautuvat tekemäämme sisällönanalyysiin. Analysoitava aineisto koostuu muulle hoitohenkilöstölle suunnatun webropol-kyselyn avoimien kysymysten vastauksista, vanhustyön johtajan haastattelusta sekä geronomityöryhmän pohdintoista. Muulle hoitohenkilöstölle suunnatun webropol-kyselyn määrällisiä vastauksia esittelemme taulukon avulla.

Taulukko 4. Sisällönanalyysin tuottamat teemat.

Geronomin toimenkuvan kehittäminen	
Pääluokka	Alaluokat
Osaamisen hyödyntämisen esteet	epäselvä toimenkuva, työn perushoitosisällönanalyysi, ainoa oman alansa edustaja työyksikössä, kollegiaalisen tuen puute, ajan puute ja kiire
Geronomin toimenkuvan mahdollisuudet	ammattillinen eteneminen organisaatiossa, vaikutusmahdollisuudet toimenkuvaa kehitettäessä, koulutuksen tuoma kokonaisvaltainen näkemys vanhustyöstä, työyhteisön tuki, osaamisen hyödyntämismahdollisuudet
Geronomi yksilönä	oma rooli ja asenne, osaamisen esiintuominen, lisäkoulutukset, geronomityöryhmän tuki
Geronomi osana työyhteisöä	työyhteisön asenne ja suhtautuminen, esimiehen ja työyhteisön tuki/tuen puute, kehittämismyönteinen ilmapiiri, organisaation asettamat raamit

Tutkimusaineistosta nousi esiin sisällönanalyysiä käyttäen edellä olevassa taulukossa esiintyvät teemat. Pääluokiksi merkitsimme tutkimustuloksia hallitsevimmat

teemat ja niiden alaluokiksi osa-alueet, jotka sisältyvät kyseiseen teemaan. Tutkimustuloksissa päädyimme tuomaan esiin myös erikseen jokaisen eri tutkimusaineiston tuottamat tulokset, koska halusimme osoittaa niiden ainutlaatuisuuden ja merkittävyyden yksittäisinäkin uutta tietoa tutkimuskohteesta tuottavina aineistoina. Tutkimustuloksissa esittelemme esiin nousseita teemoja jokaiseen eri keruumenetelmällä hankittuun tutkimusaineistoon pohjautuen, mutta teemme tulkinnan myös tutkimustulosten yhteneväisyydestä. Valintamme taustalla oli halu antaa arvoa kaikille eri keruumenetelmillä saaduille tutkimustuloksille sekä yksittäisinä uuden tiedon tuottajina että yhdessä yhtenevien tulosten näkökulmasta. Pyrimme saamaan aikaan sisällöllisesti mahdollisimman laajan ja tuloksiltaan luotettavan tutkimustulosten kokonaisuuden, joka vastaa tutkimuskysymyksiin ja tuottaa uutta tietoa geronomin toimenkuvan kehittämisestä sekä antaa näkemyksen geronomin toimenkuvan tulevaisuuden sisällöllisistä mahdollisuuksista. Kaikki kolmella eri tavalla kerätyt tutkimusaineistot tuottivat tutkimustuloksia, jotka vastasivat tiedon intressiimme.

8.1 Webropol-kyselyn tulokset

Lapuan kaupungin vanhuspäiväkeskusten muulle hoitohenkilöstölle suunnattuun kyselyyn vastasi 41 henkilöä, joista oli 11 sairaanhoitajaa, 27 lähihoitajaa ja 3 muuta sosiaali- ja terveysalan ammattilaista. Mahdollisia vastaajia olisi ollut yhteensä n. 100. Yhden Lapuan kaupungin vanhuspäiväkeskusten hoitohenkilöstö ei vastannut webropol-kyselyyn lainkaan. Webropol-kyselyyn vastaaminen oli jäänyt huomiotta kyseisessä yksikössä sähköpostitse lähetetyistä muistutuksista huolimatta. Geronomin ammattinimike oli tuttu 40:lle vastaajalle ja vain yksi vastaaja ilmoitti, että geronomi ammattinimikkeenä ei ole tuttu. Oman ammattinimikkeen kertominen oli pakollinen kysymys kuten myös geronomi ammattinimikkeenä on minulle tuttu -väittämään vastaaminenkin.

Geronomin toimi on tarpeellinen työyksikössäni -väitteeseen vastanneista enemmistö oli joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Geronomin toimenkuva on selkeästi määritelty -väitteeseen vastanneista enemmistö oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Geronomin toimenkuva eroaa omasta toimenkuvastani -väitteeseen vastanneista suurin osa oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa

mieltä. Tiedän geronomin osaamisalueet –väite jakoi vastaajien mielipiteet, pieni enemmistö oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Geronomin osaamista hyödynnetään työyksikössäni hyvin -väitteeseen vastanneista ei kukaan ollut täysin samaa mieltä. Jokseenkin tai täysin eri mieltä oli iso enemmistö vastaajista. Geronomilla on mahdollisuus hyödyntää erityisosaamistaan työyksikössäni –väite jakoi vastaajien mielipiteet kahtia. Vähän yli puolet vastaajista olivat väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä ja loput vastaajista joko jokseenkin tai täysin eri mieltä.

Geronomin toimenkuvaa tulisi selventää ja kehittää työyksikössäni -väitteeseen vastanneista kaikki olivat täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Geronomin toimenkuva on toimiva nykyisellään -väitteeseen vastanneista ei kukaan ollut täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä oli vain neljä vastaajaa. Jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä oli suurin osa vastaajista. Geronomin toimia pitäisi perustaa lisää tulevaisuudessa -väitteeseen vastanneista vähän alle puolet oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Vastaajista 24 oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä.

Taulukko 5. Webropol-kysely. Muun hoitohenkilöstön vastaukset väittämiin.

4. Vastaa geronomin toimenkuvaa ja osaamisalueita koskeviin väittämiin

Vastaajien määrä: 41

	1 täysin samaa mieltä	2 jokseenkin samaa mieltä	3 jokseenkin eri mieltä	4 täysin eri mieltä	Yhteensä
Geronomin toimi on tarpeellinen työyksikössäni	12	22	5	2	41
Geronomin toimenkuva on selkeästi määritelty	2	9	17	13	41
Geronomin toimenkuva eroaa omasta toimenkuvastani	12	15	8	6	41
Tiedän geronomin osaamisalueet	4	22	12	3	41
Geronomin osaamista hyödynnetään työyksikössäni hyvin	0	11	13	17	41
Geronomilla on mahdollisuus hyödyntää erityisosaamistaan työyksikössäni	6	17	13	5	41
Geronomin toimenkuvaa tulisi selventää ja kehittää työyksikössäni	30	11	0	0	41
Geronomin toimenkuva on toimiva nykyisellään	0	4	20	17	41
Geronomin toimia pitäisi perustaa lisää tulevaisuudessa	4	13	12	12	41
Yhteensä	70	124	100	75	369

Edellä mainittuihin väitteisiin vastaaminen oli pakollinen vaihe muulle hoitohenkilöstölle suunnattuun webropol-kyselyyn vastaamisessa. Kyselyssä pyysimme vastaajia kertomaan myös ajatuksiaan geronomin toimenkuvaan ja osaamisalueisiin liittyen. Vastaaminen avoimiin kysymyksiin ei ollut pakollista ja vastauksia niihin tuli 37:ltä vastaajalta.

Webropol-kyselyn pohjalta geronomiin toimenkuvan sisällössä näyttäytyivät vahvimmin viriketoiminnallinen osaaminen, RAI-erityisosaaminen, hallinnolliset tehtävät, mutta myös vahvasti perushoidollinen työ. Lisäksi kyselyn tuloksista nousi esiin erilaisten kuntoutus- ja hoitosuunnitelmien laatimisessa muun henkilöstön tukena oloinen. Geronomilla nähtiin olevan kokonaisvaltainen näkemys ikääntyneiden fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista ulottuvuuksista. Tämä erityisosaamisen alue koettiin tärkeäksi ikääntyneen ihmisen kohtaamisessa. Geronomiin toimenkuvan kuvauksissa nousi esiin myös yhteistyö erilaisten sidosryhmien ja omaisten kanssa. Apuvälinetarpeiden kartoitus sekä kuntouttavan työotteen noudattaminen nousivat myös geronomiin toimenkuvan sisällöistä esiin. Geronomiin toimenkuvaan nähtiin liittyvän yksikön toiminnan ja ympäristön kehittäminen ikäihmisille voimaannuttavaksi ja itsemääräämisoikeutta kunnioittavaksi. Tähän osa-alueeseen liittyen geronomilta odotettiin kykyä toimia aloitteellisesti sekä kannustaa muuta henkilökuntaa toivotun kehityssuunnan mukaisesti. Lisäksi tuloksista nousi esiin lääkehoitoon liittyvän osaamisen tärkeys. Tärkeäksi koettiin gerontologinen osaaminen, joka pitää sisällään ikäihmisten ja varsinkin muistisairaiden hoitoon liittyvää erityisosaamista. Olemme poimineet kyselyn avoimista vastauskohdista sitaatteja tuomaan esiin muun hoitohenkilöstön mielipiteitä geronomiin toimenkuvaan liittyen.

Geronomiin toimenkuvaan kuuluu vanhusten kokonaisvaltainen hoito. Toimenkuvaan voisi kuulua erilaisten sosiaalisten etuisuuksien selvittäminen, hoitotukihakemusten täyttö, RAI-osaamisen hallinta, vanhuksen omatoimisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen, kuntouttavan hoitotyön hallinta, johon liittyy viriketoiminnan ja ulkoilun suunnittelu ja järjestely, yleensä asukkaiden sosiaalisuuden lisääminen. Yhteistyö muiden ammattiryhmien kanssa ja työyhteisön kannustaminen ja ohjaaminen ko. asioihin. Erityisiä lisävastuita voitaisiin jakaa työyksikössä siten, että huomioitaisiin työntekijöitten koulutustausta ja sen mukaan jaettaisiin vastuualueita, myös muilla kuin geronomeilla saattaa olla osaamista ja koulutusta vaikka he eivät olekaan ammattikorkeakoulun käyneitä. Geronomien tulee yhtäläillä osallistua osaston perushoidolliseen työhön tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Palkkauksen tason huomioon ottaen esim. lähihoitajiin verrattuna toimenkuvaan pitäisi kuulua esim. edellämainittuja lisävastuita.

Geronomiin toimenkuvaan liittyvän erityisosaamisen esille tuomista ja hyödyntämisestä koettiin heikentävän epäselvyys toimenkuvan sisällöstä, perushoito-sidonnaisuus ja yksikön päivittäisten rutiinien mukaan toimiminen. Hallinnollinen osaaminen

nähtiin geronomien vahvuutena, mutta vastauksista tuli ilmi, ettei geronomilla välttämättä ole mahdollisuutta toteuttaa osaamistaan työyksikössään. Lähihoitajan tehtäviä korkeampi palkkataso ja sen vaikutus geronomien toimenkuvan sisältöön näyttäytyi vastauksissa useasti.

