



Sosiaalipalvelut muutoksessa: työntekijöiden työhyvinvoinnin ja urakehityksen näkökulma

YTT Sirkka Alho, Jyväskylän yliopisto



Esityksen sisältö

- Toimintaympäristön haasteet
- Tutkimuksen teoreettiset kiinnitykset
- Sosiaalityö ja työhyvinvoinnin tuki
- Osaamisen kehittäminen ja urapolku sosiaalityössä
- Kohti urakehitysmallia?



Toimintaympäristön haasteet sosiaalityölle ja sosiaalipalveluille

Monimuotoiset asiakkuuden pulmat

- Tuki- ja peruspalveluiden palveluiden riittämättömyys
- Sosiaalityön asiakkaiden tarvitsevuus
- Monimuotoiset, kietoutuneet asiakkaiden ongelmat

Muut sosiaalityötä haastavat tekijät

- Globaalit muutokset ja kriisit
- Yhteiskunnalliset hyvinvoinnin vajeita aiheuttavat tekijät
- Alueelliset organisaatiomuutokset
- Palvelujärjestelmän pirstaleisuus



Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

- Sitoutuminen työhön / organisaatioon (Thompson ym. 2015; Ravalier ym. 2018)
- Motivaation merkitys uran alkuvaiheessa
- Osaaminen ja kehittäminen sosiaalityössä (Yliruka ym. 2020)
- Resilienssin merkitys sosiaalityössä (Lipponen 2020; Vera ym. 2021)
- Työhyvinvointi sosiaalityössä (Ravalier ym. 2021; Ravalier ym. 2019)



Keitä vastaajat ovat?

- Tutkinnon suorittaneita oli ylivoimaisesti suurin osa, eli 81,9% vastaajista
- Sijaispäteviä sosiaalityöntekijöitä oli 18,1% vastaajista. Uransa alussa olevia työntekijöitä oli (0-2 vuotta) oli 22,9%, yli 20 vuoden työkokemus.
- Suurimmalla osalla oli työkokemusta 53,3% (3-20 vuotta), mutta yli kymmenellä prosentilla vastaajista oli yli 20 vuoden työkokemus.
- Johtavassa asemassa ilmoitti olevansa 23 vastaajaa.
- Suurimmalla osalla johtavista työkokemusta oli 0-5 vuotta (82,6 %) muutamilla johtamiskokemusta oli 15-yli 20 vuotta (3 työntekijää).
- Vastaajien ikäjakauma suuruusjärjestyksessä: 31-45 vuotiaat (49,1%)
- 46-55 vuotiaat (34,6%)
- 56-yli 65 vuotiaat (8,6%)
- 20-30 vuotiaat (7,7%)



Vastaajien toimialat ja kelpoisuus

- Suurimmat toimialat olivat lastensuojelu (23,8%) ja aikuissosiaalityö (15,2%) sekä ryhmässä, joka oli nimetty ”muut asiantuntijatehtävät”(12,4%).
- Vastaajissa oli kuitenkin edustajia käytännössä lähes kaikilta sosiaalityön toimialoilta
- Vastaajista 86,9% oli sosiaalityöntekijän tutkinto, 18,1% oli sijaispäteviä



1. Koulutus, osaaminen ja palkkaus (Kysymykset)

- Onko organisaatiossasi/yksikössäsi koulutussuunnitelmaa?
- Miten kartutat ensisijaisesti osaamistasi
- Miten mahdollinen täydentävä koulutus ja osaamisen kehittäminen vaikuttavat tehtäviisi, palkkaukseesi tai muuhun asemaasi organisaatiossa?
- Vastaako nykyinen palkkatasosi tehtävien vaativuutta ja osaamistasoasi? Perustelee.
- Jos vastasit kieltävästi edelliseen kysymykseen, niin mikä olisi mielestäsi oikea palkkauksen taso tehtävänkuvaasi, osaamiseesi ja työn vaativuuteen nähden? Perustelee.



