

Lea Henriksson & Sanni Tiitinen

## Lähihoitajan ammatti elämän risteysasemana: haastattelututkimus alalle hiljattain valmistuneista

### Johdanto

Kansallisella tasolla kannetaan huolta sosiaali- ja terveysalan heikentyneestä julkisuusku- vasta ja uhkaavasta työvoimapulasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä esitettiin jo 2000-luvun alussa, että terveydenhuollon työvoimapulaan tulisi varautua muun muassa lähihoitajakoulutuksen aloituspaikkoja lisää- mällä. Lähihoitajatarpeen arveltiin lisäänty- vän erityisesti vanhustyössä. (STM 2002, 11– 15.) Samoihin aikoihin myös sosiaalialan ke- hittämisprojekteissa nostettiin esiin kysymyk- set työvoiman riittävydestä, henkilöstön ra- kenteesta ja jaksamisesta (STM 2003, 43–45, 53–54; Vuorensyrjä 2006). Ajankohtaisessa neljän ministeriön yhteisessä pitkän aikavä- lin työvoima- ja koulutustarvetta ennakoivas- sa hankkeessa puolestaan korostetaan, että sosiaali- ja terveysala on tulevana vuosikym- meninäkin ”kansantalouden kehityksen kan- nalta avainasemassa” (VATT 2010, 130).

Sosiaali- ja terveysalan rekrytointiin vai- kuttavat työvoimatilanteen ohella saman- aikaisesti toteutettavat kansallisen ohjaus- järjestelmän ja julkisjohtamisen uudet käy- tännöt sekä palvelurakenne- ja koulutus- uudistukset. Eurooppalaiset politiikkalin- jaukset, kuten elinikäisen oppimisen ja ak- tivoivan työ(voima)politiikan toimet, näky- vät ”suomalaisessa projektiyhteiskunnassa” (Alasuutari & Lampinen 2006) sekä amma-

tillisen koulutuksen ja työelämän käytännöis- sä. Lähihoitajan ammatin synnyttäminen eli monialaisen ja joustavan työvoiman tuotta- minen sosiaali- ja terveysalan ammattihierar- kian keskiportaille – korkea-asteen koulutuk- sen sekä ammattitutkinnon suorittaneiden ja kouluttamattomien työntekijöiden välille – on ollut yksi politiikkainstrumentti, jolla ”talo- udellisuuden, tehokkuuden ja vaikuttavuus- den vaatimuksiin” (Kiilakoski & Oravakangas 2010, 8) on toisen asteen ammatillisessa kou- lutuksessa vastattu. Erityistä huolta on kui- tenkin aiheuttanut se, etteivät politiikan toi- veet, osaamiseen kohdistuneet odotukset tai ”sosiaalisen rapautumisen ehkäisy” (emt., 8) tavoitteet ole täyttyneet. Lähihoitajan ammat- ti ei nimittäin ole houkutelut riittävästi nuo- ria ikäluokkia.

Lähihoitajakoulutuksessa yhdistyvät työ- voima- ja koulutuspolitiikan linjanvedot. Koulutusuudistuksen tavoite oli tuottaa mo- niammatilliseen työtapaan kouliintuneita am- mattilaisia ”sosiaali- ja terveydenhuollon kehi- tystrendeihin” (STM 2001, 48). Tutkinnon läh- tökohtana oli työelämälähtöisyys (Tiilikkala 1995). Perustutkinto rakennettiin yhdistä- mällä seitsemän terveysalan (perushoita- ja, lastenhoitaja, mielenterveyshoitaja, ham- mashoitaja, lääkintävahtimestari-saira- an- kuljettaja, kuntahoitaja ja jalkojenhoitaja) ja

kolme sosiaalialan (kodinhoitaja, päiväkotityöntekijä ja kehitysvammahoitaja) toisen asteen ammatillista tutkintoa (ks. STM 2005; OPH 2001). Tutkinnon tuli taata monipuoliset osaamisen perusvalmiudet ja työmahdollisuudet. Lähihoitajien laajan työkentän nähtiin ulottuvan julkiselta sektorilta yksityisille työmarkkinoille sekä kolmannen sektorin töistä itsenäiseksi yrittäjäksi. Lähihoitajien näkökulmasta nämä joustavuuden ja monialaisuuden tavoitteet ovat yhtäältä avanneet työmahdollisuuksia ja koulutusreittejä, toisaalta ne ovat merkinneet epävarmaa työmarkkina-asemaa ja työnjaollisia ristiriitoja. Lähiammattilaiset eivät edelleenkään kovin hyvin tunne lähihoitajan tutkintoa tai tunnusta heidän ammattaitoaan. (Henriksson 2008.)

Monelle lähihoitajan ammattitutkinto on tuonut vakituisen työpaikan, mutta liian usein tutkinnon suorittaneet ovat päätyneet pätkätyökierteeseen tai työttömiksi (Henriksson 2008; 2010a; Rintala & Elovainio 1997, 51–53). Niistäkin, jotka alalle työllistyvät, moni harkitsee ammattinsa jättämistä. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten alalla pysymistä tai alan jättämistä on kartoitettu useissa kotimaisissa ja kansainvälisissä tutkimuksissa (Kröger ym. 2009; Hasselhorn ym. 2003; Santamäki ym. 2009; Castle ym. 2007). Esimerkiksi NORDCARE-hankkeessa kävi ilmi, että Suomessa yli neljäsosa vanhus- ja vammaispalveluissa työskentelevistä lähihoitajista on vakavasti harkinnut alalta poistumista kyselyä edeltäneen vuoden aikana (Kröger ym. 2009, 43). Myös NEXT-hanke osoitti, miten suomalaisista hoitoalan ammattilaisista yli puolet oli ainakin joskus tutkimusajankohtaa edeltäneen vuoden aikana harkinnut alan jättämistä (Laine ym. 2003, 150). Vastaavia tuloksia on saatu sairaanhoitajien osalta: jopa yli kolmasosa sairaanhoitajille suunnattuun kyselyyn vastanneista kertoi, ettei valitsisi ammattiaan uudelleen (Santamäki ym. 2009, 34). Vaikka pohjoismaisessa tai eurooppalaisessa vertailussa suomalaisten alan jättämisaikkeitä kuvaavat luvut eivät olekaan korkeimpia (Kröger ym. 2009, 55;

Hasselhorn ym. 2003, 117), ovat ne joka tapauksessa hyvin korkeita.

Tässä artikkelissa tarkastelemme haastatteluaineiston avulla kertomuksia lähihoitajakoulutukseen pääytymisestä ja pohdintoja alalle jäämisestä. Artikkelin aluksi esittelemme tutkimusaineiston, haastateltavien taustatietoja ja metodisia lähtökohtia. Analyysin ensimmäisessä osassa esittelemme neljän tyyppikertomuksen avulla, millaisia reittejä pitkin tutkimuksen kohteena olevat hiljattain tutkintonsa suorittaneet ja vanhustyössä haastatteluhetkellä toimivat lähihoitajat ovat päätyneet ammatilliseen koulutukseen. Analyysin toisessa osassa tarkastelemme sitä, aikovatko haastateltavat jatkaa lähihoitajan työssä. Peilaamme näitä vastauksia tyyppikertomukseen kokoamalla havaintojamme lähihoitajan ammattiin hakeutumisen ja alalla pysymisen yhteyksistä. Kokoamme tutkimuksen tulokset pohtimalla koulutus- ja työvoimapolitiikan ideaaleja ihmistyön<sup>1</sup> ammattilaisten koulutusta ja alalle jäämistä koskevien valintojen näkökulmasta.

## Aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineiston muodostavat 15 lähihoitajan teemahaastattelut ja elämänviivätehtävät. Haastattelut toteutettiin vuosien 2004–2005 aikana.<sup>2</sup> Haastateltaviksi tavoiteltiin alun perin lähihoitajia, jotka olivat valmistu-

1 Käytämme artikkelissa ihmistyön käsitettä (*people work*, Goffman 1961; Stacey 1981; Henriksson 2010b), joka viittaa auttamis- ja palvelutyöhön tehtiinpä sitä sosiaali-, terveys- tai kasvatus- ja opetustyössä. Emme käytä hoivan ja hoidon käsitteitä, jotka käytännössä näyttävät usein viittaavat sektoreittain jakautuneeseen ihmistyöhön eli sosiaalialan ihmistyöhön (hoiva) tai terveysalan ihmistyöhön (hoito) (ks. Julkunen 2004; Henriksson 2010a).

2 Aineistonkeruu suunniteltiin ja haastattelulomake laadittiin kahden Suomen Akatemian tutkimusprojektin yhteistyönä: Lea Henrikssonin johtamassa Rekrytoinnin politiikka -projektissa (207402, 214430) ja Sirpa Wreden johtamassa Ammatillisuuden uusi dynamiikka -projektissa. Kiitämme haastattelulomakkeen laadintaan osallistuneita tutkijoita. Projektien tutkijoiden lisäksi kiitämme myös sairaanhoitaja, terveystieteiden opiskelija Mari Aaltosta haastattelujen toteuttamisesta.

neet vanhustyön linjalta. Haastateltavien etsimiseksi otettiin yhteyttä alan oppilaitokseen, josta saatiin nimi- ja osoitetiedot nuorisoasteen ammatillisesta peruskoulutuksesta sekä aikuiskoulutuksesta keväällä 2002 valmistuneista lähihoitajista, jotka olivat opiskelleet vanhustyötä. Tutkimusluvan myönsi oppilaitoksen rehtori. Koska riittävää määrää haastateltavia ei tavoitettu oppilaitoksen kautta, täydennettiin tutkimusjoukkoa lumipallomenetelmällä. Tästä syystä haastateltavien joukossa on myös muutamia sellaisia henkilöitä, jotka olivat toimineet vanhustyössä, mutteivät olleet valmistuneet vanhustyön, vaan esimerkiksi sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelmasta. Kaikki haastateltavat olivat valmistuneet lähihoitajiksi viimeisten viiden vuoden aikana. He työskentelivät esimerkiksi hoitokodeissa, palvelutaloissa, vanhainkodeissa tai kotihoidossa.

