

VANHUSTYÖN ASIANTUNTIJOIDEN NÄKEMYKSIÄ  
VANHUSPALVELULAISTA  
JA SEN TUOMISTA MUUTOKSISTA

Pilvi Niemi ja Noora Nordlund

Opinnäytetyö  
Hyvinvointipalveluiden osaamisala  
Vanhustyön koulutusohjelma  
Geronomi (AMK)

2014

Vanhustyön koulutusohjelma  
Geronomi

---

<b>Tekijä</b>	Pilvi Niemi ja Noora Nordlund	<b>Vuosi</b>	2014
<b>Ohjaaja</b>	Sari Arolaakso-Ahola ja Reetta Saarnio		
<b>Työn nimi</b>	Vanhustyön asiantuntijoiden näkemyksiä vanhuspalvelulaista ja sen tuomista muutoksista		
<b>Sivu- ja liitemäärä</b>	44 + 6		

---

Yhteiskunnassamme tapahtuu merkittävä ikärakennemuutos lähivuosisikymminä, kun ikääntyneiden määrä kasvaa. Tärkein varautumiskeino ikärakenteen muutokseen on turvata terve ja toimintakykyinen ikääntyminen. Tämä pyritään takamaan lailla ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista (nk. vanhuspalvelulaki).

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata Lapin kuntien vanhustyön asiantuntijoiden näkemyksiä vanhuspalvelulaista ja sen tuomista muutoksista kuntien vanhustyöhön. Tavoitteena oli lisätä vanhustyönopiskelijoiden ja -työntekijöiden mielenkiintoa vanhuspalvelulakia kohtaan sekä antaa tietoa muutosprosessista lain toimeenpanon tueksi. Lisäksi geronomin ammattia tehdään tunnetummaksi. Opinnäytetyö lähetettiin haastateltaville, jolloin he voivat hyödyntää lopputulosta työssään ja lain toimeenpanossa. Tutkimus sopii myös opetusmateriaaliksi.

Opinnäytetyö oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin yksilöhaastatteluilta. Tutkimuksessa haastateltiin Lapista kuutta vanhustyön asiantuntijaa, jotka toimivat esimiestehtävissä ja näin toimeenpanevat vanhuspalvelulakia omalta osaltaan. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Tuloksista kävi ilmi, että haastateltavat kokivat vanhuspalvelulain hyväksi varsinkin ikäihmisten näkökulmasta, mutta erilaisia näkemyksiä oli esimerkiksi henkilöstömitoituksen määrittämisestä. Lain sisältöä kuvattiin myös hieman epäselväksi. Lain toimeenpano koettiin haasteelliseksi, koska kuntien ei koeta olevan samalla lähtöviivalla sen toteuttamisen suhteen; etenkin pienten kuntien resurssit toteuttaa lakia askarruttavat. Muutokset näkyvät varsinkin laitoshoidon purkamisessa, jonka myötä kuntouttavaa ja ennaltaehkäisevää toimintaa kunnissa lisätään. Lain velvoitteiden täyttämiseksi vanhustyön henkilöstörakennetta on muutettava ja yhteistyötä eri toimijoiden välillä lisättävä. Muutoksia tapahtuu myös kuntien palveluiden riittävyyden ja laadun arvioinnissa sekä palvelutarpeen arvioinnin selvittämisessä, kun uusia arviointivälineitä otetaan käyttöön. Tuloksista päätellen vanhuspalvelulain toimeenpano on suuri muutosprosessi, jossa esimiesten johtamistaidot testataan.

*Avainsanat* vanhuspalvelulaki, muutosjohtaminen, geronomi, vanhustyö, ikäihmiset

Degree Programme in Human Ageing and Social Service  
Bachelor of Human Ageing and Elderly Service

---

<b>Author</b>	Pilvi Niemi and Noora Nordlund	Year	2014
<b>Supervisor(s)</b>	Sari Arolaakso-Ahola and Reetta Saarnio		
<b>Subject of thesis</b>	Specialists views of the act for Elderly Care and Services		
<b>Number of pages</b>	50 + 6		

---

In the short-term future our society is going to experience a major change in the age structure: aging population is growing. The most important plan to prepare for this is ensure healthy ageing and maintain functional capacity of the elderly to cope alone. In Finland, a new law (Act on Supporting the Functional Capacity of the Older Population and on Social and Health Care Services for Older Persons) has been laid down to ensure this.

The meaning of this study was to describe specialists' views of the law and changes that the law has bring to the municipality's elderly care and services. The aim of this study was to increase students' and employees' who works with elderly, interest to the law. Study provides also information about the process of change to support execution of the law. Also our aim was to make Bachelor of Human Ageing and Elderly Service known better. The study was sent to the specialists so that they can take advantage of it in their work. They can also use it in the implementation of the law. The research is also suitable for teaching material.

The thesis was qualitative study, for which data were collected by individual interviews. Six specialists of gerontological care and social work from Lapland were interviewed in this study. They work as a managers and are carrying out the law. Method of analysis was a data-driven content analysis.

The results showed that the interviewees felt that the law was good especially from the elderly point of view. Disagreements came up when asked about staffing. Substance of the law were also described to be obscure. The interviewees felt that the execution of the law was challenging; they think that municipalities are not on the same line when it comes to implementing the law. Especially they were concerned about any small municipalities. The chances were best seen in institutional care; when places are reduced, there have to be more rehabilitative and preventive actions. Municipalities have to also chance their elderly care staffing and invest in collaboration between various actors. Changes will happen also in evaluation of the elderly services, when new assessment tools are bringing into use. In itself the law is huge process of changes where superior's management skills are tested.

*Key words*                      *The act for Elderly Care and Services, change management, Bachelor of Human Ageing and Elderly Service, elderly care, elderly*

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 VANHUSPALVELULAILLA VARAUDUTAAN IKÄRAKENTEEN MUUTOKSEEN.....	8
2.1 Laatusuositus tukee vanhushpalvelulain toimeenpanoa .....	10
2.2 Vanhushpalvelulain ja laatusuosituksen keskeisimmät asiat .....	11
3 VANHUSPALVELULAIN TOIMEENPANO ON MUUTOSPROSESSI .....	14
3.1 Johtajana muutoksessa .....	14
3.2 Keinoja taitavaan muutosjohtamiseen .....	16
4 TARKOITUS JA TAVOITE .....	19
4.1 Tutkimustehtävät.....	19
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	20
5.1 Tutkimukseen osallistujat.....	20
5.2 Aineiston kerääminen .....	20
5.3 Aineiston analysointi .....	22
6 TULOKSET .....	23
6.1 Vanhustyön asiantuntijoiden näkemykset vanhushpalvelulaista .....	23
6.1.1 Laki on hyvä ikäihmisen näkökulmasta .....	24
6.1.2 Laki vaikuttaa laatusuositusten noudattamiseen .....	24
6.1.3. Lain toimeenpanossa erilaisia haasteita.....	25
6.1.4 Lain sisältöön ei olla täysin tyytyväisiä .....	26
6.2. Vanhustyön asiantuntijoiden näkemykset vanhushpalvelulain tuomista muutoksista kuntien vanhustyöhön .....	28
6.2.1 Vanhustyön henkilöstörakenne muutoksessa .....	28
6.2.2 Kuntien palveluiden riittävyyden ja laadun arviointi paranee .....	29
6.2.3 Palvelutarpeiden selvittäminen on entistä luotettavampaa .....	30
6.2.4 Vanhusneuvostoa ja yhteistyötä vahvistetaan tukemaan ikäihmisten kokonaisvaltaista hyvinvointia .....	30

6.2.5 Laitoshoidon vähentyessä kotona asumista ja kuntoutusta tukevia toimenpiteitä lisätään.....	32
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TULOSTEN TARKASTELU.....	35
7.1 Vanhuspalvelulain toimeenpano testaa johtamistaitoja.....	35
7.2 Geronomi vastaa vanhuspalvelulain haasteisiin .....	36
8 POHDINTA .....	38
8.1 Eettisyys ja luotettavuus .....	38
8.2 Opinnäytetyön prosessi .....	40
8.3 Jatkotutkimusaiheet .....	41
LÄHTEET .....	42
LIITTEET .....	45

## 1 JOHDANTO

Yhteiskunnassamme tapahtuu merkittävä ikärakennemuutos lähivuosisikymmeninä, kun väestömme ikääntyneiden määrä kasvaa. Vuonna 2040 yli 65-vuotiaiden lukumäärä suhteutettuna koko väestön määrään on jopa 25,8 % (Tilastokeskus 2010, 125). Tuleva ikärakenteen muutos pakottaa muuttamaan vanhoja toimintatapoja, koska ne eivät vastaa tulevaisuudessa väestön tarpeisiin (Parjanne 2004, 1). Tärkein varautumiskeino ikärakenteen muutokseen on turvata terve ja toimintakykyinen ikääntyminen. Tämä pyritään takamaan lailla ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (jäljempänä vanhustalutuslaki).

Vanhustalutuslaki astui Suomessa voimaan 1.7.2013. Lain tarkoitus on tukea iäkkään väestön toimintakykyä ja parantaa heidän mahdollisuuksiaan saada laadukkaita sosiaali- ja terveyspalveluja. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012.) Laki pyrkii myös vaikuttamaan kuntien kustannuskehitykseen; kun ikäihmiset selviytyvät mahdollisimman pitkään itsenäisesti kotona, säästetään muun muassa kalliista ympärivuorokautisista ja korjaavista palveluista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, hakupäivä 3.11.2014).

Lain toimeenpanoa kunnissa tukee vuonna 2013 uudistettu laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamisesta ja palvelujen parantamisesta (jäljempänä laatusuositus). Laatusuosituksen on tarkoitus tukea etenkin kuntien ja yhteistoiminta-alueiden päättäjiä ja johtoa ikäihmisten palvelujen kehittämisessä ja arvioinnissa. Laatusuosituksen kokonaistavoite on turvata mahdollisimman terve ja toimintakykyinen ikääntyminen. Vanhustalutuslain toivotaan nostavan laatusuosituksen sisältämät asiat lain tasolle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, hakupäivä 3.11.2014.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Lapin kuntien kuuden vanhustyön asiantuntijan näkemyksiä vanhustalutusta sekä lain tuomista muutoksista kuntien vanhustyöhön. Tavoitteena on lisätä vanhustyönopiskelijoiden ja -työntekijöiden mielenkiintoa vanhustalutusta kohtaan sekä antaa tietoa muutosprosessista lain toimeenpanon tueksi. Lisäksi geronomian ammattia pyritään

tekemään tunnetummaksi ja selvittämään vanhustyön asiantuntijoiden näkemyksiä geronomin työnkuvasta.

Aiheen valintaan vaikutti kiinnostus uutta lakia ja sen tuomia muutoksia kohtaan. Tutustuminen lakiin on tärkeää myös tulevan ammattimme kannalta ja tutkimuksen kautta ymmärrämme paremmin minkälaisia haasteita ja mahdollisuuksia laki tuo vanhustyöhön. Myös lain saama ristiriitainen vastaanotto kiinnitti huomion aiheeseen.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus, jonka aineisto on kerätty yksilöhaastatteluilla. Opinnäytetyön teoreettinen osuus antaa tietoa vanhuspäalvelulaista, laatusuosituksista, muutosprosessista ja -johtamisesta.

## 2 VANHUSPALVELULAILLA VARAUDUTAAN IKÄRAKENTEEN MUUTOKSEEN

Suomi kohtaa lähivuosina väestön ikärakenteen muutoksen, kun iäkkäiden määrä, varsinkin vanhimmissa ikäluokissa kasvaa (Parjanne 2004, 11;13). Tämä tuo haasteita erityisesti sosiaali- ja terveystuollon palvelujärjestelmille (Aejmelaeus, Kan, Katajisto, & Pohjola 2007, 356). Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2030 Suomessa olisi jo joka neljäs henkilö yli 65-vuotias (Väestötilastot 2012, hakupäivä 24.5.2014). Syynä suomalaisen yhteiskunnan nopeaan ikääntymiseen ovat eliniän pidentyminen, alhainen syntyvyys sekä suurten ikäluokien eläköityminen (Parjanne 2004, 11;13).