Geronomi tekee täysin samaa työtä kuin lähihoitajat, tosin paremmalla palkalla. He eivät pysty tekemään täällä sitä työtä mihin he ovat saaneet koulutuksensa, joten he turhautuvat täällä ja haluaisivat enemmän haastetta. Koulutus menee hukkaan. Palkka suurempi kuin lähihoitajilla, niin pitäishän se näkyä erityisosaamisena päivittäisessä työssä. Virikkeiden suunnittelu ja toteuttaminen yhdessä muun henkilökunnan kanssa. Geronomien osaaminen on positiivinen asia tehostetussa yksikössä, kun se pystytään hyödyntämään.

Toimenkuvan selkiyttämistä pidettiin tärkeänä, jotta geronomien osaaminen saadaan kohdennettua oikein. Kyselyyn vastanneiden mukaan hallinnollisia töitä voisi jakaa enemmän geronomeille, mm. työvuorosuunnittelu ja lähiesimiehen sijaistaminen sekä laatutyön toteutumisen valvonta. Ammattikuntana geronomit koettiin nuoreksi, joten toivottiin geronomien itse tuovan laaja-alaista koulutustaan esiin, ja pohdittavan miten työssä voitaisiin parhaiten hyödyntää heidän osaamistaan. Ajanpuute koettiin geronomien osaamisen esiintuomista vaikeuttavana tekijänä.

Pitäisi olla selkeät toimenkuvat geronomeille, niin he tietäisivät mitä heiltä odotetaan.

Enemmän pois hoitotyöstä tekemään koulutustaan vastaavaa työtä, koska aika ei riitä kaikkeen.

Hyvä koulutus menee hukkaan minimihenkilökunnan vuoksi. Aika ei vain yksinkertaisesti riitä kuin välttämättömään. Esim. vanhusten ns. käytöshäiriöitä ja lääkitystä niihin, voitaisiin vähentää pelkästään sillä, että aikaa rauhalliseen toimintaan löytyisi hoitajilta enemmän. Nykyisellään kaikki hoitotoimenpiteet ym. on vain tehtävä sujuvasti ja vauhdilla. Kuntouttavaa työtettä ei esim. ehdi käyttämään. Kuinka paljon antoisampaa asukkaille olisi, jos saisi itse edes mahdollisuuden yrittää tehdä asioita.

Geronomit saivat myös tukea webropol-kyselyyn vastanneelta muulta hoitohenkilöstöltä. Geronomien toimenkuvan epäselvyydet ja osaamisen hyödyntämismahdollisuudet tunnistettiin myös muun hoitohenkilöstön taholta.

Geronomeille pitäisi selvästi sanoa, mitä niiden tehtäviin kuuluu eri osastoilla, kun osastotkin ovat erilaisia, niin toimenkuva olisi sitä osastoa vastaava, ei kaikkien tarvi olla samassa muotissa. Eri osaamista voisi hyödyntää paremmin.

Vaatii geronomilta paljon tahtoa ja motivaatiota yksikön ainoana ammattinsa edustajana ylläpitää esim. virikkeellistä toimintaa yksikössään. Myös muiden hoitotyön edustajien on suhtauduttava myönteisesti parhaan hyödyn saamiseksi geronomin osaamisesta.

He eivät pysty tekemään täällä sitä työtä, mihin he ovat saaneet koulutuksensa, joten he turhautuvat täällä ja haluaisivat enemmän haastetta. Koulutus menee hukkaan. Palkka suurempi kuin lähihoitajilla, niin pitäishän se näkyä erityisosaamisena päivittäisessä työssä.

8.2 Vanhustyön johtajan haastattelu

Vanhustyön johtajan mukaan geronomin toimien perustamisen tausta-ajatuksena oli luoda moniammatilliseen hoitotyön tiimiin lisää gerontologista osaamista. Geronomien toimien perustamisen avulla haluttiin tuoda vanhustyön erityisosaamista vanhuspalveluyksikköjen arkeen. Geronomien toimien perustamisvaiheessa neljä lähihoitajan tointa muutettiin geronomin toimeksi. Tämän muutoksen tarpeellisuus vaati vanhustyön johtajan perusteluja hallitukselle. Lapuan kaupungin ikäpoliittiseen strategiaan on kirjattu gerontologisen erityisosaamisen yksikkökohtainen lisääminen.

Vanhustyön johtajan mukaan geronomin erityisosaaminen on tarpeen erityisesti muistisairauksiin liittyvissä ongelmissa ja muistisairaiden henkilöiden kohtaamisessa. Käytännön tasolla on ollut tärkeää, että osataan tulkita muistisairaana käyttäytymistä ja erotella, mitkä ongelmat johtuvat muistisairaudesta ja mitkä liittyvät muihin sairauksiin. Vanhustyön johtaja korosti geronomin syvällisempää keskittymistä ikäihmisen tarpeisiin. Hänen mukaansa geronomin työskentelyssä näkyy vanhusten itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ja vanhuslähtöisen ajattelun näkökulma. Vanhustyön johtaja toi esiin, että hakeutuminen kokonaan vanhustyötä sisältävään koulutusohjelmaan osoittaa lähtökohtaisestikin vahvaa positiivista suhtautumistapaa ja asennetta vanhustyötä kohtaan. Vanhustyön johtaja kertoi palk-

kaavansa asennetta ja koki, että geronomit tuovat työyhteisöön myönteistä vanhuskäsitystä. Geronomin toimessa hän koki erityisen tärkeäksi virikkeellisen arjen luomisen vanhuksille sekä muun työyhteisön mukaan saamisen viriketoiminnan toteuttamiseen. Geronomin erityisosaaminen tulee hänen mukaansa ilmi myös hoito- ja palvelusuunnitelmissa ja hoitotyön toteuttamisessa. Vanhustyön johtajan näkemyksen mukaan geronomien toimien täyttäminen on vaikuttanut positiivisesti hoidon laatuun ja siihen, että toimitaan ikäihmisten ehdoilla hyvään elämänlaatuun keskittyen. Hän piti tärkeänä, että geronomit tuovat gerontologista tietoa ja osaamista vanhuspalveluyksikköihin.

Vanhustyön johtaja korosti geronomien omalla persoonalla olevan merkitystä toimenkuvan toteuttamisessa. Se vaikuttaa työyhteisöön sopeutumiseen ja siihen, kuinka saa omaa geronomien rooliaan tuotua esiin. Uutena työntekijänä yksikköön tulevan geronomien oman erityisosaamisen esiin tuomiseen vaikuttaa vastaanottavan henkilökunnan suhtautuminen. Muun työyhteisön suhtautuminen geronomiin vaikuttaa myös toimenkuvan toteuttamiseen. Geronomilla itsellään on vastuu toteuttaa vanhustyön osaamistaan ja kirkastaa omaa rooliaan muulle työyhteisölle. Oma persoona on jokaisen työntekijän tärkein työväline. Esimiehen tuki on tärkeää geronomien oman roolinsa toteuttamisessa. Riippuu kuitenkin esimiehestä millaista tukea hän antaa ja miten paljon. Vanhustyön johtajan mielestä geronomien toimenkuvaa on hyvä nostaa esiin ja kehittää. Hän piti tärkeänä, että ei luoda kuitenkaan sellaista mielikuvaa, jossa geronomit nostettaisiin muiden ammattiryhmien yläpuolelle. Tärkeintä on kuitenkin yhteisen päämäärän, vanhuksen hyvinvoinnin, toteutuminen moniammatillisen yhteistyön avulla.

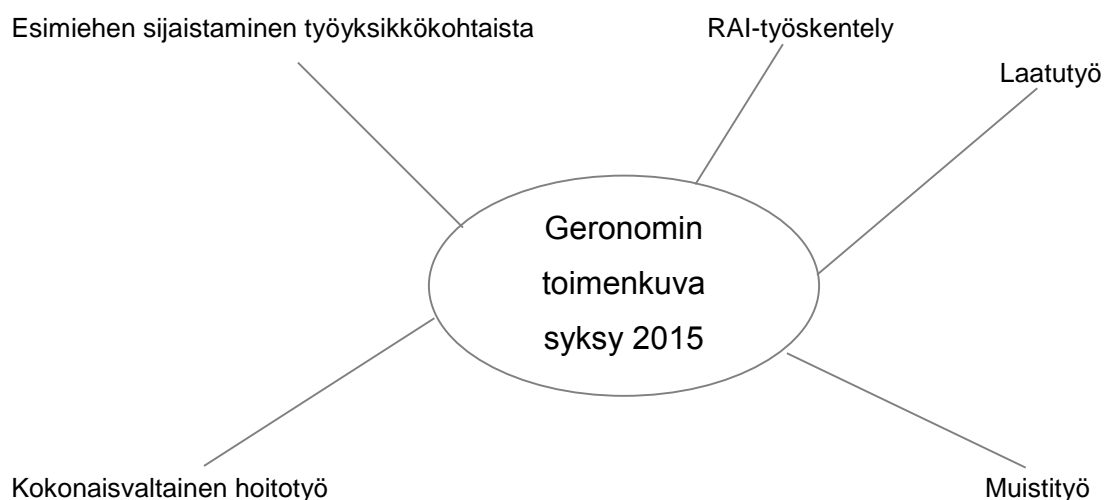
Vanhustyön johtajan mukaan geronomien toimenkuvan kehittäminen ja päivittäminen on erittäin ajankohtaista. Lapualla on avattu uusi ympärivuorokautista hoitoa tarjoava palvelukeskus Jokilintu, jossa on aloittanut työskentelyn osittain täysin uusi henkilökunta myös esimiesten ja geronomien osalta. Tämän vuoksi oli erityisen hyvä hetki luoda selkeä toimenkuva geronomeille. Vanhustyön johtaja aikoikin keskustella esimiestahon edustajien kanssa heidänkin odotuksistaan, toiveistaan ja tavoitteistaan geronomien toimenkuvan suhteen. Vanhustyön johtajan mukaan geronomien toimenkuva olisi alun alkaenkin voitu muodostaa selkeämmäksi ja määrittää tarkemmin työnkuvien sisällöt. Geronomien toimia on jokaisessa yksikössä vain yksi,

joten oman roolin korostaminen saattaa olla geronomille joskus hankalaa. Vanhustyön johtaja korosti kuitenkin geronomin oman aloitteellisuuden ja aktiivisuuden tärkeyttä oman roolinsa esiintuomisessa ja kehittämisessä. Työyhteisöön sopeutumisessa on tärkeää, että geronomin toimenkuvaan sisältyvä erityisosaaminen säilyy ja saa paikkansa työyhteisössä. Vanhustyön johtajan mielestä geromoneilla onkin nyt loistava mahdollisuus vaikuttaa oman työnkuvansa muodostumiseen tämän opinnäytetyön avulla. Hänen mukaansa geronomien oma näkemys toimenkuvasta ja sen sisällöstä on merkittävää työn sujuvuuden ja mielekkyydenkin kannalta.

Vanhustyön johtaja näki geronomilla olevan myös etenemismahdollisuuksia työssään. Lapualla yksi geronomi on siirretty ilman viran avoimeksi laittamista esimiestehtäviin osastonhoitajan nimikkeellä. Vanhustyön johtaja oli itse suositellut kyseistä geronomia osastonhoitajan virkaan. Vanhustyön johtaja nosti esiin myös geronomien laatutyöskentelyyn liittyvän osaamisen. Yksiköiden geronomit toimivat RAI-vastaavina, ja perehdyttivät muuta henkilöstöä kyseisen laatutyökalun käyttämiseen vanhusten toimintakyvyn arvioinnin mittaristona.