Osaaminen ja suhde palkkaukseen

- Koulutussuunnitelma (N=102) : ei tiedä onko suunnitelmaa (44,1%), 23,5% on koul.suunnitelma, 32,4% ei ole koul. suunnitelmaa
- Omaehtoinen opiskelu ja työnantajan järjestämät koulutukset olivat yhtä yleisiä (32%), seuraavaksi yleisintä oli jatko-opiskelu ja kollektiivinen osaamisen kehittäminen työyhteisössä (10%) (N=78)
- Pääsääntöisesti kukaan vastaajista (N=93) ei saa palkanlisää osaamisensa kehittämisestä. Lisätehtävillä voidaan palkita, mutta siihenkään ei aina lasketa lisää työaikaa käytettäväksi. Jotkut vastaajista olivat turhautuneita, koska heidän osaamista ei osattu organisaatiossa hyödyntää.
- *"Ei käsittäkseni mitenkään. Mitä enemmän ja laajemmin itse osallistuu, sitä paremmin pystyy vaikuttamaan siihen, millaisia "lisätehtäviä" itselle siunaantuu. Sen myötä pystyy vaikuttamaan asioihin paremmin. Meillä on myös kartoitettu erityisosaamisalueita lomakkeella, jolloin toiset voivat kääntyä sen kollegan puoleen, jolla on ko.asiasta osaamista."*
- *"Tehtäviini saan lisää uusia keinoja tehdä laadukkaampaa, vaikuttavaa työtä, työkalupakki täydentyy ja asiakkaat hyötyvät mikä tuottaa hyvinvointia itselle. Palkkauksessa eikä asemassa organisaatiossa osaamisen kehittäminen näy mitenkään."*
- *"Ei mitenkään muuten paitsi että työnantaja maksoi 50% työnhajaajakoulutuksestani ja sain käydä työajalla. Kesto oli 2 v."*



Palkan määrä ja osaaminen sekä työn vaativuus (N=93)

- Vastaukset jakaantuivat tasan vastattaessa kysymyksen siitä, vastaako nykyinen palkka tehtävän vaativuuteen sekä osaamistasoon.
- *”Ei vastaa, minulla on lähes 10 vuoden työkokemus, paljon osaamista, teen työni hyvin, olen ottanut vastuuta työyhteisön tuotavan kehittämistä, palkkaa on tullut vain tessin mukainen 5v lisä ja muut tes-korotukset.”*
- *”Palkkaus on valtakunnallisesti katsottuna hyvä ja kokemuslisät täydentävät palkkaani, mutta työn vaativuustason huomioon ottaen palkkaus on liian matala.”*



Perustelut palkan määräksi ja korotuksiin

- Erityistehtävät
- Vaativa vastuu tehtävässä
- Johtaminen
- Laajat työtehtävät
- Kehittämis/-tutkimustehtävät
- Vaihteluväli 3500-5500 euroa, keskiarvo n. 4500 euroa
peruspalkka



2. Urakehitys ja työhyvinvointi (Kysymykset)

- Miten toivoisit voivasi edetä urallasi?
- Käydäänkö organisaatiossasi kehityskeskustelut vuosittain johdon ja työntekijän välillä?
- Otetaanko organisaatiossasi kehityskeskusteluissa tai muussa yhteydessä huomioon työntekijän urakehitystoiveet? Millä tavalla?
- Millä tavoin nykyisessä työssäsi voitaisiin ottaa työntekijän työhyvinvointi, osaaminen ja urakehitys huomioon nykyistä paremmin?



Toiveet urakehityksestä? (N=88)

- 1. Toivomus horisontaalisesta kehittämisestä sosiaalityössä, jossa tällä hetkelläkin toimitaan.
- 2. Tulevaisuudessa asiantuntija- ja kehittämistehtävät.
- 3. Esihenkilö- ja johtamistehtävät.
- 4. Erikoitumiskoulutukset ja täydennyskoulutustutkinnot.



Aineistoesimerkit 1.

- *”Olen edennyt hyvin sujuvasti urallani, uramahdollisuudet ovat vain tulleet eteeni sen kummempia miettimättä. Toivoisin kuitenkin pääseväni tehtävään, jossa minulla olisi valtaa toimeenpanna kehittämistyötä, mutta joka ei kuitenkaan olisi luonteeltaan täysin pakkotahtista. En voi kuvitella palaavani työhön, jota teen yli 12 tuntia vuorokaudessa joka ikinen päivä. Tässä kohdin siis ajattelisin, että toivoisin eteneväni ennemmin horisontaalisesti kuin vertikaalisti - minulle ei ole tärkeää johtaa mahdollisimman suurta organisaatiota ja olla mahdollisimman korkeassa asemassa, vaan toivoisin voivani kartuttaa sosiaalityöhön liittyvää asiantuntijuutta ja mahdollistaa kehittämistyötä sekä tehdä sosiaalityön tutkimusta.”*
- *”En ole kiinnostunut esihenkilötehtävistä, koska henkilöstöjohtaminen ei ole minulle sopiva työtehtävä. Haluaisin pystyä etenemään ns. asiantuntijapolkua ja syventämään osaamistani sosiaalityön substanssikysymyksissä.”*



Aineistoesimerkit 2.