Tärkein varautumistoimi ikääntyvässä Suomessa on turvata mahdollisimman terve ja toimintakykyinen ikääntyminen. Kansalaisten hyvän toimintakyvyn ja terveyden ylläpitämisen vaikutukset näkyvät kansalaisten elämänlaadussa ja aktiivisuudessa osallistua yhteiskunnan sosiaaliseen, taloudelliseen ja poliittiseen elämään. (Parjanne 2004, 21–22.) Mahdollisimman terveen ja toimintakykyisen ikääntymisen turvaamiseksi on laadittu vuonna 2013 voimaan tullut laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (nk. vanhuspallvelulaki).

Eduskunnan apulaisoikeusmies pyysi keväällä 2009 lääninhallitusten selvitystä iäkkäiden ihmisten ympärivuorokautisen hoidon laadusta. Niissä nousi esiin niin monia puutteita ja epäkohtia, että ne pystyivät vaarantamaan ihmisarvoisen kohtelun saamisen ympärivuorokautisessa hoidossa. Silloinen pääministeri Matti Vanhasen II hallitus vastasi selvitykseen syksyllä 2009 ja totesi, ettei laadukkaiden vanhuspallveluiden toteuttaminen onnistu pelkästään Sosiaali- ja terveysministeriön ikäihmisten palvelujen laatusuosituksella (2008), kun suosituksia ei valvota, vaan tätä varten tarvitaan laki. Tarkoituksena oli, että laki muun muassa nostaa laatusuosituksissa olevat asiat lain tasolle. (Guzenina-Richardson & Katainen 2012, hakupäivä 21.4.2014.)

Vanhustyön keskusliiton valtuuston syyskokouksessa 24.11.2011 päätettiin, että vanhuspalvelulaki on laadittava ja otettava käyttöön nopeasti. Valtuusto päätti myös siitä, että palvelut tulee turvata koko maassa tasavertaisesti. Lisäksi ikäihmisille on varmistettava oikeus saada riittävästi ja ajoissa tarvitsemaansa apua, hoitoa sekä kuntoutusta. Myös talouden ja henkilöresurssien tulee olla riittävät. (Valkonen 2011, hakupäivä 24.2.2014.) Lakiluonnos oli vuonna 2011 lausuntokierroksella, jossa kiinnostuneilla oli mahdollisuus kommentoida luonnosta, kun lakiluonnos ja tiedote julkaistiin sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuilla. Lisäksi lausuntoja kysyttiin eri tahoilta, kuten ministeriöiltä, valvontaviranomaisilta, vanhusneuvostoilta ja yksityisiltä palveluntuottajilta. (Välimäki 2012, 11, hakupäivä 8.11.2014.)

Eduskunnalle annettiin 8.11.2012 hallituksen esitys HE 160/2012 laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista ja se hyväksyttiin 18.12.2012. Vanhuspalvelulaki vahvistettiin 28.12.2012 ja se astui voimaan 1.7.2013, mutta osaa sen pykälistä aletaan soveltaa vasta myöhemmin. (Bergström & Hakala 2014, hakupäivä 24.2.2014.)

Vanhuspalvelulain tarkoituksena on tukea ikääntyneen väestön terveyttä, toimintakykyä sekä omatoimista suoriutumista, millä voidaan myös ennaltaehkäistä ja myöhentää palvelutarvetta ja vaikuttaa näin kuntien kustannuskehitykseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, hakupäivä 3.11.2014.) Tarkoituksena on myös parantaa heidän mahdollisuuksia osallistua ikääntyneiden palvelujen kehittämiseen ja valmisteluun. Lisäksi sillä parannetaan ikääntyneiden mahdollisuutta saada laadukkaita sosiaali- ja terveyspalveluita ja ohjausta muista tarjolla olevista palveluista ajoissa ja tarpeittensa mukaan. Laki myös vahvistaa ikääntyneiden mahdollisuutta vaikuttaa tarvitsemiensa palvelujen toteuttamiseen ja sisältöön. (Virnes 2013, hakupäivä 26.11.2013.)

## 2.1 Laatusuositus tukee vanhuspalvelulain toimeenpanoa

Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto antoivat vuosina 2001 ja 2008 iäkkään väestön palvelujen kehittämistä koskevan laatusuosituksen. Vuonna 2013 laatusuositus kuitenkin uudistui, tarkoituksenaan tukea iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun vanhuspalvelulain toimeenpanoa. Suosituksen tarkoitus on myös tukea iäkkään väestön toimintakykyä ja huomioon ottaa ohjaus- ja toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset ja uusimman tutkimustiedon. Laatusuosituksen kokonaistavoite on turvata mahdollisimman toimintakykyinen ja terve ikääntyminen sekä hyvät ja laadukkaat sosiaali- ja terveyspalvelut. (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2013, 3.)

Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi on laadittu vuonna 2013 Sosiaali- ja terveysministeriön määräämässä monialaisessa työryhmässä, mutta valmistelun aikana on kuultu myös väestöä ja asiantuntijoita. Hallituksen toiveena oli, että laatusuosituksessa käsitellään ainakin kotihoidon laatuun liittyvää sisältöä sekä seurataan järjestelmällisesti ympäri-vuorokautisen hoidon henkilöstön määrää koskevien laatusuositusten toteutumista, jotta hoidon laatu varmistetaan. Huomiota tulisi kiinnittää myös suositusten toteutumiseen, joka on aikaisemmin jäänyt huomiotta. Tulee nostaa esille koulutus, toimeenpanoa edistävien hankkeiden tukeminen ja systemaattinen seuranta- ja arviointitiedon muodostaminen. (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2013, 3-6; 9-10.)

Laatusuositus on tarkoitettu ensisijaisesti kunnille ja yhteistoiminta-alueiden päättäjille ja johtajille palvelujen kehittämisen ja arvioinnin tueksi. Lisäksi sitä voivat hyödyntää omaan toimintaansa muutkin sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottajat, esimerkiksi kolmannen sektorin toimijat. Suosituksen keskeinen sisältö muodostuu osallisuudesta ja toimijuudesta, asumisesta ja elinympäristöstä, mahdollisimman terveen ja toimintakykyisen ikääntymisen turvaamisesta, oikeasta palvelusta oikeaan aikaan, palvelujen rakenteesta, hoidon ja huolenpidon turvaajista sekä johtamisesta. (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2013, 3.)

## 2.2 Vanhuspalvelulain ja laatusuosituksen keskeisimmät asiat

Laki velvoittaa kuntia laatimaan suunnitelman toimenpiteistään, joilla ikääntyneen väestön hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä ja itsenäistä suoriutumista tuetaan. Suunnitelmassa on painotettava kotona asumista ja kuntouttavia toimenpiteitä. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012.)

Kunnan yleisiin velvoitteisiin kuuluu myös asettaa vanhusneuvosto iäkkään väestön vaikutusmahdollisuuksien takaamiseksi. Vanhusneuvosto tulee ottaa mukaan muun muassa edellä mainitun suunnitelman kehittämiseen. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012.) Laatusuositus perustelee vanhusneuvostojen tarvetta sen osallistavan vaikutuksen takia. Vanhusneuvostojen keskeisenä tehtävänä voidaan pitää ikäihmisten äänen tuomista suunnitteluun, päätöksentekoon ja arviointiin. Toisena tehtävä vanhusneuvosto toimii tiedottajana ikäihmisille ajankohtaisista asioista. (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2013, 18.)

Laissa veloitetaan yhteistyötä kunnan eri toimialojen välillä ikääntyneen väestön tukemiseksi. Yhteistyötä tulee tehdä ainakin julkisten tahojen, yritysten ja ikääntynyttä väestöä edustavien järjestöjen kanssa. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn turvaamisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012.) Laatusuosituksen mukaan kattavalla yhteistyöllä turvataan osallisuutta, jonka tähden kuntien olisi järjestettävä tilaisuuksia, joissa eri toimijat kohtaavat ja tutustuvat toisiinsa. Näissä tilaisuuksissa on mahdollista lisätä myös eri ikäpolvien yhteistyötä. (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2013, 17.)

Kunnan tulee myös tarjota hyvinvointia edistäviä palveluita. Huomiota tulisi kiinnittää neuvontapalvelujen monipuolisuuteen, kotikäynteihin ja terveystarkastuksiin. Kunnan velvollisuuksiin kuuluu myös vastata palvelutarpeen monipuolisesta selvittämisestä. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012.)

Laatusuositus korostaa, että palvelutarpeen selvittämisessä huomio kiinnittyisi nykyisiin, mutta myös ennakoitaviin tarpeisiin (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2013, 24–37).

Kunnan tulee tähdätä oikea-aikaiseen, ennakoivaan ja tavoitteelliseen kuntoutukseen kaikissa palveluissa ja painotettava kuntoutumista edistäviä toimenpiteitä suunnitelmassa ikääntyneen väestön tukemiseksi (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012). Laatusuositus kehottaa kuntoutuksen toteuttamista kotona, avohoidossa tai laitoshoidossa. Kuntoutukseen tulee hyödyntää iäkkäiden henkilöiden kuntoutukseen perehtyneiden ammattilaisten osaamista. (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2013, 33.)

Kuntoutusta edistetään lisäämällä kuntouttavaa työtetta kotihoidossa, tehostetussa palveluasumisessa ja laitoshoidossa. Kuntouttavan työtteen toteuttamista helpottaa, kun työntekijöillä on yhteinen näkemys kuntouttavan työtteen sisällöstä. Työntekijöille olisi hyvä järjestää myös perehdytys- ja ylläpitokursseja asiasta. (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2013, 34.) Vanhustyössä kuntouttavan työtteen tarkoituksena on tukea sitä, että ikäihminen selviytyisi mahdollisimman pitkään omien voimavarojensa ja toimintakykynsä avulla.

Kuntouttavaa työtetta toteuttava työntekijä ottaa huomioon ikäihmisen yksilöllisyyden, osallisuuden ja vaikutusmahdollisuudet. Kuntouttavan työtteen toteuttajan tarkoitus ei ole tehdä asioita puolesta, vaan toimia yhteistyössä ja antaa ikäihmiselle mahdollisuus tehdä valintoja omaa elämää koskevissa asioissa. Mahdollisuus päättää omista asioista vaikuttaa ikäihmisen kuntoutuksen tavoitteiden saavuttamiseen positiivisesti. Kuntouttavan työtteen tarkoitus ei ole pakottaa ikäihmistä pärjäämään kuitenkaan yksin, vaan apua saa aina, kun on tarpeellista. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 23.)

Kunnat voivat toteuttaa pitkäaikaishoitoa laitushoitona vain lääketieteellisin perustein (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012). Ensisijaisesti ikäihmisen hoito täytyy toteuttaa hänen kotonaan tai kodinomaisessa paikassa. Tämä voidaan toteuttaa

esimerkiksi omaishoidon, perhehoidon, kotipalvelun tai palveluasumisen avulla. (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2013, 37.)

Kunnan iäkkäille tarjoamien palvelujen laadun selvittämiseksi on kerättävä säännöllisesti palautetta palvelujen käyttäjiltä, heidän omaisilta ja läheisiltä sekä työntekijöiltä (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveysterveystoimista 980/2012). Palautekyselyissä laatusuositus suosittelee käyttämään ikäihmisiä osallistavia palautejärjestelmiä kuten kansalaisraateja (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2013, 18;35).

