



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Viite:

Koivula, A.-K. (2022). Seinäjoen ammattikorkeakoulun geronomikoulutus – suomalaisen vanhustyön koulutuksen tienraivaaja. Teoksessa S. Päällysaho, P. Junell, M. Salminen-Tuomaala, S. Uusimäki, E. Varamäki, S. Saarikoski, & M. Karvonen (toim.), *Opetusta, oppimista, tutkimusta ja kehittämistä: SeAMK 30 vuotta* (s. 411–421). (Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja A. Tutkimuksia 38). Seinäjoen ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022121571806>



SEINÄJOEN AMMATTI- KORKEAKOULUN GERONOMI- KOULUTUS – SUOMALAISEN VANHUSTYÖN KOULUTUKSEN TIENRAIVA AJA

Anna-Kaarina Koivula, YTL, lehtori, SeAMK

1 JOHDANTO

Artikkelin tarkoituksena on kuvata Geronomi (AMK) -koulutuksen syntyä, kehitysvaiheita ja nykytilaa sekä geronomien sijoittumista työelämään. Artikkelin pohjautuu muistelumenetelmien avulla tehtyihin haastatteluihin, kirjallisuuteen sekä tilastoaineistoon. Muistelmiaan ovat kertoneet koulutusohjelmapäälliköt Aila Vallejo Medina ja Elina Hietaniemi, yliopettaja Sirkka-Liisa Palomäki sekä koulutuksen pitkäaikaiset lehtorit Kari Jokiranta ja Helena Järvi. Artikkelin kirjoittaja on työskennellyt geronomikoulutuksen lehtorina vuodesta 2007, joten tekstissä on omakohtaisuutta ja näkökulmien sisäsyntyistä valintaa.

Geronomi AMK -koulutus on käynnistetty Seinäjoella 8.3.1993. Nykyään koulutusta järjestetään jo viidessä muussakin ammattikorkeakoulussa (XAMK, SAMK, Lapin AMK, Metropolia ja Karelia). Ikääntymisen kysymyksiin painottuvan ylemmän AMK-tutkinnon voi suorittaa SeAMKissa, Metropoliaissa, Turun ammattikorkeakoulussa, SAMKissa ja Karelia-ammattikorkeakoulussa. Geronomit ovat vuonna 2016 saaneet nimikesuojan ja Valvira myöntää hakemuksesta oikeuden harjoittaa geronomin ammattia laillistettuna ammattihenkilönä. Rekisteröinti tehdään sosiaalihuollon rekisteriin, mutta geronomikoulutus ja työt ovat monialaisia.