Haastateltavat olivat iältään 21–60-vuotiaita ja heidän keski-ikänsä oli noin 35 vuotta. Yhtä lukuun ottamatta haastateltavat olivat naisia. Pienestä joukosta huolimatta haastateltavien taustatiedot vastaavat pääosin laajempien, vanhustyöntekijöille ja lähihoitajille suunnattujen kyselytutkimusten vastaajajoukkoa (Høst 2008; Kröger ym. 2009; Vuorensyrjä 2008). Haastateltavien keski-ikä oli kuitenkin hieman alhaisempi kuin laajoissa kotimaisissa kyselytutkimuksissa (vrt. Vuorensyrjä 2008, 86–87). Tämä selittyy osin sillä, että haastateltaviksi etsittiin nimenomaan vastavalmistuneita lähihoitajia. Peruskoulusta suoraan lähihoitajakoulutukseen siirtyneet nuoret laskevat haastateltavien keski-ikää, vaikka joukossa oli myös selvästi iäkkäämpiä ammatin vaihtajia.

Haastattelutilanteessa pyrittiin tavoittamaan vanhustyössä toimivien lähihoitajien kokemuksia sekä elämänviivastehtävän että teemahaastattelun avulla. Haastateltaville lähetettiin kutsukirjeen mukana taustatietojen keräämistä varten elämänviivastehtävä, jossa heitä pyydettiin hahmottelemaan valmiiksi piirretylle viivalle elämänvaiheitaan esimerkiksi peruskoulun päättymisen jälkeen.

Viivan yläpuolelle pyydettiin merkitsemään opintoihin ja työhön liittyviä tapahtumia ja viivan alapuolelle muita elämäntilanteita. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään elämänviivoista ennen kaikkea opintoihin ja työhön liittyviä merkintöjä. Haastattelutilanne käynnistyi elämänviivastehtävän tarkastelulla ja jatkui teemahaastatteluna. Haastattelun teemat käsittelivät muun muassa lähihoitajakoulutukseen hakeutumista, työkokemuksia vanhustenhuollosta, työtä lähihoitajana, työyhteisöjen työnjakoa, koulutuksen ja työelämän vastaavuutta sekä tulevaisuudensuunnitelmia. Tähän artikkeliin olemme valinneet aineistoksi haastatteluteemat, joissa käsitellään koulutuslalle tuloa ja tulevaisuudennäkymiä lähihoitajan ammatissa.

Analyysin ensimmäisessä osassa keskitymme haastateltavien kuvauksiin siitä, miten he hakeutuivat lähihoitajakoulutukseen sekä millaisia odotuksia ja epävarmuuden tunteita heillä oli ammatilliseen koulutukseen ja lähihoitajan työhön liittyen. Rakennamme aineistolähtöisesti tyyppikertomuksia, jotka nojautuvat elämänviivastehtävään merkityihin taustatietoihin ja teemaan lähihoitajan ammattiin päättymisestä. Haastatteluista analysoidaan yhteisiä piirteitä, joista muodostetaan yleisiä ja havainnollistavia tyyppejä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Eskola & Suoranta 1998, 181–182; ks. myös Hänninen & Polso 1991, 21). Samankaltaiset haastateltavien kertomukset on ensin ryhmitelty yhteen, minkä jälkeen jokaisesta niistä on poimittu aineksia ryhmää edustavaan tyyppikertomukseen, jotka näin ollen ovat yhteenvetoja ja tiivistyksiä eri haastatteluista (Eskola & Suoranta 1998, 182–183).

Analyysin toisessa osassa tarkastelemme haastateltavien vastauksia kysymykseen siitä, aikovatko he jatkaa lähihoitajan työssä. Jotta koulutusreittien yhteyttä ammatissa pysymiseen voitaisiin tarkastella, tyyppikertomukset on mielletty ikään kuin luokiksi. Pääsääntöisesti kustakin haastattelusta on otettu aineksia vain yhteen luokkaan. Muutamassa haastattelussa oli kuitenkin

aineksia useampaan tyyppikertomukseen. Nämä kuvaukset on sisällytetty luokkiin, jotka parhaiten vastasivat haastateltavan kuvausta. Paikoin kertomuksista on nostettu esiin myös luokastaan poikkeavia piirteitä.

### Lähihoitajan ammattiin johtavat koulutusreitit

Haastateltavat olivat päätyneet lähihoitajakoulutukseen monenlaisia reittejä pitkin. Näitä reittejä kuvaamme tiivistetysti neljän tyyppikertomuksen avulla. Tyyppikertomuksen rakentamisessa kiinnitämme huomiota siihen, mitä haastateltavat olivat tehneet ennen lähihoitajakoulutusta, miten he perustelivat alalle hakeutumistaan ja millaisia mielikuvia heillä oli lähihoitajan ammatista ja työstä. Esitämme tiivistetyt tyyppikertomukset *kursivoituina* kunkin alaluvun alussa ja havainnollistamme tyyppikertomusten yksityiskohtia aineisto-ottein.

### Tyyppikertomus 1: Ihmistyöstä paikkaansa etsivät nuoret

*Haastateltava on nuori. Hän on hakeutunut lähihoitajakoulutukseen heti peruskoulun tai lukion jälkeen tai kokeiltuaan jotakin muuta koulutusta, jonka hän on kuitenkin jättänyt kesken. Hänellä ei ole kovin selkeää käsitystä siitä, miksi hän hakeutui lähihoitajakoulutukseen tai hän näkee tämän koulutuksen lähinnä välivaiheena tai kiertotienä. Haastateltavalla ei ollut lähihoitajan työstä juurikaan mielikuvia tai jos sellaisia olikin, ne olivat puutteellisia.*

Ensimmäisen tyyppikertomuksen haastateltavien kertomuksia yhdistävä piirre oli epävarmuus ammattialan tai koulutusasteen valinnasta. Nimesimme sen ”Ihmistyöstä paikkaansa etsivät nuoret”. Eräs suoraan peruskoulusta lähihoitajakoulutukseen hakeutunut haastateltava kuvasi ammatinvalintaansa näin:

*”H: (---) miten sää sitten valitsit just tän lähihoitajakoulun?”*

*V10: ((on hiljaa muutaman sekunnin)) Niiin, sen kun tietäs ((naurahdus)) Mä en oikeestaan tienny että mihin mä hain kun mää hain, et mää tiesin että jotenki liittyy alaan mutta ei niinku ... Se oli sitä aikaa ku piti vaan hakee johonkin ni”<sup>3</sup>*

Suoraan peruskoulusta ammatilliseen koulutukseen hakeutuneiden nuorten epävarmuus ammatinvalinnasta ei ole vain lähihoitajiksi opiskelevien nuorten kertomusten tyyppillinen piirre vaan laajempi ilmiö. Opetushallituksen tutkimuksen mukaan peruskoulusta jokin aika sitten ammatilliseen koulutukseen siirtyneistä nuorista noin kolmasosa oli epävarmoja alavalmistaan ja yli puolet arveli, ettei ole omalla alallaan (OPH 2002, 83). Opetusministeriön asettama työryhmä on nähnyt perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen välisen nivelvaiheen yhdeksi haasteeksi juuri toisen asteen opintonsa keskeyttäneiden suuren määrän. Työryhmä toteaa muistiossaan, ettei keskeyttäneiden suuri osuus ole yllätys, kun tiedetään, kuinka epävarmoja nuoret ovat alavalmistaan. (OPM 2005, 64–67.)

Tässä tutkimuksessa haastateltaviksi valittiin vain valmistuneita ja vanhustyötä tehneitä lähihoitajia, joten haastateltavien kertomuksia leimaavasta epävarmuudesta huolimatta tällä tyyppikertomuksella oli onnellinen loppu. Nämä haastateltavat olivat viihtyneet alalla ainakin niin kauan, että olivat suorittaneet ammatillisen koulutuksen loppuun. Vaikka haastateltavat kertoivat päätyneensä lähihoitajakoulutukseen enemmän tai vähemmän sattumalta, he olivat kaikki kuitenkin sitä mieltä, että valitsisivat koulutuksen

3 Aineistolainauksissa H=haastattelija, V=haastateltava. Jokaiselle haastateltavalle on annettu identifiointinumero (1-15), joka näkyy aineistolainauksissa V-tunnuksen perässä. Litteraatiot on tehty sanatarkasti, mutta haastattelijan minimipalautteita haastateltavan vastausten aikana on karsittu aineisto-otteista. Merkinnän (---) kohdalta on jätetty katkelma pois. Kolme pistettä (...) merkitsee taukoa ja pilkku (.) hengityskohtaa tai erittäin lyhyttä puheen katkosta.

uudelleenkin. Tosin eräs haastateltava pohti osuvasti, että on vaikea tietää, valitsisiko lähihoitajakoulutuksen uudelleen, koska ei ole voinut mitään muuta koulutusta. Minkään ammatin todellista luonnetta ei voi nimittäin tietää, ennen kuin on sen käytännössä kokenut.