Kunnan käytettävissä on oltava riittävästi monipuolista asiantuntemusta ja erityisasiantuntemusta vähintään monialaisen kuntoutuksen, hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen, lääkehoidon, suun terveydenhuollon ja ravitsemuksen alalta. Lisäksi erityisasiantuntemusta tulee olla gerontologisen hoito- ja sosiaalitoiminnan sekä geriatrian alalta. Edellä mainittua pykälää sovelletaan 1.1.2015 alkaen. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveysterveystoimista 980/2012.)

### 3 VANHUSPALVELULAIN TOIMEENPANO ON MUUTOSPROSESSI

Nykypäivänä muutokset ovat hyvin yleisiä (Orridge 2009, 13, hakupäivä 1.11.2014). Niitä tapahtuu sekä pienissä että suurissa organisaatioissa (Honkanen 2006, 9). Muutos muuttaa yleensä tapaa, jolla asioita on totuttu tekemään. Se koskee ihmisiä, rakenteita ja organisaatiota. (Murthy 2007, 3, hakupäivä 1.11.2014.)

Muutosprosessi on tapahtumien ketju, jossa muutos tapahtuu vaihe kerrallaan (Soramäki 2014). Ensinnäkin on havaittava muutoksen tarve, jonka jälkeen aletaan miettiä hahmotelmaa muutoksen suunnasta ja tavoista. Seuraavaksi tulee arvioida muutosta koskevan organisaation resursseja, osaamista ja toimintaa. Vasta näiden jälkeen käynnistetään muutoksen suunnittelu, jossa valitaan menetelmät ja välineet. Hyvää suunnittelua seuraa muutoksen toteutus, jatkuva kehittäminen ja arviointi. Tärkeimmäksi muutoksen vaiheeksi Honkanen (2006, 367-368.) nostaa ensimmäisen vaiheen eli muutostarpeen havaitsemisen. Muutoksen tavoitteena voi olla tuottavuus-, hyvinvointi-, uudistumis- tai ymmärtämis- ja tiedostamistavoite (Honkanen 2006, 18).

Tällä hetkellä kunnat kokevat muutoksen vanhushpalvelulain toimeenpanon yhteydessä, sillä niiden on omaksuttava muun muassa lain velvoittamia uusia toimintatapoja ja – menetelmiä. Myös kuntien henkilöstörakenteissa voi tapahtua muutoksia. Tässä tilanteessa varsinkin esimiestyötä tekevien johtamistaitoja testataan (Arikoski & Sallinen 2008, 90).

#### 3.1 Johtajana muutoksessa

Johtaminen on mutkatonta, kun asiat hoidetaan totutusti samalla tavalla ja kaikki tietävät työtehtävänsä. Haasteita esiintyy erityisesti silloin, kun asioita ei voida tehdä enää niin kuin ennen. Erityisesti muutosprosessissa johtamistaitoja testataan, kun esimiehen täytyy muuttaa vanhoja käytäntöjä uusiin. (Arikoski & Sallinen 2008, 90.)

Esimiehet kohtaavat muutoksen monesta eri näkökulmasta ja heiltä vaaditaan taitoa toimia näissä kaikissa. Ensinnäkin esimiehen on käytävä läpi oma muutosprosessinsa, mikä vaatii häneltä taitoja johtaa itseään. Esimiehen on käsiteltävä ajatukset ja tunteet, mitä muutos hänessä herättää, jotta hän voisi paremmin sitoutua muutokseen ja johtaa sitä. Jos esimies ei ole sitoutunut muutokseen, hän ei voi johtaa muutosta omalla esimerkillään. Muutokseen sitoutumattoman johtajan alaisuudessa työskentelevien on myös vaikea sopeutua muutokseen. Mikäli esimies ei puolla muutosta, on hänen mietittävä pystyykö hän työskentelemään enää tässä organisaatiossa. (Arikoski & Sallinen 2008, 83;100–101.)

Toiseksi esimies toimii muutokseen ja tulevaisuuteen valmistautujana, jolloin hänen täytyy pystyä ennustamaan, mitä muutosprosessi vaatii. Hänen on osattava ennakoida muun muassa muutokseen tarvittavat resurssit ja osaaminen. Hänen täytyy myös tietää, minkälaisia mahdollisuuksia on ja minkälaisia haasteita muutos tuo tullessaan. Jotta esimies pystyy ennakoimaan edellä mainittuja asioita, häneltä vaaditaan koko organisaation edun ja ryhmien välillä vallitsevien suhteiden ymmärtämistä. (Arikoski & Sallinen 2008, 84.) Taitava esimies osaa ennustaa myös mahdollisia tulevia muutoksia. Esimiehet ovat voineet ennustaa vanhuspalvelulain tulon, jos ovat olleet ajan hermolla ja ymmärtäneet toimintaympäristöjen ja tarpeiden muuttuvan koko ajan. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 16.)

Kolmanneksi esimiehen on myötäelettävä ja ymmärrettävä työntekijöidensä muutosprosessia, jotta osaisi johtaa heitä muutoksessa (Arikoski & Sallinen 2008,83). Esimiehen tärkeä tehtävä muutosprosessissa on edistää sitä, että hänen tiiminsä ja yksikkönsä etenee asetettuja tavoitteita kohti. Esimiehen on varmistettava myös se, että hänen työntekijöidensä taidot vastaavat muuttuvaan tilanteeseen. (Kupias ym. 2014, 16.)

### 3.2 Keinoja taitavaan muutosjohtamiseen

Muutoksen etenemisen tehokkuuden kannalta tärkeintä on saada työntekijät omistautumaan, sitoutumaan ja suhtautumaan hyvin muutokseen (Arikoski & Sallinen 2008, 99). Edellä mainittujen asioiden tärkeys muutosprosessin etenemisen kannalta nousi ilmi myös tutkimuksessa lähijohtajan muutosjohtamisen edistävästä ja estävästä tekijöistä (Heino & Tarkkinen 2012, 54). Yksi parhaimpia keinoja näiden asioiden saavuttamiseen on osallistaa työntekijät eli ottaa heidät muutoksen suunnitteluun ja toteuttamiseen mukaan. Kun työntekijä näkee oman työnsä liittyvän muutokseen, hänen on helpompi sitoutua siihen. Työntekijälle olisi hyvä löytää myös mielekäs rooli ja tehtävä muutosprosessista. (Arikoski & Sallinen 2008, 99.) Osallisuuden varmistamisella työntekijät pysyvät myös ajan tasalla heidän oppimisensa suhteen (Kupias ym. 2014, 116).

Parhaita keinoja lisätä työntekijöiden osallisuutta muutokseen on luoda organisaatioon avoin ilmapiiri. Avoimen ilmapiirin muodostaminen on kuitenkin haastavaa, sillä avoimuutta on lähes mahdotonta opetella. Siinä on kysymys enemmänkin asenteista ja asennoitumisesta. Avoimella ilmapiirillä mahdollistetaan työntekijöiden mieltä askarruttavien asioiden käsittely, jolloin niistä ei jää jäännöstunteita. (Arikoski & Sallinen 2008, 92–94.) On tärkeää, että työntekijät pääsevät pohtimaan esimiehen kanssa sitä, mitä muutos tarkoittaa konkreettisesti heille ja heidän työssään (Kupias ym. 2014, 126). Kun asioista pystytään puhumaan, ei aikaa ja energiaa tuhlaannu epäolennaisten asioiden selvittämiseen (Arikoski & Sallinen 2008, 92–94).

Heinon ja Taskisen (2012, 54) tutkimuksen mukaan avoimuus auttaa työntekijöitä sopeutumaan muutokseen. Esimiehen on annettava työntekijöilleen myös aikaa käsitellä muutosta, eikä kiirehtiä vanhasta poisoppimisen kanssa (Arikoski & Sallinen 2008, 83). Heinon ja Taskisen mukaan (2012, 54) juuri liian tiukka aikataulu voi olla yksi muutosjohtamista ja muutokseen sopeutumista estävä tekijä.

Esimies voi osaltaan edistää avoimuutta johtamalla työyhteisöä kysymällä eli aktivoida työntekijöiden osaamista ja taitoa valmiiden vastausten sijaan kysymällä. Kysymällä johtaminen vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen, kun he näkevät, että heidän kokemuksensa otetaan huomioon. Työntekijöiden kynnystä vastata tai tulla kysymään voidaan laskea esimerkiksi anonyymisti jätettävien kysymysten kautta. Kysymällä johtamisen esteitä voivat olla oletukset muutoksen johtamisesta käskyttämällä sekä kysymyksien esittämisen pitämistä heikkoutena. Myös esimiehen näyttäytyminen muutoksen aikana on erittäin tärkeää. Työntekijät suhtautuvat sitä rauhallisemmin muutokseen, mitä useammin esimies pystyy heidän luonaan käymään. (Arikoski & Sallinen 2008, 92–94;98.)

Esimiehen kannattaa panostaa hänen ja työntekijöidensä väliseen suhteeseen, sillä hyvä suhde on tuloksellista muutoksen kannalta. Kun esimies uskaltaa näyttää myös huonot puolensa ja tunnustaa epätäydellisyytensä, hän saa liikumatilaa. Hän uskaltaa tehdä virheitä, joita muutosprosessissa yleensä tapahtuu. Esimiehen on tiedostettava myös se, että muutoksen hänessä herättämät tunteet havaitaan helposti työyhteisössä. Epäilyttävä ja erilainen käyttäytyminen saa työntekijät suhtautumaan muutokseen epäilyttävästi. (Arikoski & Sallinen 2008, 96;98.)

Myös työntekijöiden työhistorian tunteminen on erittäin tärkeää. Organisaatiossa, jossa muutoksia on tapahtunut paljon, ei muutoksia oteta välttämättä enää tosissaan vaan työyhteisö saattaa pitäytyä vanhoissa tavoissaan. Toisaalta ryhmässä, jossa muutoksia on tapahtunut hyvin vähän, ei osata suhtautua asiaan, vaan pienikin muutos tuntuu maata kaatavalta. Työhistorian tunteminen helpottaa esimiehen oikeiden johtamistapojen löytymistä. (Arikoski & Sallinen 2008, 95.)

Muutosprosessin etenemiseen voidaan vaikuttaa hyvällä tiedottamisella (Arikoski & Sallinen 2008, 91; 93). Näin toteavat myös Heino ja Taskinen (2012) tutkimuksessaan. Heidän tutkimuksessaan avoimen ja ajantasaisen tiedottamisen koettiin edistävän muutosjohtamista. (Heino & Taskinen 2012, 54.) Useimmiten tiedottamisen tarve ja tärkeys aliarvioidaan, vaikka sen merkitys on päinvastoin erittäin tärkeää. Jopa sen tiedottaminen, ettei tiedotettavaa ole on tärkeää.

Riittäväällä ja jatkuvalla tiedottamisella estetään epämääräisten huhujen ja pelkojen syntyminen, jotka vaikuttavat negatiivisesti työntekijöiden suhtautumiseen. Tilanteessa, jossa esimies ei saa kertoa edes niitä tietoja, mitä hänelle on kerrottu, hänen on oltava erittäin tarkka, ettei joudu pattitilanteeseen. Työyhteisössä huomataan kyllä, jos esimies valehtelee. Esimiehen on pysyttävä totuudessa ja kerrottava työntekijöilleen, ettei ole tällä hetkellä kykenevä kertomaan asioista. (Arikoski & Sallinen 2008, 91; 93.)

## 4 TARKOITUS JA TAVOITE

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata vanhustyön asiantuntijoiden näkemyksiä vanhuspalvelulaista ja sen tuomista muutoksista kuntien vanhustyöhön.

Tavoitteena on lisätä vanhustyön opiskelijoiden ja -työntekijöiden mielenkiintoa vanhuspalvelulakia kohtaan sekä lisätä tietoa myös muutosprosessista ja antaa keinoja hyvään muutosjohtamiseen. Lisäksi haluamme tehdä geronomin ammattia tunnetummaksi kunnissa ja selvittää minkälaisessa työnkuvassa vanhustyön asiantuntijat näkevät geronomin.

