

# **Sosiaalinen raportointi Eksotessa ja Kymsotessa**

## **Aloituvaiheen kokemukset ja kehitysehdotukset**

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK), Hyvinvointi

2021

Tanja Kosunen, Jarno Kuukka ja Visa Varonen

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Kosunen Tanja, Kuukka Jarno ja Varonen Visa	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2021
	Sivumäärä 33	
Työn nimi <b>Sosiaalinen raportointi Eksotessa ja Kymsotessa</b> Aloitusvaiheen kokemukset ja kehitysehdotukset		
Tutkinto Sosionomi (AMK)		
Ohjaavan opettajan nimi, titteli ja organisaatio Tajja Nöjd, lehtori, Sosiaaliala, LAB-ammattikorkeakoulu		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Marjukka Heikkilä, erikoissuunnittelija, Kaakkois-Suomen sosiaalialan Osaamiskeskus Oy Socom		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää sosiaalisen raportoinnin aloitusvaiheen kokemuksia ja kehitysehdotuksia Eksoten ja Kymsoten alueilla. Opinnäytetyö tehtiin tilaustyönä Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy Socomille.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin sosiaalialan henkilöstölle tehtynä Webropol-kyselynä maaliskuussa 2021. Kyselyn analysointi toteutettiin käyttäen pääosin määrällistä tutkimusmenetelmää sisältäen myös viitteitä laadullisesta tutkimusmenetelmästä.</p> <p>Kyselyyn saatiin vastauksia yhteensä 44 vastaajalta. Vastaajista 14 työskenteli sosiaalityöntekijänä, esimiehenä 6, sosiaaliohjaajina ja kuraattoreina 13 ja 11 muissa tehtävissä (perheohjaajat, -työntekijät, lähi- ja sairaanhoitajat, ohjaajat ym).</p> <p>Tutkimuksen perusteella sosiaalinen raportointi koettiin työyhteisöissä melko uudeksi asiaksi ja sosiaaliseen raportointiin toivottiin lisää koulutusta. Sosiaalinen raportointi koettiin vastaajien mielestä sekä yhteiskunnallisesti tärkeäksi, omassa työyhteisössä sitä ei koettu erityisen tärkeäksi työvälineeksi. Sosiaalisen raportoinnin laajentamista toivottiin myös muille ammattiryhmien tehtäväksi.</p> <p>Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää sosiaalisen raportoinnin kehittämisessä ja lisäämisessä erityisesti Eksotessa ja Kymsotessa sekä tulevilla hyvinvointialueilla.</p>		
Asiasanat sosiaalinen raportointi, osallisuus, asiakasosallisuus, sosiaaliala, johtaminen		

## Abstract

Author(s) Kosunen Tanja, Kuukka Jarno and Varonen Visa	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2021
	Number of Pages 33	
Title of Publication <b>Social reporting in Eksote and Kymsote</b> Experiences and development proposals at the starting stage		
Name of Degree Bachelor of Social Services (UAS)		
Name, title and organization of the supervising teacher Taija Nöjd, Senior Lecturer, Social Services, LAB University of Applied Sciences		
Name, title and organization of the client Marjukka Heikkilä, Senior Planning Officer, Socom, The Center of Expertise on Social Welfare in South-East Finland		
Abstract <p>The purpose of this thesis was to find out what kind of experiences and development proposals the personnel of social sector in Eksote and Kymsote had at the starting stage of social reporting. The thesis was ordered by Socom, The Center of Expertise on Social Welfare in South-East Finland.</p> <p>The thesis was carried out a survey on the personnel of Eksote and Kymsote in March 2021. The survey was analysed mostly by using quantitative research method, but it also included references to qualitative research method.</p> <p>The survey was answered by 44 respondents. 14 of the respondents worked as social workers, 6 as forepersons, 13 as social advisors and school social workers and the rest 11 as other professions such as family counselors, family workers, practical nurses, registered nurses etc.</p> <p>According to the survey social reporting was found to be quite a new matter among the respondents. The respondents wanted to have more training to do social reporting. Social reporting was experienced important both to the respondents and to the society, although not as important in the work community. The respondents wished that also other employees than just social workers could do social reporting.</p> <p>The research results can be utilized in developing social reporting further.</p>		
Keywords social reporting, social inclusion, customer inclusion, social work, personnel management		