Ihmistyöstä paikkaansa etsivien nuorten kertomuksiin lukeutuivat myös kahden lukion lähihoitajakoulutukseen hakeutuneen nuoren naisen kertomukset. Molemmilla oli ollut melko selkeä käsitys alalle hakeutumisesta, sillä he olivat pyrkineet sosionomikoulutukseen. Kun ovet ammattikorkeakouluun eivät kuitenkaan auenneet, he päätyivät lähihoitajakoulutukseen. Lähihoitajakoulutus näyttäytyi heille siten lähinnä välivaiheena tai kiertotienä sosionomikoulutukseen:

*”V14: (---) emmää tiä sitte miten mää, mää vaan niinku menin lähihoitajakouluun sen takia että mä voisin sen jälkeen hakee sitte sosionomikoulutukseen. Emmä ees tiänny mitä lähihoitajat tekee mulle oli vaan puhuttu että, ei ne oo mitään (---)”*

Koulutusasteiden väliset siirtymät ja nivelvaiheet ovat tavallisia nuorten koulutusreiteillä. Esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakoititoimikunnan mietinnössä (STM 2001, 50–51) mainitaan, että alan ammatilliseen peruskoulutukseen on yhteis- haussa ollut runsaasti nuoria hakijoita, mutta opintonsa aloittavia opiskelijoita on silti ollut vähemmän kuin aloituspaikkoja. Tämän arvelaan johtuvan ainakin osittain siitä, että nuoret ovat hakeneet ammatillisen koulutuksen lisäksi esimerkiksi ammattikorkeakouluun ja ottaneet sieltä saamansa opiskelupaikan vastaan (emt., 51). Ammatilliset opintonsa keskeyttäneiden nuorten koulutuspolkuja tutkinut Katja Komonen (1999, 252) on puolestaan todennut, että ensisijaiselta toivealaltaan karsiutuneet nuoret saattavat mieluummin opiskella vaihtoehtoisessa koulutuksessa kuin jättäytyä koulutuksen ulkopuolelle. Komonen huomauttaa, että yhden oppilaitoksen näkökulmasta keskeyttäjäksi luokiteltu henkilö voi

yksilön omasta näkökulmasta ollakin koulutuspaikan vaihtaja. Tällaiset ”koulutusmarkkinoilla taktikoijat” eivät välttämättä sitoudu aloittamaansa koulutukseen vaan odottelevat seuraavaa yhteishakua. (Komonen 1999, 249, 251–252.) Haastateltavan 14 kertomus kuitenkin osoittaa, että myös varavaihtoehtona ollut koulutuspaikka voi osoittautua niin mielekkääksi, että siihen sitoudutaan koulutuksen loppuun saakka.

Edellä olevassa aineisto-otteesta kiteytyy epävarmuuden lisäksi myös toinen tämän tyyppikertomuksen tavallinen piirre. Näillä haastateltavilla ei juuri ollut mielikuvia lähihoitajan ammatista: *”emmä ees tienny mitä lähihoitajat tekee”*. Eräs haastateltava pohti, ettei peruskoulunsa päättävällä nuorella ylipäätään ole työelämästä kovin selkeitä mielikuvia, vaan nuorena *”sen näki ehkä vaan sil-lai että, että kun nyt tässä koulua käydään”*. Toinen haastateltava puolestaan kuvasi, kuinka pinnallinen käsitys hänellä oli ollut lähihoitajan työstä:

*”H: No millasia mielikuvia sulla sitten oli sil-lon lähihoitajan ammatista kun olit hakeutumassa?”*

*V7: No ... että niinkun ((huokaus)) ... mm, on jossain sairaalassa ja jakaa vaan siististi jotain lääkkeitä ((hymyä äänessä)) ja sellasta (---)”*

On itsestään selvää, etteivät mielikuvat lähihoitajan työstä voi olla kovin selkeitä, jos alalta ei ole kokemusta. Valmistumisen jälkeenkin työkuva on monella lähihoitajalla epäselvä, sillä työnjaolliset rajat muuttuvat työpaikka- ja tilannekohtaisesti (Tainio & Wrede 2008; Suominen & Henriksson 2008). Myös ammattiliiton näkökulmasta lähihoitajien työnjaollinen asema on usein epäselvä. Lähihoitajat kohtaavat työelämässä usein sen, miten huonosti heidän koulutuksensa tunnetaan ja miten vaihteleva heidän työnkuvansa ja arvostuksensa tämän seurauksena on. (Henriksson 2008.)

Lähihoitajan ammattia ja työtä koskevien mielikuvien niukkuudesta huolimatta osa nuorista haastateltavista oli kuitenkin ensisijaisesti hakeutunut juuri lähihoitajakoulutukseen. Esimerkiksi rankaksi koetun lukion sijaan käytännöntyö ihmisten parissa veti lähihoitajakoulutukseen. Yksi haastateltava kuvasi saaneensa kimmokkeen ammatinvalintaan puolestaan lähihoitaja-äidiltään. Kuitenkin myös hän oli omalla tavallaan etsinyt paikkaansa ja joutunut miettimään, millainen koulutus – ammatilukio vai pelkkä ammatikoulu – olisi juuri hänelle sopiva.

*”V7: (---) sillen kun mä ysiltä pääsin ja miätin noita sitte että, mä meinasin ensin mennä lukioon ja sit mää kävinki muuten tota lähihoitajalukioo sillain yhtä aikaa.*

*H: Ahaa.*

*V7: Joo mutta sitten mää tajusin siinä että, että, mää haluan johki vanhainkotiin töihin ja mää en sitten niinku lukion papereilla mitään ((naurahtaen)) että kun se oli kuitenkin aika rankkaa niinku aamusta iltaan opiskella, jätin sen sitten ja (---) oon kyllä ollu tyytyväinen tähän valintaani (---) siitä se lähti varmaan kun äiskä oli ja, kertoi (---)”*

## **Tyypikertomus 2: Eteenpäin arvojen mukaisella työuralla**

*Haastateltava on työskennellyt avustavissa tehtävissä sosiaali- ja terveysalalla ja todennut, että haluaisi jatkaa arvojensa mukaisessa työssä tai osallistua enemmän varsinaiseen työhön ihmisten lähellä. Omasta aloitteestaan hän on hakeutunut lähihoitajakoulutukseen. Aiemmasta työkokemuksesta johtuen hän tiesi ennen koulutukseen hakeutumistaan suurin piirtein, millaista lähihoitajan työ on.*

Tähän tyypikertomukseen lukeutuissa haastattelussa lähihoitajakoulutukseen hakeutumisen taustalta nousi esiin aiemmin hankittu työkokemus esimerkiksi vastaanot-

toavustajana, laitoshuoltajana tai harjoittelijana. Vaikka yksi tärkeä syy hakeutua lähihoitajakoulutukseen oli halu osallistua enemmän perushoittoon, saattoi kouluttautumiseen olla muitakin syitä. Esimerkiksi laitoshuoltajana työskennellyt haastateltava nosti esiin epävarman työmarkkina-asemansa: laitoshuoltajien työpaikkoja on vähän ja hänen työsovimuksensa olivat aina lyhyitä.

Joskus haastateltavien kertomuksissa yhdistyi useampien tyypikertomuksien piirteitä, kuten seuraava esimerkki osoittaa. Haastateltavan kuvauksessa sekoittuivat toisiinsa oman paikan etsiminen ja hoitotyöstä saatujen myönteisten kokemusten yhteisvaikutus.

*”V2: (---) kyllä se varmaan ... (epäselvä sana) lähti sitte kun mä olin ennen tota kouluu siä harjottelussa ja, se tuntu hyvältä ja ... sitte tuli mahdollisuus hakee siihen just, tohon aikaan siihen kouluun ni ja oikeestaan mun lukiokaveri oli ... kans, mut sillen kun mä oikeestaan ekan kerran kuulin et se menee ja mä olin niinku että, mitä sä nyt sinne kouluun meet, että onkse nyt ihan sun paikkas mut sitte kun mä olin siä ollu siä harjottelussa niin sitte mä olin että jaa no mä haluan itekin sinne että kun se ala, tuntu niin että siinä alassa on niin hirveesti kaikenlaista et se lähihoitajakoulutus niinku yks askel lähemmäs ... taas johkin toiseen niinku kummiski sille alalle, muttei viä varma että mihkä siälä.”*

Noin 24-vuotias naishaastateltava sai kimmokkeen lähihoitajakoulutukseen lukion jälkeisestä mieluisasta työharjoittelusta, jonne hän pääsi päämäärätietoisesti hakeutumisen tuloksena. Hän oli ensin kysynyt työvoimatoimistosta mahdollisuuksia päästä tutustumaan sairaalatyöhön, koska hän oli epävarma siitä, millaiseen koulutukseen hän lukion jälkeen haluaisi. Kieltävän vastauksen saatuaan hän kuitenkin otti yhteyttä sairaalaan ja sai harjoittelupaikan. Tästä huolimatta lähihoitajakoulutukseen hakeutuminen ei kuitenkaan ollut itsestään selvää. Ennen harjoittelujaksoa hän epäili lähihoitajakoulutuksen

mielekkyyttä, ja harjoittelun jälkeenkin koulutukseen hakeutumisen yhtenä syynä oli sopiva haku-aika. Alalle hakeutumisen taustalla oli myös ajatus siitä, että lähihoitajakoulutus oli joka tapauksessa askel lähemmäksi jotakin toista ihmistyön ammattia. Tässä tyyppikertomuksessa tulee näkyviin, miten koulutusasteelta toiselle siirtymisen reitit voivat käytännössä toimia ja mahdollistaa ammattialan valintaa sekä työuralla etenemistä.