8.3 Geronomyöryhmässä saadut tutkimustulokset

Kartoitimme geronomyöryhmässä toimenkuvan yhteisiä (syksy 2015) osa-alueita, jotka näyttäytyivät erilaisin painotuksin riippuen geronomin työskentely-yksiköstä Lapuan kaupungin vanhuspalveluissa. Kokosimme nämä yhteiset tekijät mind map –tyyliseen kuvioon.



Kuvio 2. Geronomin toimenkuva (syksy 2015).

Geronomityöryhmässä käsitelimme geronomin toimenkuvan kehittämistä keskustelemalla geronomeille aiemmin lähettämämme kysymyslomakkeen tiimoilta, ja keräsimme niistä saadut tiedot SWOT-analyysin avulla yhteen. SWOT-analyysi tulee sanoista Strengths, Weaknesses, Opportunities ja Threats (Opetushallitus 201). SWOT-analyysin avulla koimme saavamme kerättyä tietoa geronomityöryhmältä geronomin toimenkuvan kehittämiseen liittyviä vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Jaoittelimme saamamme tulokset vielä sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin SWOT-analyysin mukaisesti. Sisäisiä tekijöitä ovat vahvuudet ja heikkoudet. Ulkoisia tekijöitä ovat mahdollisuudet ja uhat.

Sisäisenä vahvuutena geronomityöryhmässä nousi esiin geronomien kollegiaalinen tuki, erityisesti geronomitapaamisten muodossa. Työyhteisön vastaanottavuus ja työyhteisön sekä vanhustyön johtajan positiivinen asenne geronomin toimea ja geronomeja kohtaan nähtiin isona vahvuutena. Esimiehen tuki ja tehtävien delegointi koettiin myös sisäiseksi vahvuudeksi. Erityisesti hallinnollisten tehtävien delegointi geronomille koettiin luottamuksen osoitukseksi ja geronomin osaamista tukevaksi tekijäksi. Geronomin oman persoonan vaikutus toimenkuvansa toteuttamisessa koettiin vahvuudeksi.

Sisäisenä heikkoutena geronomityöryhmässä nousi esiin negatiivinen asenne, tietämättömyys ja väheksyntä geronomin toimenkuvaa kohtaan työyhteisön taholta. Heikkoutena näyttäytyi myös tehtävien delegoinnin puute geronomeille. Työyhteisön taholta koettiin myös tapahtuneen muutosvastarintaa geronomin toimen perustamisen tarpeellisuuden suhteen. Geronomi on yksikkönsä ainoa ammattikuntansa edustaja Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä, ja tämän myötä kollegiaalisen tuen puute omassa yksikössä koettiin heikkoutena. Geronomien kokemus oman persoonan piirteiden vaikutuksesta osaamisen esiintuomiseen liittyvissä vaikeuksissa nähtiin myös heikkoutena.

Ulkoisina mahdollisuuksina geronomityöryhmän jäsenet näkivät geronomien mahdollisuuden ammatilliselle etenemiselle organisaatiossa, esimerkiksi esimiehenä toimimisen. Positiivisena ulkoisena mahdollisuutena nähtiin Lapuan kaupungin perusturvahenkilöstön positiivinen suhtautuminen geronomin toimien perustamista kohtaan. Lapua on toiminut edelläkävijänä geronomien palkkauksessa

vanhuspalveluyksikköihinsä geronomi AMK nimikkeellä. Samalla tietoisuus geronomikoulutuksesta on lisääntynyt, koska jokaisessa Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksikössä työskentelee geronomi.

Geronomyöryhmässä pohdittiin myös sitä, että Lapuan kaupungin vanhustyön johtajan positiivinen suhtautuminen geronomien ammattia kohtaan mahdollisesti lisää myös opiskelijoiden kiinnostusta ja halukkuutta hakeutua kyseisiin vanhuspalveluyksiköihin harjoitteluihin. Geronomyöryhmän jäsenet kokivat että geronomien sijoittuminen vanhuspalveluyksiköihin Lapuan kaupungissa luo positiivista imagoa geronomien koulutusta ja osaamista kohtaan. Isona ulkoisena mahdollisuutena toimi geronomien mahdollisuus vaikuttaa toimenkuvansa kehittämiseen. Kehittämistyömme koettiin geronomyöryhmän sisällä merkittäväksi geronomin toimenkuvan tulevaisuutta ajatellen.

Ulkoisena uhkana geronomin toimenkuvan kehittämiseksi nähtiin työajat. Tällä tarkoitettiin kolmivuorotyötä, jota suurin osa geronomeista tekee Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä. Geronomyöryhmän mukaan ajanpuute ja työajan painottuminen perushoidolliseen työhön rajoittivat mahdollisuuksia geronomin muun osaamisen esille tuomisessa. Kokonaisvaltainen hoitotyö koettiin kuitenkin yhdeksi tärkeäksi osaksi geronomin osaamista. Ulkoisena uhkana geronomien toimenkuvan suhteen nähtiin ehdotusten ja ideoiden tyrmäminen työyhteisön tai organisaation taholta. Geronomit eivät kertomansa mukaan aina tunne saavansa ääntään kuuluviin työyhteisön sisällä.

Lapuan kaupungin näkemys toimenkuvan sisällöstä ja rajoitteista koettiin joissakin kohdin ongelmalliseksi. Vanhuspalveluyksiköiden esimiehinä on tähän saakka toiminut yleensä sairaanhoitaja vastaavana sairaanhoitajana tai osastonhoitajana. Vastaavan sairaanhoitajan nimike esimiehen toimissa rajoittaa geronomi AMK tutkinnon hyödyntämistä esimiestehtävissä. Lapuan kaupungin tehostetun asumispalveluyksikön Niittypuiston esimiehenä toimii kuitenkin geronomi osastonhoitajan nimikkeellä. Työyhteisön näkemys toimenkuvan tarpeellisuudesta ja sisällöistä vaihteli. Ulkoisena uhkana tämä näyttäytyi silloin, kun geronomin toimi nähtiin tarpeettomana työyksikössä. Tätä ulkoista uhkaa vähensi kuitenkin lisääntynyt tietoisuus ja kokemus geronomeista työyksiköissä.

SWOT-analyysi-kuviossa (Kuvio 3) esitämme geronomityöryhmässä esiin nousseita asioita geronomin toimenkuvaan liittyen.

	POSITIIVISET	NEGATIIVISET
S I S Ä I S E T	<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työkaverien vastaanottavuus, positiivinen asenne • Geronomien kollegiaalinen tuki • Vanhustyön johtajan positiivinen asenne • Esimiehen tuki ja tehtävien delegointi • Geronomin oma persoona 	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Negatiivinen asenne, tietämättömyys, väheksyntä omalta työyhteisöltä • Delegoinnin puute • Työyhteisön muutosvastarinta geronomin toimen perustamisen suhteen • Kollegiaalisen tuen puute omassa yksikössä • Persoonan piirteet osaamisen esiintuomisessa
U L K O I S E T	<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geronomien ammatillinen eteneminen organisaatiossa • Lapua edelläkävijänä • Geronomien määrä, omalla nimikkeellä toimessa • Positiivinen imago • Opiskelijoiden kiinnostus • Mahdollisuus vaikuttaa geronomin toimenkuvan kehittämiseen 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työajat, kolmivuorotyö • Ajanpuute ja mahdollisuuksien puute osaamisen esilletuomisessa • Kaupungin ja työyhteisön näkemys toimenkuvan sisällöstä ja tarpeesta • Ehdotusten ja ideoiden tyrmäys työyhteisön/organisaation taholta

Kuvio 3. SWOT-analyysi geronomin toimenkuvan kehittämisestä.

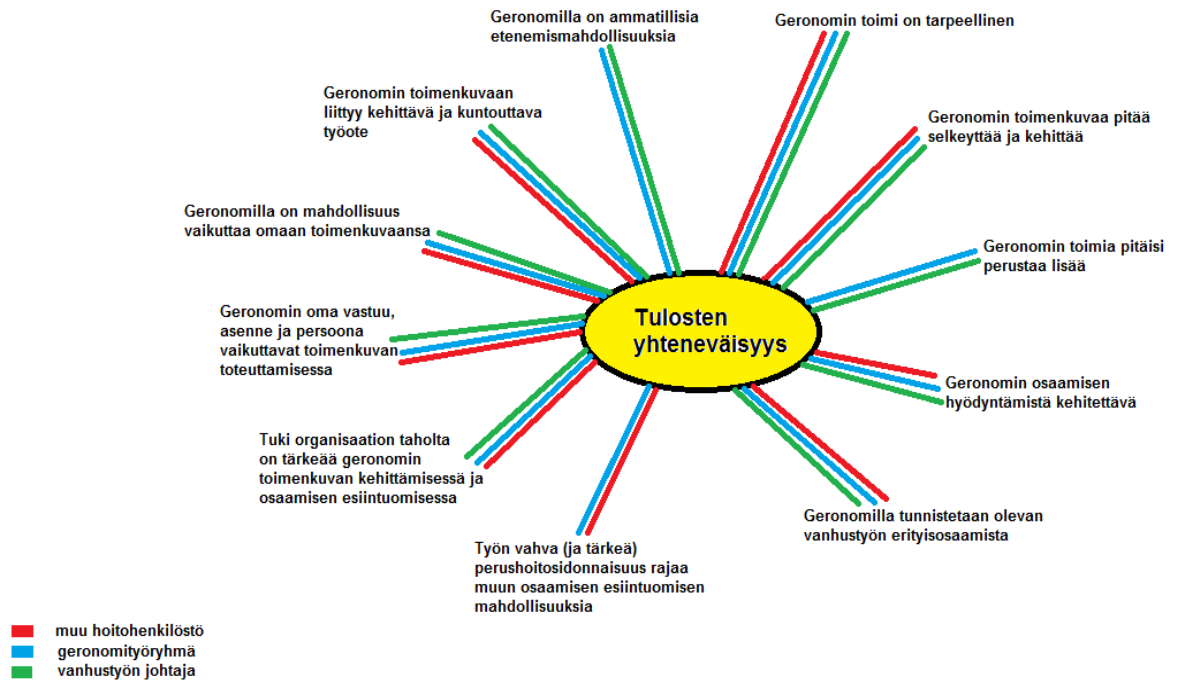
Geronomityöryhmässä keskusteltiin geronomin toimenkuvan kehittämisen osa-alueista tulevaisuutta ajatellen. Geronomit kokivat, että on tärkeää saada johtotaso mukaan toimenkuvan kehittämiseen, varsinkin lähiesimiesten tuen merkitys geronomin toimenkuvan suhteen koettiin suureksi. Muun työyhteisön kannustava ja avoin suhtautuminen geronomin toimenkuvaa kohtaan edesauttaa sen kehittämistä. Geronomit toivoivat saavansa tukea esimerkiksi kehittämisideoihin, hallinnollisen osaamisen esiintuomiseen ja oman työnsä sisällölliseen monipuolistamiseen. Palautteen ja tuen saamisen koettiin vaihtelevan yksikkökohtaisesti. Geronomityöryhmään

osallistuneet geronomit kokivat toimenkuvan kehittämismahdollisuudet kuitenkin hyväksi.