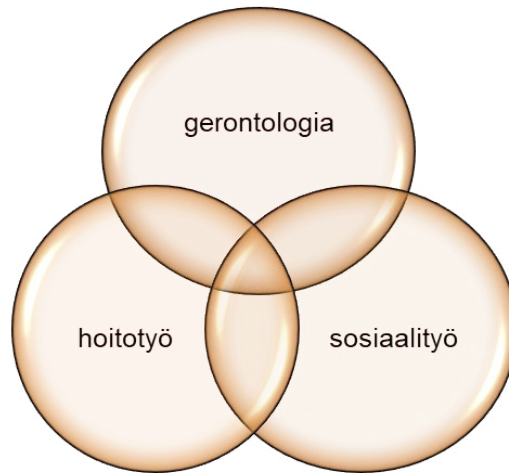
2 KOULUTUSIDEAN SYNTY

Koulutusjärjestelmän uudistamisvaiheessa 1990-luvun alussa pyrittiin rakentamaan työelämälähtöisiä, perinteiset rajat ylittäviä koulutusohjelmia. Vaihtoehtoina Seinäjoella olivat vammais-, päihde- tai vanhustyön asiantuntijakoulutus (Linna, 2015). Vanhustyöhön päädyttiin osin sattumalta, mutta toisaalta vanhusväestön määrän kasvu oli jo ennakoitavissa. Tuolloin Seinäjoella toimi sosiaalialan oppilaitos rehtorinaan Leena Niemi-Väkeväinen ja terveydenhuolto-oppilaitos rehtorinaan Kaija Manninen. Ammattikorkeakoulun vakinaistamisen myötä näitten oppilaitosten pohjalta muodostettiin terveysalan ja sosiaalialan yksiköt. Osa henkilökunnasta jäi keskiasteelle ja osa siirtyi ammattikorkeakouluun (Niemi, 2006, 31). Tapio Varmolan (2006, 17) mukaan sosiaalialan koulutuksella on ollut tärkeä rooli ammattikorkeakoulun alkuvaiheen toiminnassa muun muassa sen takia, että alan koulutuksella ei ole ollut pitkää perinnettä ja siellä on ollut valmius verkostoitua sekä toteuttaa erilaisia tutkimus- ja kehittämishankkeita. Myöhemmin muodostettiin sosiaali- ja terveysalan yksikkö, josta tuli hallinnollisesti SeAMKin suurin koulutusyksikkö. Yhdistyminen lisäsi entisestään uudenlaisen toiminnan mahdollisuuksia. Geronomien koulutusohjelmanpäälliköksi valittiin TtM Aila Vallejo Medina, jolla oli pitkä työkokemus terveysalan lehtorin tehtävistä. Geronomin tutkintonimike saatiin vasta vuonna 1999 (Mäkinen ym. 2009, s. 14). Tätä aikaisemmin valmistuneita kutsuttiin vanhustyön asiantuntijoiksi.

Geronomikoulutuksen suunnitteluvaihe kesti vuosia. Alussa, vuonna 1991, suunnittelutyöryhmään kuului noin kymmenen lehtoria. Ryhmän koon takia näkemykset siitä, mitkä teemat tulisi ehdottomasti sisällyttää opetussuunnitelmaan, erosivat paljon toisistaan. Ryhmän koosta oli hyötyäkin, koska sen avulla opittiin ymmärtämään vieraan alan vanhustyön periaatteita. Työryhmässä perehdyttiin laajasti uusimpiin gerontologian, hoitotyön ja sosiaalityön tutkimuksiin (Kuvio 1). Pohdinnoissa lähdettiin peruskäsitteitten määrittelystä, esimerkiksi mitä on hyvinvointi, terveys ja sosiaalinen. Myöhemmin myös opiskelijat osallistettiin opetussuunnitelman kehittämiseen. Opiskelijat hankkivat tietoa ja opettajat analysoivat hankittua tietoa.

Mun mielestä se oli niinku tosi hyvä aloitus sillä tavalla, että opiskelijat lähti heti itse perkaamaan, että sinne oli opiskelijatöitä, joita me sitten analysoitiin justiin ihan tulovaiheessa.

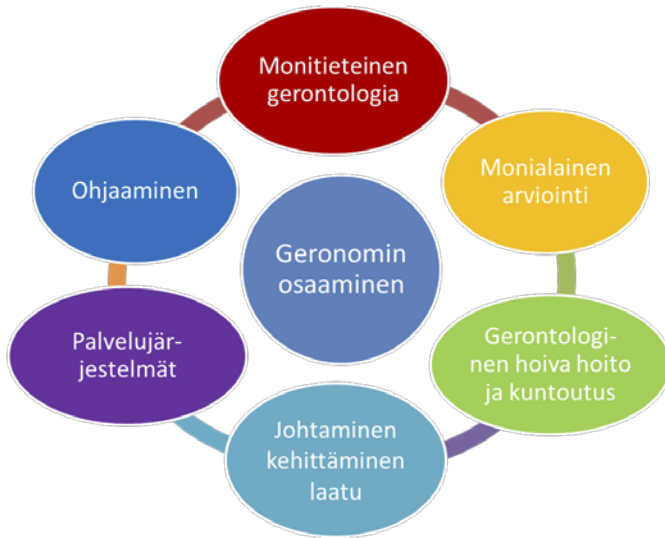
Sillä tavalla niin kuin sellaista omatoimisuutta ja yliopisto- maista tekemistä siihen, että juttuja analysoidaan eikä niitä lähdetä opettamaan ja kaatamaan tietoa.