### Tyyppikertomus 3: Koulutustarjonta houkuttelee pätevöitymään

*Haastateltava on työskennellyt jo pitkään avustavissa hoitotehtävissä. Hän on mahdollisesti suorittanut jo aiemmin työn ohessa jonkin ammattitutkinnon. Hänelle on tarjoutunut tilaisuus kouluttautua lähihoitajaksi ja hän on miettinyt, että lisäpätevyyden hankkiminen voisi olla hyvä juttu. Hän on periaatteessa jo ennen ammatillista koulutusta tiennyt, mitä työ on, mutta koulutuksen jälkeen hän on ehkä muuttanut mielikuviaan ammatista.*

Erään haastateltavan kertomus lähihoitajakoulutukseen hakeutumisesta havainnollistaa kolmatta tyyppikertomusta, joka on nimetty Koulutustarjonta houkuttelee pätevöitymään -kertomukseksi:

*”H: Niin miten sä tulit sit valinneeks tän lähihoitajakoulutuksen?”*

*V5: No se tuli sillai että kunnalla oli tarve kouluttaa kotipalveluun väkee, ja sitte kumminki kotipalvelusta ei ollu halukkaita tarpeeks [kunnassa] niin sitte tota kysyttiin että lähtiskö sitten vanhainkodista muutama et saatas se koulutus niinkun pystyyn (---) mut sit se vaan tuli silleen että kyl se vois olla ihan hyvä juttu ja sit kumminki kun teki niitä, niitä samoja ... siis aivan sama tyä oli oikeestaan ja vaikkei sillai ollu vastuuhoidtaja mut kumminki oli niinku, jotenki koki että on, ja sitten sai niinku sen ammattipätevyyden.”*

Pätevöitymiskertomuksia yhdisti ensinnäkin se, että haastateltava oli työskennellyt pitkään avustavissa tehtävissä, ja toiseksi se, että (kunta)työnantaja tarjosi hänelle mahdollisuutta kouluttautua lähihoitajaksi. Kimmo ke koulutukseen ei siis lähtenyt haastateltavan omasta aloitteesta eikä hän siten etsinyt lisäkoulutusta. Sen sijaan hän pyrki aktiivisesti välttämään työttömäksi jäämistä. Haastateltava näin ollen tarttui mahdollisuuteen, jota hänelle tarjottiin sillä lisäperusteella, että koulutuksen järjestäminen kyseisessä kunnassa voi toteutua vain, jos siihen löytyy riittävästi osallistujia.

Haastateltavajoukon ainoa mies kuvasi lähihoitajakoulutukseen pääytymistään seuraavasti:

*”V11: No, niin kuin sanoin että ei oo kutsumusammatti (---) se on sinänsä sattuman kauppaa että, että mä sinne [hoitoalan työpaikkaan] tavallaan ajauduin sen takia että, se oli sillä hetkellä ainoa mielekäs työmahdollisuus (---) ja koska ne tykkäs musta ja mä tykkäsin niistä niin se oli sitten ihan luonnollista että kun tuli, tuli sitten mahdollisuus sen sehän oli sattuma että tuli tämmönen, miehille suunnattu kurssi.”*

Haastateltava 11 jäi alle 40-vuotiaana työttömäksi tehtyään pitkään teollisuustyötä. Työttömyysjaksojen väleissä hän työskenteli esimerkiksi vanhusten parissa sekä opiskeli tietotekniikkaa. Yllä olevassa aineisto-otteessa haastateltava kuvaa, miten hän yhtäältä ajautui ainoaan mielekkääseen työmahdollisuuteen ja toisaalta, miten lähihoitajakoulutus työkokemusten jälkeen tuntuikin *”ihan luonnolliselta”*.

Lähihoitajan ammatti on naisvaltainen ammatti. Segregaation purkamisen nimissä on toteutettu esimerkiksi Euroopan sosiaalirahaston tukemia kehittämissuunnitelmia, joissa myös miehiä koulutetaan lähihoitajiksi (esim. Arkimies 2008; Varanka 2008, 25; Korpirinne 2006). Miesten tarpeita vastaavan työvoimapolitiittisen koulutuksen järjestämistä on pe-

rusteltu muun muassa sillä, että tutkimusten mukaan miehet ovat haluttuja työntekijöitä (Arkimies 2008, 9). Näinhän tässäkin haastattelussa näyttäisi olevan. Ruokosen (2008, 13) mukaan miehet olisivat oletettavasti kiinnostuneita hoitoalan töistä, mutta heillä on korkea kynnys kouluttautua alalle ja he tarvitsevat suhteellisen paljon opiskeluun liittyviä tukipalveluja. Opetuksen ”paperinmakuisuus” on lisännyt miesten odotuksia käytännönläheisemmästä koulutuksesta (Westman 2010). Haastateltava 11 on osallistunut miehille suunnattuun lähihoitajakoulutukseen, mutta hän ei kuitenkaan korosta sitä, että olisi lähtenyt kurssille juuri siksi, että kyseessä oli miehille tarkoitettu koulutus. Lähinnä hän tuo esiin sen, että miehille suunnattuun koulutukseen oli ehkä helpompi päästä kuin muuhun lähihoitajakoulutukseen. Tästä huolimatta haastateltava pohti alalle hakeutuessaan lähihoitajan ammatin naisvaltaisuutta ja nimesi sen yhdeksi suureksi epäilyksen aiheeksi: ”siä on naiset kötköttämässä toisilleen”.

#### Tyypikertomus 4: Ammatinvaihtajat

*Haastateltavalla on koulutusta jollekin muulle kuin sosiaali- ja terveystalalle ja hän on työskennellyt tällä alalla jo pidemmän aikaa. Kiinnostus entiseen työhön oli kuitenkin hiipunut tai ala oli osoittautunut sopimattomaksi esimerkiksi allergian vuoksi. Hän on saanut kimmokkeen lähihoitajakoulutukseen hakeutumislle lähipiiristään, ammatinvalintapsykologilta tai tutustunut vanhustyöhön omien vanhempiansa hoitojärjestelyjen kautta. Hän tiesi koulutukseen hakeutuessaan ainakin suurin piirtein, mitä lähihoitajan työ tulee olemaan. Hän arveli työn sopivan itselleen hyvin sekä avaavan mahdollisuuksia myös alan opintojen jatkamiseen.*

Ammatinvaihtajat olivat työskennelleet hyvin erilaisissa ammateissa ennen lähihoitajakoulutukseen hakeutumistaan: joukossa oli muun muassa parturi-kampaaja, puutarhuri,

kirjanpitäjä ja liikkeenharjoittaja. Seuraavan haastateltavan kertomus on ammatinvaihtajalle tyypillinen: Työskenneltyään yli kymmenen vuotta ammatissaan naishaastateltavan kiinnostus työhönsä alkoi loppua ja hän päätti, ettei halua jatkaa työtä määräaikaisen työsuhteen umpeuduttua. Työvoimatoimiston ammatinvalintapsykologin kanssa käymänsä keskustelun perusteella hän päätti hakeutua lähihoitajakoulutukseen. Seuraavassa katkelmassa haastateltava kuvaa, kuinka hänellä oli ”hyvä tuuri”, kun hän pääsi työvoimapolitiittiseen koulutukseen.

*V6: ”(---) työvoimatoimiston kautta mä hain sinä [puolen vuoden työttömyysjakson] aikana niin katottiin että koska tulee näitä työvoimapolitiittisia koulutuksia lähihoitajalle ja sitten tota noin niin kun, aina kun tuli niin sit mä pistin, taikka yhdet, yhdet hakupaperit pistin, ja sitten kävi niin hyvä, tuuri et viäl pääsinkin että et mä olin jo valmistautunu tyäkokeiluihin ja kaikkiin meneen sitte niinku, johki laitokseen sitte että hakeen uudestaan, mulla kävi hyvä tuuri.”*

Haastateltavan kertomus työvoimapolitiittiseen koulutukseen hakeutumisestaan rakentaa kuvan haluttuun koulutuksen pyrkimisestä ja hyvinkin onnekkaasta valituksesta ihmisläheiselle alalle, johon hän tunsu kiinnostusta. Tutkimus työvoimapolitiittiseen koulutukseen osallistuneiden näkemyksistä koulutukseen osallistumisensa syistä osoittaa laajemminkin, miten motivoituneita työttömät naiset (Pitkänen & Nummi 2007, 185) tai miehet (Westman 2010) usein ovat. Pitkäsen ja Nummen (2007, 180) tutkimuksessa erään sosiaali- ja terveystalalan työvoimapolitiittiseen koulutuksen osallistujista 17 prosenttia katsoi, että tavoite vaihtaa ammattia vaikutti hyvin paljon heidän koulutusvalintaansa. Ammatinvaihtajat eivät siten ole kaikkein tyypillisin joukko työvoimapolitiittiseen koulutuksen osallistujista – esimerkiksi lisäpätevyyden saaminen tai ammattitaidon päivittäminen ovat merkittävämpiä syitä lä-



hihoitajakoulutukseen osallistumiselle (emt., 180) – mutta koulutukseen hakeutuneista he ovat kuitenkin oma selvästi erottuva joukkonsa. Näillä ammatinvaihtajilla on myös vahva motivaatio hakeutua vanhustyöhön. Kuten norjalainenkin tutkimus osoittaa, huolimatta koulutuspolitiikan tavoitteista, jotka houkuttelevat nuoria vanhustyöhön, iäkkäämmät työntekijät, jotka vaihtavat alaa tai siirtyvät palkkatyöhön kotiäitiyden jälkeen, rekrytoituvat vanhustyöhön (Høst 2008).