### 4.1 Tutkimustehtävät

Opinnäytetyössä pyrimme saamaan vastaukset seuraaviin tutkimustehtäviin:

1. Minkälaisena vanhustyön asiantuntijat näkevät vanhuspalvelulain?
2. Minkälaisena vanhustyön asiantuntijat näkevät vanhuspalvelulain tuomat muutokset kuntien vanhustyöhön?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, koska se antoi parhaat lähtökohdat tutkia valittua aihetta. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan todellista elämää ja tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti keräämällä aineisto ihmisiltä todellisissa tilanteissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157.) Tutkittavaa asiaa yritetään myös ymmärtää ja tulkita (Pitkäkari 2010, 19, hakupäivä 21.7.2014). Opinnäytetyössä kuvataan kuuden vanhustyön asiantuntijoiden näkemyksiä vanhuspalvelulaista sekä lain tuomista muutoksista kuntien vanhustyöhön. Tutkimustehtävät muodostuivat deduktiivisesti vanhuspalvelulaista ja laatusuosituksesta. Sisällönanalyysi tehtiin induktiivisesti.

### 5.1 Tutkimukseen osallistujat

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa osallistujat valitaan yleensä tarkoituksen mukaisesti (Hirsjärvi ym. 2007, 160). Tällä tarkoitetaan sitä, että aineisto valitaan tutkijoiden asettamien kriteereiden pohjalta (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006, 49, hakupäivä 9.2.2014). Tässä tutkimuksessa osallistujiksi valittiin vanhustyön asiantuntijoita, jotka työskentelevät eri työtehtävissä Lapissa. Tutkimuksessa vanhustyön asiantuntijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka ovat vanhus­työssä jonkinasteisia esimiehiä ja tuntevat vanhuspalvelulain sekä sen tuomat muutokset kuntiin. Kriteereihin vaikutti halu saada tietoa henkilöiltä, jotka tuntevat kyseessä olevan aiheen ja pystyvät kertomaan omakohtaisia kokemuksia asiasta. Tutkimuksessa ei esitetä haastateltavien perustietoja (ikä, asuinpaikka, sukupuoli, työnimike ym.) tunnistettavuusriskin vuoksi.

### 5.2 Aineiston kerääminen

Tutkimuksen aineistonkeruu menetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, koska sen tavoitteena on tuottaa tietoa osallistujien näkemyksistä. Teemahaastattelussa haastateltaville esitettiin lähestulkoon samat kysymykset samassa järjestyksessä. Teemahaastattelun menetelmiä hyödynnettiin niin, että tietyistä tee-

moista esitettiin tarkat kysymykset, mutta kaikille henkilöille ei tarvinnut esittää samoja kysymyksiä. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006, 57, hakupäivä 9.2.2014.) Tutkimukseen osallistujille voitiin esittää myös tarkentavia ja syventäviä kysymyksiä. Teemahaastattelu antoi osallistujille mahdollisuuden kertoa näkemyksensä vapaasti. (Hirsjärvi ym. 2007, 200; 203.) Haastattelujen teemat muodostuivat sekä vanhustalvelulaista että laatusuosituksesta (Liite 1).

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, koska se nähtiin hyvänä menetelmänä, kun haluttiin saada tietoa yksittäisten henkilöiden omista näkemyksistä ja kokemuksista (Vilka 2005, 101). Yksilöhaastattelussa haastateltavilta saatiin avoimempia vastauksia heidän näkemyksistään vanhustalvelulaista ja sen tuomista muutoksista, koska ryhmähaastattelussa kielteisistä asioista puhuminen voi olla vaikeaa ryhmähierarkian takia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 198). Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina myös sen takia, että haastateltavan osallistuminen haastatteluun on varmempaa kuin ryhmähaastattelussa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 63). Molemmat tutkijat haastattelivat kolmea vanhuksen asiantuntijaa.

Haastateltaviin oltiin aluksi yhteydessä sähköpostitse, jossa kysyttiin halukkuutta osallistua opinnäytetyön haastatteluun. Sähköpostin liitteenä laitettiin saatekirje, josta selvisi tutkimuksen tarkoitus ja mitä osallistuminen heiltä velvoittaa (Liite 2). Heidän suostuttuaan haastatteluun sovittiin puhelimitse sopiva haastatteluajankohta ja -paikka. Ennen haastattelua haastateltavat allekirjoittivat suostumuslomakkeen, jolla turvattiin aineiston käyttöoikeus opinnäytetyössä (Liite 3). Suostumuslomakkeessa kävi myös ilmi heidän suostumuksensa haastatteluun ja mahdollisuus peruuttaa tai keskeyttää haastattelu ilman minkäänlaisia perusteluja. Lisäksi haastateltavien tietojen ja työnimikkeiden salassapito sekä aineiston käsittelyminen luottamuksellisesti mainittiin suostumuslomakkeessa. Haastattelun nauhoittamisesta osallistujille kerrottiin suullisesta. Osallistujien kysymyksiin haastattelusta vastattiin rehellisesti.

### 5.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksessa käytettiin induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysia, koska tarkoituksena oli ymmärtää aineistoa, kuten kvalitatiivissa tutkimuksissa yleensä. Tämä menetelmä myös soveltui analysointimenetelmäksi, koska se toi parhaiten vastauksia tutkimustehtäviin. (Hirsjärvi ym. 2007, 219.)

Aluksi aineisto litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. Litteroitua aineistoa tuli yhteensä 49 sivua. Aineiston fonttina käytettiin Times New Romania, fonttikokona 12 ja rivivälinä 1,5. Marginaalit olivat ylhäältä ja alhaalta 2,5 senttimetriä sekä oikealta ja vasemmalta 2 senttimetriä. Induktiivisen sisällönanalyysin voi jakaa kolmeen vaiheeseen: aineiston pelkistämiseen, luokitteluun ja teoreettisten käsitteiden luontiin. Induktiivinen sisällönanalyysi aloitettiin pelkistämällä aineistossa käytettyjä ilmaisuja, jotka vastasivat tutkimustehtäviin. Alkuperäisilmaukset siis muutettiin pelkistetyiksi ilmaisuiksi. Pelkistämisessä käytettiin apuna aineiston alleviivaamista eri väreillä niin, että samaan teemaan liittyvät vastaukset alleviivattiin samalla värillä. Tämän jälkeen nämä siirrettiin samalle paperille peräkkäin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 94; 102–103; 110–112.)

Pelkistyksen jälkeen koko aineiston samaa tarkoittavat ilmaisut koottiin samaan alaluokkaan ja mietittiin tälle alaluokalle nimi, josta kävi ilmi ryhmän sisältö. Nimi voi muodostua esimerkiksi tutkittavan asian ominaisuudesta tai käsityksestä. Luokittelua jatkettiin aina yhdistämällä alaluokista yläluokkia, kunnes oli koottu kaikki yläluokat ja niille oli annettu sisältöä kuvaavat nimet. Yläluokkien kokoaamisen jälkeen yhdistettiin vielä samaa tarkoittavat yläluokat yhdeksi pääluokaksi ja ne nimettiin sisältöä kuvaavalla nimellä. Pääluokkien nimet saatiin tutkimuksessa tutkimustehtävistä. Yhdistämistä jatkettiin niin kauan kuin oli aineiston kannalta mahdollista. Esimerkki analyysin etenemisestä esitetään liitteissä 4 ja 5. Lopuksi kirjoitettiin tulokset tavalla, joka toi esille analyysin parhaalla mahdollisella tavalla. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 94; 103; 112–115.)

## 6 TULOKSET

Tässä luvussa esitetään opinnäytetyön tulokset. Analyysin tuloksena saatiin kaksi pääluokkaa, jotka on nimetty tutkimustehtävien mukaan; vanhustyön asiantuntijoiden näkemyksiä vanhuspalvelulaista ja vanhustyön asiantuntijoiden näkemyksiä lain tuomista muutoksista kuntien vanhustyöhön. Pääluokat muodostuvat yläluokista, joiden sisältöä lähdetään avaamaan seuraavaksi. Kappaleet ovat siis auki kirjoitettuja alaluokkia. Alaluokat ovat muodostuneet haasteltavien pelkistetyistä ilmauksista. Liitteissä 4 & 5 esitetään esimerkit luokittelusta.

### 6.1 Vanhustyön asiantuntijoiden näkemykset vanhuspalvelulaista

Ensimmäinen pääluokka sisältää neljä yläluokkaa (Taulukko 1). Yläluokkien sisältämiä alaluokkia on yhteensä neljätoista. Eniten alaluokkia sisältävät yläluokat ”laki on hyvä ikäihmisen näkökulmasta” ja ”lain toimeenpanossa erilaisia haasteita”. Molemmissa näissä on yhteensä viisi alaluokkaa. Yläluokka ”lain toimeenpanossa erilaisia haasteita” on seuraavaksi suurin ja se sisältää kolme alaluokkaa. ”Laki vaikuttaa laatusuositusten noudattamiseen” sisältää yhden alaluokan. Yläluokkien sisältämät alaluokat avataan seuraavaksi yläluokkien otsikoiden alla.

Taulukko 1. Yläluokista pääluokkaan

PÄÄLUOKKA	YLÄLUOKKA
Vanhustyön asiantuntijoiden näkemykset vanhuspalvelulaista	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laki on hyvä ikäihmisten näkökulmasta</li> <li>• Laki vaikuttaa laatusuositusten noudattamiseen</li> <li>• Lain toimeenpanossa erilaisia haasteita</li> <li>• Lain sisältöön ei olla täysin tyytyväisiä</li> </ul>

### 6.1.1 Laki on hyvä ikäihmisen näkökulmasta

Haastateltavat näkevät lain hyvänä varsinkin ikäihmisen näkökulmasta, sillä laki korostaa ikäihmisen asemaa, on asiakaslähtöinen ja lisää yksilöllistä ajattelua.

*”Mun mielestä se asiakkaan ja ikäihmisen asema kautta lain mikä on se kaikkein tärkein.”*

Lain koetaan lisäävän ikäihmisen itsemääräämisoikeuden ja tahdon merkitystä, kun lain velvoitteiden myötä mitään päätöksiä ei saa tehdä ilman asiakkaan suostumusta, vaan ikäihmiset saavat päättää omista asioistaan. Erään haastateltavan mielestä esimerkiksi palautteen kysely on tärkeää, sillä tämän kautta ikäihminen saa äänensä kuuluviin. Toisen haastateltavan mielestä on hyvä, että tulevaisuudessa pariskuntia tahto asua yhdessä esimerkiksi vanhainkodissa on pyrittävä toteuttamaan.

Itsemääräämisoikeuden myötä myös osallisuuden nähdään lisääntyvän, koska laki velvoittaa ikäihmisen osallisuutta esimerkiksi palvelutarpeen kartoituksessa sekä hoito- ja palvelusuunnitelman laadinnassa. Myös tasavertaisuuden nähdään lisääntyvän, kun palvelut toteutetaan samalla tavalla kaikkialla ja ikäihmisillä on samat oikeudet.

### 6.1.2 Laki vaikuttaa laatusuositusten noudattamiseen

Laissa on sisällöltään samoja asioita kuin laatusuosituksessa hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi. Erään haastateltavan mielestä suosituksia noudatetaan paremmin, kun laki on taustalla.

*”Jos laki on taustalla niin sehän tarkoittaa, että niitä noudatetaan.”*

Haastateltavat kokevat, että lakiin perehtymisen lisäksi tulisi lukea myös kunta-liiton julkaisuja sekä laatusuosituksia.

### 6.1.3. Lain toimeenpanossa erilaisia haasteita

Taloudellisen tilanteen ja kuntien koon nähdään vaikuttavan lain toimeenpanoon. Haastateltavat tuovat ilmi, että toimeenpano vaatii paljon resursseja ja henkilökuntaa sekä enemmän rahaa.