Kuvio 1. Aloitusvaiheen ymmärrys geronomikoulutuksesta.

Opettajien ja opiskelijoiden ohella koulutuksen sisällön kehittämiseen ovat osallistuneet myös työelämän edustajat. Työelämän yhteistyöryhmän kokoontumisiin kutsuttiin monialaisesti vanhustyön ammattilaisia. Vuosittain opiskelijoille järjestettiin myös ”hengennostuspäiviä”. Päiviin kutsuttiin alumneja kertomaan työstään ja urakehityksestään.

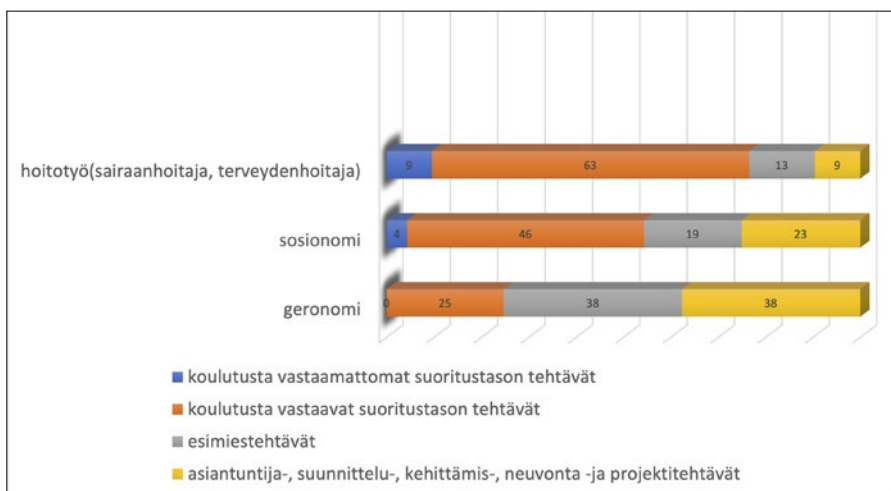
Uuteen kehittämisvaiheeseen siirryttiin geroverkoston perustamisen myötä vuonna 2012. Geroverkosto on geronomiopettajien yhteistyöverkosto, joka kokoontuu vuosittain. Verkostossa jaetaan ajankohtaista tietoa ja tehdään yhteisiä kehittämissuunnitelmia. Koulutuksen nykyiset kompetenssikuvaukset (Kuvio 2) on alun perin laadittu ammattikorkeakoulujen yhteistyönä vuonna 2006, geroverkosto perustettiin 2012. Vuosien mittaan niitä on päivitetty. Niin tehdään myös kuluvana vuonna.



Kuvio 2. Geronomien kompetenssit (Geroverkoston julkaisematon muistio 2012; Suomen geronomiliitto).

3 VAKIINTUMISVAIHE

Vuoden 2022 alkuun mennessä SeAMKista on valmistunut 397 geronomia. Ensimmäisten 18 vuoden aikana (1993–2011) valmistuneita on ollut 212 henkilöä ja seuraavien yhdeksän vuoden aikana (2012–2021) yhteensä 185. SeAMKin viimeisin valmistuneiden seurantakysely on tehty vuosilta 2013–2016 (Varamäki & Katajavirta, julkaisematon liiteraportti, 2018). Tuona ajankohtana on valmistunut 80 geronomia. He ovat sijoittuneet joko esimiestehtäviin (38 %) tai asiantuntija-, suunnittelu-, neuvonta- ja projektitehtäviin (38 %). Kukaan vastanneista ei ollut koulutusta vastaamattomissa tehtävissä. Koulutusta vastaavissa suoritustason tehtävissä oli 25 prosenttia vastanneista. Samansuuntainen myönteinen näkemys geronomien urakehityksestä on välittynyt myös aikaisemmista seurantakyselyistä sekä kohtaamisista alumnien kanssa. Alla vertailu sosiaali- ja terveysalan tutkinnoista valmistuneitten sijoittumisesta eri työtehtäviin (Kuvio 3). Fysioterapeutteja ei kyseisenä aikana valmistunut monimuotototeutuksesta. Hoitotyö sisältää sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat.