- *”Haluaisin tohtoriopintoihin ja sosiaalityön erikoistumiskoulutukseen.”*
- *”Toivoisin tekeväni jälkihuollon sosiaalityötä muutamia/useita vuosia, jonka jälkeen voisin mahdollisesti hakeutua jälkihuollon johtavaksi sosiaalityöntekijäksi. Myös jälkihuollon kehittäminen kiinnostaa ja jossain vaiheessa uraani haluaisin tehdä väitöskirjan aiheeseen liittyen.”*
- *”Toivoisin pääseväni erityissuunnittelijan tehtäviin tai asiantuntijatehtäviin kehittämisprojekteihin.”*
- *”Toivon voivani jatkaa asiantuntijatehtävissä kehittämisen parissa.”*



Aineistoesimerkit 3.

- *”Haluaisin vakituisen työn. Lisäksi haluaisin, että mielipiteitäni kuunneltaisiin nykyistä enemmän. Etenkin liittyen sosiaalityöntekijän rooliin yhteisön hyvinvoinnin ylläpitäjänä ja kehittäjänä. Muutoin en ajattele, että voisin edetä urallani kyseisessä paikassa. Paitsi siirtymällä jossain huomattavasti myöhemmässä vaiheessa johtotehtäviin”.*
- *”Toivoisin, että julkisissa organisaatioissa olisi mahdollisuus tutkimustyöhön osana omaa työtä kuten terveydenhuollossa. En ole kiinnostunut esimiestehtävistä, asiantuntijatyö/tutkimustyö kiinnostaa. Nyt tämän tyyppiset työsuhteet ovat usein määräaikaista ja jouduin jopa irtisanoutumaan vakituisesta virastani, koska halusin kehittää omaa organisaatiotani. Eli toivoisin, että olisi mahdollista olla vakituisessa työsuhteessa ja tehdä esim. 50% asiakastyötä ja 50% asiantuntijatyötä/tutkimustyötä.”*



Kehityskeskustelut esihenkilön kanssa

(N=85)

- Noin puolet vastaajista kertoivat, että kehityskeskustelut käydään, mutta niissä ei kysytä urakehitystoiveita.
- Noin kolmasosa vastaajista kertoi, että kehittymistoiveista kyllä keskustellaan, mutta niitä ei kuitenkaan suunnitelmallisesti toteuteta.
- Joidenkin vastauksista kävi ilmi, että keskustelujen myötä on päässyt opiskelemaan ja toteuttamaan osaamistaan.

”Yritetään ottaa. Organisaatio ja pomo ovat sinällään kiinnostuneita, mutta perustyöstä on hankala raivata niiden tukemiselle aikaa.”

”Asiasta keskustellaan, mutta ne eivät tule konkreettisesti toimiksi.”

”Koulutusmahdollisuuksien kartoittaminen. Työnkierron tarjoamat mahdollisuudet. Kiinnostuneille mahdollisuudet pyrkiä esimiestehtäviin.”

”Toiveet henkilökohtaisesta kehittymisestä huomioidaan, mutta varsinaisia etenemismahdollisuuksia näen työssäni olevan hyvin vähän.”



Taulukko 1 Toiveet ja kehittymismahdollisuudet sekä niiden huomioon ottaminen urapolulla.