*”Jos ajatellaan sitä lakia niin vaatis hirveästi resursseja ja henkilökuntaa.”*

Eräs haastateltava toteaa, että erityisesti erityisasiantuntemuksen saamiseen vaikuttaa käytössä olevat resurssit. Haastateltavien mielestä on haasteellista järjestää palveluja samalla tavalla sivukylille kuin keskustaan. Lisäksi pienten kuntien tilanne mietityttää, koska pitkillä välimatkoilla palvelujen tuottaminen on kallista. Hän myös pohtii saadaanko asiat samalla tavalla kaikkialle.

*”...pitkät matkat on, niin se on aika kallista järjestää niitä palveluja samalla tavalla sinne sivukylille...”*

Erään haastateltavan mielestä lain tulisi olla sovellettavissa alueellisesti ja kuntakohtaisesti, kun taas toinen näkee jo lain sisältävän liikkumavaraa kunnille.

Haastateltavat kokevat myös turhautumista lain toimeenpanoon, koska samanlaisen suunnan löytäminen työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa on haasteellista. He kokevat, että kaikki työntekijät eivät ymmärrä, että lain toimeenpano on yhteistyötä ja kokonaisuus. Myös haasteiden vaativuutta on vaikea hahmottaa.

*”...siinä on niin paljon niitä haasteita, ei niiku ymmärretä että mitä se vaatii...”*

Erään haastateltavan mielestä jotkut eivät ymmärrä lain tarkoitusta eivätkä ole-massaoloa ja asioiden odotetaan vain tapahtuvan. Lisäksi ajatellaan, että poliittisessa päätöksenteossa takerrutaan liikaa asioiden yksityiskohtiin.

Vanhuspalvelulaki tuo mukanaan omavalvontasuunnitelman ja suunnitelman ikääntyneen väestön tukemiseksi. Haastateltavien mielestä näissä laadun arviointia koskevissa velvoitteissa on suuri työ. Haastateltavien kunnissa omavalvontasuunnitelmaa ei ole vielä ja se nähdään suurena asiana saada kaikkiin asumispalveluyksiköihin. Lisäksi haastateltavat kokevat, että suunnitelma ikääntyneen väestön tukemiseksi on vaativa tehdä, eikä sitä ei ole myöskään ollut kunnissa aiemmin.

Haastateltavat näkevät, että lain sisältöä on vaikea ymmärtää, koska pykälien lauseet sisältävät paljon asiaa. He kokevat, että lain sisältö voisi olla selkeämpi.

*”Koen lain henkilökohtasesti hieman epäselvänä. Saisi olla jollakin tavalla selkeämpi.”*

Erään haastateltavan mielestä laki vaatii perehtymistä. Toinen haastateltava kertoo, ettei ole työltään ehtinyt perehtymään lakiin, jonka vuoksi hän ei muista sitä kunnolla.

#### 6.1.4 Lain sisältöön ei olla täysin tyytyväisiä

Haastateltavat näkevät lain hyvänä, mutta sen sisältöä olisi haluttu vielä hieman muuttaa. He arvostelevat lain sisällön laajuutta, koska heidän mielestä asioita ei pidä säädellä liian tarkkaan. Eräs haastateltava kokee, että laissa on liikaa asiaa;

*”Vähemmälläki ihmiset pärjää, ettei tarvi joka ikistä asiaa kauhean tarkoin huolehtia tai olla laissa määrättynä”.*

Haastateltavien näkemys on, että omaisten osuutta hoidossa pitäisi huomioida.

*”Minun mielestä niiku tuntuu että pitäis velvoittaa omaisia enemmän.”*

Haastateltavat kokevat, että omaisia pitäisi saada mukaan terveyden edistämiseen. Myös laitoshoidossa täytyisi tukea enemmän omaisten vierailuja. Erään haasteltavan mielestä jo laissakin korostetaan omaisten mukaan ottamista, muun muassa palvelusuunnitelman tekemisessä, jos ikäihminen sitä itse haluaa.

Vanhuspalvelulaissa ei säädelty henkilöstömitoitusta, mikä herättää haastateltavissa eriäviä mielipiteitä. Osa kokee, että laatusuosituksessa hyvän ikäänymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi oleva henkilöstömitoituksen vähimmäismäärä riittää. Toiset korostavat laadun ja toimintatapojen merkitsevän enemmän kuin henkilöstön määrän. Erään haastateltavan mielestä tarkan henkilöstömitoituksen määrääminen ei ole oleellisinta;

*”Pitäs huomioida sitä asiakkaan avun tarvetta eikä pelkästään niinku sitä asiakkaitten määrää”.*

Kuitenkin osan mielestä henkilöstömitoitus jäi puuttumaan laista ja sitä olisi voinut selkeyttää. Erään haastateltavan mielestä henkilöstömitoituksella voitaisiin tarjota ikäihmisille muutakin kuin perushoitoa.

## 6.2. Vanhustyön asiantuntijoiden näkemykset vanhuspalvelulain tuomista muutoksista kuntien vanhustyöhön

Toinen pääluokka sisältää viisi yläluokkaa (Taulukko 2). Yläluokkien sisältämiä alaluokkia on yhteensä viisitoista. Eniten alaluokkia on yläluokassa ”laitoshoidon vähentyessä kotona asumista ja kuntoutusta tukevia toimenpiteitä lisätään”, jossa on kahdeksan alaluokkaa. Toiseksi eniten alaluokkia on yläluokassa ”vanhustyön henkilöstörakenne muutoksessa”, joka sisältää kolme alaluokkaa. ”Vanhusneuvostoa ja yhteistyötä vahvistetaan tukemaan ikäihmisten kokonaisvaltaista hyvinvointia” yläluokka sisältää kaksi alaluokkaa. Vähiten alaluokkia on yläluokissa ”kuntien palveluiden riittävyyden ja laadun arviointi paranee” ja ”palvelutarpeiden selvittäminen on entistä luotettavampaa”, joissa molemmissa yksi alaluokka. Yläluokkien sisältämät alaluokat avataan seuraavaksi yläluokkien otsikoiden alla.

Taulukko 2 Yläluokista pääluokkaan

PÄÄLUOKKA	YLÄLUOKKA
Vanhustyön asiantuntijoiden näkemykset vanhuspalvelulain tuomista muutoksista kuntien vanhustyöhön	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanhustyön henkilöstörakenne muutoksessa</li> <li>• Kuntien palveluiden riittävyyden ja laadun arviointi paranee</li> <li>• Palvelutarpeiden selvittäminen on entistä luotettavampaa</li> <li>• Vanhusneuvostoa ja yhteistyötä vahvistetaan tukemaan ikäihmisten kokonaisvaltaista hyvinvointia</li> <li>• Laitoshoidon vähentyessä kotona asumista ja kuntoutusta tukevia toimenpiteitä lisätään</li> </ul>

### 6.2.1 Vanhustyön henkilöstörakenne muutoksessa

Jokainen haastateltava kertoi vanhuspalvelulain tuoneen kuntaan uutta asiantuntemusta, muun muassa toimintaterapeutteja, mielenterveys- ja päihdetyöntekijöitä sekä palveluohjaajan. Eräessä kunnassa on suunnitteilla palkata muis-tihoitaja ja muuttaa yksiköistä lähihoitajan työsuhteita geronomiksi tai sosionomiksi. Lain myötä myös yksiköiden hoitohenkilökuntaa lisätään ja ”vanhanaikaisia tutkintoja” muutetaan lähihoitajan tutkintoihin eläköitymisten myötä.

Jokainen haastateltava on sitä mieltä, että kunnan vanhustyön osaamista voitaisiin täydentää geronomin ammattitaidolla.

*”Se saattais olla tulevaisuudessa ihan hyvä, joka hallittis nämä vanhustyöhommat”*

Geronomi nähdään sekä erilaisina palveluohjaajina että muisti- ja kotiutushoitajana, joka vastaisi hyvinvointia edistävästä kotikäynneistä. Geronomin osaamista voisi hyödyntää muutaman haastateltavan mielestä myös erilaisissa vanhus-tenasiantuntijaryhmissä. Geronomin nähdään vievän hoidon pois sairauskeskisydestä ja lisäävän kuntouttavaa työtettä sekä asiakkaitten omien voimavarojen korostamista.

*”Geronomi olis kentällä kuntouttavan työtteen valvoja.”*

*”...geronomi voisi tehdä niin sitä kuntouttavaa työtettä, kun siihen ei tarvitse olla kuntoutuksen ammattilainen...”*

Eräs haastateltava näkee geronomin hyödyllisenä, mutta vierastaa ajatusta, että pelkästään kyseisellä koulutuksella alettaisiin esimiehentehtäviin.

Haastateltavat tuovat esiin tarpeen vanhustyön erityisasiantuntemuksesta. Puolet haastateltavista on sitä mieltä, että kuntiin tarvittaisiin oma tai naapuri kuntien kanssa yhteinen geriatri, sillä vanhusten asiat ovat niin kokonaisvaltaisia. Eräs haastateltava näkee kuntaansa tarvittavan sosiaalityöntekijän, joka olisi keskittynyt erityisesti ikäihmisten asioihin. Suunhoidon ja ravitsemuksen erityisasiantuntemuksen nähdään olevan myös tarpeellinen eräässä kunnassa.

### 6.2.2 Kuntien palveluiden riittävyyden ja laadun arviointi paranee

Vanhuspalveluiden toimeenpanon myötä kuntien palveluiden riittävyyden ja laadun arviointi paranee, sillä palautteenkeruujärjestelmiä kehitetään tulevaisuudessa. Eräässä kunnassa on suunnitteilla aivan uusi palautteenkeruujärjestelmä, jolla ikäihmisten mielipiteet saataisiin paremmin tietoon. Eräs haastateltava

tavista kertoo, ettei kunnassa ole ennen tehty kyselyjä, mutta lain myötä olisi tarkoitus aloittaa kyselyt kotipalvelun asiakkaille ja heidän omaisilleen. Yksi haastateltavista kertoo, että kunnan asiakastyytyväisyyskyselyjä kehitetään;

*”...jatkossa tehhään niin että ne on joka syksy, kerran vuodessa todennäköisesti.”*

### 6.2.3 Palvelutarpeiden selvittäminen on entistä luotettavampaa

Lain myötä ikäihmisten palvelutarpeiden selvittäminen on entistä luotettavampaa, kun laki tuo kuntiin uusia arviointijärjestelmiä. Kaikki haastateltavat ilmoittavat, että kunnissa on otettu jo käyttöön uusia arviointi- ja kirjaamismenetelmiä.

*”Otettu uusi kirjaamis- ja arviointijärjestelmä. On järjestetty koulutusta näihin.”*

Eräs haastateltava on erittäin mielissään uudesta arviointijärjestelmästä, sillä sen avulla toimintakykyä pystytään käymään läpi laajemmin sekä toimintakykyvajetta parantamaan.

### 6.2.4 Vanhusneuvostoa ja yhteistyötä vahvistetaan tukemaan ikäihmisten kokonaisvaltaista hyvinvointia

Kaikki haastateltavat kertovat vanhusneuvoston toimivan kunnissa, joissakin jo ennen vanhuspalvelulain velvoitetta. Haastateltavat näkevät vanhusneuvoston roolin erittäin tärkeänä varsinkin ikäihmisten osallisuuden, toimijuuden ja vaikutusmahdollisuuksien vahvistajana ja toivovat vanhusneuvostojen toiminnan olevan aktiivista varsinkin niissä kunnissa, missä toiminta on tähän asti ollut melko hiljaista.

*”Sitten meillä on niinku vanhusneuvosto, joka on keskeinen toimija ikäihmisten osallisuuteen liittyvissä asioissa.”*

Haastateltavat kokevat ikäihmisten mielipiteiden tulevan kuuluviin helposti vanhusneuvoston kautta, kunhan vain vanhusneuvosto laittaa asioita vireille ja pääsee osallistumaan päätöksiin.