Kuvio 3. SeAMKista 2013–2016 sosiaali- ja terveystieteiden monimuoto-opiskelijoiden sijoittuminen työelämään prosentteina.

Vanhustyön osaamisen kehittäminen on ulottunut myös tutkinto-ohjelman ulkopuolelle muun muassa erilaisten hankkeitten ja tapahtumien sekä työelämälähtöisten opinnäytetöiden kautta. Myös kansainvälinen toiminta on ollut vilkasta. Erityisesti hollantilaisten Windesheimin ja Fontyksen ammattikorkeakoulujen kanssa on tehty monia opiskelija- ja opettajavaihtoja. Korona keskeytti kansainvälisen yhteistyön lähes kokonaan, mutta toiminta on nyt vähitellen käynnistymässä uudelleen.

Koko olemassaolonsa ajan SeAMKin geronomikoulutukseen on otettu vuosittain yksi ryhmä. Alkuvuosina 20 opiskelijan ryhmän täyttämässä oli vaikeuksia. Koulutusta esiteltiin muun muassa sosiaalialan johdolle ja muille yhteistyötahoille. Myös opiskelijat tekivät markkinointimatkoja entisiin kouluihinsa ja messuille. Nykyään koulutuksen vetovoima on hyvällä tasolla. Vuonna 2020 sisäänotto lisättiin noin 30 opiskelijaan. Nykyisin koulutus järjestetään monimuotototeutuksena. Viimeinen päivätoteutusryhmä aloitti vuonna 2017.

Vakinaisia lehtoreita gerotiimissä on pitkään ollut viisi, lisäksi koulutusohjelmanpäällikkö ja yliopettaja. Ulkopuolisia luennoitsijoita on käytetty tarpeen mukaan. Alusta lähtien mukana on ollut yksi miesopettaja.

Ainokaisasemaan liittyy sekä hyötyä että haittaa niin ainokaisen itsensä, työyhteisön kuin myös asiakkaiden tai tässä tapauksessa opiskelijoiden näkökulmasta (Alanko & Orjasniemi, 2018). Erilaiset taustat ja persoonat ovat terveessä työyhteisössä työn rikkaus. Lehtorin tehtäviin suoraan vanhustyön kentältä siirtyminen on ollut harvinaisempaa kuin se, että näkemys vanhustyöstä on rakennettu oman erityisosaamisen varaan. Tämä on saattanut olla hyödyllistä siten, että se on ehkäissyt vanhojen valmiiksi tallattujen polkujen kulkemista. Pieni koulutusohjelma on haavoittuvainen, mutta samalla myös ketterä. Uudet ideat voi toteuttaa nopeammin kuin suurissa koulutusohjelmissa. Myös opiskelijoitten haasteet huomataan ja niihin voidaan reagoida ja tarjota tukea nopeasti.

Geronomikoulutuksen käynnistäminen on ollut konkreettinen esimerkki tutkivan työtteen soveltamisesta. Tutkiva oppiminen näkyy toisaalta käsitteellisen ajattelun muutoksina, toisaalta tapana hahmottaa ympäröivää elämää ja toimintaa reflektiivisesti (Palomäki, 2005, s. 18). Kehittämisprosessi on muuttanut ensin kouluttajien käsitteellistä ajattelua ja se on edelleen mahdollistanut opiskelijoiden kasvun ammattiin, johon ei esikuvia ollut olemassa. Kriittinen ajattelu ja uskallus toimia valtavirran ulkopuolella ovat tällöin välttämättömiä.

