

Anna-Kaarina Koivula

**Seinäjoen ammattikorkeakoulusta vanhustyön koulutus-  
ohjelmasta valmistuneitten sijoittuminen työelämään**

Kevät 2012

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Vanhustyön koulutusohjelma



## SISÄLTÖ

SISÄLTÖ .....	2
KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO .....	3
1 JOHDANTO .....	4
2 TAUSTATIEDOT .....	5
3 TYÖTILANNE VALMISTUMISEN JÄLKEEN .....	8
4 NYKYINEN TYÖTILANNE .....	13
5 KOULUTUKSEN VASTAAVUUS TYÖELÄMÄN MUUTOKSIIN ....	20
6 YHTEENVETO .....	30

## KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Pohjakoulutus ennen geronomitutkintoa .....	5
Kuvio 2. Tämänhetkinen työskentelypaikkakunta .....	6
Kuvio 3. Tämänhetkinen tehtäväalue .....	7
Kuvio 4. Työllisyystilanne valmistumisen jälkeen .....	8
Kuvio 5. Ensimmäinen työpaikka valmistumisen jälkeen .....	9
Kuvio 6. Ensimmäinen koulutusta vastaava työpaikka.....	9
Kuvio 7. Asema työmarkkinoilla .....	13
Kuvio 8. Työnantaja .....	14
Kuva 9. Työllisyystilanne.....	14
Kuva 10. Tutkintoa vastaava työ tällä hetkellä .....	15
Kuvio 11. Bruttopalkka kaikkine lisineen .....	17
Kuvio 12. Työtyytyväisyys .....	17
Kuvio 13. Toivottuja muutoksia työtehtäviin ja urakehitykseen .....	18
Kuvio 14. Kansainvälisyys .....	19
Kuvio 15. Terveiden, toimintakyvyn ja sosiaalisen osallisuuden, asiakastyön, dementiatyön sekä geronteknologisen osaamisen kompetenssien tärkeys nyt ja tulevaisuudessa .....	20
Kuvio 16. Eettisen, vuorovaikutus- ja kohtaamis-, kulttuuri-, psykososiaalisten ja luovien menetelmien sekä ohjaus- ja opetusosaamisen kompetenssien tärkeys nyt ja tulevaisuudessa .....	21
Kuvio 17. Projekti-, moniammatillisuus, palvelujen organisoinnin ja johtamisen, tutkimisen ja kehittämisen sekä yhteiskunnallisen osaamisen kompetenssien tärkeys nyt ja tulevaisuudessa .....	21
Taulukko 1. Koulutusta vastaavia työtehtäviä tähänastisen työuran aikana .....	10
Taulukko 2. Geronomitutkinnon jälkeen suoritettuja jatko-opintoja .....	11
Taulukko 3. Täydennyskoulutuksen teemat.....	11
Taulukko 4. Täydennyskoulutuksen teemat.....	12
Taulukko 5. Tehtävänimike tällä hetkellä .....	16
Taulukko 6. Geronomien osaamistarpeet tulevaisuudessa.....	23
Taulukko 7. Nykyisen työn tärkeimmät osaamistarpeet .....	25
Taulukko 8. Näkemykset geronomikoulutuksen kehittämissuunnista .....	27

## 1 JOHDANTO

Seinäjoen ammattikorkeakoulun vanhustyön koulutusohjelma on toiminut vuodesta 1993 lähtien. Koulutusohjelma on uranuurtaja vanhustyön ammattikorkeakoulututkinnon järjestäjänä. Vuoden 2011 loppuun mennessä koulutuksesta on geronomi AMK:ksi valmistunut 212 henkilöä. Kartoitus työhönsijoittumisesta katsottiin tarpeelliseksi opetussuunnitelman uudistamisen suuntaamiseksi ja koulutuksen vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Kartoituksen tuloksia voidaan hyödyntää myös valtakunnallisen geroverkoston työssä. Tiedonhaku toteutettiin webropol-kyselynä. Sähköpostiosoitteita etsittiin mm. koulun opettajilta, ryhmien yhteyshenkilöiltä ja työpaikkojen nettisivuilta. Osoite löytyi 144 henkilölle. Näistä osoitteista noin 25 oli virheellisiä ja viesti palautui ilmoituksella ”ei voitu toimittaa”. Vastauksia saatiin 93 kappaletta. Lisäksi 16 vastaajaa oli avannut kyselyn, mutta ei jättänyt vastauksiin. Osoitetiedot löytyivät siis noin 56 % valmistuneista ja kyselyyn vastasi 78 % viestin saaneista. Tiedot analysoitiin SPSS-ohjelman avulla. Avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysillä<sup>1</sup>.

Useat kyselylomakkeen kysymykset olivat tulkinnanvaraisia ja myös kysymysten analysointi oli tulkinnanvaraista. Tätä ongelmaa olen pyrkinyt lieventämään raporttimalla vastaukset mahdollisimman läpinäkyvästi. Raportti on pääosin kuvaileva. Vahva tutkimuksellisuus ole ollut tehtävässä tavoitteena.

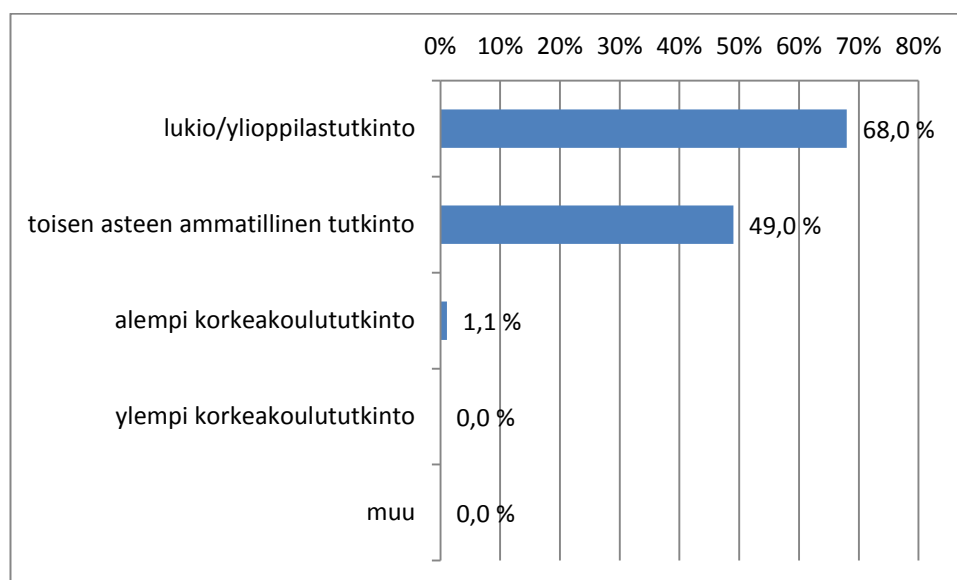
---

<sup>1</sup> Suuret kiitokset avusta Sirkka-Liisa Palomäelle sisällöllisissä ja Hilikka Latva-Sompille teknisissä kysymyksissä.

## 2 TAUSTATIEDOT

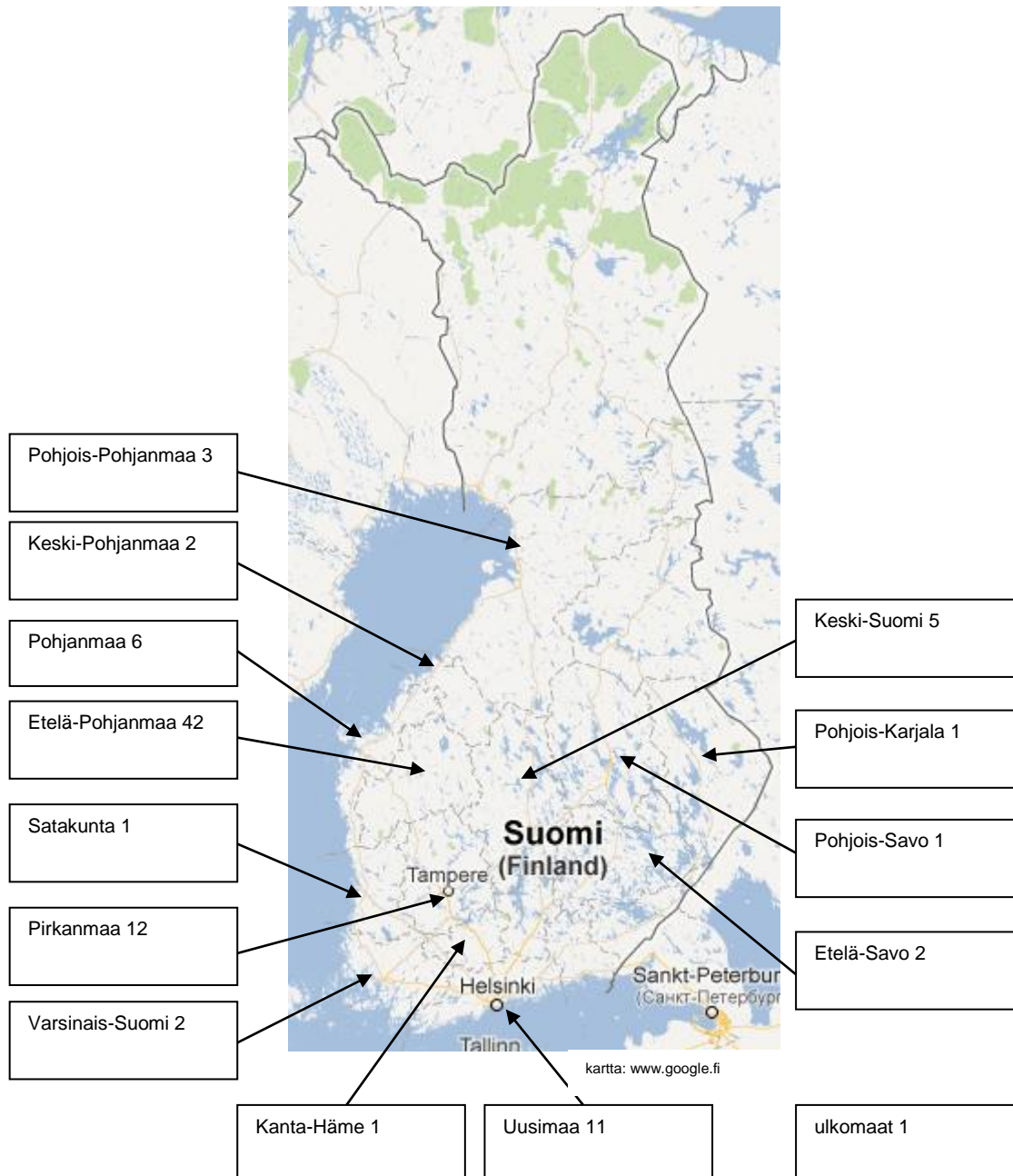
Vastaajat olivat pääosin naisia. Miehiä oli vain kolme. Vastaajat olivat iältään 22 – 57 –vuotiaita, keski-ikä oli 33 vuotta. Vastaajista 18,3 % oli valmistunut vuosina 1996 – 2001, 34,4 % vuosina 2002 – 2006 ja 47,3 % vuosina 2007 – 2011. Tämä on luonnollista, koska viimeksi valmistuneista ryhmistä oli ajantasaisia sähköpostiosoitteita parhaiten löydettävissä. Viimeksi valmistuneet myös mahdollisesti kokivat koulutuksen kehittämisen aikaisempia ryhmiä tärkeämmäksi.