Myös erilaisen yhteistyön kautta pyritään lisäämään ikäihmisten hyvinvointia; osallisuutta ja itsenäistä suoriutumista. Puolet haastateltavista kertoo yhteistyön eri toimijoiden välillä olleen aktiivista jo pitkään, mutta osa haastateltavista myöntää, että yhteistyötä pitäisi vielä harjoitella tai että sitä on alettu kehittämään vasta lain velvoitteen myötä. Eräs haastateltava kertoo etenkin suunnitelman ikääntyneen väestön tukemiseksi tuoneen lisää ajatusta yhteistyöstä.

Velvoite yhteistyöstä nähdään hyvänä, koska sen avulla vältytään ihmisten luukkuttamiselta eli juoksuttamiselta pisteeltä toiselle. Yhteistyön nähdään täydentävän myös henkilöstömitoitusta; yhteistyökumppanit voivat tarjota ikäihmisille virikkeitä.

*”On pyritty ottaa matkaan niitä järjestöjä siihen, että saataisi enemmän sinne arkeen sitä toimintaa ja että hyödynnetään eri tahoja.”*

Erään haastateltavan mielestä toimijoiden toiminta ei myöskään saisi olla liian sektoroitua, jos ikäihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia halutaan tukea.

Erilaisia tavoitteita on yhteistyölle jo asetettu; eräs haastateltava kertoo suunnittelevansa kyläkierrosta, jossa palvelut ja virkamiehet tulevat tutuiksi ikäihmisille, jolloin kynnyks palveluiden hakuun ei olisi niin korkea. Osa haastateltavista kertoo myös kunnissa järjestettävän tilaisuuden, jossa eri toimijat kerätään yhteen ja yhteistyökuvioista sovitaan. Eräs haastateltava kertoo kotipalvelun tavoitteista luoda yhteistyötä enemmän kolmannen sektorin kanssa, jolloin saataisiin palveluja niille henkilöille, jotka eivät vielä ole kotipalvelun asiakkaita.

Kuntouttavaan tulokseen tähdätään moniammatillisella yhteistyöllä fysioterapeutin ja toimintaterapeutin kanssa. Moni haastateltava kertoo yhteistyökuvioista myös eri oppilaitosten kanssa, jossa opiskelijoiden tavoitteena on kuntouttaa ikäihmisiä ja luoda heille erilaisia aktiviteetteja.

### 6.2.5 Laitoshoidon vähentyessä kotona asumista ja kuntoutusta tukevia toimenpiteitä lisätään

Kunnissa on alettu toteuttamaan laitoshoidon purkamista muun muassa muuttamalla yksiköiden toimintaa siten, että ainoastaan akuuttihoidon tarpeessa olevat henkilöt hoidetaan sairaalassa ja kaikki potilaat yritetään kotiuttaa tai sijoittaa sopiviin asumisyksiköihin mahdollisimman nopeasti. Myös turha asuminen vuodeosastoilta pyritään lopettamaan, jotta vuodeosaston paikat olisivat lääketeieteellistä hoitoa tarvitsevien käytössä. Haastateltavat näkevät edellä mainittujen suunnitelmien toteutumiseen tarvittavan lisää asumispalveluyksiköitä ja tehostettua palveluasumista. Eräs haastateltava kertoo kotihoidon asiakkaiden olevan huonokuntoisempia, jotka mieluummin sijoitettaisiin tehostetun palveluasumisen yksiköihin, jos paikkoja olisi. Myös kuntoutusta ja lisätyöntekijöitä tarvitaan, kun laitoshoidon vähennetään.

Haastateltavien mielestä laitoshoidon purkamiseen tarvitaan myös asennemuutosta. Erään haastateltavan mielestä laitospaikkojen vähenemisen vastaus on ajatustavan muuttuminen. Hänen mielestään laitospaikkojen vähentäminen lähtee ihmisestä itsestään;

*”Tavallaan se ajattelun ja toiminnan muutos pitää lähteä ihmisistä itsestä.”*

Tämän hän näkee olevan iso haaste. Toinen haastateltava on sitä mieltä, että ihmisten käsitykset sairaalan toiminnasta pitäisi muuttua; sairaala ei ole kenenkään koti vaan väliaikainen paikka hoitoa tarvitseville.

*”...mutta sairaalahan ei ole kenenkään koti ja se on nyt vasta tullut pikku hiljaa sieltä että kestää kauan enneku sellainen ajatus muuttuu.”*

Haastateltavat haluaisivat myös, että asiakkaiden ja omaisten asenne kotipalvelua ja kuntouttavaa työtä kohtaan muuttuisi. Kotipalvelun ja kuntouttavan työotteiden tarkoituksena ei ole tehdä asioita puolesta vaan edistää kotona asumista ja itsenäistä selviytymistä.

Vaikka haastateltavat näkevät laitoshoidon uudet kriteerit hyvänä asiana, on laitoshoidon vähentäminen myös hyvin haasteellista. Osa haastateltavista näkee laitospaikkojen vähentämisen vievän paljon aikaa, kun taas toiset ajattelevat vain maksupolitiikan muuttuvan. Kuitenkin he ovat samaa mieltä siitä, että vähentäminen vaatii hyvää suunnittelua. Erään haastateltavan mielestä kaikkia laitospaikkoja ei tulisi kokonaan lopettaa, sillä niille on aina tarvetta.

Jokainen haastateltava kertoo kuntansa kotihoidon toiminnan kehittyvän ja laajentuvan, jotta kotona asumista tuettaisiin yhä enemmän; palvelua tarjotaan sivukylille keskustan lisäksi ja henkilöstöä lisätään. Kotihoidon tavoitteeksi mainitaan muun muassa henkilöstön pieni vaihtuvuus, asiakaslähtöinen toiminta ja kuntoutus arjessa. Kotihoidon laajennuksen haasteita on kuitenkin asiakkaiden riittävyys sekä toisaalta liian kotipalvelun tarjoaminen, jolloin kuntouttava vaikutus voi kääntyä päinvastoin toimintakyvyn heikentäjäksi, kun asioita tehdään turhaan puolesta.

Kaikki haastateltavat ovat sitä mieltä, että kuntoutukseen on panostettava enemmän, jotta ikäihmiset voisivat asua kotonaan mahdollisimman pitkään. Haastateltavat kertovat, että työntekijöitä kannustetaan kuntouttavaan työtöteeseen eri yksiköissä, mutta myöntävät että siinä olisi myös edelleen kehitettävää. Kuntouttavassa työtöteessä monet haastateltavat kertovat hyödyntävänsä kunnan fysioterapeutin ammattitaitoa. Eräs haastateltavista sanoo, että lääkärille viedään entistä enemmän ehdotuksia asiakkaiden kuntoutusjaksoista. Monet haastateltavat pitävät myös lain tärkeimpänä asiana kuntoutuksen osuutta ja sen lisäämistä hoito- ja palvelusuunnitelmiin.

Kotihoidon laajentamisen lisäksi kotona asumista tuetaan hyvinvointia edistävän ja ennaltaehkäisevän toiminnan kehittämällä.

*”Ennaltaehkäisevät palvelut korostuu laissa, joten ollaan tännekin organisoimassa ennaltaehkäisevää toimintaa ja siihen resurssointia.”*

Eräässä kunnassa aloitellaan ennaltaehkäiseviä kotikäyntejä lain voimaantulon myötä. Haastateltavat kokevat nämä erittäin hyvänä keinona nähdä asiakkaan todellinen toimintakyky tämän asuinympäristössä. Kotikäynneillä nähtäisiin myös puutteet, jotka haittaavat itsenäistä suoriutumista. Myös julkisten tilojen esteettömyyttä on kartoitettu uudessa tapahtumassa, jolla edesautetaan ikäihmisten turvallista liikkumista ja osallistumista kodin ulkopuolisiin tapahtumiin. Suunnitelmissa on myös päivätoiminnan kehittäminen ja laajentaminen sekä omaishoitajien että ikäihmisten sosiaalisen vuorovaikutuksen ja osallisuuden tueksi. Hyvinvointia edistävään toimintaan panostetaan myös seniorineuvolan perustamisella.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TULOSTEN TARKASTELU

### 7.1 Vanhuspalvelulain toimeenpano testaa johtamistaitoja

Vanhuspalvelulain toimeenpano on muutosprosessi, joka haastaa etenkin vanhustyön johtajat ja esimiehet testaten heidän johtamistaitojaan. Tuloksista voidaan päätellä, kuinka vanhustyön asiantuntijat ovat selvinneet omasta johtamisestaan ja minkälaisia haasteita se on heille tuottanut.

Tuloksista käy ilmi, että haastateltavat pitävät lain toimeenpanoa haastavana. He näkevät, että toimeenpanoon vaikuttaa kuntien taloudellinen tilanne, koko ja muut voimavarat. Tästä voidaan päätellä, että haastateltavat ovat valmistautuneet lain tuomiin muutoksiin ajatellessaan, minkälaiset resurssit heidän omilla kunnillaan on toteuttaa lakia. Arikosken ja Sallisen (2007) mukaan tämä on yksi esimieheltä vaadittava ominaisuus muutosprosessissa.

Tuloksissa haastateltavat pohtivat myös työntekijöiden asenteen vaikutusta muutokseen. Heidän mielestään muutokset lähtevät ihmisestä itsestään ja ajatustapojen muuttumisesta. On hyvä, että haastateltavat tiedostavat, kuinka tärkeä merkitys työntekijöiden asenteella ja suhtautumisella on muutoksen tehokkaaseen etenemiseen. Tuloksista nousee esiin kuitenkin turhautuneisuus työntekijöiden välinpitämättömään suhtautumiseen lakia kohtaan. He eivät haastateltavien mielestä ymmärrä lain olemassaoloa tai tee sen eteen tarvittavaa.

Vaikka haastateltavat tietävät, kuinka työntekijöiden suhtautuminen vaikuttaa muutosprosessin etenemiseen, voidaan tästä päätellä, etteivät he ole käyttäneet kaikkia mahdollisia keinoja saadakseen työntekijöitään sitoutumaan lakiin. Tätä suhtautumista voitaisiin muuttaa ottamalla työntekijät paremmin osaksi muutosta, jolloin he näkisivät oman kädenjälkensä muutoksessa. Haastateltavien kannattaa kiinnittää huomiota myös tiedottamiseen; jos työntekijät elävät epävarmuudessa ja kokevat saavansa liian vähän tietoa muutoksista suhtautuminen voi olla negatiivinen (Arikoski & Sallinen 2007, 91;99).

Haastateltavat kertovat pitävänsä lakia hyvänä ikäihmisten näkökulmasta, mutta kaikkeen sisältöön eivät ole tyytyväisiä. Eriäviä mielipiteitä nousi etenkin työntekijöitä koskevasta henkilöstömitoituksesta. Tällainen suhtautuminen lakia kohtaan voi johtua siitä, etteivät haastateltavat koe päässeensä vaikuttamaan asiaan, kuten Arikoski ja Sallinen (2007) edellä kertovat. Lain valmistelun aikana asiasta kiinnostuneiden on ollut kuitenkin mahdollista kommentoida lakiluonnosta (Välimäki 2012, 11, hakupäivä 8.11.2014). Kyseinen mahdollisuus on saattanut jäädä esimerkiksi huonon informaation vuoksi huomaamatta. Haastateltavat kokivat myös, että lain sisältö on epäselvä ja vaikea ymmärtää. Tämä voi tuoda haasteita johtamiselle. Tässä tilanteessa haastateltavien on selvitettävä lain epäselvyydet, jotta voivat johtaa ja sitoutua muutokseen (Arikoski & Sallinen 2007, 101).