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Rakenteellinen sosiaalityö .....	2
2.1	Sosiaalisen raportoinnin taustaa .....	3
2.2	Sosiaalinen raportointi eri kunnissa .....	4
2.3	Sosiaalisen raportoinnin tulokset, vaikutukset ja johtopäätökset .....	5
3	Osallisuus .....	8
3.1	Asiakasosallisuus .....	8
3.2	Asiakasosallisuus palvelujärjestelmässä.....	9
3.3	Osallistava johtaminen.....	9
3.4	Vuorovaikutus osallistavassa johtamisessa .....	9
3.5	Dialogisuus ja kuuntelemisen taito .....	10
3.6	Osallisuusindikaattori .....	11
4	Sote-uudistus.....	12
4.1	Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelma .....	12
5	Opinnäytetyn toteutus .....	14
5.1	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset .....	14
5.2	Tutkimusmenetelmät ja aineiston keruu .....	14
5.3	Aineiston analyysi .....	15
6	Kyselyn tulokset.....	16
6.1	Vastaajien taustatiedot .....	16
6.2	Analyysin tulokset .....	17
6.2.1	Koulutus .....	17
6.2.2	Raportoinnin kokemukset .....	18
6.2.3	Sosiaalisen raportoinnin merkitys .....	19
6.2.4	Sosiaalisen raportoinnin työkäytäntö .....	20
6.2.5	Raportointilomake.....	21
6.2.6	Kehitysehdotukset .....	22
7	Tutkimuksen eettisyys.....	25
8	Yhteenveto ja johtopäätökset.....	27
	Lähteet .....	31

## Liitteet

Liite 1. Saatekirje

## Liite 2. Sosiaalisen raportoinnin lomake

## 1 Johdanto

Sosiaalisen raportoinnin tarkoituksena on saada tietoa asiakkaiden sosiaaliseen hyvinvointiin ja ongelmiin liittyvistä tarpeista ja rakenteellisista esteistä sekä lisätä asiakkaiden osallisuutta. Saatu tieto raportoidaan kuntayhtymän ja kuntien päättäjille. Tarkoituksena on myös kehittää sosiaalipalveluissa tehtävää työtä enemmän asiakkaiden tarpeita vastaavaksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021)

Sosiaalisen raportoinnin tietoja voivat tuottaa asiakkaat palveluiden käyttäjinä, viranomaiset, ammatilliset toimijat, kolmannen sektorin edustajat ja asukkaat. Kunnalliset ja maakunnalliset hyvinvointikertomukset ovat hyviä väyliä saattaa sosiaalisen raportoinnin seuranta-tiedot ja johtopäätökset strategisiin päätöksiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin (Eksote) ja Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän (Kymsote) alueilla on aloitettu sosiaalisen raportoinnin kerääminen 1.1.2021 alkaen Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen Oy (Socom) koordinoimana. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Eksoten ja Kymsoten sosiaalialan henkilöstön alkuvaiheen kokemuksia sosiaalisesta raportoinnista. Tavoitteena on saada Socomille tietoa sosiaalisen raportoinnin kehittämis- ja koulutustarpeista sosiaalisen raportoinnin jatkokehittämistä varten.

Valitsimme opinnäytetyön aiheeksi sosiaalisen raportoinnin, koska sosiaalihuoltolaki velvoittaa kuntia keräämään tietoa kuntalaisista sosiaalisen raportoinnin muodossa sekä Eksoten ja Kymsoten aloitettua sosiaalisen raportoinnin 1.1.2021 alkaen. Opinnäytetyömme saatiin toimeksiantona Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Socomilta. Sosiaalinen raportointi on olennainen osa sosiaalialalla työskennellessä, joten tulemme tekemään raportointia jatkossa työelämässä. Asiakkaiden osallisuuden lisääminen on yksi tärkeimmistä sosionomin ydinosaamisen alueista, johon sosiaalinen raportointi on oiva työkalu.

## 2 Rakenteellinen sosiaalityö

Rakenteellisen sosiaalityön keskiössä on sosiaalityön perustehtävä, sosiaalityö muutostyönä jakautuen toiminnallisesti yhteiskunnalliselle, yhteisölliselle, institutionaaliselle sekä kansalaisten ja asiakkaiden tasoille. Rakenteellisen sosiaalityön toiminnallisena tavoitteena on muutos ja siihen vaikuttaminen. (Pohjola, Laitinen & Seppänen 2017, 281–283.)

Tarkoituksena on havainnoida sekä analysoida ilmiöitä ja kehittää toimintatapoja, jotka vaikuttavat ihmisten sosiaaliseen hyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020). Päämääränä on tehdä näkyväksi asiakkaiden ongelmia, tarpeita ja vahvuuksia yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasolla. (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos). Kuntsin & Paavolaisen (2019) harjoitteluraportissa kerrotaan, että kerätyn tiedon avulla voidaan kehittää esimerkiksi sosiaalihuollon sisältöä sekä uusia toimintatapoja, edistää hyvinvointia ja lisätä tuloksellisuutta. Menetelminä sosiaalisen raportoinnin lisäksi voidaan käyttää myös sosiaalista mediaa tai verkoissa vaikuttamista. (Kuntsi & Paavolainen 2019, 2–3.)