Suurimmalla osalla (68 %) oli ylioppilastutkinto. Ylioppilastutkinto ja toisen asteen ammatillinen tutkinto oli 17 % vastaajista. Toisen asteen ammatillinen tutkinto oli 49 % vastaajista. Ammatilliset tutkinnot olivat neljää vastaajaa lukuun ottamatta hoitoalalta. Eniten (27 henkilöä) oli lähihoitajia/perushoitajia. Yhdellä vastaajalla oli alempi korkeakoulututkinto.



Kuvio 1. Pohjakoulutus ennen geronomitutkintoa

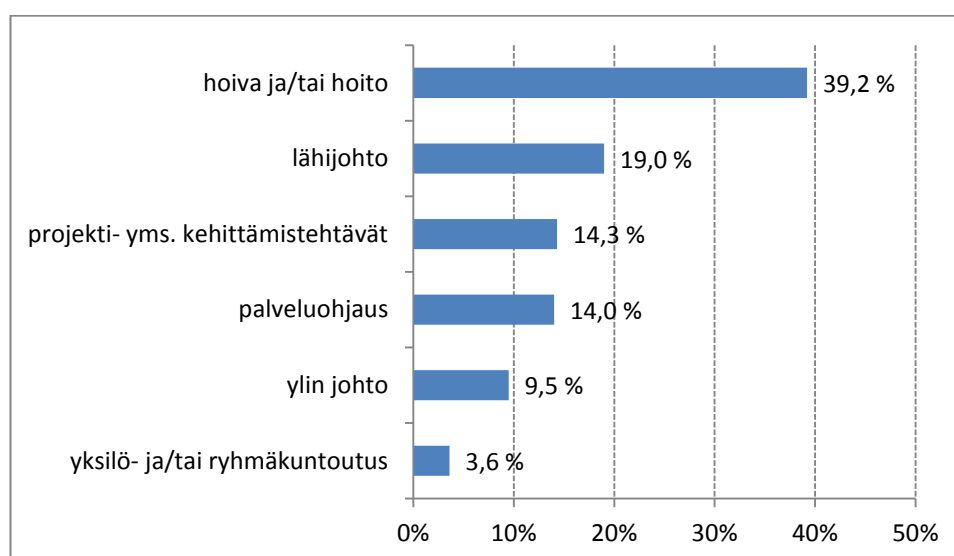
Vastaajista suurin osa (42 henkilöä) työskenteli Etelä-Pohjanmaalla. Seuraavaksi eniten työskenteli Pirkanmaalla (12 henkilöä) ja kolmanneksi eniten (11 henkilöä) Uudellamaalla. Yksi vastaaja työskenteli ulkomailla. Seinäjoki, Tampere ja Helsinki olivat yleisimmät työskentelypaikkakunnat.



Kuvio 2. Tämänhetkinen työskentelypaikkakunta

Eniten vastaajia (43 %) työskenteli johto-, projekti- ja kehittämistehtävien yhteenlasketussa ryhmässä. Seuraavaksi eniten (40 %) työskenteli hoidon/hoivan tehtävissä. Palveluohjaus ja kuntoutus olivat pienimmät tehtäväalueet. Kysymykseen vastaaminen ei ollut yksiselitteistä. Tehtäväalueitten rajat ovat tulkinnanvaraisia ja monissa työtehtävissä on useita annettujen vaihtoehtojen piirteitä.

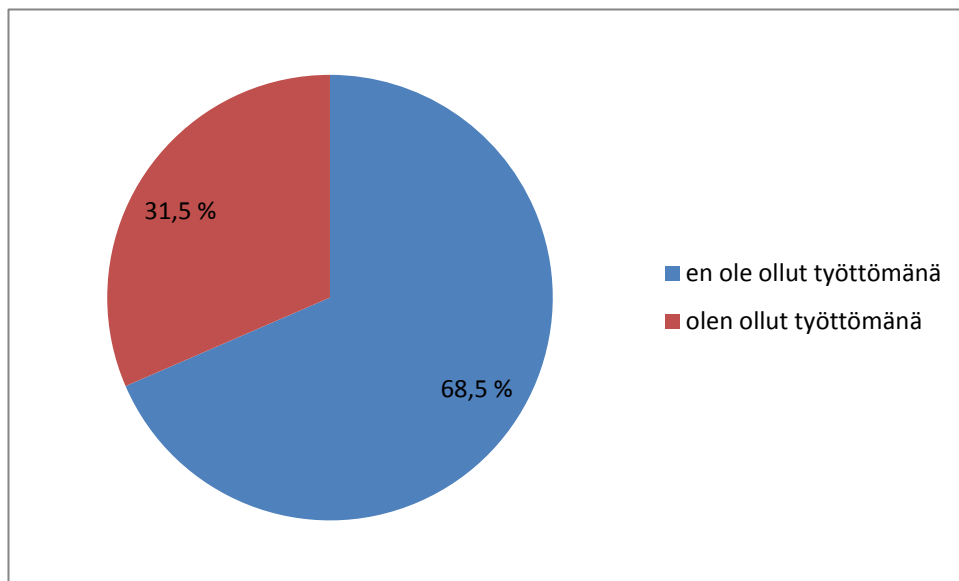
Hoidon ja hoivan ryhmässä oli sekä ohjaajan että hoitajan nimikkeellä toimivia. Ryhmään lukeutuivat myös lähihoitajat sekä sairaanhoidollisissa tehtävissä työskentelevät, mikä selittää ryhmän suuruutta. Lähijohdon nimikkeet olivat pääasias- sa erilaisia ohjaajan nimikkeitä (esim. kotipalvelu-, avopalvelu- kotihoito-, vastaava ohjaaja). Projekti- ja kehittämistehtävissä työskenteli opettajia, suunnittelijoita ja projektityöntekijöitä. Palveluohjauksessa oli myös erilaisia ohjaajan nimikkeitä se- kä lisäksi mm. seniorineuvoja, potilasasiamies ja vakuutussihteeri. Ylimmän joh- don nimikkeitä olivat mm. toiminnanjohtaja, aluejohtaja sekä yrittäjä. Kuntoutuksen ryhmään kuului mm. päivätoiminnanohjaaja.



Kuvio 3. Tämänhetkinen tehtäväalue

### 3 TYÖTILANNE VALMISTUMISEN JÄLKEEN

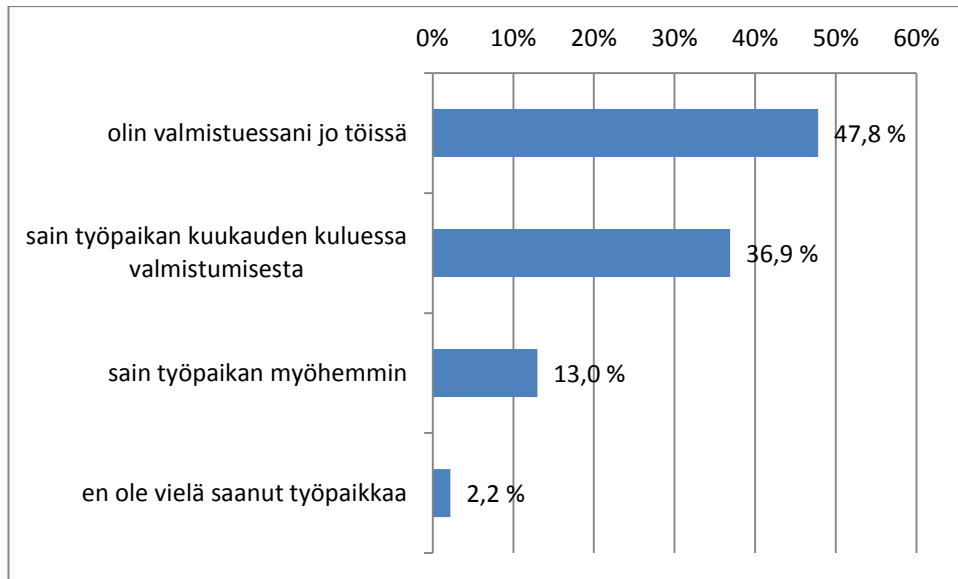
Vastaajista 69 % ei ole ollut työttömänä valmistumisen jälkeen. Noin kolmasosalla oli ollut työttömyysjaksoja. Työttömyysjaksoja oli ollut yhdestä neljään kertaan ja keskimääräinen työttömyysaika oli ollut noin kolme kuukautta.



Kuvio 4. Työllisyystilanne valmistumisen jälkeen

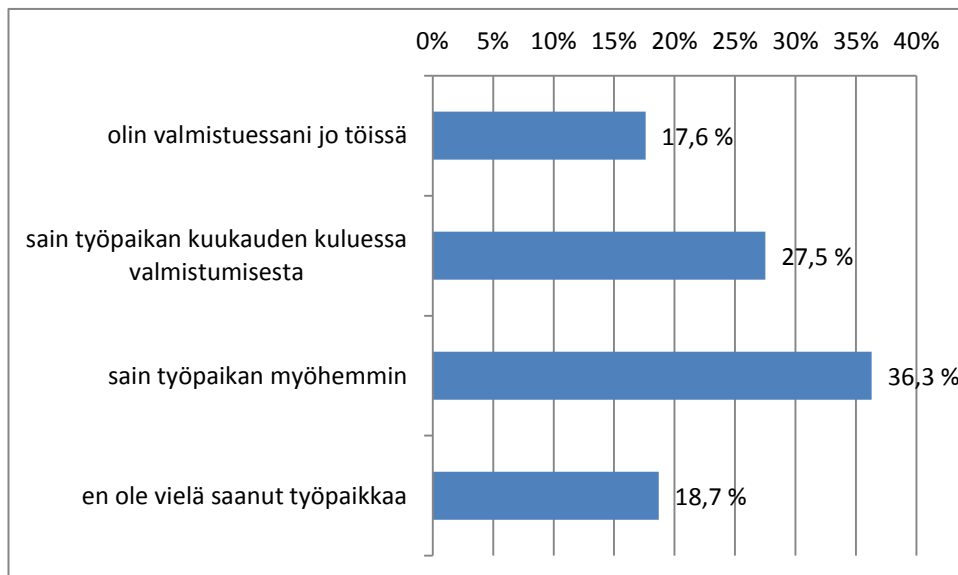
Lähes puolet vastaajista oli töissä jo ennen valmistumistaan. Runsas kolmannes sai työpaikan kuukauden kuluessa valmistumisesta. Tätä myöhemmin valmistuneet olivat saaneet töitä keskimäärin kahden kuukauden kuluttua. Lisäksi muutammat vastaajat ilmoittivat saaneensa töitä armeijan tai äitiysloman jälkeen.