4 HAASTEITA, UHKIA JA MAHDOLLISUUKSIA

Geronomikoulutuksen käynnistäminen oli aikansa innovaatio, eikä sen identiteettiä ollut helppoa löytää. Tämä näkyi sekä koulutuksen sisällä että suhteessa vanhustyön työkenttiin. Vanhuspalveluiden työkentillä geronomikoulutus nähtiin aluksi uhkana. Geronomien pelättiin vievän toisille ammattiryhmille kuuluneita työpaikkoja. Vuosien mittaan opittiin paremmin irrottautumaan ammattiryhmien ja tehtävien kautta ajattelusta ja kohdistettiin fokus vanhaan ihmiseen.

Ensimmäisinä vuosikymmeninä geronomikoulutuksen työntekijät, opiskelijat ja valmistuneet geronomit kokivat usein toiseutta suhteessa vakiintuneempien professioiden edustajiin. Toiseus voi olla ulkopuolelta määriteltyä tai itse itsensä toiseksi kokemista (Haasio, 2015, s. 33). Geronomikoulutuksen yhteydessä mahdollisesti molempia. Opetussuunnitelmaa kyseenalaistettiin, koska siihen sisältyi monia substanssiosaamisen ulkopuolisia opintojaksoja. Näiden opintojen avulla kuitenkin voidaan edistää abstraktia ajattelua ja reflektiota sekä oppia pois tehtäväkeskeisestä tilanteisiin reagoijan roolista ennakoijaksi ja kehittäjäksi. Myös hallinnollisten opintojen määrä herätti kritiikkiä.

Kuumimmat kysymykset lienevät lopulta olleet oikeudet lääkehoidon toteuttamiseen ja asumispalveluyksikön vastuuhenkilönä toimimiseen. Nykyisin näihin tehtäviin on olemassa selvät ohjeet ja säädökset. Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut Turvallinen lääkehoito -oppaan (Laukkanen & Ruohoniemi, 2021). Lääkehoitoa toteuttavassa yksikössä on laadittava lääkehoitosuunnitelma, jossa määritellään lääkehoidon osaamisen tarpeet ja siihen osallistuvan henkilöstön osaaminen sekä osaamisen säännöllinen varmistaminen. Palveluasumisen yksikössä on yleensä sairaanhoitaja, joka huolehtii injektioista ja henkilökohtaisten lääkehoidon suunnitelmien eli lääkelistojen ajantasaisuudesta. Geronomit ja lähihoitajat osallistuvat lääkehoitoon kyseisen suunnitelman mukaan (esimerkiksi jakavat lääkkeitä ja antavat ne asukkaille). Kaikkien osaaminen varmistetaan säännöllisesti joko näytön tai LOVE-tentin avulla (lääkehoidon osaaminen verkossa). Varmistus tehdään aina uuteen työpaikkaan tullessa ja muutoin määrätyin välein. Yksiköstä vastaava lääkäri allekirjoittaa luvat, jotka pätevät kyseisessä yksikössä, mutta eivät esimerkiksi yrityksen muissa yksiköissä.

Vanhusten hoivapalveluita valvovat kunnat, aluehallintovirasto ja Valvira. Yksityisen ympärivuorokautisia palveluita tarjoavan yksikön perustamiseen tarvitaan lupa. Lupa haetaan aluehallintovirastolta, jos toimintaa on vain yhden kunnan alueella (Aluehallintovirasto, i.a.). Jos toimintaa on useilla paikkakunnilla, lupa haetaan Valvirasta (Valvira, i.a.). Lupaa haettaessa selvitetään muun muassa vastuuhenkilön koulutus ja työkokemus. Vastuuhenkilöltä edellytetään Sosiaalihuoltolain

46 a§ 3 momentin mukaista pätevyyttä: ”Muissa asiakastyön ohjausta sisältävissä sosiaalihuollon johtotehtävissä voi toimia henkilö, jolla on tehtävään soveltuva korkeakoulututkinto, alan tuntemus sekä riittävä johtamistaito.” Riittäväksi johtamistaidoksi aluehallintoviraston linjauksen mukaan katsotaan kahden vuoden työkokemus lähiesimiestehtävistä tai 25 opintopisteen johtamisopinnot. (A. Paavola, ylitarkastaja, henkilökohtainen tiedonanto 15.8.2022.)