Osaamisen ja kehittymisen tuki	Työtehtävät ja niiden tuki
Työnkierto	Lakituki
Palkalliset koulutusvapaat	Kehittämistehtävät työn oheen
TyEnemmän työnohjausta	Työtehtävien rajaaminen
Mentorointimallin kehittäminen	Työssä kohdatun väkivallan ehkäisy
Urapolkumallin kehittäminen	Työtehtävien eriyttäminen kiinnostuksen ja osaamisen mukaan
Kehittämisen huomioiminen palkassa	Ajankäyttö – palautuminen – valmistautuminen
Koulutukseen osallistumisen mahdollisuus	Eryistestehtävien lisäys/vastuuta konkareille
Yksilötyönohjaus	Tutkimustyön sisällyttäminen tehtävänkuvaan
Johdon tuki	Perehdytykseen työaika
Selkeät ohjeistukset	Vahvuusalueiden tunnistaminen/hyödyntäminen
Tukipalveluiden lisääminen	Työrauha opetteluun
Palkalliset graduvapaat	Työvoimaa sihteeritason töihin
Eettiseen ristiriitaan puuttuminen	Sanelut dokumentointiin
Osaamisen huomioiminen palkassa	Töiden jakaminen esihenkilötasolla
Viikoittaiset tiimit	Esihenkilöiden osaamisen kehittäminen



Taulukko 1 jatkuu...

Osaamisen ja kehittymisen tuki	Työtehtävät ja niiden tuki
Liikunnan mahdollisuus työajalla	Palkitsemisjärjestelmä /osaaminen
Yhdistelmävirat esim yliopiston kanssa	Työhyvinvointi
Jatkokoulutuksen mahdollistaminen	Etätöiden mahdollistaminen ja joustavuus
Henkilökohtainen koulutusbudjetti	Työnkierto
Sijaisten rekrytoiminen /resurssityöntekijä	
Varajärjestelmä esihenkilölle 1-3 koul.henkilöä	
Ergonomiset työolosuhteet	
Kannustuspalkka	
Asteittainen uudistaminen	
Byrokratian keventäminen	
Organisaation rakenne optimaalinen	
Urapolkuvisiointi	
Työedut, lounas, Smartum	
Kattavan työterveyshuolto	
Kehutuokiot	
Kysely irtisanoutumisen yhteyteen	
Virkojen lisääminen	
Kattava perehdytysmateriaali ja perehdytyspolku	



3. Kuormittuneisuus ja työssä jaksaminen sekä työn tuki (Kysymykset)

- Koetko työssäsi asiakasmäärään liittyvää kuormittuneisuutta 1=en koskaan 10=päivittäin
- Mitkä tekijät tai ilmiöt vaikuttavat työssäsi eniten työssä kuormittumiseen?
- Minkälaista tukea saat ensisijaisesti työtehtäviisi ja työssä jaksamiseen?
- Minkälaisia rakenteita tarvittaisiin, jotta sosiaalityöntekijät jaksaisivat nykyistä paremmin tehtävissään? Mainitse mielestäsi kolme tärkeintä.
- Oletko toiminut perehdyttäjänä tai mentorina uusille työntekijöille? Jos olet, niin kuvaile prosessia, miten olet toiminut ja huomioidaanko se palkassasi?
- Mitä keskeisiä taitoja tarvitaan työtilanteissa, jotka herättävät eniten epävarmuutta?



Kuormitusta lisäävät tekijät (N=100)

- Asteikolla 1 en koskaan -10 päivittäin, keskiarvo oli 6,1, kun vastaajia oli 97 ->kohtalainen kuormittuneisuus
- Kuormitusta aiheuttavia tekijöitä: kiire, liian suuret asiakasmäärät -> työn hallittavuus vaikeaa, hankalasti toimivat tietojärjestelmät, heikko johtaminen, riittämättömyyden tunne, henkilöstön vaihtuvuus, sijaisten puuttuminen, yksinäinen tekeminen, asiakkaiden epäasiallinen käytös ja painostaminen, epäselvä työnkuva, epäselvät prosessit ja johdon puuttuvat linjaukset, pakolliset kehittämisprojektit, joihin ei ole työaikaa varattuna, työpaikan ilmapiiriongelmat
- *”Työn sisältö, itsenäinen vastuu omista työtehtävistä, työnkuvan jatkuva laajentuminen/rajattomuus ja ennakoimattomuus, työmäärän säätelyn mahdottomuus, jatkuva itsenäinen priorisointi, työpaikan huono ilmapiiri ja johdon ymmärtämättömyys lukuun ottamatta omaa ammatillista esihenkilöä.”*