Kuvio 5. Ensimmäinen työpaikka valmistumisen jälkeen

Vastaajista vajaa viidennes oli ollut koulutustaan vastaavassa työssä jo valmistuessaan. Kuukauden kuluessa työllistyi kolmasosa. Kuukautta myöhemmin työllistyi noin 36 %. Heistä osa ilmoitti saaneensa koulutusta vastaavan työn vasta kahden – neljän vuoden kuluttua valmistumisesta. Heistä osa oli ollut äitiys-/vanhempainvapaalla. Loput kuukautta myöhemmin työllistyneistä saivat keskimäärin 6 kk:n kuluttua koulutustaan vastaavan työn.



Kuvio 6. Ensimmäinen koulutusta vastaava työpaikka

Vastaajat olivat työskennelleet hyvin monipuolisesti erilaisissa geronomikoulutusta vastaavissa työtehtävissä tähänastisen työuransa aikana. Seuraavassa taulukossa on jaoteltu kuvattuja tehtävänimikkeitä kuuteen ryhmään. Käytännössä työn sisältö voi kuitenkin poiketa tehtävänimikkeen tavanomaisesta sisällöstä. Yleisimmät tehtävänimikkeet olivat avopalvelu-, kotihoidon- ja kotipalveluohjaaja (16 mainintaa), projektityöntekijä ja -päällikkö (15 mainintaa) sekä palvelu- ja sosiaaliohjaaja (17 mainintaa).

Taulukko 1. Koulutusta vastaavia työtehtäviä tähänastisen työuran aikana

yksilö- ja/tai ryhmäkuntoutus	hoito/hoiva	palveluohjaus	lähijohto	yllin johto	projekti- yms. kehittämistehtävät
<ul style="list-style-type: none"> <li>• muistihoitaja</li> <li>• omaishoitotyöstä vastaava</li> <li>• päihde-työn avo- ja yhteisöhoitotyöntekijä</li> <li>• päivätoiminnan-/vapaa-ajan ohjaaja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hoitaja amk</li> <li>• kotipalvelutyöntekijä</li> <li>• ohjaaja/hoitaja kotihoidossa, asumis- palveluis- sa, laitoshoidossa eri nimikkeillä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• avopalvelu-, kotipalvelu-, kotihoidon ohjaaja</li> <li>• palveluohjaaja</li> <li>• sosiaaliohjaaja</li> <li>• neuvoja</li> <li>• sosiaalityöntekijä</li> <li>• kotiutus- hoitaja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vastaava jaa- ja/hoitaja</li> <li>• vanhus-työn ohjaaja</li> <li>• johtava ohjaaja</li> <li>• vastaava sairaanhoitaja</li> <li>• osastonhoitaja</li> <li>• palvelu- vastaava</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• toiminnanjohtaja</li> <li>• vanhus-työnjohtaja</li> <li>• palvelu-johtaja</li> <li>• aluejohtaja</li> <li>• yksikön johtaja</li> <li>• yrittäjä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kehittämis-työntekijä/-päällikkö</li> <li>• projekti-työntekijä/-päällikkö</li> <li>• kouluttaja/opettaja</li> <li>• suunnittelija</li> </ul>

Jatko-opintoja oli suorittanut 40 % valmistuneista. Eniten suoritettu tutkinto oli johtamisen erikoisammattitutkinto. Yliopistollisten arvosanojen suorittaminen oli myös yleistä.

Taulukko 2. Geronomitutkinnon jälkeen suoritettuja jatko-opintoja

ammattitutkinto/ erikoisammattitutkinto tai vastaava	erikoistumis- koulutus	yliopistollisia arvosanoja	alempi korkea- koulututkinto	ylempi korkea- koulututkinto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• muistihoitaja</li> <li>• yrittäjäkoulutus</li> <li>• johtamiskoulutus</li> <li>• näyttötutkimomestari</li> <li>• yrittäjän ammattitutkinto</li> <li>• toimitusjohtajan kurssi</li> <li>• potilasasiamies</li> <li>• saattohoitaja</li> <li>• lasten ja nuorten erityisohjaaja</li> <li>• sosiaalipedagoginen hevoshoiminta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• perheterapeutti</li> <li>• ratkaisukeskeinen psykoterapeutti</li> <li>• ikääntyneen hoidon erikoistumisopinnot</li> <li>• lähiesimiesjohtajana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gerontologia</li> <li>• kasvatustiede</li> <li>• erityispedagogiikka</li> <li>• sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus</li> <li>• hoitotiede</li> <li>• sosiologia</li> <li>• sosiaalipsykologia</li> <li>• sosiaalityö</li> <li>• aikuiskasvatustiede</li> <li>• terveystieteiden tutkimus</li> <li>• julkisjohtaminen</li> <li>• kansanterveystiede</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sairaanhoitaja</li> <li>• tradenomi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kasvatustieteen maisteri</li> <li>• geronomi ylempi AMK</li> <li>• hallintotieteen maisteri</li> <li>• yhteiskuntatieteiden maisteri</li> </ul>

Useimmiten täydennyskoulutusta oli hankittu hoidon ja hoivan teemoista, mutta eniten yksittäisiä mainintoja oli johtamisen/lähijohtamisen koulutuksesta.

Taulukko 3. Täydennyskoulutuksen teemat

kuntoutus	hoito/hoiva	ohjaus ja neuvonta	johtaminen (leadership)	hallinto (management)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• perhetyö</li> <li>• Tunteva</li> <li>• päihdetyö</li> <li>• kinestetikka</li> <li>• ryhmäyhteisö- ja verkostotyö</li> <li>• Voitas</li> <li>• ryhmänohjaaja</li> <li>• yrittäjäkoulutus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• muistiasiat</li> <li>• konsultatiivinen työote</li> <li>• masennus</li> <li>• ravitsemus</li> <li>• omaishoito</li> <li>• saattohoito</li> <li>• lääkehoito</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• palveluohjaus</li> <li>• hyvinvointia edistävät kotikäynnit</li> <li>• potilas- ja sosiaaliasiamies</li> <li>• edunvalvonta</li> <li>• näytön vastaanottaja</li> <li>• opiskelijoitten ohjaaminen</li> <li>• kodin esteettömyyden arviointi ja turvallisuus</li> <li>• työohjauksellinen koulutus</li> <li>• työergonomia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verkostojohtajuus</li> <li>• johtajuus/lähijohtajuus</li> <li>• kehityskeskustelut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• talous &amp; hallinto</li> <li>• laatujärjestelmät</li> <li>• tietotekniikka ja -turva</li> <li>• sisäinen auditoija</li> <li>• myynti</li> <li>• lainsäädäntö &amp; rahoitus</li> <li>• KVTES</li> <li>• työvuorosuunnittelu</li> <li>• kehittäminen ja laatuasiantuntijuus</li> <li>• yritystalous</li> <li>• tuotteistaminen</li> </ul>

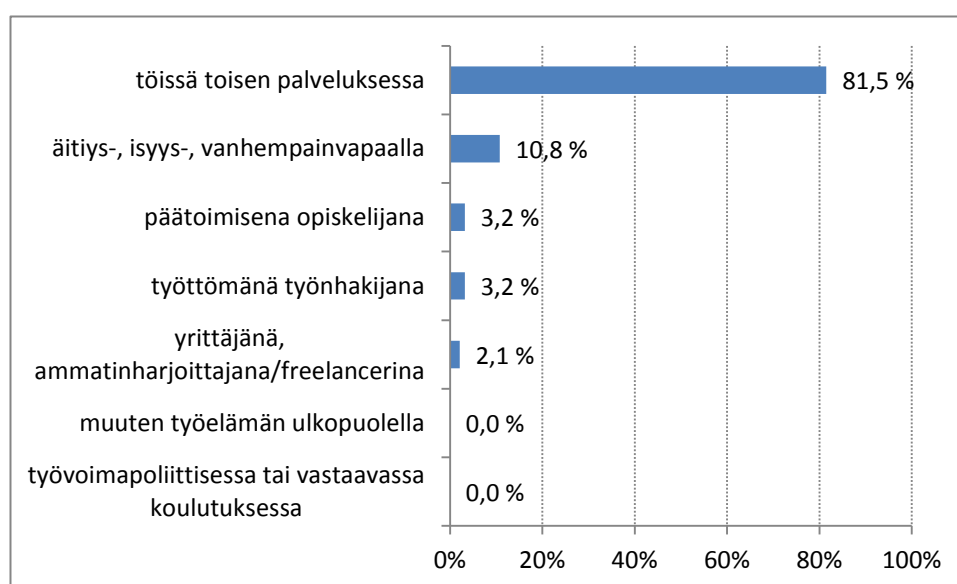
Parhaillaan koulutukseen osallistui 24 vastaajaa. Muistihoitajan/-koordinaattorin koulutus oli yleisintä.

Taulukko 4. Täydennyskoulutuksen teemat

yliopisto	amk/2. aste	johtaminen	muu
<ul style="list-style-type: none"> <li>tutkijakoulutus</li> <li>sosiaali- ja terveyshallintotiede</li> <li>terveyshallintotiede</li> <li>gerontologia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ylempi amk</li> <li>2. asteen opettajan pedagogiset opinnot</li> <li>sairaanhoitaja</li> <li>taloushallinnon merkonomi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>cd-pohjainen johtajuuskoulutus</li> <li>esimiesvalmennus</li> <li>JET</li> <li>työhyvinvoinnin johtaminen</li> <li>geriatrisen yksikön johtaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>muistihoitaja</li> <li>muistikoordinaattori</li> <li>toimintakulttuurin muutokseen tähtäävä koulutus</li> <li>aikuisten tutkintotilaisuuden arvioijakoulutus</li> <li>rakenteellinen kirjaaminen</li> </ul>

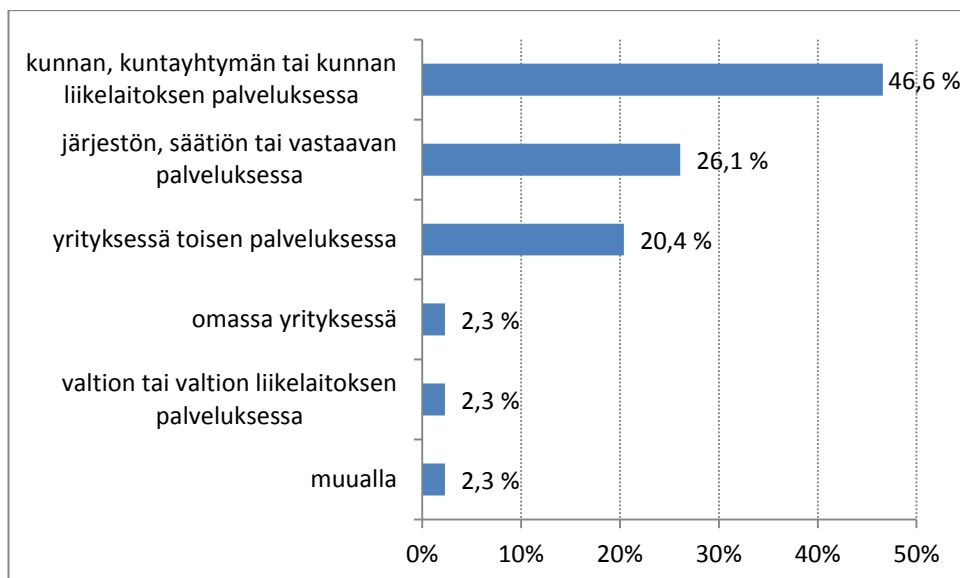
## 4 NYKYINEN TYÖTILANNE

Neljä viidestä vastaajasta oli työelämässä. Heistä suurin osa (81 %) oli toisen palveluksessa. Yrittäjänä oli kaksi vastaajaa. Työelämän ulkopuolella olemisen syinä olivat perhevapaa, opiskelu tai työttömyys noin 17 prosentilla vastaajista.