Geronomyöryhmässä pohdittiin myös geronomien omaa vastuuta osaamisensa esiintuomisessa ja roolin ottamisesta työyhteisössä. Oma aktiivisuus ja positiivinen asenne auttavat geronomia sopeutumaan ammattinsa ainoana edustajana työyhteisöön. Tietoisuuden lisääminen geronomin koulutuksesta, osaamisalueista ja toimenkuvan sisällöllisistä mahdollisuuksista auttaa työyhteisöä ymmärtämään geronomin toimen tarpeellisuuden työyhteisön osana. Tärkeänä tavoitteena on myös yhteisen kielen, käsitteiden ja keskustelukulttuurin luominen eri toimi- ja ammattialojen sekä sidosryhmien kesken (Vilkkä 2015, 19-20).

8.4 Tulosten yhteneväisyys

Keräsimme kaikista aineistoista yhteneviä tuloksia mind map –kuvioon ja värikoodasimme ne aineistokohtaisesti. Muun hoitohenkilöstön webropol-kyselyn kautta tuottamat tulokset näkyvät mind mapissa punaisella. Geronomyöryhmän avulla saadut tulokset merkitsimme sinisellä. Vanhustyön johtajan haastattelusta esiin nousseet tulokset värikoodasimme vihreällä. Keskityimme löytämään aineistojen tuloksista geronomin toimenkuvaan ja sen kehittämiseen vahvasti liittyviä teemoja. Kehittämistyössämme oli oleellista etsiä yhteneväisiä tuloksia, koska tavoitteenamme oli saada esiin kaikkien tutkimukseen osallistuneiden ajatukset, mielipiteet ja asenteet geronomin toimenkuvaa ja sisältöä sekä sen kehittämistä kohtaan.



Kuvio 4. Tulosten yhteneväisyys.

Kehittämistyömme tarkoituksen ja tavoitteiden kannalta oli oleellista keskittyä enemmän yhteneväisyyksiin kuin aineistojen tuloksissa oleviin eroihin. Aineistoissa esiintyviä yksittäisiä ristiriitaisuuksia geronomin toimenkuvan kehittämisen suhteen ei ollut tarkoituksenmukaista korostaa. Geronomin toimenkuvan tulevaisuuden kannalta oli tärkeää saada esiin näkemykset siitä, millainen geronomin toimenkuva voisi tulevaisuudessa olla. Tulosten yhteneväisyyksien avulla voidaan geronomin toimenkuvan sisällöstä kehittää mahdollisimman paljon koko työyhteisöä hyödyttävä.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tarkoituksenamme on esittää johtopäätöksiä pohjautuen saamiimme tuloksiin webropol-kyselystä, vanhustyön johtajan haastattelusta ja geronomityöryhmän tuottamista tuloksista. Yhdistelemme ja vertailemme kehittämistyömme eri aineistojen tutkimustuloksia (aineistotriangulaatio). Toivoimme oman kehittämistyömme lisäävän ymmärrystä tutkittavasta asiasta ja siten vaikuttavan myönteisesti tutkittavaa asiaa koskeviin ajattelu- ja toimintatapoihin myös tutkimustilanteen jälkeen.

9.1 Geronomin toimenkuvan selkeyttämisen ja kehittämisen tarpeellisuus

Geronomin toimenkuvan kehittäminen näyttäytyi tarpeellisena ja ajankohtaisena kaikissa tutkimusaineistoissa. Toimenkuvan kehittämisen tarve näkyi niin muulle hoitohenkilöstölle suunnatun webropol-kyselyn tuloksissa kuin vanhustyön johtajan haastattelun vastauksissa ja geronomityöryhmän jäsenten vastauksissa. Muulle hoitohenkilöstölle suunnatun webropol-kyselyn vastauksista tuli ilmi, että kukaan vastaajista ei koe geronomin toimenkuvan olevan toimiva. Toimenkuva koettiin epäselväksi sisällöltään ja osaamisen esiintuomisen mahdollisuudet nähtiin vaillinaisina varsinkin webropol-kyselyn tulosten mukaan, ja myös geronomityöryhmän vastauksissa sama ilmiö toistui. Valviston (2005, 86) mukaan toimenkuvan selkeys auttaa koko organisaatiota toimimaan yhteisen päämäärän suuntaan. Selkeyttämällä työntekijän roolia ja vastuu-alueita voidaan lisätä työn toiminnallista sujuvuutta. Tarpeellisuus geronomien toimien lisäämisestä jakoi vastauksissa muun hoitohenkilöstön mielipiteitä. Pieni enemmistö vastaajista koki sen jokseenkin tarpeettomana tai täysin tarpeettomana. Geronomin toimien perustaminen sai kannatusta geronomityöryhmän jäsenten keskuudessa.

9.2 Haasteet ja mahdollisuudet geronomin toimenkuvan kehittämisessä

Haasteita geronomin toimenkuvan kehittämiselle aiheuttavat esimerkiksi organisaation määrittelemät raamit. Tällä tarkoitamme sitä, että organisaatiossa on melko tarkat rajat hoitohenkilöstön toimenkuvien sisällön suhteen liittyen koulutustaustaan.

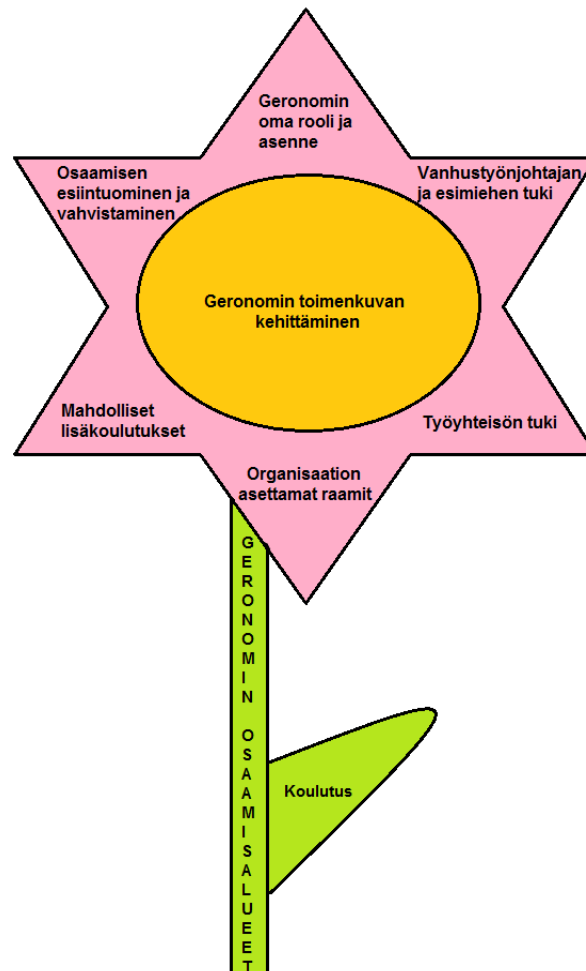
Eteläpelto & Vähäsantanen (2006, 28) toteavat työelämän vaatimien resurssien heikkouden vaikuttavan negatiivisesti työhön sitoutumiseen ja ammatillisen identiteetin muodostamiseen. Geronomien valitseminen esimiestehtäviin Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköiden sisällä on ollut ongelmallista nimikeasioiden vuoksi, vaikka geronomin koulutus sinänsä tuottaa osaamista esimiestehtäviinkin. Hallinnollinen osaaminen on juuri eräs geronomin erityisosaamisalueista.

Kollegiaalisen tuen merkitys nousi isoon rooliin varsinkin geronomyöryhmän vastauksissa tuen tarvetta selvitettäessä. Geronomyöryhmässä pohdittiin myös kollegiaalisen tuen keinoja ja eräs niistä voisi olla niin sanottu uuden geronomin mentoointi. Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä jo pidempään työskennelleet geronomit voisivat perehdyttää, kannustaa ja rohkaista uutta geronomia jakamalla omaa osaamistaan ja kokemustaan geronomin toimessa työskentelystä. Kokemustiedon välittämisessä voidaan hyödyntää mentoointia, jonka avulla hiljainenkin tieto voidaan saada näkyväksi. Mentoointia voidaan käyttää myös keinona oman toimenkuvan rikastuttamisessa. Mentorin tehtävä on tukea, ohjata ja antaa palautetta kehittymisestä työn ohessa. (Leskelä 2006, 164-166, Tomlinson 2004, 98-99.) Geronomyöryhmä on kokoontunut vuodesta 2014 alkaen ja se on koettu geronomien taholta toimivaksi ajatusten ja ideoiden kehittämispaijaksi sekä kollegiaalisen tuen mahdollistavaksi ryhmäksi.

Vanhustyön johtajan positiivinen asenne geronomin toimia ja toimenkuvan kehittämistä kohtaan näkyi haastattelussa. Geronomyöryhmässä vanhustyön johtajan positiivinen suhtautuminen tuli keskusteluissa esiin. Esimiesten tuen saaminen ja muun työyhteisön positiivinen suhtautuminen luovat geronomille uskoa omiin mahdollisuuksiinsa toteuttaa toimenkuvaa sekä kannustavat tuomaan omia vanhustyön kehittämisideoita esiin. Toisaalta myös muun työyhteisön mahdollisesti negatiivinen ja väheksyvä asenne geromeja kohtaan heikentää geronomin mahdollisuuksia toteuttaa toimenkuvaansa.

Keräsimme kukka-kuvioon (Kuvio 5.) geronomin toimenkuvan kehittämiseen vaikuttavat osa-alueet, jotka pohjautuvat kehittämistyömme tutkimustuloksiin. Kukan vartena kuviossa on geronomin osaamisalueet, joiden koemme kannattelevan geronomin toimenkuvan kehittämisen mahdollisuuksia. Kukan lehti koostuu geronomin koulutuksesta vanhustyön asiantuntijana. Koulutus näkyy osaamisalueiden rinnalla.

Kukan keskustaan sijoitimme geronomin toimenkuvan kehittämisen, ja terälehdiksi siihen vaikuttavat tekijät. Geronomin toimenkuvaan Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä vaikuttavat geronomin oma rooli ja asenne, vanhustyön johtajan ja esimiehen tuki, työyhteisön tuki, organisaation asettamat raamit, mahdolliset lisäkoulutukset sekä osaamisen esiintuominen ja vahvistaminen.



Kuvio 5. Geronomin toimenkuvan kehittämiseen liittyvät osa-alueet kukkakuviossa.

Geronomin oma rooli ja asenne omaa työtään kohtaan vaikuttavat toimenkuvan kehittämiseen. Webropol-kyselyn tulosten mukaan muu hoitohenkilöstö odotti geronomilta omasta työstään poikkeavaa roolia ja toimenkuvaa työyhteisössä. Myös

vanhustyönjohtaja painotti haastattelussa geronomin erityisosaamista vanhustyössä, ja tämän erityisosaamisen esiintuomista rohkeasti esiin työyhteisössä. Hänen mukaansa geronomin oman persoonan merkitys on suuri työyhteisössä ja työn toteuttamisessa. Geronomityöryhmän keskuudessa käytiin myös läpi oman roolin ja asenteen vaikutusta työhön. Oman työtoiminnan ja sen vaikutusten arviointi ovat edellytyksiä työssäoppimiselle ja ammatillisen identiteetin kehittämiseksi. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 28.) Geronomeilla asenteen ja oman roolin merkitys työssä korostui erityisesti muihin ammattiryhmiin nähden siinä mielessä, että geronomit ovat ainoita oman ammattiryhmänsä edustajia työyksikössään. Geronomin koulutus, osaaminen ja toimenkuva näyttäytyivät osalle hoitohenkilöstöä melko tuntemattomina webropol-kyselyn tuloksia tarkasteltaessa.