Aineistoesimerkkejä

- *"Iso asiakasmäärä, haastavasti käyttäytyvät asiakkaat, moniongelmaiset asiakkaat. Toimivien rakenteiden puuttuminen, epäselvä työnkuva. Sosiaalityöntekijäpula, joka on johtanut siihen, että työyhteisössä on enemmän sosiaalihojajia suhteessa sosiaalityöntekijöihin. Näin ollen haastavimmat asiakastapaukset kasaantuvat pienelle määrälle sosiaalityöntekijöitä."*
- *"Liian suuri asiakasmääriä (noin 100 nuorta); en ehdi tehdä riittävän laadukasta työtä. En ehdi juurikaan kehittää, vaikka se kuuluu työnkuvaani. Kiire ja liian monet tehtävät kuormittavat. Asiakaskunta on pääosin moniongelmaista ja asiakkaat tarvitsisivat enemmän sosiaalityötä kuin pystyn tarjoamaan. Olen tiimini ainoa sosiaalityöntekijä (johtava sosti on tiimissä toki myös), kaipaisin lisää vertaistukea."*
- *"Ylivoimaisesti eniten asiakkaiden ja työtehtävien liiallinen määrä. Työ itsessään on mukavaa ja työkaverit ja lähiesimies loistavia, mutta hallinnan tunne puuttuu, kun mitään ei ehdi tehdä hyvin ja osa työtehtävistä jää kokonaan tekemättä."*
- *"Kiire, tekemättömyyden sietämisen kauheus, riittämättömyyden tunne. Asiakkaat ovat haastavia, tilanteet moninaisia ja vaikeita. Asiakkaita on edelleen liikaa/työntekijä. Työtä ei ehdi tekemään työajalla, josta seuraa saldotunteja, joita ei ikinä ehdi pitämään pois. Eettinen dilemma. Kuinka voin pyytää työntekijöitä tekemään työnsä "huonommin"? Näin minua on nimittäin ohjattu toimimaan."*
- *"Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus, ei kelpoisten sosiaalityöntekijöiden työskentely lastensuojelussa (osaamisvaje). Suuret asiakasmäärät. Työnantajan pitäisi enemmän tukea työssä jaksamista, antamalla etäpäiviä. Työpäivät venyvät usein yli virka-ajan kerryttäen työntekijän päivittäistä ja viikoittaista työmäärää, mutta kokonaisen saldovapaapäivän saa ottaa joka toinen kuukausi. Työntekeminen, työmäärä ja työnantajan tuki työhön, eivät tue työssä jaksamista."*



Työn tuen muotoja (N=102)

- Organisaation ulkoiset koulutukset
- Riittävä perehdytysohjelma
- Mentorointi
- Yksilötyönohjauksen lisääminen
- Lakiapu
- Oman työn tuki lähimmiltä kollegoilta
- Erityisesti lähiesihenkilöiden antama tuki



Työtä ja työhyvinvointia tukevat taidot (N=85)

- Epävarmuuden sietokyky, luottamus omaan ja kollegoiden osaamiseen, taito reflektoida työparin, esihenkilön ja tiimin kanssa, erinomaiset vuorovaikutustaidot, tunnetaidot, paineensietokyky, ratkaisukeskeisyys, juridinen tieto/taito soveltaa lakitietoa, laajojen kokonaisuuksien hallinta, verkostoitumisen taito, ymmärrys työhön liittyvistä ilmiöistä, itseohjautuvuus, itseluottamus:
- *”Kokemusta: tunnetta ja kokemusta siitä, että tässä tai tämän tilanteen variaatiossa on oltu ennenkin ja selvitty. Kykyä puhua asioista ääneen, esihenkilölle ja työkavereille ja näin jakaa kuormaa. Myös kykyä ottaa toisia ihmisiä mukaan rinnalle työskentelyyn. Kykyä rauhoittaa itsensä ja olla itseään kohtaan sopivasti armollinen. Hyvä lastensuojelutyön tuntemus auttaa tässä: tietää ja tietää tietävänsä, mitä sosiaalityöntekijältä vaaditaan ja mitä voi tehdä, ja mikä taas ylittää vaatimusten rajat ja mitä ei vaan voi tehdä.”*



Mitä keskeisiä taitoja tarvitaan työtilanteissa, jotka herättävät eniten epävarmuutta? (N=85)