## 7.2 Geronomi vastaa vanhuspalvelulain haasteisiin

Vanhuspalvelulain tavoitteena on terveen ja toimintakykyisen ikääntymisen turvaaminen, jonka saavuttamiseksi on lisättävä ennaltaehkäisevää ja kuntoutusta tukevaa toimintaa. Tuloksista käy ilmi monessa kohtaa kuntien tarkoitus lisätä esimerkiksi kuntouttavaa toimintaa. Tulosten mukaan haastateltavat sijoittaisivat geronomin työskentelemään juuri ennaltaehkäisyn ja kuntoutuksen pariin. He näkevät geronomin myös osana asiantuntijaryhmiä.

Kuntoutuksen keskeisenä periaatteena on hyödyntää kuntoutujan omia voimavaroja ja ongelmien sijaan keskittyä mahdollisuuksiin (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2003, 42–43). Geronomin koulutuksessa painotetaan juurikin voimavaralähtöisyyttä ja ikäihmisen yksilöllisyyttä. Yleensä kuntouttavan työtteen katsotaan liittyvän ainoastaan fyysiseen puoleen, jota myös painotetaan muita enemmän, vaikka yhtä tärkeitä ovat myös psyykkiset ja sosiaaliset asiat (Järvikoski & Härkäpää 2011, 23). Koulutuksensa laaja-alaisuuden puolesta geronomilla olisi hyvät mahdollisuudet toimia kuntouttavan työtteen edistäjänä ja muuttaa käsitystä siitä, että kuntoutus liittyy ainoastaan fyysisiin seikkoihin.

Ennaltaehkäisevän työn tarkoitus on ylläpitää ihmisten terveyttä ehkäisemällä sairauksia ja edistää hyvinvointia erilaisten palveluiden, neuvonnan ja ohjauksen avulla (Terveyspalvelut 2014). Geronomin koulutuksessa painottuu myös ennaltaehkäisevä työ ja hyvinvoinnin edistäminen eri toimintaympäristöissä.

Suomen vanhustyössä on tapahduttava muutoksia, jotta voidaan vastata ikärakenteen muutoksen tuomiin tarpeisiin ja vanhustalvelulain vaatimuksiin. Muutoksiin vastaaminen edellyttää lisää vanhustyön osaajia, joilla on muun muassa laaja-alaista näkemystä ja kehittämisosaamista. Näemme, että geronomi vastaa tähän tarpeeseen laaja-alaisella ja ennaltaehkäisevällä työtoteellaan.

Mielestämme geronomi voisi olla osaamisensa puolesta myös osana kehittäjä- ja asiantuntijatyöryhmiä ja valmistella esimerkiksi vanhustalvelulain tapaisia lakeja. Suomen vanhustyön tilanteen takia koemme, että geronomin ammattitaidolle on tarvetta ja työpaikkojakin paljon tulevaisuudessa, kun ammatti tulee tunnetummaksi.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kuvata vanhustyön asiantuntijoiden näkemyksiä vanhuspalvelulaista sekä lain tuomia muutoksia kuntien vanhustyöhön. Lisäksi halusimme selvittää geronomien työllistymismahdollisuuksia kunnissa. Haastateltavat olivat vanhustyön asiantuntijat, jotka työskentelevät eri työtehtävissä Lapissa.

### 8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Olemme pyrkineet noudattamaan koko opinnäytetyöprosessin aikana hyvää tieteellistä käytäntöä, jotta tutkimuksemme olisi uskottava ja eettisesti oikein. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu toimintatapojen noudattaminen, huolellisuus sekä tarkkuus tutkimuksessa ja tulosten julkaisemisessa. Olemme välttäneet virheellistä viittaamista muihin teoksiin, tutkimustulosten huolimattonta analysointia sekä muiden tutkijoiden esittämien tulosten esittämistä omina. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 129 -130.)

Valitsimme tämän aiheen, koska olemme kiinnostuneita vanhuspalvelulaista ja tutustuminen siihen on tärkeää tulevan ammattimme kannalta. Opinnäytetyön hyödyntäminen aiheen tutkimiseen oli hyvä keino, koska jossakin vaiheessa lakiin tutustuminen olisi ollut edessä. Toimimme näin eettisesti oikein, kun valitsimme aiheen, joka kiinnostaa meitä. Opinnäytetyö on pitkä prosessi, joten omasta aiheesta kannattaa olla kiinnostunut, jotta siitä innostuu vielä kuukausienkin päästä. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006, 9, hakupäivä 9.2.2014.) Tällöin pystyimme tekemään työtä huolellisesti ja eettisiä periaatteita noudattaen. Myös aiheen valintaa pohdimme eettisesti eri kannoilta: saako, voiko tai pitääkö aihetta tutkia (Pohjola 2007, 18). Mielestämme tätä aihetta pitää tutkia, koska vanhuspalvelulaki on ajankohtainen; osa sen vaatimista muutoksista on tapahtunut, osa meneillään ja osa tuloillaan. Laki on myös merkityksellinen, koska se koskee koko maata: etenkin ikäihmisiä, heidän omaisiaan ja heidän kanssaan työskenteleviä ammattilaisia. Tämän takia on hyvä selvittää, miten laki koetaan ja mitä muutoksia se on jo tuonut.

Aineiston keruun tärkeät osat ovat rehellisyys ja avoimuus. Meidän oli tärkeää avata tutkimuksen tarkoitus mukana oleville henkilöille. (Pohjola 2007, 19.) Eri-tyisesti ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen tuottaminen vaatii tutkijoita noudattamaan hyvää tutkimuskäytäntöä. Ensisijaisesti meidän tuli muistaa kunnioittaa tutkittavien ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006, 20, hakupäivä 9.2.2014.) Tämän lisäksi kiinnitimme huomiota tutkittavien henkilöiden anonymiteettiin. Se on eettisesti erittäin merkittävä asia; tutkittavien henkilötiedot eivät saa tulla ilmi missään vaiheessa tutkimusta. Ilmaisimme myös heille selvästi sen, jotta he voivat luottaa tutkimukseen ja meihin tutkijoina. Haastateltavilla oli myös mahdollisuus lopettaa haastattelun milloin vain.

Tutkimuksemme tulokset tulevat julki yhteiskunnalle, jolloin meidän tuli miettiä eettisyyttä myös tiedon julkistamisen näkökulmasta. Jotta tutkimus olisi eettisesti taipumaton, täytyi meidän tarkastella tutkimusprosessin eri vaiheiden kestävyttä ja niiden merkityksiä yhteiskunnalle. Meidän tuli pohtia käyttämiämme käsitteitä sekä analyysiemme tuloksia tarkoin, koska tutkimus voisi saada aikaan seurauksia, saattaisi muuttaa käsityksiä ja vaikuttaa lukijoiden mielipiteisiin. (Pohjola 2007, 12; 24.) Tutkimuksessa mietimme minkälaisia mielipiteitä ja ajatuksia tutkimustulokset voivat herättää lukijoissa. Emme halua antaa vääränlaista kuvaa vanhuspalvelulaista, ettei lukijoiden luottamus lakia kohtaan muutu. Olimme tarkkoja käyttämissämme käsitteissä sekä tulosten analyysissa.

Opinnäytetyössämme näkyy kaksi triangulaatiotyyppiä, jotka kasvattavat tutkimuksemme luotettavuutta. Ensimmäinen on tutkijatriangulaatio, joka tarkoittaa, että samaa aihetta tutkii useampi tutkija. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 142.) Hyödyimme tutkijatriangulaatiosta, koska meillä oli aina kaksi näkökulmaa katso-massa eri vaiheita. Meillä oli joka vaiheessa tapana aloittaa työstäminen erikseen, jonka jälkeen käsitelimme niitä yhdessä. Koimme, että tällä taktiikalla molempien näkökulmat tulivat työssä esiin. Toisena on aineistotriangulaatio, joka tarkoittaa, että tutkimuksessa keräämme tietoa monelta eri henkilöltä, joilla on hieman eri työtehtävät (Tuomi & Sarajärvi 2002, 142). Haastateltavien eri työnkuvat antoivat mahdollisuuden tutkia asiaa eri kontekstista. Työn luotettavuutta on pyritty kasvattamaan myös avaamalla luokittelun polkua lukijalle (Liitteet 4 & 5), koska lähteiden käyttö jäi hieman vähäiseksi.

## 8.2 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön tekeminen oli opettavainen, mutta myös raskas ja monimutkainen prosessi. Aluksi oli vaikeuksia opinnäytetyömme aiheen kanssa, joka on matkalla muuttunut monta kertaa ja näin hidastanutkin alkuperäisen suunnitelman mukaista etenemistä. Opinnäytetyön lopullisen aiheen muodostaminen vei paljon aikaa, joka jälkeensä turhauttaa, koska menetimme paljon työtunteja. Tästä viisaampina, tiedämme nyt kuinka tärkeää on pohtia aiheen valintaa ja sen rajausta ennen työhön ryhtymistä. Lopullisen aiheen varmistuttua työskentely eteni onneksi jouhevasti ja saimme helposti haastateltavat opinnäytetyöhömme.

Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitunut teemahaastattelu opetti meitä toteuttamaan haastattelut luotettavasti ja eettisesti. Olemme tyytyväisiä haastatteluihin, mutta jälkeensä ajateltuna olisimme saaneet niistä enemmän irti, jos olisimme tehneet ne yhdessä. Tämä olisi ollut mahdollista vasta kesän jälkeen, mutta silloin olisi tullut liian kiire ja aikataulumme olisi venynyt. Opinnäytetyöprosessin vaiheista haastavin on mielestämme ollut analyysivaihe.

Parityöskentely on ollut haastavaa, koska olemme molemmat enemmän yksilösuorittajia kirjallisuustehtävissä. Se kasvatti kärsivällisyyttä ja kykyä sietää muuttuvia aikatauluja. Olemme oppineet myös tekemään kompromisseja ja sopimaan erimielisyydet rakentavasti. Parityöskentelystä huolimatta teimme opinnäytetyötä paljon myös erikseen: jaoimme työtehtävät kummankin vahvuuksien mukaan. Olemme tyytyväisiä, että teimme opinnäytetyön yhdessä, koska olemme saaneet toisistamme vertaistukea ja patistaneet vuorotellen toisiamme epätoivonhetkinä eteenpäin. Toisesta on ollut hyötyä etenkin toisen näkökulman antajana. Vahvuudeksi nousi myös samansuuntainen työmoraalimme; haluamme molemmat esimerkiksi tehdä asiat hyvissä ajoin.

Opinnäytetyö lähetettiin haastateltaville, jolloin he voivat hyödyntää lopputulosta työssään ja lain toimeenpanossa. Opinnäytetyömme tuloksista ja johtopäätöksistä on hyötyä vanhuspalvelulain toimeenpanossa, koska ne paljastavat haasteellisimmat kohdat, jolloin niissä pystytään avustamaan muun muassa anta-

malla selkeämpiä ja yksityiskohtaisempia ohjeita. Opinnäytetyötämme voi hyödyntää myös opetusmateriaalina.

Opinnäytetyön tulokset vahvistavat meille sen, että geronomin osaamiselle on tarvetta, jonka vuoksi geronomin ammattitaitoa olisi syytä markkinoida ja mainostaa entistä enemmän. Oli myös kiva huomata, että geronomi nähdään monissa erilaisissa työtehtävissä, joka avaa mahdollisuuden työllistyä moniin työpaikkoihin. Toivottavasti opinnäytetyömme herättää ihmiset huomaamaan geronomin ammattitaidon tarpeellisuuden.

### 8.3 Jatkotutkimusaiheet

Mielestämme aiheemme on ajankohtainen ja erittäin mielenkiintoinen, koska vanhuspalvelulain toimeenpano on juuri nyt käsillä ja muutokset näkyvillä. On mielenkiintoista nähdä, kuinka vanhuspalvelut muuttuvat lain myötä. Tutkimuksen aiheena vanhuspalvelulaki on kuitenkin myös erittäin haasteellinen, koska vastaavaa lakia ei ole muualla emmekä näin saaneet vertailukohdetta. Myös tutkittua tietoa on melko vähän. Jatkotutkimuksena olisi kiinnostavaa nähdä, ovatko ikäihmiset huomanneet muutoksia vanhuspalveluissa. Lisäksi voisi selvittää näkemyksiä laista rivityöntekijöiltä, koska aihetta on kritisoitu heidän keskuudessaan (Siironen 2013). Kuinka vanhuspalvelulaki on muuttanut heidän työtään?