Suomessa rakenteellisesta sosiaalityöstä on puhuttu jo 1980-luvulla, jolloin rakenteellisen sosiaalityön työryhmä (1985) on esittänyt virallisen tavoitemäärittelyn pohjan, jonka mukaan rakenteellisen sosiaalityön tavoite on mm. edistää ihmisten sosiaalista toimintakykyä ja vaikuttaa yhteisöissä ja yhteiskunnassa havaittuihin sosiaalista hyvinvointia kuormittaviin tekijöihin. Käytännössä 1980-luvulla rakenteellisen sosiaalityön läpimurtoa ei vielä tapahtunut. (Heinonen 2014, 40–42.) Sosiaalisen raportoinnin kehittäminen alkoi Suomessa vuonna 1998, jolloin perustettiin Suomen Kuntaliitossa siihen pohjautuva tutkimus- ja kehittämissanke. Kehittämistä jatkettiin vuonna 2002 Heikki Waris -instituutissa, jolloin raportoinnin eri menetelmiä on kehitetty sen mukaan, millaisia tarpeita on hankkeista noussut esille. (Kuntsi & Paavolainen 2019, 4.)

Rakenteellisen sosiaalityön avulla saadaan sellaista tietoa, joka saattaisi muutoin jäädä keräämättä, analysoimatta ja hyödyntämättä. Saadun tiedon avulla voidaan kehittää sosiaalihuollon sisältöä, kohdentaa toimenpiteitä sekä parantaa sosiaalihuollon ja muita kunnan hyvinvointia edistävien toimintojen vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta. (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 35.) Hömpin (2020) mukaan rakenteellisen sosiaalityön arvot perustuvat yleisiin sosiaalityön eettisiin periaatteisiin, rakenteellisessä sosiaalityössä painotus on kuitenkin vahvempi ja radikaalimpi. (Hömppi 2020, 13).

Kivipellon (2021) tekemän rakenteellisen sosiaalityön katsauksen mukaan rakenteellinen sosiaalityö oli näkyvintä sosiaalisen raportoinnin muodossa, jota moni kunta on lisännyt viime vuosina. Kivipellon mukaan tietoa tuotetaan jopa niin paljon, että sen hyödyntäminen voi olla jo vaikeaa. Osallistavasta ja asiakasrajapinnasta tuotetun tiedon hyödyntäminen jäi

Kivipellon mukaan usein puolitiehen. Katsauksen mukaan rakenteellisen sosiaalityön kehittäminen edellyttää toimia koulutuksessa, tutkimuksessa, kuntien ja hyvinvointialueiden käytännöissä sekä valtionhallinnossa. (Kivipelto 2021, 3, 22–24.)

Sosiaalihuoltolain 7§ (1301/2014) velvoittaa kuntia rakenteelliseen sosiaalityöhön:

*Rakenteellisella sosiaalityöllä on huolehdittava sosiaalista hyvinvointia ja sosiaalisia ongelmia koskevan tiedon välittymisestä ja sosiaalihuollon asiantuntemuksen hyödyntämisestä hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi.*

*Rakenteelliseen sosiaalityöhön kuuluu:*

*1) sosiaalihuollon asiakastyöhön perustuvan tiedon tuottaminen asiakkaiden tarpeista ja niiden yhteiskunnallisista yhteyksistä sekä tarpeisiin vastaavien sosiaalipalvelujen ja muun sosiaalihuollon vaikutuksista;*

*2) tavoitteelliset toimet ja toimenpide-ehdotukset sosiaalisten ongelmien ehkäisemiseksi ja korjaamiseksi sekä kunnan asukkaiden asuin- ja toimintaympäristöjen kehittämiseksi;*

*3) sosiaalihuollon asiantuntemuksen tuominen osaksi kunnan muiden toimialojen suunnittelua sekä yhteistyö yksityisten palveluntuottajien ja järjestöjen kanssa paikallista sosiaalityötä sekä muuta palvelu- ja tukivalikoimaa kehittäen (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 7§)*