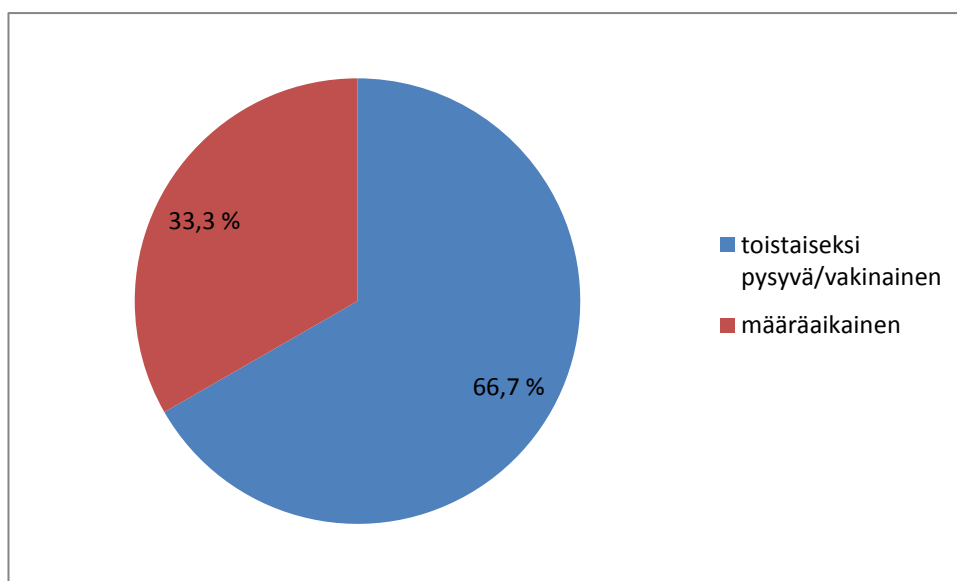
Kuvio 7. Asema työmarkkinoilla

Lähes puolet vastaajista oli työssä julkisella sektorilla. Seuraavaksi yleisin työllistäjä oli järjestösektori. Yrityssektorilla oli töissä viidesosa vastaajista.



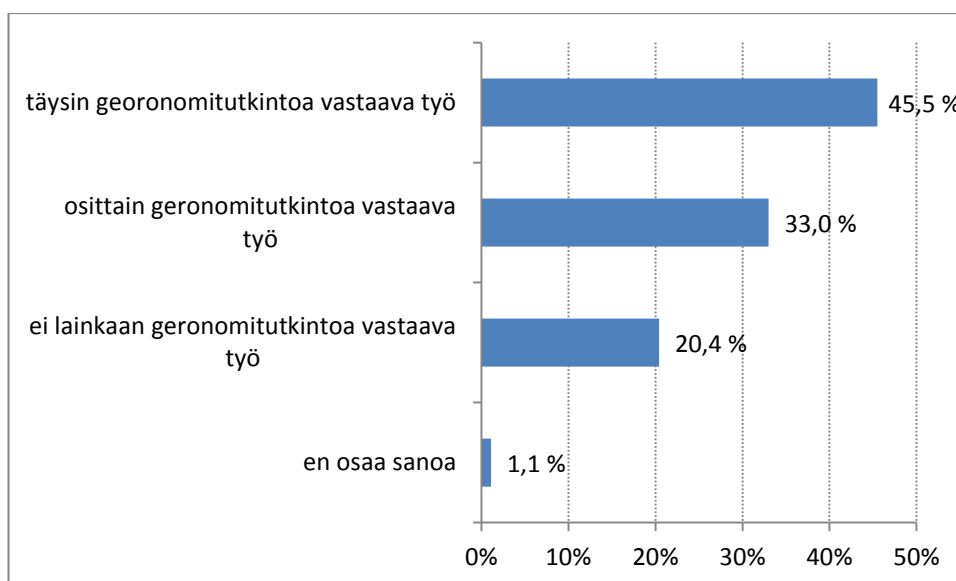
Kuvio 8. Työnantaja

Kaksi kolmasosaa oli vakinaisessa työssä.



Kuva 9. Työllisyystilanne

Lähes puolet vastaajista työskenteli täysin geronomitutkintoa vastaavissa työtehtävissä. Viidesosalla työ ei vastannut koulutusta.



Kuva 10. Tutkintoa vastaava työ tällä hetkellä

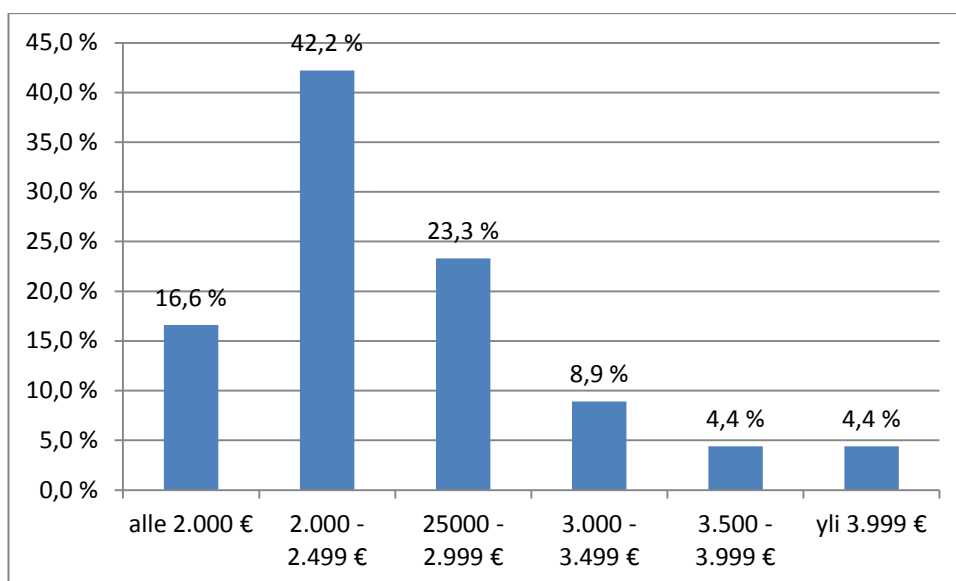
Seuraavassa taulukossa tämän hetkiset nimikkeet on jaettu kuuteen ryhmään. Yleisimmin nimikkeet olivat erilaisista ohjaajan tai hoitajan tehtävistä (noin kolmasosalla vastaajista). Eniten vastaajia oli johto-, projekti- ja kehittämistehtävien yhteenlasketussa ryhmässä. Tässä ryhmässä yleisin nimike oli toiminnanjohtaja (kuusi vastaajaa). Koulutusta vastaamattomissa tehtävissä olevien ryhmään on laskettu toisella alalla, koulutusta alemmissa tehtävissä sekä täysin terveydenhuollon tehtävissä toimivat vastaajat. Tässä ryhmässä työskenteli muun muassa kymmenen lähihoitajaa. Mahdollisia selittäjiä lähihoitajien suureen määrään voivat olla työllistymisongelmat, oma halu työskennellä näissä tehtävissä sekä se, että valmistumisesta on kulunut vasta vähän aikaa. Yhdeksän vastaajaa kertoi työskentelevänsä geronomininimikkeellä. Heistä neljällä tehtävät kuuluivat ryhmään hoito/hoiva, kolmella ohjaus/neuvonta, yhdellä lähijohto ja yhdellä projektityö.

Taulukko 5. Tehtävänimike tällä hetkellä

ohjaus/ neuvonta	koulutusta vastaamaton	lähijohto	yllin johto	hoito/hoiva	projektit/ kehittäminen/ koulutus
<ul style="list-style-type: none"> <li>• muistihoitaja</li> <li>• omaistyön koordinaattori</li> <li>• sosiaalipalveluohjaaja</li> <li>• sosiaaliohjaaja</li> <li>• potilasasiamies</li> <li>• ohjaaja</li> <li>• päivätoiminnan vastaava hoitaja</li> <li>• kiertävä muistihoitaja</li> <li>• avopalveluohjaaja</li> <li>• palveluohjaaja</li> <li>• vanhuhasiamies</li> <li>• päivätoiminnan ohjaaja</li> <li>• seniorineuvoja</li> <li>• avohuollon ohjaaja</li> <li>• omaishoidonohjaaja</li> <li>• vastaava ohjaaja</li> <li>• palvelukotiohjaaja</li> <li>• seniorityöntekijä</li> <li>• vakuutussihteeri</li> <li>• geronomi</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 29 mainintaa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• perheohjaaja</li> <li>• mielenterveyshoitaja</li> <li>• osastonhoitaja</li> <li>• lastentarhanopettaja</li> <li>• sairaanhoitaja</li> <li>• lähihoitaja</li> <li>• perhepäivähoitaja</li> <li>• vastaava sairaanhoitaja</li> <li>• hoitotyön johtaja</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 18 mainintaa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ikäkeskuksen johtaja</li> <li>• vanhustyönohjaaja</li> <li>• kotihoidon ohjaaja</li> <li>• tiiminvetäjä</li> <li>• tiimivastaava</li> <li>• johtava ohjaaja</li> <li>• kotipalveluohjaaja</li> <li>• palvelutuotannon vastaava</li> <li>• esimies</li> <li>• lähiesimies</li> <li>• geronomi</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 14 mainintaa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• toiminnanjohtaja</li> <li>• aluejohtaja</li> <li>• yksikköjohtaja</li> <li>• kehitysjohtaja</li> <li>• laatu-päällikkö</li> <li>• yrittäjä</li> <li>• vanhustyönjohtaja</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 12 mainintaa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hoitaja</li> <li>• hoitaja amk</li> <li>• asumispalvelutyöntekijä</li> <li>• vastuuhoidaja</li> <li>• geronomi</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 11 mainintaa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kouluttaja/opettaja</li> <li>• tohtori-koulutettava</li> <li>• vanhustyön opettaja</li> <li>• projekti-työntekijä</li> <li>• projekti-vastaava</li> <li>• suunnittelija</li> <li>• geronomi</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 9 mainintaa</p>