## LÄHTEET

- Aejmelaeus, R., Kan, S., Katajisto, K-R. & Pohjola, L. 2007. Erikoistu vanhus-työhön. WSOY Oppimateriaalit Oy, Helsinki.
- Arikoski, J. & Sallinen, M. 2008. Vastarinnasta vastarannalle – Johda muutos taitavasti. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.
- Bergström, E. & Hakala, K. 2014. Vanhuspalvelulaki. Luettu 24.2.2014 <http://lib.eduskunta.fi/Resource.phx/kirjasto/oikeudellinentieto/tietopakettit/vanhuspalvelulaki.htx>
- Guzenina-Richardson, M & Katainen, J 2012. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemista sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista sekä laiksi terveydenhuoltolain 20 §:n kumoamisesta. Viitattu 21.4.2014 <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2012/20120160>
- Heino, H. & Taskinen, H. 2012. Lähijohtaja muutosjohtajana terveydenhuollon organisaatiossa – edistävät ja estävät tekijät. Premissi. 6/2012.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Gaudeamus Helsinki University Press: Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13.painos. Otavan kirjapaino Oy: Keuruu
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Tammi: Vantaa.
- Honkanen, H. 2006. Muutoksen agentit – Muutoksen ohjaaminen ja johtaminen. Edita: Helsinki.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. WSOYpro Oy, Helsinki.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2003. Kuntoutumisen mahdollisuudet. WS Bookwell Oy, Porvoo.
- Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Sanoma Pro Oy, Helsinki.
- Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi. 2013. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisu 2013:11.
- Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980.
- Murthy, C.S.V. 2007. Change Management. Himalaya Publishing House. Luettu 1.11.2014 osoitteesta URL: <http://ez.lapinamk.fi:2054/lib/ramklibrary/reader.action?docID=104155384>

- Orridge, M. 2009. Change leadership. Ashgate Publishing Ltd. Viitattu 1.11.2014  
<http://ez.lapinamk.fi:2054/lib/ramklibrary/reader.action?docID=10325965>
- Parjanne, M.-L. 2004. Väestön ikärakenteen muutoksen vaikutukset ja niihin varautuminen eri hallinnonaloilla. Edita Prima Oyj: Helsinki.
- Pitkäkari, A. 2010. Laadullisen tutkimuksen tekijälle. Luettu 27.1.2014  
URL:[http://www.samk.fi/download/13153\\_Laadullisen\\_tutkimuksen\\_tyokirja\\_APitkaranta.pdf](http://www.samk.fi/download/13153_Laadullisen_tutkimuksen_tyokirja_APitkaranta.pdf)
- Pohjola, A. 2007. Eettisyyden haaste tutkimuksessa. Teoksessa: Saari, E. & Viinamäki, L. (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Jyväskylä.
- Puusniekka, A. & Saaranen- Kauppinen, A. 2006. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto Tulostettu 9.2.2014  
[http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv\\_pdf/KvaliMOTV.pdf](http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf)
- Siironen, S. 2013. Vanhuspalvelulaki voimaan – alalla työskentelevät kritisoivat. Tulostettu 5.11.2014. [http://yle.fi/uutiset/vanhuspalvelulaki\\_voimaan\\_-\\_alalla\\_tyoskentelevat\\_kritisoivat/6711503](http://yle.fi/uutiset/vanhuspalvelulaki_voimaan_-_alalla_tyoskentelevat_kritisoivat/6711503)
- Soramäki, S. 2014. HealtOn. Muutoksessa mukana – koulutus 13.5.2014.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Tietoa kuntapäätäjille vanhuspalvelulaista. Tulostettu 3.11.2014  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=7724561&name=DLFE-26652.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=7724561&name=DLFE-26652.pdf)
- Terveyspalvelut 2014. Viitattu 7.11.2014  
[http://www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/terveyspalvelut](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/terveyspalvelut)
- Tilastokeskus 2010. Suomen tilastollinen vuosikirja. Multiprint Oy: Helsinki
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus –sisällönanalyysi. Gummerus kirjapaino Oy: Jyväskylä
- Valkonen, L. 2011. Vanhuspalvelulaki laadittava pikaisesti – Palveluiden valvonta kuntoon. Uutiset 24.11.2011. Luettu 24.2.2014  
<http://www.vtkl.fi/fin/ajankohtaista/?nid=228>
- Valtioneuvoston kanslia 2004. Hyvä yhteiskunta kaikenikäisille. Edita Prima Oyj: Helsinki.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Tammi: Keuruu.
- Virnes, E. 2013. Vanhuspalvelulaki. Luettu 26.11.2013  
<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/soster/sosiaalipalvelut/ikaantyneet/vanhuspalvelulaki/Sivut/default.aspx>

Välimäki, K. 2012. Ohjausryhmän muistio – Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. Luettu 8.11.2014  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=5065240&name=DLFE-19627.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-19627.pdf)

Väestötilastot 2012. Luettu 24.5.2014  
[http://www.tilastokeskus.fi/til/vaenn/2012/vaenn\\_2012\\_2012-09-28\\_tau\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/vaenn/2012/vaenn_2012_2012-09-28_tau_001_fi.html)

## LIITTEET

Liite 1	Teemahaastattelurunko
Liite 2	Saatekirje
Liite 3	Suostumuslomake
Liite 4	Luokittelu esimerkki 1
Liite 5	Luokittelu esimerkki 2

## TEEMAHAASTATTELURUNKO

Liite 1

Haastattelun teemat	Haastattelukysymykset teemaan liittyen
<p>1) Näkemykset ja kokemukset vanhuspalvelulaista</p> <p>– näkemykset</p>	<p><b>Millaiseksi koette vanhuspalvelulain?</b></p>
<p>2) Vanhuspalvelulain tuomat muutokset kunnan vanhustyöhön</p> <p>– muutokset</p> <p>– asiantuntijuus (geronomin työllistyminen)</p>	<p><b>Kuinka kunnassanne turvataan mahdollisimman terve ja toimintakykyinen ikääntyminen?</b></p> <p><b>Kuinka kunnassanne tuetaan ikääntyneiden osallisuutta ja toimijuutta?</b></p> <p><b>Kuinka kunnassanne taataan monipuolinen asiantuntemus?</b></p> <p><b>Miten johtamisessasi tuet ikäihmisen toimintakykyä ja terveyttä?</b></p>

**SAATEKIRJE HAASTATTELUTUTKIMUKSEEN**

Hyvä vanhustyön asiantuntija,

olemme Lapin ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden geronomiopiskelijat Pilvi Niemi ja Noora Nordlund. Teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012). Tavoitteena on kuvata vanhustalvelulain tuomia muutoksia kuntanne vanhustyöhön sekä teidän näkemyksiänne asiasta. Haastattelu nauhoitetaan ja suoritetaan yksilöhaastatteluna, joka kestää noin 1-1½ tuntia. Haastattelupaikka sovitaan lähemmin.

Osallistuminen on teille vapaaehtoista ja henkilötietonne sekä työnimikkeenne säilyvät salassa koko tutkimuksen ajan. Haastatteluaineistoa käytetään ainoastaan opinnäytetyöhömmme, jonka jälkeen se hävitetään asianmukaisesti.

Toivomme teidän osallistuvan haastatteluun. Otamme teihin yhteyttä muutaman päivän sisällä. Tarvittaessa voitte pyytää lisätietoja sähköpostitse tai puhelimitse.

Pilvi Niemi  
tutkija, geronomiopiskelija  
pilvi.niemi@edu.lapinamk.fi  
p. xxx xxxxxxx

Noora Nordlund  
tutkija, geronomiopiskelija  
noora.nordlund@edu.lapinamk.fi  
p. xxx xxxxxxx

**SUOSTUMUSLOMAKE**

"Vanhustyön asiantuntijoiden näkemykset  
vanhuspalvelulaista ja lain tuomat muutokset kunnan vanhustyöhön"  
Vanhustyön koulutusohjelma, Geronomi (AMK)

Teitä on pyydetty osallistumaan yllämainittuun opinnäytetyöhön ja olette saaneet informaatiokirjeen ja suullista tietoa tutkimuksesta sekä tilaisuuden kysyä lisätietoa tutkimukseen liittyen.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja teillä on oikeus kieltäytyä siitä sekä perua suostumuksenne missä vaiheessa tahansa ilmoittamatta syytä. Tietonne, kuten myös työnimikkeenne pidetään salassa ja käsitellään luottamuksellisesti.

*paikka*\_\_\_\_.\_\_\_\_.2014

*paikka*\_\_\_\_.\_\_\_\_.2014

**Suostumuksenne tutkimukseen: Suostumuksen vastaanottajat:**

\_\_\_\_\_  
Henkilön allekirjoitus

\_\_\_\_\_  
Tutkijan allekirjoitus

\_\_\_\_\_  
Nimenselvennys

\_\_\_\_\_  
Nimenselvennys

\_\_\_\_\_  
Tutkijan allekirjoitus

\_\_\_\_\_  
Nimenselvennys

## Luokittelu esimerkki 1

Pelkistetyt ilmaukset →	Alaluokka →	Yläluokka →	Pääluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitään ei tehdä ilman asiakkaan suostumusta.</li> <li>Vanhukset saavat päättää omista asioistaan.</li> </ul>	Ikäihmisen itsemääräämisoikeutta korostetaan	Laki on hyvä ikäihmisen näkökulmasta	Vanhustyön asiantuntijoiden näkemykset vanhushpalvelulaista
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ikäihminen osallinen hoito- ja palvelusuunnitelman laadinnassa.</li> <li>Laki tuo esille ikäihmisen osallisuutta ja toimijuutta.</li> </ul>	Laki lisää ikäihmisen osallisuutta		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lain toimeenpanoon tarvitaan enemmän rahaa</li> <li>Vaatii hirveästi resursseja ja henkilökuntaa.</li> </ul>	Taloudellinen tilanne vaikuttaa lain toimeenpanoon	Lain toimeenpanossa erilaisia haasteita	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pienillä kunnilla haasteellinen monien velvoitteiden takia.</li> <li>Haasteellista järjestää palveluja sivukylille samalla tavalla kuin keskustaan.</li> </ul>	Kuntien koon nähdään vaikuttavan lain toimeenpanoon		

## Luokittelu esimerkki 2

Pelkistetyt ilmaukset →	Alaluokka →	Yläluokka →	Pääluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suunnitteilla muistihoidajan palkkaaminen.</li> <li>• Uutena virkana palveluohjaaja.</li> </ul>	Laki tuo kuntiin monipuolista asiantuntemusta	Vanhustyön henkilöstörakenne muutoksessa	Vanhustyön asiantuntijoiden näkemykset vanhuspalvelulain tuomista muutoksista kuntien vanhustyöhön
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Myöhemmin henkilöstöön voisi lisätä geronomeja ja sosionomeja.</li> <li>• Geronomia suunniteltu kuntaan.</li> </ul>	Geronomi nähdään osana tarvittavaa asiantuntemusta		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asuminen vuodeosastolta pyritään lopettamaan.</li> <li>• Sairaala muutetaan porrastetusti akuuttihoidon yksiköksi.</li> </ul>	Laitospaikkojen vähentämiseksi yksiköiden toimintaa muutetaan	Laitoshoidon vähentyessä kotona asumista ja kuntoutusta tukevia toimenpiteitä lisätään	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kotihoitoa tarkoitus laajentaa, joka tukisi kotona asumista.</li> <li>• Kotihoitoon lisää henkilöstöä ensi vuonna.</li> </ul>	Kotihoidon toimintaa kehitetään		