Se on käytännössä järjestelmällisen tiedon keräämistä kunnan ja maakunnan ilmiöistä, uusien toimintatapojen etsimistä, asukkaiden osallisuuden vahvistamista, yhteistyöverkostojen rakentamista, asukkaiden sosiaalisten oikeuksien ja osallisuuden toteutumisen seuranta sekä maakuntien hyvinvointivastuun täyttämistä. Yksi rakenteellisen sosiaalityön menetelmistä on sosiaalinen raportointi, jonka prosesseihin kuuluvat tiedon keruu ja muokkaus sekä tiedon raportointi. Sosiaalisen raportoinnin avulla voidaan osoittaa sosiaalisia epäkohtia sekä kehittää sosiaali- ja hyvinvointipalveluja. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

## 2.1 Sosiaalisen raportoinnin taustaa

Sosiaalinen raportointi on rakenteellista sosiaalityötä ja perustuu sosiaalihuoltolakiin. Rakenteellisen sosiaalityön tarkoitus on pyrkiä vaikuttamaan kuntalaisten elinympäristöön sekä palvelujen rakenteisiin. Rakenteellisessa sosiaalityössä yksi keskeinen väline on sosiaalinen raportointi. Sosiaalisen raportoinnin avulla pyritään sosiaaliseen hyvinvointiin, sekä välittämään sosiaalisiin ongelmiin liittyvää tietoa johtamisen, päätöksenteon sekä palvelujen suunnittelun ja kehittämisen tueksi. (Helsingin kaupunki.)

## 2.2 Sosiaalinen raportointi eri kunnissa

Sosiaalinen raportointi on rakenteellisen sosiaalityön väline, jonka tarkoituksena on kerätä, tuottaa ja raportoida tietoa asiakkaiden ongelmista, vahvuuksista ja tarpeista. (Kuntsi & Paavolainen 2019, 3). Pascale (2020) kertoo raportissaan sosiaalisen raportoinnin olevan laadullinen menetelmä, jossa tiedontuottajina ovat asiakkaat itse sekä asiakkaiden kanssa toimivat työntekijät. (Pascale 2020, 12.)

Hussin (2005) mukaan sosiaalinen raportointi menetelmänä on kaksiosainen sisältäen tiedon keruu- ja muokkausvaiheen sekä tiedon raportointivaiheen (Kuva 1). Tiedonkeruuvaihe on yksilökohtainen, jolloin tiedon keräämisessä voidaan käyttää erilaisia sosiaalisen raportoinnin menetelmiä. Toisessa vaiheessa kerätty tieto kootaan yhteen ja pohditaan esimerkiksi työryhmässä teemoja, jolloin useat eri näkökulmat sekä asiantuntijuus yhdistettynä tuottavat uutta tietoa, pyrkimyksenä saada toimivampia ratkaisuja sekä kehittää palveluja vastaamaan paremmin asiakkaiden tarpeita. (Hussi 2005, 12 ja Kuntsi & Paavolainen 2019, 4.)

### Tiedon raportointivaihe

- Tieto raportoidaan päättäjille

### Tiedon keruu- ja muokkausvaihe

- Tiedon keruu eri raportointimenetelmiä käyttäen
- Tieto kerätään yhteen - muokkaus

#### Kuva 1 Sosiaalisen raportoinnin vaiheet

Sosiaalista raportoinnin menetelmiä ja malleja on Suomessa käytössä mm. Helsingissä, Espoossa, sekä Keski- ja Varsinais-Suomessa.

Varsinais-Suomen toimintamallissa käytössä on kaksi sosiaalisen raportoinnin työkalua. Sosiaalihuoltolain mukaisessa raportoinnin työkalussa pyritään tarjoamaan perustyön rinnalle mahdollisimman helppokäyttöinen tapa toteuttaa SHL 7 §:n edellyttämää rakenteellista sosiaalityötä. Raportit kunnilta kerätään kaksi kertaa vuodessa ja ne toimitetaan esimiehille, jotka esittävät jatkokehittämisehdotukset. (Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.)

Järjestöille suunnattu raportointityökalu on puolestaan järjestöjen vapaaehtoisille ja työntekijöille kohdennettu työkalu. Tavoitteena on, että järjestössä palkkatyötä tai vapaaehtoisuustyötä tekevät vastaavat kyselylomakkeeseen, jossa heillä on mahdollista kertoa, minkälaisia

havaintoja tai ilmiöitä he ovat työssään kohdanneet. Myöskin tässä työkalussa kerätään kuntakohtaiset raportit kaksi kertaa vuodessa ja ne toimitetaan järjestöille. (Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.)

Helsingissä on sosiaali- ja terveystieteiden kehittämä sosiaalisen raportoinnin tiedonkeruumalli, joka on luotu asiakastyössä tehtyjen asiakasasiakirjojen pohjalta. Helsingin kaupungin mallissa työvaiheet on jaettu kolmeen osaan. (Kuntsi & Paavolainen 2019, 6.)