Monet opetusmaailman arjen käytännöt ovat digitalisaation myötä muuttuneet. Opiskelijoita tulee Seinäjoelle ympäri Suomea. He myös valitsevat usein harjoittelupaikkansa kotiseudultaan. Alkuvuosina harjoittelunohjaajat ajelivat pitkiäkin matkoja ohjauskäynneille, oli keli millainen tahansa. Lähdettiin aamutuimaan ja palattiin yömyöhään. Vasta vuosituhannen vaihtumisen jälkeen osa ohjauskeskusteluista hoidettiin puhelimitse tai videovälitteisesti. Työläydestään huolimatta käynnit harjoittelupakoilla ovat olleet tärkeitä kohtaamis- ja oppimispaikkoja myös opettajille.

Sen (harjoittelupaikkakäynnit) mä olisin ollut valmis muuttamaan ilman muuta videoyhteyksiin, mutta silloin hyvä, kun oli osastoilla kännykkä.

5 ARJEN HUIPPUHETKIÄ

Haastateltavien muistoista nostettiin kirkkaasti tärkeimmiksi huippuhetkiksi tilanteet, kun oli päässyt osallistumaan kehittämiseen ja muutosten tekemiseen joko koululla, vanhustyön kentillä tai erilaisissa yhteistyöverkostoissa. Suurimpia ilon aiheita oli ollut opiskelijoiden kehityksen näkeminen: hienot opinnäytetyöt, oppimispäiväkirjat ja kasvutarinat. Myös oman kehittymisen huomaaminen oli ollut palkitsevaa.

Erityisen juhlavia olivat myös olleet vaiheet, jolloin koulutus oli saanut valtakunnallisesti tunnustetun aseman: geronomin nimike, nimikesuoja, kompetenssien vahvistaminen, auditointien palautteet, laillistetuksi ammattihenkilöksi rekisteröinti sekä Geronomiliiton perustaminen.

Opsia on osattu kehittää ja pystytty omista barrikaadeista ajan kuluessa luopumaan – siinä on itsekin kehittynyt.

Saanut olla mukana geronomien identiteettityössä myös vähemmistösukupuolen näkökulmasta.

Mutta jouduin taas todella kauas pois omalta mukavuusalueelta ja voi sanoa että se oli gerokoulutuksen sellaista suurta antia, että niin koko ajan uudelle alueelle ja kyllä mä sanon että joka ihmisen pitäisi saada se joskus kokee niin, ettei pidä jäädä opettajanakaan (paikoilleen) vaikka asiantuntemusta niin hirveästi korostetaan.

Opetuksen parhaat puolet juuri tämä valtava luovuus, se että meillä oli vapaus sitten kuitenkin tehdä kaikenlaista, hyvin innostava opettajakaarti ja tällainen uuden tiedon tuottamisen eetos ja opiskelijat, jotka olivat niin avoimia, katsoivat kirkkain silmin sinne tulevaisuuteen, heidän tulevaisuuteensa vanhustyön asiantuntijoina. Aivan upeita nuoria ihmisiä lähti vanhustyöhön, sanoivat rinta rottingilla, että he ovat vanhustyön asiantuntijoita ja ovat tehneet alalla uraa.

Ajatus on (opintojen aikana) muuttunut vanhuksen lähtökohdista lähteväksi, jotenkin siellä tuli niin selkeästi semmoinen orientaation muutos semmoisesta tehtäväkeskeisestä, vietään kovin helposti itsenäisyys pois siinä mielessä, että se on vanhuksen hyväksi vaikka se lähinnä helpottaa hoitajien työtä.