Vanhustyön johtajan ja esimiehen tuen merkitys korostui geronomityöryhmän keskusteluissa. Esimieheltä saaduksi tueksi ja luottamuksen osoitukseksi geronomit kokivat esimerkiksi tehtävien delegoinnin. Geronomin osaamiseen luottaminen, tarpeen mukaan perehdyttäminen ja uusien osaamisalueiden opettaminen ovat asioita, joihin geronomit toivoivat saavansa tukea esimiestaholta. Geronomityöryhmän keskusteluissa nousi esiin toive siitä, että kaikilla geronomeilla olisi yhteneväiset mahdollisuudet hallinnollisen työskentelyn harjoitteluun Lapuan kaupungin vanhushuonepalveluyksiköissä. Vuoropuhelun merkitys geronomin ja esimiehen välillä toimenkuvaan liittyvissä asioissa korostui tuloksissa.

Työyhteisöltä tukena toivottiin positiivista asennetta ja suhtautumista geronomin toimenkuvaan. Kehittämismyönteinen ilmapiiri työyhteisössä edesauttaa geronomin uskallusta tuoda omia ajatuksiaan ja ideoitaan ilmi. Kannustava ja positiivinen suhtautuminen sekä geronomin mukaan ottaminen työyhteisön tasaveroiseksi jäseneksi luo yhteenkuuluvuuden tunnetta, ja näin ollen vahvistaa geronomin toimenkuvan toteutumista. Myös aiemmin mainittu geronomien välinen kollegiaalinen tuki nähdään erittäin merkittävänä. Geronomityöryhmä koettiin yhteisenä tilana, johon geronomit voivat kokoontua yhteen käsittelemään omaan ammattiinsa liittyviä asioita. Ryhmä voi luoda peilejä ja antaa tukea yksilön voimaantumiselle (Hänninen 2006, 192-193).

Organisaation asettamilla raameilla tarkoitetaan toimenkuvien erilaisia sisältöjä ammattiryhmästä riippuen. Toki ammatillinen osaaminen ja vastuu kulkevat käsi kädessä toimenkuvien sisältöä tarkasteltaessa. Sairaanhoidajalla on sairaanhoidollinen osaaminen ja vastuu, lähihoitajalla vahva perushoitotyön osaaminen ja suuntautumiseen liittyvä erityisosaaminen, ja geronomilla vanhustyön monialainen asiantuntijuus. Geronomin koulutuksen vahvuutena voidaan nähdä koulutuksen monipuolisuus, jossa yhdistyy sosiaali- ja terveysalan osaaminen.

Lapuan kaupunki organisaationa raamittaa myös kunkin vanhuspalveluyksikön toiminnallisia vaatimuksia, ja vaikuttaa siten geronomin toimenkuvan sisältöön eri vanhuspalveluyksiköissä. Tehostetussa palveluasumisessa geronomin toimenkuvan sisältö poikkeaa verrattuna tehostettuun lyhytaikaiseen palveluasumiseen (intervalliyksikköön) toiminnan tavoitteiden mukaisesti. Organisaatiossa on myös päätetty, että geronomien toimenkuvaan kuuluu vastuu RAI-laaturyökaluun liittyvissä asioissa. Organisaation taholta määritellään myös geronomien työajat. Suurin osa geronomeista tekee kolmivuorotyötä, joka koettiin toisaalta haasteeksi osaamisen hyödyntämiselle. Osa geronomyöryhmän jäsenistä koki, että pystyisi hyödyntämään osaamistaan paremmin aamu- ja iltavuorossa verrattuna yövuoroon. Geronomi toimii monessa yksikössä myös viriketoiminnan suunnittelija ja toteuttajana (muun hoitohenkilöstön lisäksi), ja tätä osaamisaluetta on mahdollista hyödyntää vain aamu- ja iltavuorossa.

Kehittämistyömme tulosten mukaan geronomeilta odotettiin kokonaisvaltaista perushoitoon osallistumista, mutta lisäksi myös erityisosaamisen osoittamista ja lisä vastuun näkymistä toimenkuvassa. Geronomeilta odotettiin tietynlaista innovatiivisuutta, laatutyön osaamista ja kehittämishalukkuutta. Geronomin työajasta suurin osa kului kuitenkin perushoidon toteuttamiseen, jolloin erityisosaamisen esiintuomiseen ei aina jäänyt aikaa riittävästi. Geronomien viikkotyöaikaan ei ole kuitenkaan aktiivisesti sijoitettu minkäänlaista suunnittelu- ja kehittämissaikaa. Tämä haaste tunnistettiin sekä webropol-kyselyn vastauksien mukaan muun hoitohenkilöstön taholta että geronomyöryhmän jäsenten keskuudessa.

Toisaalta webropol-kyselyn joistakin vastauksista nousi esiin tiedonpuute ja väheksyvä asenne geronomin toimenkuvaa kohtaan. Osa webropol-kyselyn vastauksista oli myös ristiriidassa keskenään; geronomien odotettiin osoittavan erityisosaamista

joka päivä työssään, mutta kuitenkin missään nimessä tämä erityisosaamisen hyödyntäminen ei saa viedä aikaa perushoitotyöltä. Geronomyöryhmässä nousi esiin odotusten ja mahdollisuuksien välinen ristiriita, joka aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta toimenkuvan toteuttamisen suhteen. Geronomien oma motivaatio ja positiivinen vanhuskäsitys auttavat kuitenkin toimenkuvaan liittyvien ristiriitojen kanssa selviämisestä. Geronomin toimenkuvan toteuttamiseen liittyvät haasteet vaativat geronomilta vahvaa ammatti-identiteettiä ja ammatillista itsevarmuutta.

Mahdolliset lisäkoulutukset nousivat geronomyöryhmän keskusteluissa ilmi. Tällaisina geronomin toimenkuvaa hyödyntävinä lisäkoulutuksina nähtiin esimerkiksi RAI-avainosaajakoulutus sekä erilaisiin ammatillista osaamista vahvistaviin koulutuksiin osallistuminen. Tarvittavan lisäkoulutuksen nähtiin vahvistavan geronomin osaamista ja tuovan itsevarmuutta sen esiintuomiseen. Geronomit kokivat työyhteisön kauttaaltaan koulutusmyönteiseksi. Lisäkoulutus vahvistaa myös geronomin asiantuntijuutta. Ruohotien (2006, 106-107) mukaan asiantuntijuuteen liitetään yksilön kyky jatkuvasti oppia ja uudistaa toimintaansa yhteisön jäsenenä. Asiantuntijuus on kykyä hyödyntää tietämystään ja toimia muuttuvien tilanteiden vaatimusten mukaan. Asiantuntijuuteen kuuluu ilmiöiden syvällisempi ymmärtäminen. Geronomyöryhmän jäsenet kokevat, että vanhustyön asiantuntijuudessa ei koskaan voi tulla täysin valmiiksi, vaan itsensä ja oman osaamisensa kehittäminen työssä pitäisi olla läpi työuran jatkuvaa.

Osaamisen esiintuominen ja vahvistaminen ovat keskeisiä asioita geronomin toimenkuvan kehittämisessä, koska tietoisuus geronomin koulutuksen sisällöstä ja sen tuottamista osaamisalueista näyttäytyy vielä epäselvänä varsinkin muun työyhteisön taholla. Tämän johtopäätöksen teimme perustuen muulle hoitohenkilöstölle suunnatun webropol-kyselyn vastausten perusteella. Osalle kyselyyn vastanneista geronomin osaamisalueet näyttäytyivät sisällöltään ja laajuudeltaan tuntemattomina. Yhdenkään webropol-kyselyyn vastanneen mielestä geronomin osaamista ei hyödynnetty täysin työyksiköissä. Geronomyöryhmän keskuudessa tunnistettiin sama ongelma. Osaamisen esiintuominen ja vahvistaminen on osittain myös työyhteisön ilmapiiriin liittyvä kysymys. Salliva, asioihin positiivisesti ja avoimesti suhtautuva työyhteisö rohkaisee geronomia tuomaan esiin omaa osaamistaan. Pohjonen

(2005, 9) toteaa, että ammatillisen osaamisen kehittämisessä on tärkeää huomioida mistä ammattitaitovaatimukset nousevat ja miksi ammattirakenne on tietynlainen.

9.3 Visio geronomin toimenkuvan sisällöllisestä tulevaisuudesta

Tässä osiossa esittelemme oman näkemyksemme geronomin kompetenssien mukaisesta toimenkuvasta ja sen mahdollisista sisällöistä tulevaisuudessa. Pohdintamme toimenkuvan tulevaisuudesta pohjautuu tutkimustuloksiimme, joita kehittämistyömme on tuottanut. Kuvaamme vastuualueita, jotka voisivat kuulua geronomin toimenkuvaan tulevaisuudessa. Osa mainituista vastuualueista on jo kuulunutkin geronomin toimenkuvaan ennen kehittämistyötämme. Kokoamamme luettelo geronomin toimenkuvan tulevaisuuden olemuksesta, vastuualueista ja niiden sisällöstä toimii myös ehdotuksena Lapuan kaupungille.

Yksikön RAI-vastaava

RAI on laatutyökalu, jolla mitataan asiakkaan toimintakykyä ja terveydentilaa sekä hoidon laatua ja vaikuttavuutta.

- Geronomi osallistuu RAI-koulutuksiin
- Ohjaa/opettaa muuta hoitohenkilöstöä RAI-asioissa
- RAI-arviointien aikatauluttaminen ja tekeminen yhdessä muun hoitohenkilöstön kanssa
- RAI-arviointien toteutumisen valvominen ja raporttien kerääminen
- RAI-tulosten esittäminen yksikössä ja tiedottaminen omaisille
- RAI-arviointien tulosten ohjaaminen hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmien tekoon

Viriketoiminnan suunnittelija ja koordinaattori

- Geronomi suunnittelee ja laatii yksikkökohtaisen viriketoimintasuunnitelman yhteistyössä muun hoitohenkilöstön kanssa
- Järjestää viriketoimintaa yksikössä yhdessä muun hoitohenkilöstön kanssa
- Valvoo viriketoiminnan toteutumista
- Monipuolisen ja laadukkaan viriketoiminnan toteutumisen kannalta on huomioitava, että geronomilla on työaikaan sisältyen mahdollista suunnitella ja

koordinoida viriketoimintaa/tehdä valmistelevaa työtä viriketoiminnan toteutumiseksi

- Vapaaehtoistyöntekijöiden kartoittaja ja yhteyshenkilö yksikössä (tarvittaessa)

Hallinnollinen osaaminen, lähiesimiehen sijaistaminen

- Geronomi voi toimia lähiesimiehen sijaisena perehdytyksen saatuaan
- Geronomi voi toimia vastaavan hoitajan nimikkeellä
- Lähiesimiehen delegoimana hallinnollisen osaamisen hyödyntäminen esim. työvuorosuunnitelmien teossa, työsopimusten teossa jne.