Erään haastateltavan kertomuksessa puolestaan yhdistyi piirteitä tyypikertomuksista 4 ja 3. Noin 50-vuotias naishaastateltava vaihtoi ammattia tehtyään pitkän uran liikkeenharjoittajana. Ammatinvaihto oli pitkä prosessi. Yritystoiminnan lopettamisen jälkeen haastateltava aloitti työn lähihoitajan työtä vastaavissa tehtävissä. Lähihoitajaksi valmistuttuaan hän teki siis samaa työtä kuin aiemminkin, mutta koulutukseen hakeutumisen syyksi hän nimesi sen, ettei häntä aiemmin otettu työssään vakavasti. Hän kertoi, ettei saanut kuin lyhyitä sijaisuuksia, minkä vuoksi hänen oli ”pakko hakee se kahden ja puolen vuoden koulutus”, jotta pääsisi tekemään samaa työtä kuin ennen koulutusta.

### Lähihoitajan ammatissa pysyminen

Tässä analyysin toisessa osassa tarkastelemme lähihoitajakoulutuksen käyneiden haastateltavien kuvauksia siitä, aikovatko he jatkaa lähihoitajan työssä. Peilaamme tuloksia edellä hahmoteltuihin tyypikertomuksiin alalle päättymisen reiteistä sekä aiempiin (lähinnä määrällisiin) tutkimuksiin, jotka koskevat sosiaali- ja terveystieteiden ammattialan ammateissa pysymistä.

Suurin osa haastateltavista oli sitoutunut työskentelemään alalla, vaikka läheskään kaikki eivät olleet yhtä vakuuttuneita siitä, jatkavatko he nimenomaan lähihoitajan ammatissa. Kaksi haastateltavista oli jo haastateltuhetkellä opiskelemassa toista ammattia ammattikorkeakoulussa: toinen sosionomiksi ja toinen röntgenhoitajaksi. He olivat siis

jo tehneet päätöksen lähihoitajan ammatin jättämisestä. Aiempien tutkimusten perusteella näyttäisi todennäköiseltä, että tämänkin tutkimuksen haastateltavista vielä ainakin muutama päätyy vaihtamaan alaa tai ainakin ammattia alan sisällä. Vuoden 2004 Lähihoitajakyselyssä nimittäin vain 74,1 prosenttia vastaajista ilmoitti, että aikoo toimia lähihoitajan ammatissa tai vastaavissa tehtävissä vielä viiden vuoden kuluttuakin. Kieltäviä vastauksia perusteltiin usein juuri sillä, että vastaaja aikoi kouluttautua sairaanhoitajaksi tai muuten hakeutua jatkokoulutukseen. (Vuorensyrjä 2006, 130.) Vaikka jatkokoulutukseen hakeutuminen voidaan työvoiman saatavuuden näkökulmasta tulkita ”koulutetun työvoiman vuotokohdaksi” (emt., 152), yksilöiden kannalta kyse on asteittaisen koulutuksen toteutumisesta aloilla, joissa on mahdollisuuksia hakeutua ylemmille koulutusasteille ja vaativampiin ammatillisiin tehtäviin.

Vaikka moni haastateltava toivoi jatkavansa ammatillista koulutustaan esimerkiksi täydentävillä kursseilla tai ammattikorkeakoulussa, he suhtautuivat sairaanhoitajakoulutukseen varsin ristiriitaisesti. Yhtäältä osa haastateltavista halusi kouluttautua sairaanhoitajaksi. Esimerkiksi hoitokodissa sijaisena työskentelevä haastateltava kertoi harkitsevansa sairaanhoitajaopintoja muun muassa siksi, että hänen työpaikallaan entiset perushoitajien toimet muuttuvat sairaanhoitajien toimiksi. Kyseessä ei ole yksittäisen työpaikan käytäntö, vaan ilmiö, joka on nähtävissä terveydenhuollossa laajemminkin. Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantar ryhmän raportissa kerrotaan muun muassa siitä, miten määräaikaista virkoja on vakinaistettu, jotta henkilöstön pysyvyys voitaisiin turvata. Samassa yhteydessä kuitenkin todetaan, että työsuhteiden vakinaistaminen on koskenut nimenomaan sairaanhoitajia. (STM 2005, 16; myös Henriksson 2008.) Käytännöllisten seikkojen lisäksi haastateltavat harkitsivat sairaanhoitajakoulutusta myös siksi, että koulutuksen kautta voisi vaikuttaa enemmän

omaan työhönsä ja työmahdollisuudet laajenisivat.

Toisaalta osa haastateltavista oli nimenomaan sitä mieltä, ettei sairaanhoitajakoulutus ole kovin mieluisa vaihtoehto jatkaa koulutusta:

*”H: Ooksää sit aatellu että, et voisiksää viä opiskella viä jotain alaan liittyvää lisää, jatkaa opintoja tai jotain?”*

*V11: En missään tapauksessa rupee sairaanhoitajaks, mä en rupee neljää vuotta tai kolme vuotta lukee saadakseni statusta sen verta enemmän tai rahaa mutta sanotaan että kyllähän mä jotain tämmösiä suuntautumisia kehitysvammatyöhön tai kuntoutumiseen tai tai johonki tiettyyn hoitoon nii, voisin ihan hyvin tämmösiä (---)”*

Samoin kuin tämän aineisto-otteen haastateltava, myös monet muut haastateltavat kertoivat, että he olisivat kiinnostuneita hankimaan työn ohessa lisäkoulutusta ja kehittämään osaamistaan lähihoitajina. Kiinnostusta löytyi esimerkiksi vanhusten ja dementoituneiden hoitoon liittyvään osaamiseen. Myös Hyttinen ja Kangassalo (2002, 194) ovat todenneet Satakunnassa kerätyn kyselyaineistonsa perusteella, että vanhustyöntekijöiden koulutushalukkuus on hyvin yleistä.

Voisi olettaa, että nuori, paikkaansa etsivä lähihoitaja olisi kaikkein epätodennäköisimmin jäämässä lähihoitajan ammattiin. Myös tutkimukset puoltavat tätä olettamusta. Esimerkiksi NEXT-tutkimuksen mukaan nuoret hoitoalan ammattilaiset harkitsevat alan vaihtoa useammin kuin vanhemmat. Tulos ei ole yllättävä, koska nuoremmat ovat ”vasta etsimässä paikkaansa työelämässä”. (Laine ym. 2004, 10; myös Laine ym. 2003.) Vaikka määrällisesti tarkasteltuna nuoret olisivatkin halukkaampia poistumaan alalta, haastateltavain aineistomme kertoo siitä, että olisi liian yksinkertaistavaa ajatella, että juuri nuoret lähihoitajat olisivat *erityisesti* luopumassa ammatistaan. Aineistomme valossa näyttää pi-

kemminkin siltä, että sen perusteella, millaista reittiä haastateltava oli päättänyt lähihoitajan ammattiin, ei voida esittää päätelmiä siitä, aikooko hän pysyä alalla. Ammatinvaihtoa suunnittelevia ja alalla mielellään jatkavia löytyi kaikkien tyyppikertomusten taustalla olleista haastateltavien ryhmistä.