Tiedon tuotannon ja –hallinnan työvaiheessa työntekijät keräävät aktiivisessa asiakassuhteessa olevien asiakkaiden dokumentit ennalta sovitulta ajanjaksolta. Toimintajärjestys suoritetaan seuraavanlaisesti:

1. Työntekijä pohtii dokumenttien pohjalta, nouseeko dokumenteista esiin yhteiskunnallisesti merkittäviä teemoja ja kokoaa ne yhteen.
2. Keskeisistä teemoista keskustellaan tiimissä.
3. Tehdyistä havainnoista tehdään raportti, johon kootaan yhteisesti tärkeiksi koetut aiheet ja samalla arvioidaan niiden vaikutuksia, syitä ja laajuutta. Raportissa on erityisen tärkeää kuvata, mihin tietoihin raportti perustuu. Havainnot tulee esittää ymmärrettävästi, jotta myös muiden alojen ammattilaisilla on mahdollisuus ymmärtää raportin sisältöä. (Kuntsi & Paavolainen 2019, 6–7)

Tiedon tulkin- ja käytön toiminnan kehittämisen työvaiheessa tiimissä tehdyistä raporteista käsitellään asioita, jotka pystytään ratkaisemaan paikallisesti, yksikkö- tai toimistotasolla. Päätäjille viedään ne tilanteet, joissa ilmiöitä ei voida ratkaista paikallisesti. (Kuntsi & Paavolainen 2019, 7.)

Tietojohtamisessa ja päätöksentekovaiheessa Sosiaali- ja terveystieteiden johtoryhmässä ja muissa johtoryhmissä käsitellään säännöllisesti kerättyä tietoa. Tällä tavoin myös työntekijöiden tekemät raportit menevät rakenteissa eteenpäin. Kaupungin tilastokeskuksessa koostetaan kerätyn tiedon pohjalta hyvinvointiraportti, joka viedään edelleen kaupunginvaltuustolle ja –hallitukselle. (Kuntsi & Paavolainen 2019, 7)

### 2.3 Sosiaalisen raportoinnin tulokset, vaikutukset ja johtopäätökset

Sosiaalinen raportointi tuottaa parhaimmillaan tietoa toimivista käytännöistä, huolista ja haasteista sekä tuo esiin tietoa asiakkaista, työntekijöistä ja työyhteisöstä sekä yhteiskunnallisista epäkohdista. Samalla esiin voi nousta erilaisia ideoita haasteiden ratkaisemiseksi. (Kuntsi & Paavolainen 2019.)

Pascale (2020) tutki opinnäytetyössään Helsingin kaupungin matalan kynnyksen palveluiden, sosiaalisen raportoinnin prosessiin osallistuneiden asiakkaiden ja työntekijöiden arviointeihin perustuvia keskeisiä tuloksia. Opinnäytetyön aineistot pohjautuivat prosessin aikana kerättyihin arviointikyselyihin sekä työntekijöiden ryhmähaastatteluihin. Sosiaalisen raportin aiheen valinta nousi kaikissa aineistoissa tärkeäksi ja arjesta nousevaksi. Onnistumisen koettiin työntekijöiden keskuudessa johtuneen siitä, että osallistujat saivat itse vaikuttaa aiheen valintaan.

Useat asiakkaat kokivat, ettei heitä ollut aiemmin kuultu palvelujensa kehittämisessä ja he kokivat tulleen nyt ensimmäistä kertaa kuulluiksi. Työntekijät toivat esiin asiakkaalle synnytyessä tunteen, että hänen äänensä kuullaan ja huomioidaan, motivoi se heitä osallistumaan aktiivisemmin. Vuorovaikutuksella, myös sanattomalla viestinnällä, on suuri merkitys arvostuksen ja kunnioituksen välittymisessä. (Pascale 2020, 67- 71.)

Espoossa toteutetun sosiaalisen raportoinnin perusteella todettiin, että Espoon kaupungilla olisi tärkeää kiinnittää huomiota työntekijäkohtaisten asiakasmäärien arviointitapojen päivittämiseen. Sosiaaliohjaajien työn sisältöä tulisi edelleen kehittää ja samalla varmistaa, että kaikille erityistä tukea tarvitseville asiakkaille on nimetty Sosiaalihuoltolaki 42 §:n mukainen oma sosiaalityöntekijä. Uusia ammattiryhmiä tulisi hyödyntää aiempaa paremmin. Asiakastyöhön tulisi löytää riittävät resurssit ja asiakastyöltä aikaa vievät epäkohdat tulee karsia minimiin. Raportoinnin perusteella todettiin aikaa kuluvan hukkaan jokaisen työntekijän jouluessa saman rakennuksen sisällä käynnistämään tietokoneensa uudelleen useita kertoja päivän aikana siksi, että Internetyhteys katkeaa matkalla monitoimitilasta asiakastapaamishuoneeseen. (Espoon kaupungin Sosiaalinen raportointi / Aikuissosiaalityön pilotti 2019.)

Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (Vasso) teki keväällä 2020 maakunnallista sosiaalityötä käsittelevän yhteenvedon. Raportteja tuli tarkastelujaksolla yhteensä 53, joista neljästätoista Varsinais-Suomen kunnasta. Mukana oli yhteensä 27 kuntaa. Yhteenvedon mukaan eniten negatiivisia mainintoja kaikista ilmiöistä sai asuminen. Sosiaalityön tekeminen nähtiin erittäin haasteelliseksi koska, kohtuuhintaisista asunnoista sekä palveluasumisesta on pulaa. Yhteenvedon mukaan ratkaisuna nähdään ylikunnallinen yhteistyö asumisen kehittämisessä. Toiseksi yleisin ilmiö oli talous ja byrokratian sekä epäselvän elämäntilanteen mukanaan tuomat haasteet. Ilmiössä koettiin raporttien mukaan yhteys myös, koronatilanteeseen. Nämä kaksi negatiivista ilmiötä vaatisivat yhteenvedon mukaan heti maakunnallista ja kansallista kehittämistä. Vasson mukaan kunnat eivät kykene itsenäisesti näitä ilmiöitä ratkomaan. Näiden kahden edellä mainituiden ilmiöiden lisäksi raportit sisältävät paljon kunta- ja yksikkökohtaisia ilmiöitä. Raportoinnista on huomattavissa, kuinka eri tavoin kuntien välillä sosiaalityö palvelee. Positiivisimpana ilmiönä nähtiin sosiaalisen

kuntoutumisen kehittyminen. Osassa kuntia pystytään vihdoin tarjoamaan edes jonkinlaisia sosiaalisen kuntoutuksen palveluita. Lisäksi positiivisena nähtiin moniammatillisen yhteistyön kehittyminen. Yhteistyö koettiin kuitenkin edelleen hyvin kehittymättömänä. Etenkin mielenterveys- ja päihdeasiakkaiden palveluketjussa nähtiin selkeästi organisoitua vastuutomuutta. Raporttien mukaan asiakkailla voi olla useita päällekkäisiä asiakkuuksia, eikä kukaan johda prosessia. Yhteenvedon mukaan Ilmiöihin ehdotettiin selkeitä ratkaisuehdotuksia ja todettiin, että ilmiöihin on vastattava pääosin kuntatasolla (Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Sosiaalinen raportointi 2019–2020.)

### 3 Osallisuus

Osallisuus on yksi keskeisimmistä teemoista sosiaalityössä. Suomessa terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella on yhdenvertaisuus ja osallisuus yksikkö, ja useat kunnat ovat laatineet osallisuus ohjelmia. Usein koetaan ja korostetaan, että työ on tärkeä osa yhteiskunnallista osallisuutta. (Kettunen 2021,11.)

Kun ihminen tuntee kuuluvansa johonkin itselleen merkitykselliseen ryhmään, syntyy tästä usein hänelle osallisuuden tunnetta. Osallisuus näkyy ryhmän jäsenten arvostuksena ja luottamuksena toisia kohtaan. Yhteiskunnallisella tasolla osallisuus tulisi näkyä ihmisoi-keuksien toteutumisena, sekä ihmisten luotettavan vastavuoroisuuden toteutumisena. Poliittisella osallisuudella tarkoitetaan sellaisia toimia ja päätöksiä, joilla pyritään lisäämään ja vahvistamaan kansalaisten yhteiskunnallista osallisuutta. Yhteiskunnan eri rakenteilla on suuri merkitys osallisuutta edistettäessä. (Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtami- nen 2020.)

Voidaankin olettaa osallisuuden ja merkityksen tunteen omaa työtään kohtaan lisäävän aktiivisuutta myös sosiaalisen raportoinnin toteuttamiseen.

Socomin ja Eksoten sosiaalialan työntekijöille suuntaamamme kyselyyn vastanneista 61,4 % koki mielestään sosiaalisen raportoinnin tärkeäksi osaksi rakenteellista sosiaalityötä. Vastanneista kuitenkin 59,1 % kertoi, ettei kokenut saaneensa riittävästi koulutusta sosiaa- liseen raportointiin liittyen. Koulutus ja perehdyttäminen on osa osallisuutta ja tekemämme tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työntekijöiden osallisuutta ei koettu riittäväksi sosiaalisen raportoinnin aloitusvaiheessa Eksoten ja Kymsoten alueilla.