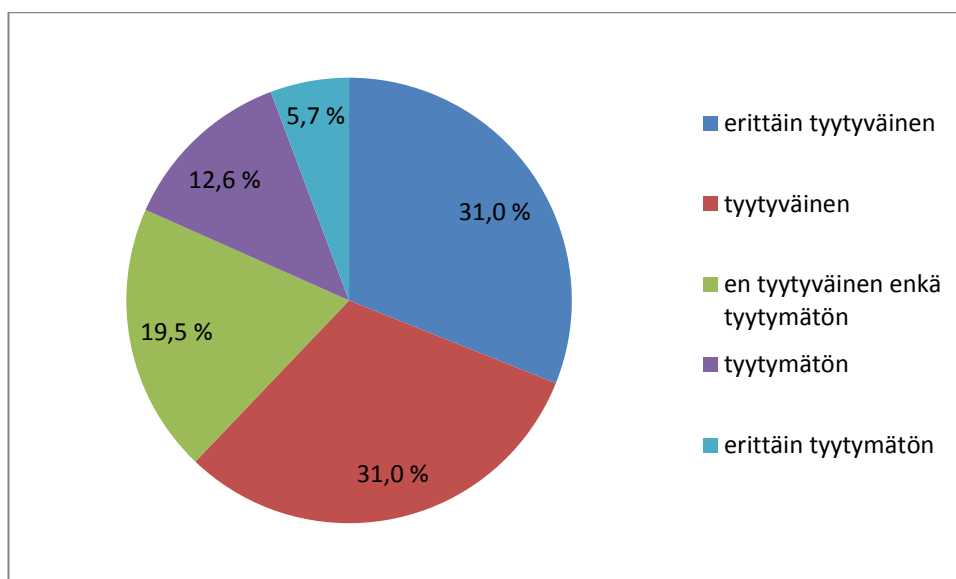
Vajaa viidesosa vastaajista sai palkkaa alle 2.000 €. Suurin osa (42 %) sai palkkaa 2.000 – 2.499 €, mikä vastaa sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneitten palkkatasoa. Vajaa viidesosalla palkka oli yli 3.000 €.





Kuvio 11. Bruttopalkka kaikkine lisineen

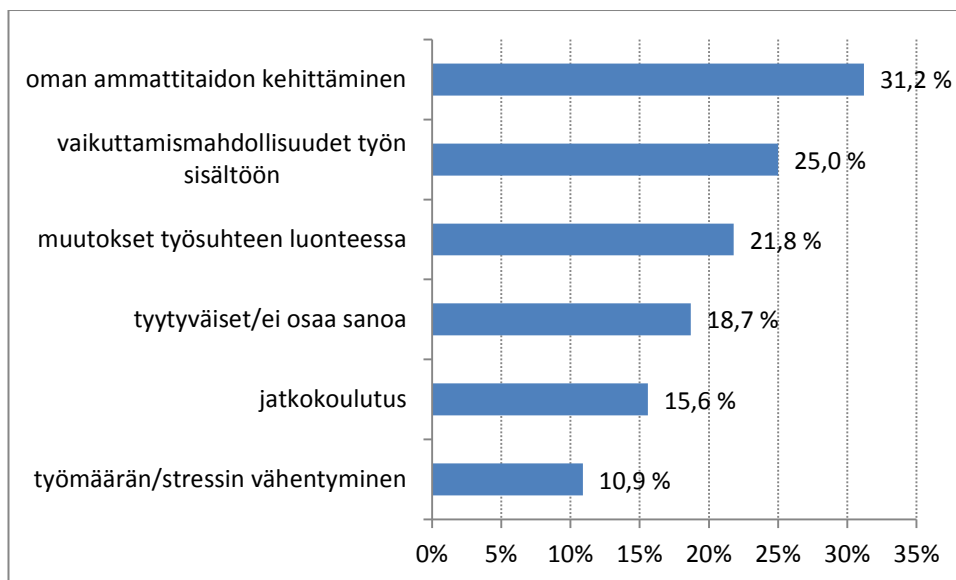
Kaksi kolmasosaa vastaajista oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Tyytymättömien osuus oli vajaa viidennes.



Kuvio 12. Työtyytyväisyys

Vaikka monet olivat tyytyväisiä työhönsä, he toivoivat myös muutoksia työtehtäviin tai urakehitykseen. Omaa ammattitaitoa joko työn sisällä tai lisäkoulutuksen kautta halusi kehittää lähes puolet vastaajista. Neljännnes halusi lisää vaikuttamismahdol-

lisuuksia työnsä sisältöön. Vajaa viidennes koki, että ei kaipaa muutoksia nykyiseen työhön tai urakehitykseen. Kolmannes toivoi työmäärän ja stressin vähentämistä tai muutoksia työsuhteen luonteeseen.



Kuvio 13. Toivottuja muutoksia työtehtäviin ja urakehitykseen

Vaikuttamis- ja kehittämismahdollisuudet työn sisältöön:

”Enemmän kehittämismahdollisuuksia. Asiakslähtöisyyden parantaminen. Hallinnon ja käytännön kenttätyön yhdistäminen.”

Jatkokoulutus:

”Tavoitteenani on olla samassa paikassa niin kauan töissä, että voin suorittaa ylemmän amk tutkinnon ja sen jälkeen haen opettaja koulutukseen ja haen töitä oman alan opettajaksi.”

Oman ammattitaidon kehittäminen:

”Kehittyä uralla ja oppia lisää, sekä pysyä kehityksessä mukana.”

Työmäärän ja stressin vähentäminen:

”Olen 27-vuotias, työelämää jäljellä noin 40-vuotta, en tiedä miten tulen jaksamaan niin raskasta työtä kuin vanhustyö ja millainen ihminen minusta tulee esim. perhettäni kohtaan jos teen niin kuluttavaa työtä. Esimerkiksi väkivalta asiakkaiden taholta on päivittäistä. Mietin siis to-

della mihin suuntaan haluan urani kehittyvän vai voisiko ura olla jossain aivan muualla.”

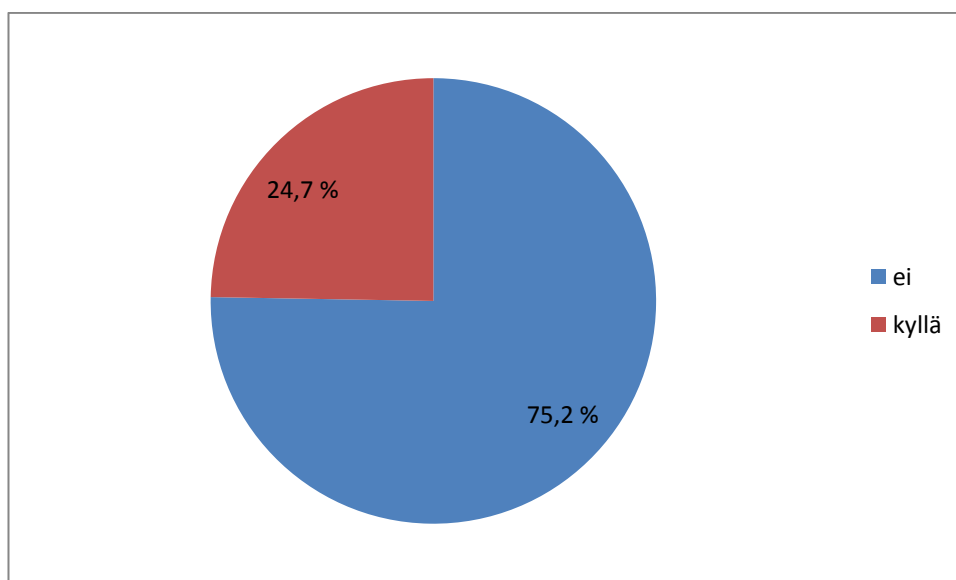
Muutokset työsuhteen luonteessa:

”Haluaisin työskennellä kokopäiväisesti täysin koulutustani vastaavassa työssä.”

Tyytyväiset:

”En osaa sanoa. Olen riittävän tyytyväinen. Työni on joustavaa, luovaa, sopivassa määrin tiimityötä ja itsenäistä työskentelyä. Nautin työstäni.”

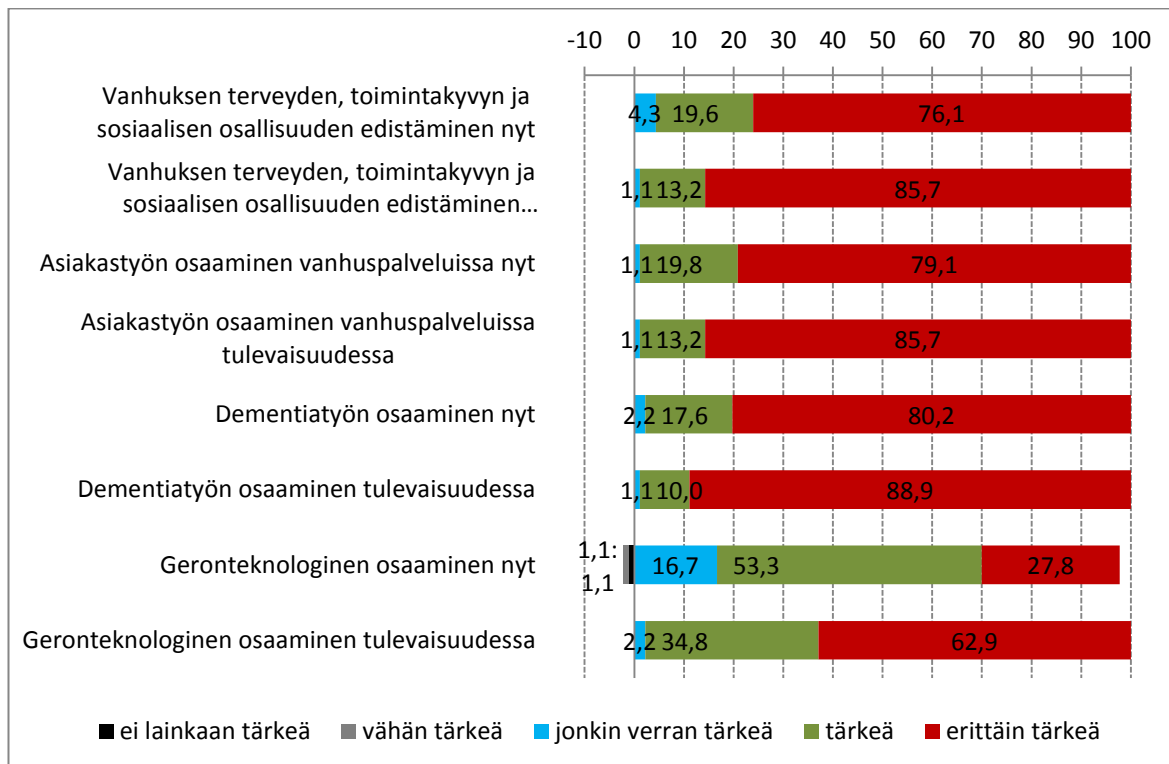
Neljäsosalla vastaajista työhön oli kuulunut kansainvälisyyttä. Kansainvälisyys oli useimmiten näkynyt opiskelijoitten/harjoittelijoitten kautta. Ulkomaisten asiakkaitten lisäksi joittenkin työyhteisö oli kansainvälinen. Lisäksi mainittiin osallistuminen seminaareihin ja koulutuksiin, luentojen pitäminen, posterien esittäminen sekä verkostoyhteistyö projektien, tutkimusten ja liiketoiminnan kautta.