Esimerkiksi parhaillaan sosionomikoulutuksessa oleva haastateltava ei ollut paikkaansa työelämässä etsivä nuori, vaan hoitoalalla jo pitkään työskennellyt keski-ikäinen naishenkilö. Haastateltava kertoi kokemuksestaan elinikäisenä oppijana seuraavasti:

*”H: (---) mikä sai sut sitten opiskeleen? Lisää?”*

*V5: No ehkä toi lähihoitajakoulu oli semmoinen että ... yleensä kun vielä sitten ... rupes käymään koulua niin siihen tuli joku semmoinen ((naurahdus)) mikä se nyt sitten on että, tarve vielä*

*H: Pääsit niinku vauhtiin.*

*V5: Niin että ja hokas että mähän vielä opin ja ... on paljon mitä ei tiedä ja ja sitten huommas sen että kun oppii uutta niin sit siitä on aina etua ja mullon on joskus toi sosiaaliala ollu ja mä aattelin et täytyy nyt kokeilla että pääseekö ja sit sattu pääseen.”*

Haastateltava kuvasi ammattikorkeakouluun hakeutumistaan jatkumona kunnan tarjoamalle lähihoitajakoulutukselle. Vaikka haastateltava oli lähtenyt jatkamaan opintojaan sosionomiksi, hänen kertomuksessaan korostui pikemminkin osaamisen syventäminen kuin varsinaisesti oman paikan etsiminen työelämässä. Ihmistyöstä paikkaansa etsivien nuorten kertomuksissa näkyi vielä ammatillisen koulutuksen jälkeenkkin oman paikan etsiminen työelämässä, kuten Laine tutkijaryhmineen (2004, 10) nuorista lähihoitajista päätteli. Kesken jääneen lukion jälkeenkkin lähihoitajakoulutukseen hakeutunut haastateltava kuvasi koulutusmotivaatiotaan ja epävarmoja tulevaisuudensuunnitelmiaan:

*"Haluaisin kovasti mennä kouluun johonkin mut- ta en oo, ihan selvillä että mikä se koulu vois olla." Toisaalta läheskään kaikkia ihmistyös- tä paikkaansa etsivien nuorten kertomusta edustavia haastateltavia ei ammatinvaihto tai paluu koulunpenkille houkutellut: osa pohti, ettei oikein ole viihtynyt koulussa tai ettei ole "opiskelijaihminen". Myös asuntolaina nousi esiin joidenkin haastateltavien puheissa yh- tenä perusteluna sille, miksi pidempi opiske- lu ei ainakaan lähitulevaisuudessa näyttänyt hyvältä vaihtoehdolta.*

Lähihoitajan ammatissa pysymiseen liit- tyi haastateltavien kertomuksissa usein hyvin ristiriitaisia tunteita. Esimerkiksi suoraan pe- ruskoulusta lähihoitajakoulutukseen hakeu- tunut haastateltava kertoi, että yhtäältä hän haluaisi jatkaa lähihoitajan työssä. Toisaalta hän pohti, että alan vaihtaminen saattaisi hyvinkin olla edessä, jos vakituista lähihoi- tajan tointa ei nykyisestä työpaikasta saisi. Kyseinen haastateltava ei suinkaan ollut ai- noa, joka asetti alalla pysymisen ehdoksi työ- olojensa kohentumisen. Myös laitoshuoltajan työstä lähihoitajakoulutukseen kimmokkeen saanut haastateltava kuvasi ristiriitaista tilan- nettaan näin:

*"H: (---) millasia työtä koskevia tulevaisuu- den suunnitelmia sulla on?"*

*V12: (---) kyllä mää ainakin toivosin että, joku päivä sais sen vakituisen työn että kun tällä alalla on vähän tämmöstä että, mielel- lään pidetään sijaisia ja ne aina pätkitään ne sijaisuudet ettei vaan niinku saada lomia ja et mä toivosin että se niinku muuttus että me saatat niinku vakinaiset toimet ja, myös lomaaki joskus, myös sijainenki tarvii välillä sitä lomaa.*

*(---) ((keskustelevat lomien kertymisestä))*

*H: No tota, mitäs jos tilanne jatkuu, tommo- sena vaan niinku tästä eteenpäin, niin kuin- ka kauan sitte ...?"*

*V12: Emmä kyllä kauan sitä kattele (---) että totta kai mä oon vastavalmistunu lähihoita- jaksi ja näin mutta, mä oon sen verran nuari kuitenkin että, kyllä mää sitten niinkun, kek- sin jotain muuta (---)"*

Määräaikaiset työsuhteet ovat NORDCARE- tutkimuksen mukaan hyvin yleisiä vanhus- ja vammaispalveluissa. Ainoastaan 74,7 pro- senttia vastaajista ilmoitti olevansa vakitui- sessa työsuhteessa, kun vastaava luku muissa Pohjoismaissa oli selvästi korkeampi, esimer- kiksi Tanskassa ja Norjassa yli 90 prosenttia. (Kröger ym. 2009, 21–22.) Niin ikään Suomen lähi- ja perushoitajaliiton, SuPerin, kyselyssä vanhustyötä tekevistä liiton jäsenistä 45 pro- senttia oli erilaisissa määräaikaisissa työ- suhteissa (Nevala 2006, 8). Työsuhteen mää- rääikaisuus tai sijaisuus nousi NORDCARE- tutkimuksessa myös yhdeksi syyksi harkita alan jättämistä (Vuorensyrjä 2008, 88–89.)

Kuitenkin työn raskaus, kiire sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat työsuhteen määräaikaisuuttakin keskeisempiä syitä har- kitta työn jättämistä (Vuorensyrjä 2008, 88– 89). Vakituinen työpaikka ei siten välttä- mättä vielä takaa sitä, ettei toiveita amma- tinvaihdosta tai lisäkoulutuksesta ilmene. Esimerkiksi eräs haastateltava kuvasi, miten hankala johtaja voi pilata mukavan työpai- kan. Työpaikan ongelmista huolimatta hän ei kuitenkaan suunnitellut työpaikan jättämis- tä, mikäli ei sattuisi löytämään toista mielen- kiintoista vakituista työpaikkaa. Päätös työ- paikalla pysymisestä ei kuitenkaan ole hel- po: "oon mä aatellu et mää oon tua viä mä vaikka kidutan itteeni". Toinen työpaikkansa ongelmallisista ihmissuhteista kärsinyt vaki- tuista työtä tekevä haastateltava puolestaan kertoi työpaikkaan jäämisen olevan vieläkin hankalampaa:

*"H: (---) aiotko sä jatkaa nykyisessä työpai- kassas?"*

*V14: No emmä nyt kyllä tiä, siis, mä tykkään niistä vanhuksista ja mää tykkään mun suu-*

*rimmasta osasta työkavereitakin mutta ... emmää ... kai mää meen johki kouluun tai emmää tiä, se on niin vakipaikasta niin hantotenkin ... tyhmä lähtee kun mut emmä sinne kyllä jää. Mää perustan ehkä oman hoitokodin.”*

Huono työilmapiiri, joka johtui esimerkiksi ongelmista työtovereiden tai esimiehen kanssa, nousi yhdeksi syyksi harkita alan vaihtoa myös NORDCARE-tutkimuksessa (Vuorensyrjä 2008, 88–89). Myös vanhus-työntekijöille suunnatussa tutkimuksessa on osoitettu, että kokemukset oikeudenmukaisesti toimivasta esimiehestä lisäävät sitoutumista työyhteisöön ja sitä kautta myös vähentävät aikeita työpaikan jättämisestä (Pekkarinen ym. 2006, 62–63). Johtajien ja esimiesten rooli korostuu etenkin organisaatiomuutosten läpiviemisessä. Odotukset työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta ja osallistumismahdollisuuksien takaamisesta liittyvät työyhteisössä viihtymiseen ja siinä pysymiseen (Isoviita & Salonen 2009, 209–210). Lähi- ja perushoitajien liiton jäsenlehti *SuPerin* pääkirjoituksiin kohdistuvassa tutkimuksessa kävi ilmi, millainen valttikortti hyvä työpaikka on onnistuneessa rekrytoinnissa ja alalla pysymisessä (Henriksson 2008; 2011). Myös Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaryhmän raportissa muistutetaan, että on kiinnitettävä huomiota terveydenhuollon ammattihenkilöiden alalla pysymiseen. Kunnolliset työolot, mahdollisuudet täydennyskoulutukseen ja urakehitykseen sekä joustavat työajat mainitaan raportissa keinoina, joiden avulla työntekijät saadaan jäämään alalle. (STM 2005, 18.)

### Ihmistyön risteysasemalla

Tämä tutkimus havainnollistaa, miten erilaisia reittejä pitkin lähihoitajiksi valmistutaan. Koulutukseen hakeutuvat eri-ikäiset ihmiset, enimmäkseen naiset, mutta erityisen rekrytoinnin kautta nykyään myös jonkin verran

miehiä. Osa lähihoitajakoulutukseen hakeutuvista tulee ammatilliseen koulutukseen suoraan peruskoulusta tai lukiosta, jonka hakijat ovat saattaneet jättää myös kesken. Yhtäältä lähihoitajakoulutukseen hakeutuminen on sitten joillekin ”ei-lukio” -valinta. Toisaalta se voi olla myös kiertotie, koska ovet korkea-asteen koulutukseen eivät ole auenneet suoraan. Osa hakeutuu lähihoitajakoulutukseen sosiaali- ja terveysalan avustavien tehtävien parista. Heillä on alan ammattitutkinto tai työkokemusta joltain toiselta alalta. Haastateltavat eroavat toisistaan myös sen suhteen, millaisella päämäärätietoisuudella ja sitoutuneisuudella he ovat valinneet juuri lähihoitajakoulutuksen. Monien kohdalla sattuma näyttelee merkittävää osaa koulutukseen hakeutumisessa. Moni lähihoitaja on hakeutunut ihmisläheiseen työhön tietoisesti ja arvovalintojaan harkiten. Joidenkin kohdalla olosuhde- ja tilannetekijät, kuten koulutuksen tarjonta, hakuaika, työnantajan aktiivisuus tai työvoiman paikallinen kysyntä vaikuttavat hakeutumispäätökseen. Oppisopimus, näyttötutkinnot ja aikuiskoulutusmahdollisuudet avaavat koulutusreitit monille, jotka ovat jo työskennelleet ihmistyön erilaisissa työtehtävissä.