#### 3.1 Asiakasosallisuus

Yksi keskeisimmistä tavoitteista palvelujärjestelmän uudistamistyössä on asiakaslähtöisyy- den, asiakasosallisuuden, saavutettavuuden ja yhdenvertaisuuden lisääminen. Asiakas- osallisuudessa pyritään lisäämään palvelun käyttäjien osallistumista ja vaikuttamista oman palveluun, sekä laajemmin palveluketjujen ja palvelukokonaisuuksien suunnitteluun ja ke- hittämiseen. Asiakasosallisuudessa pyritään tuomaan ammatillisen ja tieteellisen tiedon ohelle, myös kokemustietoa. Asiakkaan osallisuuden kokemus auttaa kehittämään palve- luita ja lisää hyvinvointia. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Osallisuuden lisääminen, yksilöiden ihmissuhteiden vahvistaminen ja eriarvoisuuden vä- hentäminen ovat myös maailmanlaajuisen Global Agenda for Social Work and Social de- velopment -prosessin tärkeimpiä tavoitteita. Yhteisöön kuuluu maailmanlaajuisesti

sosiaalityöntekijöitä, sosiaalisen kehityksen toimijoita ja kasvattajia ympäri maailmaa. (International Social Work 2014).

### 3.2 Asiakasosallisuus palvelujärjestelmässä

Asiakasosallisuudella tarkoitetaan palvelun käyttäjien mahdollisuutta osallistua palveluiden ja palvelukokonaisuuksien ideointiin, suunnitteluun ja kehittämiseen. Osallisuudesta säädetään laeissa. Palveluihin osallistuminen ja vaikuttaminen on palvelunkäyttäjien oikeus ja osallistamisen edistäminen on palvelunjärjestäjien velvollisuus. (Asiakasosallisuus palvelujärjestelmässä 2018.)

### 3.3 Osallistava johtaminen

Nyky-yhteiskunnassa esimiestyö ja johtaminen ovat muuttuneet voimakkaasti. Aiemmin esimiehen käyttäessä valtaa yksin pyritään johtajuutta nykyään jakamaan. Osallistavassa johtamisessa pyritään esimiehen ja työntekijöiden vastavuoroiseen keskusteluun, jossa kaikki osallistuvat toiminnan kehittämiseen ja johtamiseen. Ihminen kokee osallisuutta kokiessaan olevansa aidosti mukana jossakin yhteisössä, joka mahdollistaa yhteenkuuluvuuden tunteen. Yhteisöissä osallisuus ilmenee ja näkyy silloin yhteisön jäsenten kokiessa keskinäistä luottamusta, arvostusta, tasavertaisuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa asioihin sekä päätöksiin. Osallisuuteen liittyy hyvin läheisesti yhteisöllisyys, joka työyhteisössä koetaan merkittävänä voimavarana. Työyhteisössä koetaan usein yhdessä tekemisen jaettujen kokemusten vahvistavan sosiaalista pääomaa. Yksinkertaisesti osallistava johtajuus on työn yhteisön arkea, joka muodostuu yhteisistä asioista ja kokemuksista. Osallistavan johtamisen perustana on työyhteisön työntekijöiden välinen avoin kommunikointi ja sen tuloksena saatava tieto. Osallistavassa johtamisessa sallitaan ja kannustetaan työntekijöiden omaan ajatteluun ja rohkaistaan yhteiseen vastavuoroiseen neuvotteluun, sekä tiedon, vallan ja vastuun jakamiseen. Osallistavaan johtamiseen liittyy työtehtävien delegointi ja työntekijöiden mukaan ottaminen päätöksentekoon. Osallistava esimies luo arkeen rakenteet, jotka antavat tilaa ja mahdollisuuden, niin esimiehelle itselleen, kuin työntekijöille tulla kuulluksi ja vaikuttaa työn suunnitteluun ja päätöksentekoon. (Kivinen & Silván 2019, 23–24.)