Hoito- ja palvelu- sekä kuntoutussuunnitelmien laatiminen yhdessä muun hoitohenkilöstön kanssa

- Ohjaa ja auttaa muuta hoitohenkilökuntaa (omahoitajia) suunnitelmien laatimisessa
- RAI-arvioinnin tulosten avaaminen muulle hoitohenkilöstölle ja tulosten hyödyntäminen suunnitelmissa
- Kuntoutuksen suunnittelu yhdessä muun hoitohenkilöstön kanssa
- Hoidon, palveluiden sekä kuntoutuksen tarpeen arviointi, tavoitteiden määrittäminen, toteuttaminen ja onnistumisen arviointi, uudelleen suunnittelu
- Geronomi (yhdessä muun hoitohenkilöstön kanssa) valvoo ja toteuttaa suunnitelmien näkyväksi tuomista omaisille

Muistisairauksien yhteyshenkilönä toimiminen

- Muistisairauksien erityispiirteiden tunnistaminen ja huomioiminen päivittäisissä toiminnoissa
- Muistitestien tekeminen yksikön asukkaille (MMSE; CERAD)
- Yhteydenpito muistihoitajan kanssa

Päivittäiseen kokonaisvaltaiseen hoitoon osallistuminen

- Vanhuslähtöisen ajattelu- ja asennemaailman edistäminen
- Kuntouttavan hoitotyön edistäminen ja toteuttaminen
- Osallistuu perushoitotyöhön
- Lääkehoidon toteuttaminen, seuranta ja arviointi yhdessä muun henkilökunnan kanssa

- Omaisten kanssa tehtävä yhteistyö

Laatutyön toteuttaminen ja seuranta yksikössä

- Geronomi toimii vanhuksen äänenä ja tuo vanhuksen näkökulman esiin keskusteluissa
- Geronomi toimii eettisten periaatteiden mukaan
- Tukee itsemääräämisoikeuden toteutumista ja mahdollistaa arvokkaan vanhenemisen
- Geronomi on sitoutunut noudattamaan ikäihmisten hoidon laatusuosituksen mukaisia ohjeistuksia ja tukee tarvittaessa muuta henkilökuntaa näissä asioissa
- Mahdollisiin koulutuksiin osallistuminen ja niiden sisällöstä tiedottaminen

Geronomityöryhmään osallistuminen

- Kollegiaalinen tuki geronomien kesken
- Yhteiset suunnittelupäivät esim. viriketoiminnan ja laatutyön kehittämisessä
- RAI-asioiden käsittely ryhmässä

Erityisosaamisen yksikkökohtainen soveltaminen

Koulutustaustan, osaamisen ja työyksikön tarpeiden yhteensovittaminen

Visiossa esiintyvät toimenkuvan osa-alueet voivat painottua eri tavoin Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä. Vision avulla tuomme esiin geronomin toimenkuvan sisällöllisiä mahdollisuuksia, joita hyödyntämällä geronomin toimenkuvasta Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä saadaan moniulotteisempi ja geronomin kompetensseja vastaava. Geronomin toimenkuvan kehittäminen vaatii yhteistyötä ja tukea koko työorganisaatiolta. Täydellinen geronomin toimenkuvan yhdenmuokaistaminen ei välttämättä ole mahdollista johtuen Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköiden toiminnallisista eroavaisuuksista. Kehittämistyömme tutkimustulosten pohjalta luotu visio geronomin toimenkuvasta selkeyttää ja auttaa sekä geronomeja että muuta hoitohenkilöstöä (esimiestaho mukaan lukien) ymmärtämään toimenkuvan mahdollisuudet Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä.

10 POHDINTA

Tässä luvussa käsittelemme kehittämistyöhömme oleellisesti liittyvää tutkimusetiikkaa, tutkimuksen luotettavuutta, pätevyyttä ja yleistettävyyttä. Nämä osa-alueet kulkevat mukana kehittämistyömme jokaisessa vaiheessa. Huolimatta kehittämistyömme tiukasta sitoutumisesta omaan ammattiimme ja työympäristöömme, pysyttelimme kehittämistyön kaikkien prosessien ajan tutkijan roolissa. Kehittämistyömme tuloksiin emme ole antaneet omien mielipiteidemme vaikuttaa. Johtopäätöksissä tuomme esiin tulkintaamme kehittämistyön tuloksista.

10.1 Eettisyys, luotettavuus, pätevyys ja yleistettävyyys

Etiikka ja tutkimus ovat yhteydessä toisiinsa kahtalaisesti. Tutkimuksen tuloksilla on vaikutusta eettisiin ratkaisuihin ja toisaalta tutkijan tieteellisessä työssä ratkaisuihin vaikuttavat hänen eettiset mielipiteensä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125). Kehittämistyömme alkuvaiheessa mietimme millaista on hyvä tutkimus. Pohdimme, mitä tutkitaan ja miten valitsemme tutkittavat asiat. Mietimme millaisia keinoja voimme tutkijoina tiedon ja tutkimusaineiston hankkimisessa käyttää. (vrt. Haaparanta & Niiniluoto 1991.)

Vilkan mukaan tutkimusetiikalla tarkoitetaan yleisesti sovittuja pelisääntöjä suhteessa kollegoihin, tutkimuskohteeseen, rahoittajiin, toimeksiantajiin ja suureen yleisöön. Kollegoihin voidaan laskea esimerkiksi oman toimialan sekä ammatti- ja lähialojen edustajat mukaan lukien sidosryhmät. (Vilka 2015, 41.) Tutkimuksen voidaan sanoa olevan luotettava, kun tutkimuksen tutkimuskohde ja tulkittu materiaali ovat yhteensopivia eikä teorianmuodostuksessa ole ollut sijaa epäolennaisille tai satunnaisille tekijöille. Tutkijoina arvioimme tutkimuksemme luotettavuutta kaikkien valintojemme kohdalla. Tutkijoina pystymme perustelemaan ja kuvaamaan tekemämme valintoja ja arvioimaan niiden tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta kehittämistyömme tavoitteita ajatellen. (vrt. Vilka 2015, 196.)

Eettisyys sisältyi tutkimuksemme kaikkiin vaiheisiin. Etiikan rooli on tärkeä aineistonkeruun, aineiston valinnassa sekä sen analyysin eri vaiheissa sekä tulosten jul-

kistamisessa. Tutkijoina meillä oli valtaa ja vastuuta tutkimuksen eettisyydestä. Pidimme kehittämistyöhömmä osallistuneiden anonymiteettiä ja tutkimuksen luotettavuutta tärkeinä tutkimuksemme eettisyyden kannalta.

Kokonaisuutettavuus muodostui tutkimuksemme validiteetista eli pätevydestä ja reliabiliteetista eli luotettavuudesta. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata sitä mitä on tarkoituskin. Pätevässä tutkimuksessa ei ole systemaattisia virheitä. Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten tarkkuutta. Tutkimuksen luotettavuuteen kuuluu mittaustulosten toistettavuus ja mittauksen kyky antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Vilkkä 2015, 193-194.) Tutkimuksemme on myös yleistettävissä. Yleisyys laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutetussa tutkimuksessa voidaan esittää monella tapaa. Yleistäminen tehdään kuitenkin aina tulkinnasta eikä tutkimusaineistosta. Tulkinta koostuu tutkijan, tutkimusaineiston ja teorian välisen vuoropuhelun tuloksesta. Tutkijalta on löydyttävä yleistettävyyden taitoa, eli kykyä tarkastella tutkittavaa asiaa yleisellä tasolla. Yleistettävyyden taitoon kuuluu esimerkiksi eri havaintojen yhdistäminen, ja sen ehtona on tulkintojen kestävyys ja syvyys. (Vilkkä 2015, 195.)

10.2 Kehittämistyön arviointi

Kehittämistyömme on tarkoitus olla vakuuttava ja uskottava sekä sidoksissa tutkimustekstiin. Vakuuttavuus ja uskottavuus vaikuttavat kehittämistyömme vastaanottoon ja hyödynnettävyyteen omalla toimi- ja ammattialalla, lähialoilla sekä sidosryhmissä. Avainasemassa on argumentaatio eli perustelutapa ja tekstin jatkuvuus. Argumentaatiolla tarkoitamme tässä ajattelun ja päättelyn taitoa (vrt. Vilkkä 2015, 207). Olemme pyrkineet perustelemaan valitsemamme ratkaisut kehittämistyömme kaikissa vaiheissa. Tavoitteenamme oli teoreettisen tiedon ja tutkimusaineiston dialogi eli vuoropuhelu läpi kehittämistyömme.

Tutkijoina geronomitaustamme Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä vaikutti tutkimusaineiston keruumenetelmien valintaan siten, että mietimme tarkoin, miten saisimme kattavan ja luotettavan aineiston kerättyä ennalta tutusta organisaatiosta. Omat tietomme geronomian toimenkuvasta ja esimerkiksi työtoveruus ei saanut vai-

kuttaa vastaajiin. Kehittämistyötä tehdessämme kiinnitimme huomiota tiedonkeruumenetelmien luotettavuuteen. Webropol-kysely muulle hoitohenkilöstölle edellytti vastaajien anonymiteetin varmistamisen. Käytimme yksikkökohtaisia sähköpostiosoitteita, joiden kautta lähetimme linkin webropol-kyselyyn. Näin ollen emme saaneet tietää, kuka on vastannut ja mistä yksiköstä vastaukset ovat tulleet. Ongelmana tällaisessa aineistonkeruussa on se, ettemme voi varmistaa sitä, että kukin vastaaja vastasi vain kerran.

Vastaajia muulle hoitohenkilöstölle suunnattuun webropol-kyselyyn emme saaneet niin paljon kuin olisimme toivoneet, vaikka tiedotimme ja muistutimme kyselystä sähköisesti. Yhdestä Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköstä emme saaneet lainkaan vastauksia muulle hoitohenkilöstölle suunnattuun webropol-kyselyyn muistutuksistamme huolimatta. Täytyy kuitenkin muistaa, että vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastaamisen vapaaehtoisuus näkyi myös vastaajien lukumäärässä. Vastaajia oli 41/~100. Koemme kuitenkin vastausten sisällön ja laadun arvokkaammaksi kuin pelkän vastaajien määrän. Vastaajien lukumäärään oletamme vaikuttaneen webropol-kyselyn kanssa yhtäaikaiset organisaatiomuutokset. Webropol-kyselyn raportit olemme tuhonneet ja kysely on suljettu asianmukaisesti.

Vanhustyön johtajan haastattelua varten tekemämme kysymysrunko auttoi meitä pysymään haastattelun aikana tutkijan roolissa ja kehittämistyömme kannalta oleellisissa asioissa. Tarjosimme vanhustyön johtajalle mahdollisuutta tutustua kysymysrunkoon, mutta hän ei kokenut sitä tarpeelliseksi. Haastattelun nauhoittamisen ja litteroinnin avulla haastatteluaineisto pysyi autenttisena ja merkityssisällöt säilyttävänä. Haastattelun avulla saimme geronomin toimenkuvan kehittämiseen liittyen tarpeellista tietoa organisaation johdon taholta. Vanhustyön johtajan haastattelu-nauhoite ja siitä litteroitu teksti on hävitetty asianmukaisesti.