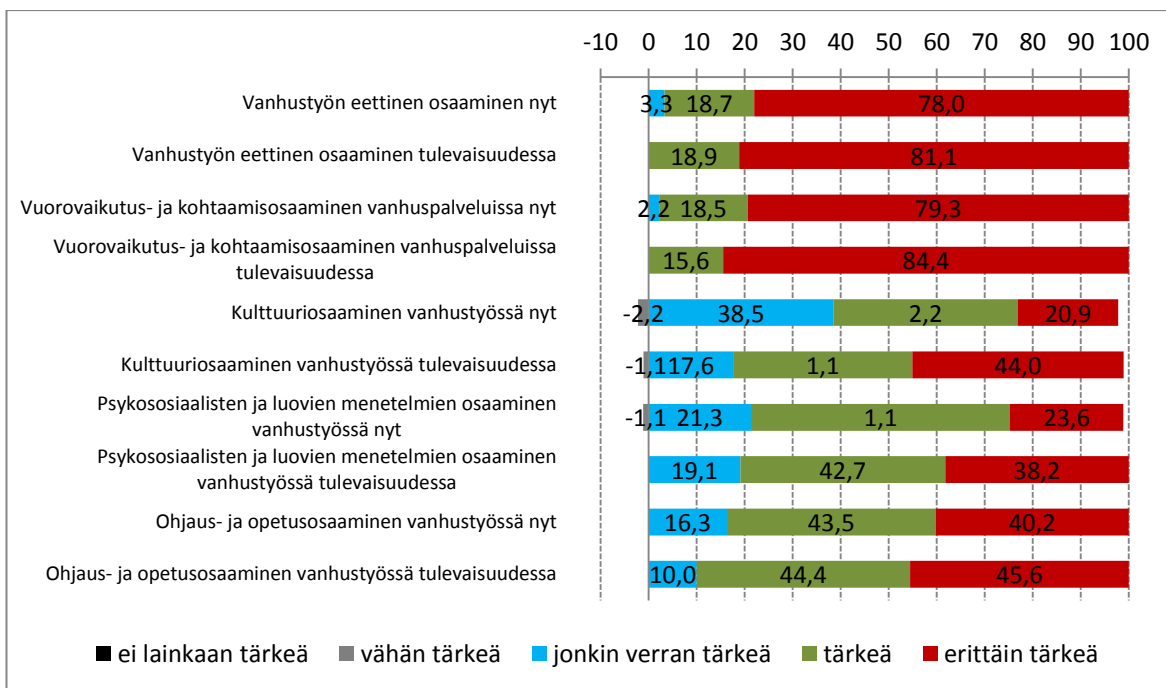
Kuvio 14. Kansainvälisyys

## 5 KOULUTUKSEN VASTAAVUUS TYÖELÄMÄN MUUTOKSIIN

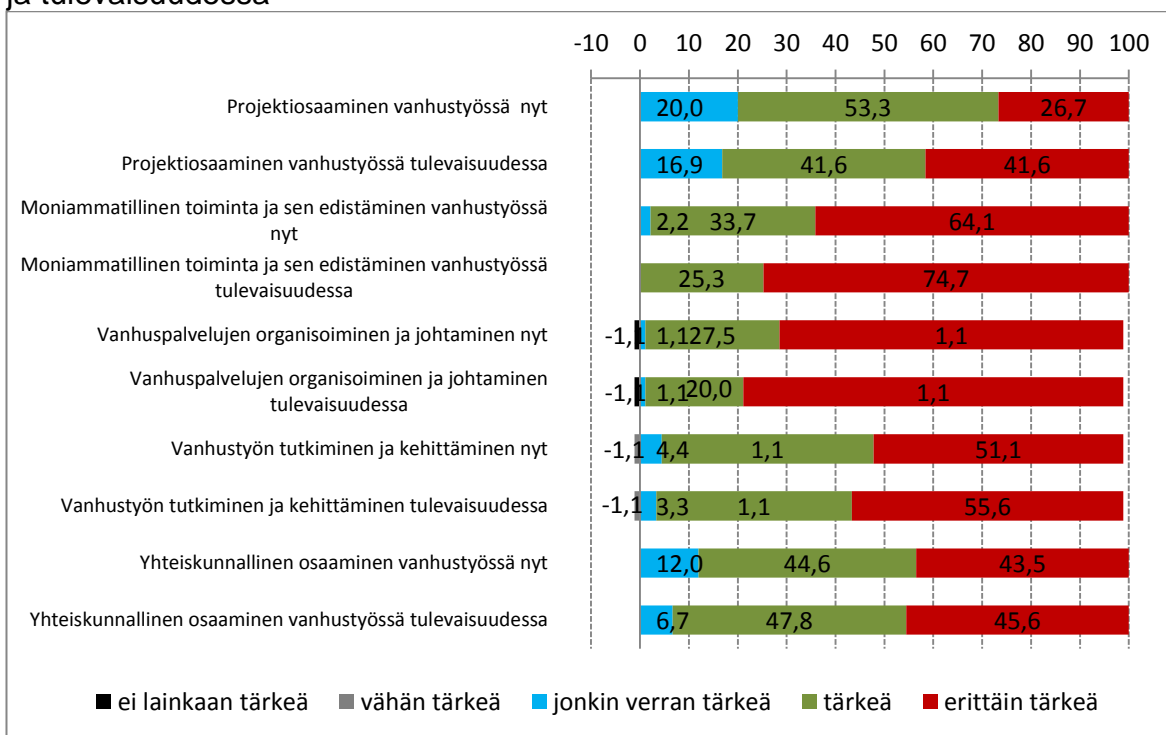
Seinäjoen vanhustyön koulutusohjelman erityisosaaminen muodostuu 14 kompetenssialueesta. Seuraavissa taulukoissa esitetään vastaajien arviot kompetenssien tärkeydestä tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Kaikki kompetenssit koettiin pääasiassa tärkeiksi tai erittäin tärkeiksi. Näin ollen kysymys ei tuottanut riittävästi erotteletietoa. Tällä hetkellä eniten erittäin tärkeä –mainintoja tuotti dementia-työn osaaminen ja vähiten kulttuuriosaaminen. Myös tulevaisuudessa erittäin tärkeä –mainintoja kertyi eniten dementia-työn osaamiseen. Vähiten näitä mainintoja kertyi psykososiaaliseen ja luovaan osaamiseen. Ei lainkaan tärkeä –mainintoja tuli vain geronteknologisen sekä organisoinnin ja johtamisen osaamisen alueelle. Jälkimmäisen merkitys on kuitenkin kyselyn muitten vastausten perusteella erittäin tärkeä.



Kuvio 15. Terveyden, toimintakyvyn ja sosiaalisen osallisuuden, asiakastyön, dementia-työn sekä geronteknologisen osaamisen kompetenssien tärkeys nyt ja tulevaisuudessa



Kuvio 16. Eettisen, vuorovaikutus- ja kohtaamis-, kulttuuri-, psykososiaalisten ja luovien menetelmien sekä ohjaus- ja opetusosaamisen kompetenssien tärkeys nyt ja tulevaisuudessa



Kuvio 17. Projekti-, moniammatillisuus, palvelujen organisoimisen ja johtamisen, tutkimisen ja kehittämisen sekä yhteiskunnallisen osaamisen kompetenssien tärkeys nyt ja tulevaisuudessa

Tulevaisuuden osaamistarpeita kysyttiin myös avoimella kysymyksellä. Tämä vastaus antoi kompetenssikysymystä selkeämmän kuvan vastaajien näkemyksistä, vaikkakin neljännes jätti vastaamatta kysymykseen. Eniten mainintoja tulevaisuuden osaamistarpeista tuli sosiaalityön, hallinnon ja erityisryhmien osa-alueisiin. Vuorovaikutuksen ja hoitotyön osaamisalueet koettiin seuraaviksi tärkeimmiksi. Vähiten mainintoja tuli metaosaamiseen. Tässäkin kysymyksessä vastausten luokittelu tiettyyn ryhmään oli kovin tulkinnanvaraista. Yksittäisiä mainintoja tuli eniten seuraaviin: dementiaosaaminen (13), palveluohjaus (12), moniammatillisuus/monialaisuus (11), johtaminen (10), teknologia (9) ja päihteet (7).

Taulukko 6. Geronomien osaamistarpeet tulevaisuudessa

sosiaalityö	hallinto	erityisryhmät	vuorovaikutus	hoitotyö	metaosaaminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>osallisuus</li> <li>yhteiskunnallinen osaaminen</li> <li>palveluohjaus</li> <li>edunvalvonta</li> <li>lainsäädäntö</li> <li>asiakastyön osaaminen</li> <li>moniammatillisuus</li> <li>toimintakyvyn tukeminen</li> <li>ennaltaehkäisevä työ</li> <li>omaistyö</li> <li>voimaannuttaminen/valtaistaminen</li> <li>sosiaalityön menetelmät</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 38 mainintaa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tiedottaminen</li> <li>henkilöstöjohtaminen</li> <li>asiajohdaminen</li> <li>kehittäminen</li> <li>talous</li> <li>teknologia</li> <li>tiimityöskentely</li> <li>yritysjykyssosaaminen</li> <li>projekti-/järjestötyö</li> <li>rekisteröinti</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 34 mainintaa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mielenterveys</li> <li>päihteet</li> <li>dementia</li> <li>vammaisuus</li> <li>moniongelmaisuus</li> <li>aggressiiviset asiakkaat</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 31 mainintaa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ihmissuhdetaidot</li> <li>kohtamisosaaminen</li> <li>erilaisuuden hyväksyminen</li> <li>verkostoituminen</li> <li>yhteistyötaidot</li> <li>monikulttuurisuus</li> <li>kansainvälisyys</li> <li>eettisyys</li> <li>yksilölähtöisyys</li> <li>asenne ja arvostus</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 26 mainintaa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>hoitotyön erikoisosaaminen</li> <li>perushoitto</li> <li>sairaanhoidolliset toimenpiteet</li> <li>asiakastyön osaaminen</li> <li>moniammatillisuus</li> <li>kokonaisvaltainen hoitaminen</li> <li>lääkehoidto</li> <li>toimintakyvyn tukeminen</li> <li>ennaltaehkäisevä työ</li> <li>lääkkeetön hoito</li> <li>omaistyö</li> <li>kuntouttava työote</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 25 mainintaa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>innovaatiivisuus</li> <li>laaja-alaisuus</li> <li>tiedonhankinta</li> <li>kyseenalaistaminen</li> <li>perustelutaidot</li> <li>kokonaisuuksien hallinta</li> <li>monialaisuus</li> <li>paineenentekokyky</li> <li>organisoitokyky</li> <li>tutkiminen ja kehittäminen</li> <li>ennakointi</li> <li>priorisointi</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 16 mainintaa</p>

”Yksilölähtöisyys vanhuksen elämän, tulevaisuuden ja palveluiden suunnittelussa. Ihmiset ovat tarpeissaan heterogeenisiä ja tulevien sukupolvien iäkkäät(esim minä ;o) tulevat olemaan hyvin perillä tarpeistaan ja toiveistaan sekä oikeudestaan tulla kuulluksi. Vanhukset , jotka eivät sitä ole, tarvitsevat voimaannuttamista ja valtaistamista eli sosiaalityön menetelmät vahvuudeksi geronomiosaamisessa. Tehtävien priorisointi taitoa -->on osattava tehdä oikeita asioita, oikeaan aikaan ja oikein.”