Tässä tutkimuksessa lähihoitajakoulutukseen päätymisestä muodostettiin neljä tyyppikertomusta, jotka nimettiin seuraavasti: (1) ihmistyöstä paikkaansa etsivien nuorten kertomus, (2) eteenpäin arvojen mukaisella työuralla suuntaavien kertomus, (3) koulutustarjonnan myötävaikutuksella pätevoityneiden kertomus sekä (4) ammatinvaihtajien kertomus. Vaikka tyyppikertomukset ovat analyttisen selkeyden vuoksi rakennettu kuvaamaan erilaisia vaihtoehtoja koulutukseen hakeutumiselle, haastateltavien kertomuksissa on myös jonkin verran päällekkäisyyttä.

Koulutusreittien tarkastelu ei kuitenkaan paljastanut suoraan sitä, aikoiko lähihoitajahaastateltava pysyä ammatissaan. Tyyppikertomusten valossa näyttää sen sijaan siltä, että alaa vaihdetaan eri syistä, ja koulutusasteelta toiselle siirrytään tai ainakin haluttaisiin siirtyä sisääntuloreitistä riip-

pumatta. Tutkimus vahvistaa monien muiden tutkimusten tuloksia siitä, että työpaikan ilmapiiri ja mahdollisuudet valita koulutusala tai vakituinen työpaikka vaikuttavat olennaisesti siihen, pysytäänkö lähihoitajan ammatissa. Lähtökohtaeroista huolimatta monet haastateltavat mainitsivat jotain tulevaisuuden suunnitelmistaan, jotka liittyvät tavoitteisiin opiskella alaa pidemmälle, esimerkiksi sosionomiksi, sairaanhoitajaksi, geronomiksi, röntgenhoitajaksi, hierojaksi tai etsiä työtä täydennyskoulutukseen vaihtoehtoisten hoitomuotojen pariin. Lähihoitajan ammatti näyttää siten monessa mielessä elämän välietapilta ja risteysasemalta, johon on päädytty eri reittejä, mutta josta käsin voi myös suunnitella elämää eteenpäin ihmistyön ammattilaisena.

Työsuhteiden epävarmuus, työttömyys tai sen uhka sekä korkeat pääsyvaatimukset korkea-asteen koulutukseen korostuivat monien haastateltavan kertomuksissa. Yhtäältä työelämän epävarmuus motivoi pätevyytymään tai toisaalta se myös pakotti lisäkoulutukseen. Aktivoivan työvoimapolitiikan toimet näkyivät konkreettisesti muun muassa siinä, miten lähihoitajakoulutukseen rekrytoitiin kuntatyönantajan aloitteesta tai miten tietyille kohderyhmille, tässä tutkimuksessa esimerkiksi miehille, suunnattuun lähihoitajakoulutukseen hakeuduttiin. Vaikka ammatinvaihtajat olivat motivoituneita lähihoitajan työhön ja näkivät sitä kautta avautuvan uusia työmahdollisuuksia ja elämänhorizontteja, joillekin asteittain etenevän koulutusreitien kautta avautui kiertotie toiveammattina olevaan korkea-asteen koulutusta vaativaan ammattiin.

Kenen kannalta lähihoitajakoulutuksen tuloksellisuutta sitten olisi arvioitava? Opetushallituksen arviointimallissa esitetään, että koulutus on tuloksellista silloin, ”kun kansallisesti ja kansainvälisesti koulutusjärjestelmän kullekin organisaatiomuodolle, oppilaitokselle ja yksilön oppimistoiminnalle asetetut tavoitteet on saavutettu” (OPH 1998, 20). Työelämän kannalta alhainen tu-

loksellisuus on esimerkiksi sitä, ettei sosi-aali- ja terveystalouden työvoimapula näytä tulevaisuudessaan hellittävän (VATT 2010). Suomalaisessa hyvinvointiyhteiskunnassa lähihoitaja on yksi tärkeä ammatti, jossa on monialaista modernia osaamista, mutta jota hallinnollisiin sektoreihin jakautunut palvelujärjestelmä ei politiikkalinjauksista ja ammatti-ideaaleista huolimatta kuitenkaan pysty hyödyntämään (Henriksson 2008; 2010a).

Tämä tutkimus valottaa osaltaan sitä, millä kansantalouden mittatikut, aktiivisen työvoimapolitiikan toimet ja yhä työelämälähtöisemmät koulutuspolitiikan linjaukset alalle hakeutuvien ihmisen kannalta näyttävät ja tuntuvat. Haastateltavien kertomukset kuvaavat sitä, millainen valinta lähihoitajan monialainen ammatti on eri-ikäisten ihmisten kannalta ja miten ristiriitaisia ihmistyöhön liittyviä odotuksia nämä tahot asettavat. Tutkimus antaa aiheen kriittisesti kysyä, millainen on se työelämä, jota ammatillisen koulutuksen tulisi yhä välittömämmin palvella? Millaiset työehdot ja ammatillisen identiteetin edellytykset pitkälle venytetty työelämälähtöisyyden koulutustavoite mahdollistaa? Mitä kansantalouden kannalta tavoitteeksi asetettu ”koulutusjärjestelmän oikeanlainen reagointi” (VATT 2010, 1) merkitsee ammatinvalintaansa suunnittelevan ihmisen kannalta? Projektiyhteiskunnan tuloskieli on korvanut kasvatuksen koulutuksella, joka nähdään kansainvälisen kilpailukykyyn kulmakivenä (Kiilakoski & Oravakangas 2010). Tällaisessa yhteiskunnallisessa tilanteessa on kuitenkin tärkeä korostaa ammatillisen koulutuksen proaktiivista ja kasvatuksellista luonnetta paremman yhteiskunnan, laadukkaampien ihmistyön palvelujen, ammatti-identiteetin ja ammatillisen yhteenkuulumisen merkityksin. Pelkkä reagointi kansantalouden tai työelämän suhdannetarpeisiin ei riitä ammatinvalintaansa harkitsevan eri-ikäisen ihmisen reittivalinnan tai ammatissa pysymisen perusteeksi eikä sen tulisi olla myöskään ammatillisen koulutuksen ja ammattiin kasvamisen ainoa tulostavoite. Ammatillista kou-

lutusta koskevien odotusten ja valintojensa kautta ihminen rakentaa itseystään sekä toimijuuttaan yhteisöjen ja yhteiskunnan jäsenenä (Heikkinen ym. 2001). Ammatinvalinta on elämän eri vaiheissa oleville ihmiselle paljon muutakin kuin koulutusasiakkuutta tai työvoimana olemista.

Tämän tutkimuksen valossa lähihoitajan ammatti näyttäytyy eri-ikäisten ihmisten elämässä risteysasemana, johon tullaan eri raitteita. Risteysasemalla voi viipyä lyhyemmän tai pidemmän aikaan, sille voi jäädä tai siitä käsin voi jatkaa matkaa koulutusasteelta toiselle. Tämä valinta vie esimerkiksi sosiaali- tai terveysalan ammattikorkeakouluopintoihin. Nämä pääraiteet johtavat puolestaan lukuisille sivuraiteille, erilaisille erikoisaloille ja yhä vastuullisempiin työtehtäviin. Vaikka hyvinvointipalveluja ja ammatillista koulutusta koskevassa politiikassa on asetettu tavoitteeksi joustava läpivirtaus, monialainen lähi-

hoitaja ei hevin istu tähän kapeaan ja yksiraitteiseen ideaalimalliin. Mallia vasten tarkasteltuna monen haastateltavan kertomus osoittaa pikemminkin koulutuksen vuotokohtia tai mahdollisia päällekkäisiä tai sisäkkäisiä reitivalintoja, joita monialainen ammatti avaa ja mahdollistaa. Työttömyys tai sen uhka, päätkätyöt ja työvoiman kysynnän paikalliset suhdanteet suorastaan edellyttävät poikkeamista yksiraidemallista. Lähihoitajien kertomukset valottavat sitä, miten joustavan työllistymisen ja elinikäisen oppimisen ideaalit eletään ja koetaan eri-ikäisten ihmisten arjessa. Se, mikä alalle hakeutuvan kannalta näyttää valinnan mahdollisuudelta ja joustolta, saattaa politiikan mittatikuin mitattuna näyttää hukkakoulutukselta tai tuottamattomalta investoinnilta, josta voi seurata moitteita alalle hakeutuneiden nuorten huonosta alaan sitoutumisesta.