Geronomityöryhmän käyttäminen aineistonkeruussa osoittautui viisaaksi valinnaksi. Etukäteen lähettämämme kysymyslomake oli hyvä keino hankkia myös sellaista tutkimustietoa, jota geronomit eivät välttämättä halunneet tuoda suullisesti esiin geronomityöryhmässä. Kysymyslomakkeet palautettiin tutkijoille nimettöminä ja tämä mahdollisti geronomin toimenkuvan kehittämiseen liittyvien arkojenkin asioiden esiin tuomisen. Geronomityöryhmässä tekemämme SWOT-analyysi oli juuri sopiva

keino hankkia tietoa geronomiin toimenkuvan kehittämiseen liittyvistä mahdollisuuksista ja uhista sekä vahvuuksista ja heikkouksista. Muut tekemämme muistiinpanot ja mind mapit täydensivät aineistoa. Kaikki geronomyöryhmän tuottamat aineistot tuhosimme tutkimusaineiston analysoinnin jälkeen.

Geronomyöryhmän jäsenten luottamusta tutkijoihin saattoi lisätä tutkijoiden tuttuus ja yhteinen intressi geronomiin toimenkuvan kehittämiseen. Toisaalta tutkimustuloksiin saattaa vaikuttaa se, että geronomyöryhmän tuottamasta tutkimusaineistosta puuttuu kahden geronomyöryhmään kuuluvan geronomin (tutkijoiden itsensä) tieto, näkemykset ja asenteet tutkittavasta asiasta. Tutkimustuloksissa ei siten tule esiin kahden pitkäaikaisesti Lapuan kaupungin vanhuspäiväkeskissä työskennelleen geronomin (tutkijoiden) tietämys ja näkemys geronomiin toimenkuvasta ja sen kehittamisestä. Tutkijoina sekä geromoneina pystyimme tuomaan omaa näkemystämme geronomiin toimenkuvan kehittämiseen liittyvistä asioista kehittämistyömme johtopäätöksissä ja pohdinnassa.

Varsinaisia kysymysten muotoiluongelmia emme kohdanneet, koska olimme miettineet yhdessä tutkimuskysymyksiimme liittyviä asioita ja kysymyksiä etuudestaan. Vilkan (2015) mukaan tutkijalla on sisäänrakennettu ennakkokäsitys asiasta. Vaarana on, että vastaaja tunnistaa tämän käsityksen ja vastaa tutkijan toivomalla tavalla omien kokemustensa ja käsitystensä sijaan. Keräämäämme aineistoon liittyvien kysymysten kohdalla pidimme huolen siitä, ettei oma näkemyksemme tai ennakkokäsityksemme tutkittavasta asiasta peilaudu kysymyksiin.

Ennen kehittämistyön prosessin alkua olimme jo geronomyöryhmässä pohtineet geronomiin toimenkuvaa ja sen herättämiä kysymyksiä. Geronomien koulutuksessa näyttäytyy erilaisia erityisosaamista luovia painotuksia riippuen koulutuspaikasta. Emme kuitenkaan keskittyneet erottelamaan geronomiin erityisosaamista koulutuspaikkaan perustuen kehittämistyössämme. Suurin osa tutkimukseemme osallistuneista geronomyöryhmän jäsenistä oli valmistunut geronomi AMK-nimikkeellä Seinäjoen ammattikorkeakoulun vanhustyön koulutusohjelmasta. Mahdolliset eroavaisuudet geronomiin erityisosaamisessa saattavat vaikuttaa oman osaamisen esiintuomiseen ja toimenkuvan toteuttamiseen.

Kehittämistyömme tutkimuskysymys säilyi mielessämme kaikissa opinnäytetyön vaiheissa. Kehittämistyömme eri vaiheissa peilasimme aineistoa tutkimuskysymykseen sekä tutkimuksen tavoitteeseen ja tarkoitukseen. Koemme kehittämistyön tulosten vastaavan tutkimuskysymykseemme. Kolmella eri tavalla kerättyä aineistoa muodostui paljon, mutta koemme silti pystyneemme rajaamaan kehittämistyömme oleellisesti liittyvää materiaalia ja nostamaan siitä esiin tuloksia. Aineistosta esiin nousseet tulokset tukivat kehittämistyömme tavoitteita ja saimme koottua geronomien toimenkuvan kehittämiseen vaikuttavia asiakokonaisuuksia. Kehittämistyömme tuloksia voidaan pitää yleistettävänä, luotettavana ja pätevinä.

Koemme kehittämistyömme tutkimustulosten tuottaneen uutta tietoa geronomien toimenkuvan kehittämisen suhteen. Aiempiin, osittain samankaltaisiin tutkimuksiin verrattaessa löysimme vain vähän yhtymäkohtia. Mikkolan (2012) tutkimuksessa nousi esiin samankaltaisia teemoja liittyen geronomien toimenkuvan osa-alueisiin, mutta aineistonkeruu tapahtui vain Elä ja asu –seniorikeskuksen geronomeja haastatteleamalla. Toisaalta tarkalleen samaa asiaa ei ole aiemmin tutkittu, tai ainakaan emme löytäneet aiempia tutkimuksia aiheeseemme liittyen. Kehittämistyömme tulokset ovat hyödynnettävissä Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä työskentelevien geronomien toimenkuvien selkeyttämisessä. Tarkoituksenamme on esitellä kehittämistyömme Lapuan kaupungin vanhuspalveluksikoille ja organisaation johdolle.

Toivomme, että Lapuan kaupungin kiinnostus kehittämistyömme tuloksia kohtaan näyttäytyy valmiutena kehittää geronomien toimenkuvan sisällöllisiä asioita. Tavoitteena työelämän tutkimuksessa on teorian, kokemuksen ja ammattikäytäntöjen yhdistäminen (vrt. Vilkkä 2015). Tutkimustulostemme hyödyntäminen ja siirtäminen käytännön työhön olisi todella palkitsevaa tutkijoiden näkökulmasta. Kehittämistyömme tulokset geronomien toimenkuvan suhteen ovat hyödynnettävissä myös muissa julkisen sektorin vanhuspalveluyksiköissä. Toivomme, että tulevaisuudessa geronomien sopeutuminen uuteen työympäristöön alansa ainoana edustajana helpottuu toimenkuvan kehittämisen ja selkiytymisen avulla.

Vanhustyö vaatii ja ansaitsee erityisosaamista. Arvostusta vanhustyötä kohtaan voidaan lisätä rekrytoimalla vanhustyöhön henkilöitä, joilla on positiivinen vanhuskäsitys, aito halu ja motivaatio vanhustyötä kohtaan. Geronomien positiivisesta asenteesta vanhustyötä kohtaan kertoo jo sekin, että geronomit ovat lähtökohtaisesti

hakeutuneet koulutusohjelmaan, joka keskittyy ainoastaan vanhustyöhön ja yhdistää sosiaali- ja terveysalan opinnot vanhustyön eri osa-alueilla.

10.3 Jatkotutkimusaiheet

Potentiaalisena jatkotutkimusaiheena näemme geronomien aseman tutkimisen työmarkkinoilla. Lähtökohtana tällaiselle tutkimukselle olisi selvittää miksi avoimien työpaikkojen kuvauksissa haetaan suhteellisen harvoin työntekijää sosiaalialan tehtäviin suoraan geronomi-nimikkeellä, vaikka koulutus antaisi työhön pätevyyden ja valmiudet. Voisiko geronomien asemaa työnhakijana parantaa esimerkiksi suuremmalla medianäkyvyydellä ja tiedotuksella?

Toisena jatkotutkimusaiheena nousee esiin geronomikoulutuksen ja sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen selkeämpi ja kattavampi yhteistyö. Tietoa vanhustyön koulutusohjelmasta ja geronomin tutkinnosta pitäisi jakaa aktiivisemmin sosiaali- ja terveysalan työpaikoille. Useimmiten geronomiopiskelija tuo koulutuksestaan ja osaamisestaan ensisijaista tietoa työpaikoille. Geronomin kompetenssien sisältö ja laaja-alaisuus voitaisiin tuoda selkeämmin esiin jo työssäoppimispaikoissa. Geronomi on koulutukseltaan vanhustyön moniosaaja. Miten tämä asia saataisiin käytännön työkenttien tietoon ja hyödynnettäväksi?

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. 2. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Arekari, N. & Saari, R. 2014. Geronomi - vanhustyön asiantuntija : työnkuvia ja näkemyksiä ammatillisista kompetensseista Helsingissä. Metropolia ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. [Viitattu 29.3.2016]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201405137493>
- Arthur, D. 2005. Recruiting, interviewing, selecting and orienting new employees. 4. painos. [Verkkokirja]. New York: AMACOM Books. [Viitattu 16.04.2016]. Saatavana: <http://libts.seamk.fi:2101/lib/seamkebrary/docDetail.action?docID=10120175&p00=job%20description>
- Eskola J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: Aaltola J, Valli R, (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II - näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 133-157.
- Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa: A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja, 26-49.
- Finlex. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä. 26.6.2015. [Verkkosivu]. [Viitattu: 10.11.2015]. Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>
- Finlex. Vanhuspalvelulaki. 1.7.2013. [Verkkosivu]. [Viitattu: 10.11.2015]. Saatavana: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>
- Haaparanta, L. & Niiniluoto, I. 1991. Johdatus tieteelliseen ajatteluun. Helsingin yliopiston filosofian laitoksen julkaisuja 3/1986. 6. korj. painos. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Hakkarainen, P. & Jääskeläinen, P. 2006. Osaamisesta ammatinhallintaan. Teoksessa: A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura. Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 77-105.

- Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) 2010. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Honka, J., Lampinen, L. & Vertanen, I. (toim.), 2000. Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksesta ja opettajien koulutustarpeista vuoteen 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 10. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino.
- Hänninen, S. 2006. Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana. Teoksessa: A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura. Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 191-217.
- Jyväskylän yliopisto. Tieteenfilosofiset suuntaukset. 10.4.2015. [Verkkosivu]. [Viitattu 23.9.2015]. Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset>
- Koivula, A-K. 2012. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta vanhustyön koulutusohjelmasta valmistuneitten sijoittuminen työelämään. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. [Viitattu 29.3.2016]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012061912871>
- Kurtti-Sonninen, E. 2003. Sosiaali- ja terveystieteiden professiot, kollegiaalisuus ja ammatillinen yhteistyö. Licensiaattityö. Kuopion yliopisto.
- Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Opintosuunnitelmat: Geronomi AMK. 30.3.2016. [Verkkosivu]. [Viitattu 30.3.2016]. Saatavana: <http://soleops.kyamk.fi/disp/fi/ops>
- Lapin ammattikorkeakoulu. Opintosuunnitelmat: Geronomi AMK. 30.3.2016. [Verkkosivu]. [Viitattu 30.3.2016]. Saatavana: https://soleops.lapinamk.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/sea?koulohj_id=7219165&ryhmtyypp=1&lukuvuosi=4455284&stack=push
- Lapin ammattikorkeakoulu. AMK-tutkinnot: Geronomi AMK. 30.3.2016. [Verkkosivu]. [Viitattu 30.3.2016]. Saatavana: <http://www.lapinamk.fi/fi/Hakijalle/AMK-tutkinnot/Geronomi>
- Lapuan kaupunki. Ikäpoliittinen strategia 2010-2015. [Verkkosivu]. [Viitattu 17.8.2015]. Saatavana: http://www.lapua.fi/files/Tiedostot/Lapuan_ikapoliittinen_ohjelma_20102015.pdf

- Leskelä, J. 2006. Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa: A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura.
- Linna, M. 2015. Geronomi (amk) tutkinnon vaiheiden historiaa. Haastattelussa koulutusohjelmapäällikkö Aila Vallejo Medina. Geronomi (1), 6.
- Lord, R. & Maher, K. 1991. Leadership and information processing. Linking perceptions and performance. People and organizations 1(1). Boston: Unwin Hyman.
- Mayring, P. 2000. Qualitative Content Analysis. Forum Qualitative Sozialforschung. Forum: Qualitative Social Research, 1(2), Art. 20. [Verkkolehtiartikkeli]. [Viitattu: 16.4.2015]. Saatavana: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2385>
- Metropolia ammattikorkeakoulu. Koulutustarjonta: Geronomi (vanhustyö). 30.3.2016. [Verkkosivu]. [Viitattu 30.3.2016]. Saatavana: <http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-sosiaali-ja-terveysala/vanhustyoy/?gclid=CNynioam2MsCFcgIcgodhzAD4A>
- Mikkola, M. 2012. Geronomin toimenkuva Elä ja asu -seniorikeskuksen ympäri-vuorokautisessa hoivassa. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. [Viitattu 29.3.2016]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012112917365>
- Opetushallitus. 2016. Säädökset ja ohjeet: SWOT-analyysi. [Verkkosivu]. [Viitattu:30.11.2015]. Saatavana: http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. PS-kustannus. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Ruohotie, P. 2006. Key qualifications in work and education. In: Communication and learning in the multicultural world. Festschrift for professor Tapio Varis. (ed. P. Ruohotie and Rupert Maclean) University of Tampere. Research Centre for Vocational Education. Saarijärvi.
- Räisänen, A. 1998. Ammatillisen osaamisen arviointi. Teoksessa A. Räisänen (toim.), Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Arviointi 2/1998. Opetushallitus. Helsinki.
- Saari, S. & Varis, T. 2007. Ammatillinen kasvu = Professional growth. Professori Pekka Ruohotien juhlakirja. Hämeenlinna: Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus: OKKA-Opetus-, kasvatustutkimus- ja koulutusalojen säätiö.

- Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Opintosuunnitelmat: Geronomi AMK. 13.10.2015. [Verkkosivu]. [Viitattu:13.10.2015]. Saatavana: <http://ops.seamk.fi/fi/20152016/?part=tu&page=VANTYO>
- Sinervo, T. 2000. Work in Care for the Elderly. Combining theories of job design, stress, information processing and organizational cultures. Research Report 109. Helsinki: STAKES.
- Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:11. Ikäihmisten palveluiden laatusuositus. [Verkojulkaisu]. [Viitattu: 10.11.2015]. Saatavana: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110355/ISBN_978-952-00-3415-3.pdf?sequence=1
- Suomen Geronomiliitto RY. Geronomi AMK kompetenssit. 12.3.2016. [Verkkosivu]. [Viitattu: 12.3.2016]. Saatavana: <http://www.suomengeronomiliitto.fi/geronomi/kompetenssit>
- Suomen Geronomiliitto RY. Geronomikoulutus. 12.3.2016. [Verkkosivu]. [Viitattu 12.3.2016]. Saatavana: <http://www.suomengeronomiliitto.fi/geronomi/koulutus>
- Suomen Geronomiliitto RY. Väliaikatietoja rekisteröinnistä. 10.11.2015. [Verkkosivu]. [Viitattu: 10.11.2015]. Saatavana: <http://www.suomengeronomiliitto.fi/uutiset.html?25504>
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämissuorityyppiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.
- Tomlinson, H. 2004. Educational Leadership. Personal Growth for Professional Development. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Jyväskylä: Talentum Media Oy.
- Vehmanen, Taina. 2014. Geronomin toimenkuvan kehittäminen Säskylän kunnassa. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. [Viitattu 29.3.2016]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2014112917475>
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuslupa

Liite 2. Webropol-kysely muulle hoitohenkilöstölle

Liite 3. Vanhustyön johtajan haastattelurunko

Liite 4. Geronomyöryhmän kysymyslomake

LIITE 1 Tutkimuslupa

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Arvoisa Lapuan kaupungin perusturvajohtaja,

opiskelemme sosiaali-alan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ja pyydämme kohteliaimmin teiltä lupaa tutkia opinnäytetyönämme geronomien toimenkuvaa ja sen kehittämistä Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä. Työskentelemme Lapuan kaupungin palveluksessa geronomien toimissa.

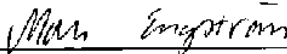
Tarkoituksenamme on selvittää Lapuan vanhuspalveluyksiköiden hoitohenkilöstön näkemys geronomien toimenkuvasta webropol-kyselylomakkeen avulla. Aiomme myös tutkia ryhmähaastatteluiden avulla geronomien (AMK) toimessa olevien henkilöiden kokemusta geronomien toimenkuvan sisällöstä ja sen kehittämistarpeista Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä. Webropol-kyselyn raportoinnissa käytämme apuna SPSS-ohjelmaa. Ryhmähaastatteluiden aineiston keräämme teemoittain tapaamisilla tehtyjä muistioita hyödyntäen.

Tavoitteenamme on mallintaa geronomien (AMK) toimenkuvaa sekä kehittää työnkuvaa geronomien kompetensseja vastaaviksi Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä. Noudattamme salassapitovelvollisuutta ja henkilötietolakea kaikissa opinnäytetyömme teko- ja raportointivaiheissa, sekä toimimme hyvän tutkimuseettisen näkökulman mukaisesti.

Kunnioitavasti,

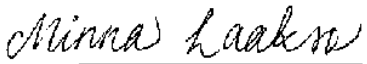
Mari Engström, geronomi (AMK), Päivärinne

p. mari.engström@seamk.fi



Minna Laakso, geronomi (AMK), Hopearinne/ Matintupa

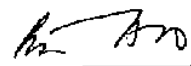
p. minna.laakso@seamk.fi



Lapualla 27/4 2015

Annan suostumukseni opinnäytetyön toteuttamiseen

Piia Aro, Lapuan kaupungin perusturvajohtaja



Lapualla 16/6 2015

LIITE 2 Webropol-kysely muulle hoitohenkilöstölle

Geronomin toimenkuvan kehittäminen Lapuan kaupungin vanhustalveluyksiköissä

1. Ammattinimikkeeni on *

- 1 Sairaanhoitaja
 2 Lähihoitaja
 3 Muu sosiaali- ja terveysalan ammattilainen

2. Geronomi (AMK) on ammattinimikkeenä minulle tuttu *

- 1 Kyllä
 2 Ei

3. Geronomin toimenkuvaan ja osaamisalueisiin kuuluu mielestäni:

4. Vastaa geronomin toimenkuvaa ja osaamisalueita koskeviin väittämiin *

	1 täysin samaa mieltä	2 joksinkin samaa mieltä	3 joksinkin eri mieltä	4 täysin eri mieltä
Geronomin toimi on tarpeellinen työyksikössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geronomin toimenkuva on selkeästi määritelty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geronomin toimenkuva eroaa omasta toimenkuvastani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän geronomin osaamisalueet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geronomin osaamista hyödynnetään työyksikössäni hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geronomilla on mahdollisuus hyödyntää erityisosaamistaan työyksikössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geronomin toimenkuvaa tulisi selvittää ja kehittää työyksikössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geronomin toimenkuva on toimiva nykyisellään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geronomin toimia pitäisi perustaa lisää tulevaisuudessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Voit halutessasi kommentoida geronomin toimenkuvaan ja sen kehittämiseen liittyviä asioita tässä.

LIITE 3 Vanhustyön johtajan haastattelurunko

LAPUAN KAUPUNGIN VANHUSTYÖN JOHTAJAN HAASTATTELU

Mikä oli tausta-ajatuksena geronomien toimien perustamisessa Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköihin?

Mitä odotuksia teillä oli geronomien toimenkuvan suhteen?

Miten ja missä geronomien vanhustyön erityisosaaminen mielestänne näkyy?

Miten näette geronomien toimien vaikuttaneen laatutyöhön Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä?

Mitä osa-alueita geronomien toimenkuvan kehittämisessä tulisi teidän mielestänne ottaa huomioon ja mitä kehitettävää löydätte siitä?

Koetteko, että geronomi voisi toimia Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä esimiestehtävissä tai tuoda muulla tavoin hallinnon osaamistaan esiin työssään?

Minkälaisena näette geronomien toimien ja toimenkuvan tulevaisuuden Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä?

Mitä haluaisitte sanoa Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä työskenteleville geronomeille ja mahdollisille uusille geronomien toimeen valittaville henkilöille?

LIITE 4 Geronimityöryhmän kysymyslomake

Geronomin toimenkuvan kehittäminen Lapuan kaupungin vanhuspalveluyksiköissä

Mitä geronomiin toimenkuva sisältää nykyisessä työyhteisössäsi?

Koetko saavasi/voivasi hyödyntää geronomiin erityisosaamista nykyisessä toimenkuvassasi?

Millaisena näet oman roolisi (geronomina) työyhteisön jäsenenä?

Millaisia odotuksia kohtaat muilta työyhteisön jäseniltä geronomiin toimenkuvan suhteen?

Millainen rooli muilla työyhteisön jäsenillä on toimenkuvasi toteutumisen suhteen?

Koetko, että sinulla olisi enemmän potentiaalia/erityisosaamista kuin nykyisessä toimenkuvassasi voit hyödyntää? Kerro esimerkein.

Haluatko kehittää joitain osa-alueita omassa toimenkuvassasi? Mitä ne ovat?

Millaisena koet toimenkuvasi kehittämismahdollisuudet?

Koetko saavasi tarpeeksi tukea geronomin toimenkuvan toteuttamisessa työyhteisössäsi?

Keneltä (ja millaista) tukea toivoisit saavasi toimenkuvasi toteuttamisessa?

Koetko, että saat tukea työyhteisöltäsi ammatti-identiteettisi kehittymiseen?

Millaisia etenemismahdollisuuksia koet geronomin toimen suhteen oman organisaation/työyksikön sisällä?

Koetko, että jokin asia heikentää tai uhkaa osaamisalueiden hyödyntämistä työssäsi? Jos koet, mitä nämä asiat ovat?

Rajoittavatko jotkin seikat geronomin kompetenssien hyödyntämistä ja esiintuomista nykyisessä työssäsi?

Millaisena näet geronomiin toimenkuvan tulevaisuudessa?

Millainen olisi ideaali geronomiin toimenkuva mielestäsi?

Koetko, että geronomiin toimenkuvan yhtenäistäminen on tärkeää? Jos koet, miksi?

Voit kertoa ajatuksia geronomiin toimenkuvaan ja sen kehittämiseen liittyen.