”Tulevaisuudessa asiakkaat osaavat entistä enemmän huolehtia oikeuksistaan, joten geronomiin täytyy pysyä aina hiukan asiakkaiden tietämystä edellä. Tulevaisuuteen tulee osata katsoa riittävästi. Muuten ei pysy mukana yhteiskunnan muutoksien kanssa. Lisäksi palvelusetelimaailma korostuu kunnissa entisestään ja asiakkuudet tulee nykyistä enemmän yksilöllisemmäksi. Tässä vaaditaan osaamista järjestää eri palveluita asiakkaalle, jotta ne vastaavat asiakkaan tarpeita oikein. Näin ollen palveluiden organisointiin tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota. Huonoa ei olisi myöskään osaamista kehittää enemmän asiakasmaksuihin, budjetointiin jne.”

”Johtamisosaamista; ne jotka esimiestehtäviin sos.ter.alalla nykypäivänä pääsevät ovat melkoisessa ristitulessa, ja muuttuvissa olosuhteissa. Lisää tietoa, taitoa ja hallintaosaamista näihin, jotta jaksavat ja kykenevät haasteet vastaanottamaan päivittäin. Teknologiaosaamista tarvitaan tulevaisuudessa todella paljon. Itse en tähän uskonut, mutta sen nyt saanut käytännössä todeta. Suunnitelmat etenkin tulevaisuuden varalle ovat aikamoisia! Geronomikoulutus sinällään ihan hyvä ja kattava asiasisällöltään. Työelämässä tuntuu nykyään tarvitsevan sosiaali- ja terveysalalla juurikin sitä laajaa tietämystä, eli raja-aitojen. Lisää aikaa olisi opiskeluaikana tarvinnut siihen, että olisi täydellisemmin saanut nämä laajat asia kokonaisuudet sisäistetyksi.”

”Sosiaaliset ongelmat yhdistettynä fyysisiin vaivoihin, sairauksiin ja lääkkeisiin. Esim. erilaisten päihteiden käyttö (huumeet, alkoholi ja lääkkeet) näkyvät kohta jo tulevilla ikäihmisilläkin. (mm. alkoholi dementia) Monipuolista tietotaitoa niin terveys kuin sosiaalipuoleltakin.”

”Ihmisen kohtaamisen taito ja vuorovaikutusosaaminen ovat ehdottoman tärkeitä, vanhustyön ja yleensä ihmisten kanssa tehtävän työn "sielu" ei saa hukkaa esim. johtamisosaamisen alle. Ihmisten elämäntarinan ja elämän kokonaisuuden ymmärtäminen on myös merkittävää, ja niihin liittyvät kurssit antoivat ainakin minulle vahvan pohjan ammatilliselle kasvulle.”

”Näen dementian lisääntymisen yhtenä erityisen tärkeänä seikkana, mielestäni on erittäin tärkeää, että geronomeina osaamme vastata tähän haasteeseen ja olemme etunenässä tuomassa dementiaosaamista työyhteisöihin. Sen lisäksi nostaisin henkilöstöjohtamisen tärkeyden myös esille, hoitotyö on raskas ala jossa tiedetään työuupumuksen olevan erittäin mahdollinen, hyvällä henkilöstöjohtamisella on erittäin suuri rooli työhyvinvoinnissa.”

”Tulevaisuudessa geronomiin työssä tullaan tarvitsemaan valmiuksia innovatiiviseen ajatteluun ja luovuuteen erilaisia vanhupalveluita suunniteltaessa ja toteutettaessa. Vanhat keinot ei tule enää tulevaisuudessa riittämään vastaamaan van-



husten kasvavaan ja muuttuvaan määrään. Tähän voisi koulutuksen aikana vastata jo esim. poikkitieteellisillä opinnoilla, jossa yhdistyy eri osaaminen ja lähtökohdat. Lisäksi jatkossa tarvitaan geronteknologista osaamista, sekä kansainvälistä osaamista.”

Oman työn osaamistarpeet luokiteltiin nykyisten kompetenssien mukaisesti. Tällöin tärkeimmäksi muodostuivat vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen, asiakastyön osaaminen sekä palvelujen organisointi ja johtaminen. Ilman mainintoja jäivät geronteknologia, kulttuuri- ja projektiosaaminen.

Taulukko 7. Nykyisen työn tärkeimmät osaamistarpeet

kompetenssi	maininnat
Vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen	37
Asiakastyön osaaminen	32
Palvelujen organisointi ja johtaminen	30
Dementiatyön osaaminen	24
Terveyden, toimintakyvyn ja sosiaalisen osallisuuden edistäminen	14
Eettinen osaaminen	12
Moniammatillinen toiminta ja sen edistäminen	9
Tutkiminen ja kehittäminen	8
Ohjaus- ja opetusosaaminen	8
Psykososiaalisten ja luovien menetelmien osaaminen	8
Yhteiskunnallinen osaaminen	7
Geronteknologinen osaaminen	0
Kulttuuriosaaminen	0
Projektiosaaminen	0

”Tärkein on ihmisen kohtaamiseen liittyvä osaaminen. Muuten työssäni korostuu johtamiseen ja kehittämiseen liittyvä osaaminen. Mutta nekin vaativat taitoa toimia erilaisten ihmisten kanssa ja kuunnella ja kuulla mitä muut sanovat. Vuorovaikutustaidot ovat tärkeää!”

”Ohjaus ja neuvonta osaaminen Dementiatyön osaaminen Vuorovaikutus ja aito kohtaaminen = asiakastyö Asiakkaiden terveyden, toimintakyvyn ja sosiaalisen osallisuuden edistäminen Psykososiaalisten ja luovien menetelmien osaaminen Moniammatillisuus.”

”Vanhuksen terveyden, ja toimintakyvyn edistäminen. Organisointi ja johtaminen. Eettinen kohtaaminen ja vuorovaikutus. Dementia osaaminen sekä päihde ja mielenterveys osaaminen.”

”Sosiaaliset - ja tekniset taidot. Kyky etsiä tietoa ja taito miettiä miten uudet muutokset vaikuttaa jo vanhoihin esim. etuuksiin ja järjestelmien teknisiin liitoksiin. Varmuus ja rohkeus esittää uusia asioista ja ehkä perustella vanhojen toimivuutta.”

”Laaja-alainen näkemys vanhustyöstä, sosiaali- ja terveyssektoreiden tarkastelu yhtenäisenä kehittämiskohteena, työelämän tarpeiden tunnistaminen, vanhustyön eettiset periaatteet, geronomitutkinnon ja yliopistotutkinnon tuomat vahvuudet eli käytännön ja teorian yhdistäminen vanhustyön opiskelijoiden hyödyksi.”

”Tulevassa sosiaaliohjaajan virassa korostuvat johtamisen/hallinnon, tiimityöskentelyn, kohtaamis-, arviointi- ja palvelujärjestelmäosaaminen. Lisäksi omaishoitajuuteen liittyvät asiat, innovatiivisuus, oma esimerkki ja dementiaosaaminen ovat tärkeitä.”

Näkemykset geronomikoulutuksen kehittämissuunnista jaoteltiin kolmeen ryhmään: koulutuksen tunnettuus, yksittäisten opintokokonaisuuksien kehittäminen sekä koulutuksen painopisteen kehittäminen. Eniten mainintoja kertyi yksittäisten opintokokonaisuuksien suhteen. Erityisesti toivottiin kehittämisen ja henkilöstöjohtamisen/vuorovaikutustaitojen opetuksen lisäämistä. Paljon mainintoja kertyi myös opintojaksojen lisäämisestä erityisryhmien (mm. päihdeet ja mielenterveys) kuntoutukseen ja hoitoon. Vaikka mainintoja yksittäisistä opintojaksoista oli paljon, lienevät koulutuksen painopisteeseen ja tunnettuuden lisäämiseen kohdistuvat ehdotukset merkittävämpiä. Koulutuksen painopisteen muuttamisessa toivottiin erityisesti aikaisemman osaamisen huomiointia ja erikoistumismahdollisuuksia joihinkin teemoihin oman kiinnostuksen mukaisesti. Koulutuksen markkinointi ja vetovoiman lisääminen koettiin hyvin tärkeäksi.