Työntekijä	Työn luonne	Rakenteelliset keinot
Tiedon hankinta, avun pyytäminen	Lakituntemus	Psykologinen turvallisuus
Mentorointi	Eettinen pohdinta	Esihenkilön tuki
Rauhallisuus, epävarmuuden sietäminen	Rajaaminen ja priorisointi	Mistä ongelmassa on kyse, yksilö-yhteiskunta
Osaaminen ja ammattitaito	Valmius perusteluun	Henkilöstön johtamistaito
Esihenkilön avun pyytäminen	Kokonaisuuden hahmotus	Vastuiden selkiyttäminen
Kyky rauhoittua, stressinsieto	Oikeus kieltäytyä tai keskeyttää	
Hyvät kohtaamisen taidot	Prosessin hallinta	
Luottamus omaan ja kollegoiden ammattitaitoon	Rationaalinen ajattelu	
Nukkuminen yön yli, jarruttaminen	Resilienssi	
Analyyttisyys ja reflektiokyky	Arvostava kohtaaminen	
Itsevarmuus ja rohkeus, vakauttam.		
Kyky dialogiin		
Omasta hyvinvoinnista huoleht.		
Organisointikyky		



Urapolkumalli ehdotus

- Kollektiivisen asiantuntijuuden mahdollisuudet kuormittavissa työtehtävissä (Alho 2017)
- Urapolun toteuttaminen edellyttää organisaatioilta reflektiivisiä rakenteita eli rakenteita, joissa työntekijöiden oppimista mahdollistetaan ja jotka vahvistavat psykologista turvallisuutta, mielekkyyden kokemuksia ja työssäjaksamista (ks. Yliruka ym. 2020)
- Uralla eteneminen voi tarkoittaa hyvin monin tavoin etenemistä.
- Se voi olla esim. erikoistumista perehdytykseen tai mentorointiin. Voi olla sidoksissa työkokemukseen.
- Joskus eteneminen voi tarkoittaa työpaikan tai kokonaan alan vaihtamista.



Miksi huomiota sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja sitoutumiseen?

- Keskeinen toimija, kun autetaan kaikkein heikommassa asemassa olevia henkilöitä (esim. Ravalier 2023).
- Työntekijöiden vaihtuvuus on runsasta ja työntekijöistä on pulaa.
- Kolmanneksi suurin pula oli TEM:n mukaan sosiaalialan erityisasiantuntijoista.
- Työhyvinvoinnista huolehtiminen on sekä työntekijän, organisaation asiakkaan ja viime kädessä koko yhteiskunnan etu.



Lähteet

- Alho, Sirkka (2023) Sosiaalityön työhyvinvointi, työn tuki ja urakehitys. Tutkimusraportti (julkaisematon käsikirjoitus).
- Alho, Sirkka (2017) Perheiden tukena. Tutkimus kasvatusta ja perheneuvolatyöstä ja kollektiivisesta identiteetistä asiantuntijoiden tulkitsemina. Akateeminen väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18839/urn_isbn_978-952-61-2582-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lipponen, Krisse (2020) Resilienssi arjessa. Duodecim.
- Ravalier, J.M.; McFadden, P.; Boichat, C.; Clabburn, O.; Moriarty, J. Social worker well-being: A large mixed-methods study. *Br. J. 2021. British Journal of Social Work (2021) 51, 297–317.*
- Ravalier, J. M. (2019) 'Psycho-social working conditions and stress in UK social workers', *The British Journal of Social Work*, 49(2), pp. 371–90.
- Ravalier, J. M. (2018) 'The influence of work engagement in social workers in England', *Occupational Medicine*, 68(6), pp. 399–404.
- Thompson, Kenneth & Lemmon, Grace & Walter, Thomas (2015) Employee Engagement and Positive Psychological Capital. *Organizational Dynamics (2015) 44, 185–195.*
- Vera, Dusya & Samba, Codou & Kong, Tony & Maldonado, Tiffany (2021) Resilience as thriving: The role of positive leadership practices. *Organizational Dynamics (2021) 50.*
- Yliruka, Laura, Alho, Sirkka, Petrelius, Päivi, Jaakola Anna-Mari, Lunabba, Harry, Remes, Silja, Keränen, Saara, Teiro, Sanna, Terämä, Anne-Marie. Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 36/2020. 71 sivua. Helsinki 2020.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140803/TYO%202020_036%2016122020%20sa.pdf?sequence=7&isAllowed=y