6 TULEVAISUUDEN MUISTELU

Tulevaisuuden muistelu on sekä asiakas- että kehittämistyön menetelmä. Sen avulla voidaan saada tietoa ja näkemyksiä siitä, mihin kehittämistoimenpiteet olisi hyödyllistä suunnata. Haastateltavat näkivät geronomien tulevaisuuden valoisana ja olivat tyytyväisiä siitä, miten geronomit ovat löytäneet paikkansa vanhustyön kentällä. Muutamia kehittämissuhteita löytyi geronomeille itselleen, heidän kouluttajilleen, työnantajille sekä yhteiskunnallisen merkityksen lisäämiseen:

- vanhusvaikutusten arviointi kaikilla hallinnon aloilla, ei pelkää sote-alalla
- geronomi ikäneuvoston sihteeriksi
- geronomien osaamisen hyödyntäminen sote-uudistuksessa
- rajapintoja ylittävien toimenkuvien rakentaminen geronomeille, esimerkiksi päivystyspoliklinikalla, päihdetyössä ja järjestösektorin palvelutuotannossa
- rohkeus, uteliaisuus ja avarakatseisuus, koulun ulkopuolelta erikoisistakin ympäristöistä hankitut kokemukset ja elämykset voi hyödyntää vanhustyössä
- opiskelijoiden itsetunnon vahvistaminen opintojen aikana, jotta rohkeutta riittää muutoksien käynnistämiseen ja toteuttamiseen.

7 LOPUKSI

Geronomikoulutuksen kehittämisen päämääräksi asetettiin: ”Tällä koulutuksella muutetaan ja kehitetään työelämää, eikä imetä jotakin pois muilta.” Siihen tehtävään tarvittiin lannistumaton esitaistelija. Aila Vallejo Medina täytti erinomaisesti sen paikan. Seuraajat ovat päässeet huomattavasti helpommalla.

LÄHTEET

Alanko, J. & Orjasniemi, T. (2018). Kun kukkahattutäti onkin setä – miesainokainen sosiaalityössä. *Janus*, 26(2), 140–155. <https://doi.org/10.30668/janus.60759>

Aluehallintovirasto. (i.a.). *Yksityisten sosiaalipalvelujen luvat ja ilmoitukset* <https://avi.fi/asioi/yritys-tai-yhteiso/luvat-ilmoitukset-ja-hakemukset/sosiaali-ja-terveyspalvelut/yksityiset-sosiaalipalvelut>

Haasio, A. (2015). *Toiseus, tiedontarpeet ja tiedon jakaminen tietoverkon "pienessä maailmassa": Tutkimus sosiaalisesti vetäytyneiden henkilöiden informaatiokäyttötymisestä* (Acta electronica Universitatis Tamperensis 1576) [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9878-7>

Laukkanen, E., & Ruokoniemi, P. (toim.). (2021). *Turvallinen lääkehoito: Opas lääkehoitosuunnitelman laatimiseen* (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2021:6). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8682-4>

Linna, M. (2015). Geronomi (AMK) -tutkinnon vaiheiden historiaa. *Geronomi*, (1), 6. https://asiakas.kotisivukone.com/files/suomengeronomiliitto.kotisivukone.com/tiedostot/Geronomilehti_nettiliitto.pdf

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A., & Saarnio & T. (2009). *Ammattina sosionomi*. WSOY.

Niemi, L. (2006). Sosiaaliopistosta alan kehityksen kotipesäksi. Teoksessa L. Niemi (toim.), *Sosiaalialan koulutuksen kaksi vuosikymmentä Seinäjoella 1986–2006* (s. 19–60). Seinäjoen ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysalan yksikkö.

Palomäki, S. (2005). Tutkivaa työtettä jäljittämässä. Teoksessa T. Toikko (toim.), *Sosiaalialan kehittämistyön lähtökohtia* (s.18–33). (Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 20). Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Suomen geronomiliitto. (i.a.). Geronomi AMK kompetenssit. <https://www.suomengeronomiliitto.fi/geronomi/kompetenssit>

Valvira. (i.a.). Yksityisen sosiaalihuollon luvat. https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/yksityisen_sosiaalihuollon_luvat

Varmola, T. (2006). Sosiaaliala Seinäjoen ammattikorkeakoulun osana. Teoksessa L. Niemi (toim.), *Sosiaalialan koulutuksen kaksi vuosikymmentä Seinäjoella 1986–2006* (s. 13- 17). Seinäjoen ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysalan yksikkö.