Taulukko 8. Näkemykset geronomikoulutuksen kehittämissuunnista

opintokokonaisuudet	koulutuksen painopiste	koulutuksen tunnettuus
<ul style="list-style-type: none"> <li>kuntoutus (mielenterveys, päihteet, läheisväkivalta, maahanmuuttajat, kuntoutus, apuvälineet, erityisryhmät, kehitysvammaiset)</li> <li>hoito/hoiva (muistisairaudet, lääkehoito, kirjaaminen, verinäytteet, hygieniapassi, dementiaa enemmän, sairaanhoidollinen osaaminen)</li> <li>palveluohjaus</li> <li>hallinto (talous, johtaminen, yrittäjäyys, arkistointi, työlainsäädäntö, enemmän hallinnon harjoittelua)</li> <li>projektityö ja kehittäminen</li> <li>muut (yhteiskunnalliset ääri-ilmiöt, kansainvälisyys, kohtaaminen ja vuorovaikutus, mittaaminen ja arviointi, itsenäinen tiedonhankinta, harjoitteluinfoihin panostaminen, tasapuolisuus, tietekniikkaa vähemmän)</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 59 mainintaa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>erikoistumismahdollisuudet</li> <li>erilaisten yhteistyötahojen hyödyntäminen</li> <li>yhteiskunnallisten mahdollisuuksien huomiointi</li> <li>pois perushoivasta hallinnolliseen suuntaan</li> <li>enemmän työelämälähtöisyyttä</li> <li>mahdollisuus syventyä koulutuksen teemoihin</li> <li>geronomien opetussuunnitelmien yhtenäistäminen</li> <li>opintojaksojen päällekkäisyyden poistaminen</li> <li>työelämän tarpeitten ennakointi</li> <li>koko koulutuksen lopettaminen, koska ei saa ansaitsemaansa hyväksyntää</li> <li>enemmän sosiaalialaa</li> <li>joittenkin opintojaksojen tilalle hyödyllisempiä jaksot</li> <li>koulutuksen harjoitteluitten kohdentuminen uusiksi</li> <li>laajempia opintokokonaisuuksia</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 37 mainintaa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>rekisteröinti</li> <li>markkinointi</li> <li>geronomi-identiteetin vahvistaminen</li> <li>koulutuksen ja ansiotason vastaavuus</li> <li>geronomien paikka työmarkkinoilla suhteessa sairaanhoitajiin</li> </ul> <p>YHTEENSÄ 21 mainintaa</p>

” Tämä on niin laaja kysymys, mutta lyhyesti; varmaankin vanhat hyvät perusasiat kannattaa pitää koulutuksessa, mitä tarvitaan työssä. Mutta työmahdollisuudet sillä koulutuksella ovat melko rajattomat, tämä kannattaa pitää mielessä. Asioita voi nähdä niin monesta näkökulmasta. Luovuus ja eri yhteistyötahot sekä yhteiskunnalliset mahdollisuudet esim. rahoituksen osalta, näiden selvittäminen ja yleensä esiin nostaminen avartaa tapaa ajatella. Hyvää koulutuksen kehittämistä! ”

”Mielenterveysongelmat sekä alkoholi eli ns. sekakäyttäjät, läheisväkivalta alkavat olla arkipäivää vanhustyön kentällä. Mielestäni yhteiskunnassa tapahtuviin ääri-ilmiöihin tulisi koulutuksessa ottaa kantaa. - Etuudet ja niiden hakeminen, mistä asiakkaalle "taiotaan" rahaa.”

”Työharjoittelut vastaamaan geronomin työnkuvaa eli esimerkiksi kenttäohjaajat saman koulutuksen tai vähintään amk-tason koulutuksen saaneita. Työharjoittelut pitäisi rinnastaa opetukseen ja niiden tavoitteet vastaamaan työelämän tarpeita. Koulutuksen käytännön läheisyys on hyvää, mutta sitä täytyy edelleen kehittää. Itse olisin kaivannut enemmän talousosaamista ja projektityön hallintaa, koska työskentelin sillä sektorilla. Toisaalta työ opetti ja geronomitutkinto antoi hyvät valmiudet hakeutua tällaisiin tehtäviin.”

” En osaa sanoa, minä olen todella tyytyväinen siihen koulutus pohjaan, jonka itse sain. Erityiskiitokset Aila Vallejo Medinalle, jolta sain vahvan eettisen näkemyksen vanhustyöhön.”

”Koulutus on jo sinällään kattava jonka olen työni kautta havainnut ja kaikkeen ei voi valmistaa. Työ on se joka opettaa vaikka sitten kantapään kautta. Henkilöstöjohtaminen on se haasteellisin ja suurin osa-alue johon voisi enemmänkin kiinnittää huomiota jatkossa. Talousasiat ovat myös sellaisia mihin voisi enemmän panostaa. Omien kokemuksieni mukaan myös kuntoutuspuolen asioihin voisi enemmän saada tietämystä ja keinoja. Kuntoutusasiat tulevat korostumaan ikäihmisten hoidossa tulevaisuudessa entistä enemmän ja se näkyy jo nyt päivittäisessä arjessa. Gerontologinen osaaminen on meidän vahvuus ja uskon, että myös se tulee korostumaan entisestään.”

”Suunnata siihen, miten tulevat vanhuksat ovat eläneet, ei enää vain käsitellä mitä nykyiset vanhuksat ovat kokeneet ja eläneet. Ajattelua pitäisi osata kohdentaa jo tulevaisuuteen ja sinne suunniteltaviin palveluihin.”

”Geronomikoulutusta tulisi kehittää todella paljon, se on tällä hetkellä liian vanhanaikainen. Koska kyseessä on sos.- ja terveysalan koulutus, pitäisi koulutuksessa kiinnittää enemmän huomiota sosiaalialaan eikä pelkästään terveyden puolelle. Kurssien sisältöjä pitää muuttaa, joitakin kursseja voisi kokonaan poistaa koulutuksesta ja lisätä tilalle hyödyllisempiä kursseja. Pääallekkäisyyksiä on nyt paljon, usealla eri kurssilla käsitellään samoja asioita ja tämä ei ole tarpeen koulutuksessa. Harjoittelujaksojen ajankohtaa pitäisi muokata, esim. 1. vuonna olisi syytä keskittyä ns. "alkeisiin" ja 1. harjoittelujakso voisi olla lyhyt, esim. pienkoti-jakso. Mielestäni teoriajaksojen pitäisi olla aina ennen harjoittelua eikä sen jälkeen. Lisäksi koulutuksessa tulisi ottaa huomioon alalla pitkään toimineet, jatkokoulutukseen tulevat opiskelijat. Voisiko heidän kokemuksestaan hyödyntää enemmän koulutuksessa ja voisiko heidän osaltaan joitain ns. peruskursseja vähentää?”

”Koulutus on jo nyt kattava. Opintokokonaisuuksia voisi laajentaa suuremmiksi kokonaisuuksiksi pienten kurssien sijaan. Painopistettä tulisi myös keikauttaa hoitotyöstä yhä enemmän sosiaalipuolelle. Mielestäni ops:ssa nämä ovat jo tasaväkiä, mutta käytännössä koulutuksen henki on kuitenkin enemmän hoitotyötä painottava. Tämä näkyy esim. työharjoittelupaikkojen valinnassa. Suurin osa geronomeista kuitenkin työllistyy muuhun kuin hoitotyöhön. Teoriaopinnoissa saamme hyvän pohjan muuhunkin kuin hoitotyöhön, mutta käytännön harjoittelu ei tue tätä oppimista.”

## 6 YHTEENVETO

Kyselyn vastausprosentti oli hyvä (78 %). Eniten vastauksia (lähes puolet) tuli viimeisten viiden vuoden aikana valmistuneilta. Noin 60 % vastaajista oli suorittanut ylioppilastutkinnon ennen geronomitutkintoa. Aikaisempi hoitoalan tutkinto oli vajaa puolella vastaajista. Lähes puolet vastaajista työskenteli Etelä-Pohjanmaalla. Eniten geronomeja oli työssä Seinäjoella. Eniten vastaajia työskenteli johto-, projekti- ja kehittämistehtävissä, lähes yhtä paljon hoidon ja hoivan tehtävissä.

Suurin osa vastaajista ei ole ollut työttömänä valmistumisen jälkeen. Koulutusta vastaavassa työssä valmistumisvaiheessa oli ollut lähes viidennes. Vajaalla viidesosalla ei ollut kyselyhetkellä koulutusta vastaavaa työpaikkaa. Osa näistä vastaajista oli valmistunut vasta hiljattain. Koulutusta vastaavat työtehtävät olivat yleisimmin erilaisissa ohjaajan tehtävissä sekä projektityössä. Jatko-opintoja oli suorittanut 40 % vastaajista. Useimmiten opinnot olivat johtamisen alalta. Myös yliopistollisia arvosanoja oli suoritettu paljon. Täydennyskoulutusta oli hankittu eniten hoito- ja hoivatyöstä. Kyselyhetkellä koulutuksessa oli neljännes vastaajista.

Neljä viidestä vastaajasta oli töissä toisen palveluksessa. Yrittäjänä oli kaksi vastaajaa. Yleisin työnantaja oli julkinen sektori. Järjestösektori oli seuraavaksi yleisin työllistäjä, (vajaa kolmannes vastaajista). Työsuhde oli vakinainen kahdella kolmasosalla vastaajista. Täysin tai osittain geronomitutkintoa vastaavissa työtehtävissä työskenteli 80 % vastaajista. Yleisimmin nimikkeet olivat erilaisista ohjaajan ja hoitajan tehtävistä, mutta kun lasketaan yhteen johto-, projekti- ja kehittämistehtävissä työskentelevät, muodostuu tästä suurin ryhmä. Geronomi-nimikkeellä työskenteli yhdeksän vastaajaa. Palkka vastasi keskimääräistä sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneitten palkkatasoa. Neljä viidestä vastaajasta suhtautui positiivisesti tai neutraalisti työhönsä. Erittäin tyytyväisiä oli kolmannes. Useimmiten toivottiin mahdollisuuksia kehittää omaa ammattitaitoa ja vaikuttaa työn sisältöön. Kansainvälisyyttä oli kuulunut neljäsosan työhön.

Koulutuksen koettiin pääsääntöisesti vastaavan hyvin työelämän tarpeisiin. Vastaajien omassa työssä korostuivat vuorovaikutus- ja kohtaamisaosaaminen, asiakastyön, palvelujen organisoimisen ja johtamisen sekä dementia-työn osaaminen. Tulevaisuudessa arvioitiin tarvittavan eniten osaamista sosiaalityön, hallinnon ja erityisryhmien kanssa työskentelemisen aloilta. Yksittäisinä tulevaisuuden osaamisalueina mainittiin dementia-työ, palveluohjaus, moniammatillisuus, johtaminen, teknologia ja päihdetyön osaaminen. Näkemykset koulutuksen kehittämissuunnista jaoteltiin opintokokonaisuuksien, koulutuksen painopisteen ja koulutuksen tunnettuuden lisäämisen ryhmiin. Mainintoja yksittäisistä opintojaksoista ja kokonaisuuksista tuli runsaasti. Koulutuksen rakenteessa toivottiin erityisesti aikaisemman osaamisen huomioimista ja erikoistumismahdollisuuksia. Myös työelämä- lähtöisyyttä, yhteistyöverkostoja ja yhteiskunnallisten mahdollisuuksien huomiointia pidettiin tärkeänä. Tunnettuuden lisäämisessä mainittiin muun muassa rekisteröinti, markkinointi ja geronomi-identiteetin vahvistaminen.

Kartoitus antoi hyvin myönteisen kuvan geronomien työmarkkina-asemasta ja mahdollisuuksista työssään kehittää vanhustyötä. Vastaajilla oli vahva näkemys siitä, miten geronomien koulutusta tulisi jatkossa kehittää. Koulutus on rakentunut kolmen pilarin: gerontologian, hoitotyön ja sosiaalityön varaan. Tämä rakenne on kyselyn perusteella edelleen toimiva. Painopiste näitten osa-alueitten välillä sen sijaan kaipaa uudistamista nykyistä tasapainoisemmaksi ja tulevaisuuden muutostarpeita enemmän huomioon ottavaksi. Geronomikoulutuksen erityinen arvo on siinä, että se yhdistää sosiaali- ja terveysalan osaamisen. Tämä on vahvuus, joka kantaa myös tulevaisuudessa ja sen tulee ohjata myös koulutusohjelman kehittämistä.