## Kirjallisuus

- Alasuutari, P. & Lampinen, M. (2006) OECD ja suomalaisen projektityhteiskunnan synty. Teoksessa K. Rantala & P. Sulkunen (toim.) Projektityhteiskunnan käänköpuolia. Helsinki: Gaudeamus, 56–68.
- Arkimies, K. (2008) Valkotakkinen mies ei ollutkaan lääkäri. Teoksessa K. Arkimies (toim.) Ukko akan töissä. Askeleita hoitotyön tasa-arvoon. SoteMies-projektin 2006–2008 loppujulkaisu. Hyvinkää: Hyvinkään – Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, 9–11.
- Castle, N.G., Engberg, J., Anderson, R. & Men, A. (2007) Job satisfaction of nurse aides in nursing homes: intent to leave and turnover. *The Gerontologist* 46 (2), 193–204.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Goffman, E. (1961) *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. New York: Doubleday.
- Hasselhorn, H., Tackenberg, P. & Müller, B.H. (2003) Intent to leave nursing in the European nursing profession. Teoksessa H. Hasselhorn, P. Tackenberg & B.H. Müller (toim.) Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe. Report No 7:2003. Stockholm: National Institute for Working Life, 115–124.
- Heikkinen, A., Borgman, M., Henriksson, L., Korhonen, M., Kuusisto, L., Nuotio, P. & Tiilikkala, L. (toim.) (2001) Niin vähän on aikaa – ammatillisen kasvun katoava aika, paikka ja tila? Hämeenlinna: Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Henriksson, L. (2008) Reconfiguring Finnish welfare service workforce: Inequalities and identity. *Equal Opportunities International* 27 (1), 49–63.
- Henriksson, L. (2010a) Human service labour force in the making. Teoksessa T. Seddon, L. Henriksson & B. Niemeyer (toim.) Learning and work and the politics of working life: Global transformations and collective identities in teaching, nursing and social work. London: Routledge, 33–50.
- Henriksson, L. (2010b) Margaret Stacey terveys-työn työnjaon tutkijana. Teoksessa U. Ashorn, L. Henriksson, J. Lehto & P. Nieminen (toim.) Yh-

- teiskunta ja terveys. Helsinki: Gaudeamus, 113–125.
- Henriksson, L. (2011) Lähihoitaja: joustavaa työvoimaa sosiaali- ja terveysalalle. Teoksessa A. Laiho & T. Ruoholinna (toim.) Terveysalan ammatit ja koulutus. Helsinki: Gaudeamus, 102–125.
- Hyttinen, H. & Kangassalo, R. (2002) Vanhustyöntekijät – näkemyksiä vanhustyöstä ja sen kehittämisestä. *Gerontologia* 15 (4), 190–197.
- Hänninen, V. & Polso, L. (1991) Työpaikan menetys elämänmuutoksena. Tutkimuksia A:21. Tampere: Tampereen yliopisto, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.
- Høst, H. (2008) Reforming Auxiliary Nurse Education in Norway – A story of Failed Modernisation. Teoksessa S. Wrede, L. Henriksson, H. Høst, S. Johansson & B. Dybbroe (toim.) *Care Work in Crisis. Reclaiming the Nordic Ethos of Care*. Lund: Studentlitteratur, 227–248.
- Isoviita, E. & Salonen, M. (2009) Kuuleeko kukaan? Henkilöstön rooli hyvinvointialan kuntaorganisaation muutostilanteessa. *Työelämän tutkimus* 7 (3), 205–210.
- Julkunen, R. (2004) Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*. Helsinki: Gaudeamus, 168–186.
- Kiilakoski, T. & Oravakangas, A. (2010) Koulutus tuotantokoneistona? Tulostavoitteinen koulutuspolitiikka kriittisen teorian valossa. *Kasvatus & Aika* 4 (1), 7–25.
- Komonen, K. (1999) Valintoja vai ajautumista? Ammattikouluopinnot keskeyttäneiden nuorten koulutuspolut. Teoksessa T. Tolonen (toim.) *Suomalainen koulu ja kulttuuri*. Tampere: Vastapaino, 247–266.
- Korpirinne, K. (2006) Sosiaalialalle hakeutuneiden miesten motiivit, arvot ja ihmiskäsitykset. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Kröger, T., Leinonen, A. & Vuorensyrjä, M. (2009) Hoivan tekijät. *Suomalainen hoivatyö pohjoismaisessa tarkastelussa*. Sosiaalityön julkaisusarja 6. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Laine, M., Pentti, J. & Wickström, G. (2004) Hoitajien ajatukset lähteä hoitoalalta. Turku: Turun aluetyöterveyslaitos. [online]. <<http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/6B614BC4-99AE-4B00-899E-510F2B982DE4/0/Bookkpl18.pdf>>. Luettu 11.11.2009.
- Laine, M., Pentti, J. & Wickström, G. (2003) Intent to leave nursing in Finland. Teoksessa H. Hasselhorn, P. Tackenberg & B.H. Müller (toim.) *Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe*. Report No 7:2003. Stockholm: National Institute for Working Life, 146–156.
- Nevala, S. (2006) Tällaista se on hoitoalan todellisuus. Selvitys vanhustyössä toimivien lähi- ja perushoitajien työstä ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Suomen lähi- ja perushoitajaliitto.
- OPH 2002. Numminen, U., Jankko, T., Lyra-Katz, A., Nyholm, N., Siniharju, M. & Svedlin, R. (2002) *Opinto-ohjauksen tila 2002*. Opinto-ohjauksen arviointi perusopetuksessa, lukiossa ja ammatillisessa koulutuksessa sekä koulutuksen siirtymävaiheissa. Arviointi 8/2002. Helsinki: Opetushallitus.
- OPH 2001. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto: lähihoitaja. Opetushallituksen määräys 7/011/2001. Helsinki: Opetushallitus.
- OPH 1998. Koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalli. Arviointi 7/98. Helsinki: Opetushallitus.
- OPM 2005. Perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen nivelvaiheen kehittämistyöryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:33. Helsinki: Opetusministeriö.
- Pekkarinen, L., Sinervo, T., Elovainio, M., Noro, A. & Finne-Soveri, H. (2006) Minkälaisiin työyhteisöihin hoitotyöntekijät sitoutuvat? Työyhteisön ilmapiiri, johtaminen ja työnpaikan vaihtoaiheet vanhusten laitoshoidossa. Teoksessa P. Jokivuori, R. Latva-Karjanmaa & A. Ropo (toim.) *Työelämän taitekohtia*. Työpoliittinen tutkimus, 309. Helsinki: Työministeriö, 51–71.
- Pitkänen, M. & Nummi, T. (2007) Osallistumissyöt työvoimakoulutuksessa – kokemuksia naisvaltaisille aloille suunnatusta koulutushankkeesta. *Työelämän tutkimus* 5 (3), 174–187.
- Rintala, T. & Elovainio, M. (1997) Lähihoitajien työ, ammatti-identiteetti ja hyvinvointi. Tutkimuksia 86. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Ruokonen, S.T. (2008) Miten SoteMiehen oikein kävi? Teoksessa K. Arkimies. (toim.) *Ukko akan töissä – Askeleita hoitotyön tasa-arvoon*. SoteMies -projektin 2006–2008 loppujulkaisu. Hyvinkää: Hyvinkään – Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, 13–17.

- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006) KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. [online]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. Luettu 1.7.2010.
- Santamäki, K., Kankaanranta, T., Henriksson, L. & Rissanen, P. (2009) Sairaanhoidaja 2005. Peruseräraportti. Työraportteja 83/2009. Tampere: Tampereen yliopisto: Yhteiskuntatutkimuksen instituutti, Työelämän tutkimuskeskus.
- Stacey, M. (1981) The division of labour revisited or overcoming the two Adams. Teoksessa P. Abrams, R. Deem, J. Finch & P. Rock (toim.) *Practice and Progress: British Sociology 1950-1980*. London: Allen and Unwin, 172–190.
- STM (2001) Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakointitoimikunnan mietintö. Komiteamietintö 2001:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2002) Kansallinen projekti terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi. Työvoiman tarve ja keskinäinen työnjako. Työolosuhteiden kehittäminen ja täydennyskoulutuksen järjestäminen. 15.1.2002. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2003) Heikkilä, M., Kaakinen, J. & Korpelainen, N. (2003) Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti. Selvityshenkilöiden loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2005) Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantarayhmän raportti sosiaali- ja terveysministeriölle vuoden 2004 toiminnasta. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2005:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suominen, T. & Henriksson, L. (2008) Työnjako vanhusten kotihoidossa. *Yhteiskuntapolitiikka* 73 (6), 625–639.
- Tainio, L. & Wrede, S. (2008) Practical Nurses' Work Role and Workplace Ethos in an Era of Austerity. Teoksessa S. Wrede, L. Henriksson, H. Høst, S. Johansson & B. Dybbroe (toim.) *Care Work in Crisis. Reclaiming the Nordic Ethos of Care*. Lund: Studentlitteratur, 177–197.
- Tiilikkala, L. (1995) Työelämän edustajien näkemyksiä lähihoitajakoulutuksesta. *Opetushallituksen monisteita* 41/1995. Helsinki: Opetushallitus.
- Varanka, J. (2008) Miehet tasa-arvon keskipisteessä. Teoksessa K. Arkimies (toim.) *Ukko akan töissä. Askeleita hoitotyön tasa-arvoon*. SoteMiesprojektin 2006–2008 loppujulkaisu. Hyvinkää: Hyvinkään – Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, 23–25.
- VATT (2010) Honkatukia, J., Ahokas, J. & Marttila, K. (2010) Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010–2025. Tutkimukset 154. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Vuorensyrjä, M. (2006) Lähihoitajat 2015. Teoksessa M. Vuorensyrjä, M. Borgman, T. Kemppainen, M. Mäntysaari & A. Pohjola (toim.) *Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityönjulkaisusarja 4*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Helsinki: Opetusministeriö, Euroopan sosiaalirahasto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen Kuntaliitto, 90–156.
- Vuorensyrjä, M. (2008) Työn jättämisen ja työssä pysymisen aiemukset vanhusten ja vammaisten perushoitotyössä. *Gerontologia* 21 (2), 82–96.
- Westman, M. (2010) Miesvoimaa lähihoitajakoulutukseen. *SuPer* 57 (4), 36–39.