### 3.4 Vuorovaikutus osallistavassa johtamisessa

Osallistava johtaminen perustuu työyhteisön vuorovaikutukseen. Vuorovaikutustilanteita työyhteisössä ovat viestien luominen, niiden vaihto, tulkitseminen ja viesteihin reagointi. Viestien ja informaation välittämisen lisäksi rakentuu samalla työyhteisön henkilöiden välisiä suhteita. Osallistavalla esimiehellä on taito kaksisuuntaiseen vuorovaikutukseen, jossa esimies pystyy viestimään ja osaa samalla kuunnella työntekijöiden ajatuksia, mielipiteitä ja

kommentteja. Hyvässä viestinnässä esimies käyttää sellaisia sanoja käsitteitä ja termejä, jotka ovat työntekijöille ymmärrettäviä. Hyvää viestintää tukee myös sanallinen ja toisia kunnioittava toiminta vuorovaikutustilanteissa. On kuitenkin huomioitavaa, että onnistuakseen osallistava johtamistapa vaatii kaikkien työyhteisön jäsenten olevan valmiita avoimeen ja vastavuoroiseen kommunikointiin sekä yhteiseen päätöksentekoon. (Kivinen & Silván, 2019, 25.)

### 3.5 Dialogisuus ja kuuntelemisen taito

Dialogia on ammatillinen vuorovaikutustaito, joka perustuu toisen aidolle kuulemiselle ja uusien näkökulmien etsimiselle. Dialogia-ajattelussa tulee olla valmis tarkastelemaan kriittisesti omia näkökulmiaan. Dialoginen vuorovaikutus perustuu avoimeen yhteistyöhön, joka mahdollistuu vain tasavertaisten yksilöiden kesken, riippumatta työroolista tai vastuualueesta. Työkäytänteiden ja työyhteisön rakenteiden tulee mahdollistaa avoin dialogi. Johtamisessa korostuu aito läsnäolo tilanteessa ja toisen arvostaminen. Hyvän kuuntelutaidon omaava esimies osaa arvioida kuulemaansa, löytää sieltä ydinsanomaa sekä osaa erotella mielipiteet ja faktat. Esimiehen hyvä kuuntelemisen taito viestii työntekijöille arvostusta ja luottamusta sekä lisää vuorovaikutusta työyhteisössä. (Kivinen & Silván 2019, 26.)

Kysymisen taito on toinen dialogisen vuorovaikutuksen perustaidoista. Monipuolisilla ja avoimilla kysymyksillä kumpikin osapuoli saa ymmärrystä yhteisesti käsiteltävästä asiasta. Lisäkysymyksillä viestitään puhujalle kiinnostusta ja halua keskustella lisää toisen näkökulmista. (Kivinen & Silván 2019, 28.)

Yksi haastavimmista tilanteista esimiehelle on hänen saadessaan palautetta omasta toiminnastaan. Tärkeitä taitoja johtamistyössä ovat itsetuntemus ja oman vuorovaikutustavan tunteminen. Työhyvinvoinnille tärkeäksi ja asioiksi koetaan palautteen pyytäminen antaminen ja vastaanottaminen. Itsetuntemuksen ja ammattitaidon kehittämisessä auttaa luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri. (Kivinen & Silván 2019, 26–29.)

Dinno-hankkeessa (Tekes, 2012–2015), eli dialoginen johtaminen innovatiivisuuden tekijänä -tutkimushankkeessa tutkittiin ja pyrittiin kehittämään pilottiorganisaatioiden henkilöstön mahdollisuutta osallistua työn ja palvelujen kehittämiseen, koko henkilöstön yhteistä oppimista, osaamisen kehittämistä ja niitä tukevia johtamis- ja organisoitumistapoja. Tutkimuksen tulokset kertoivat johtajuuden dialogisuudessa olevan paljon parannettavaa. (Loppela 2019)

### 3.6 Osallisuusindikaattori

Osallisuuden kokemusta on mahdollista mitata Sokra-hankkeen kehittämällä osallisuusindikaattorilla. Osallisuusindikaattori rakentuu kymmenestä eri väittämästä, joilla pyritään kartoittamaan merkityksellisyyden kokemusta. Väittämien taustalla on kokonaisvaltainen käsitys osallisuudesta. Osallisuusindikaattoria on käytetty väestötutkimuksissa, kuten kouluterveyskyselyissä, vankien terveys-, työkyky- ja hoidon tarve -tutkimuksissa sekä seurantatietoa tuottavana mittarina ja sellaisen toiminnan arvioinnissa, jossa osallistujille on mahdollista teettää alku- ja loppukysely. (Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen 2020.)

## 4 Sote-uudistus

Sote-uudistuksen tarkoituksena uudistaa koko julkinen sosiaali- ja terveystuolto sekä pe- lastustoimen palvelut paremmin ihmistä palvelevaksi kokonaisuudeksi. Uudistuksen pää- määränä on taata kaikille yhdenvertaiset ja laadukkaat sosiaali- ja terveyspalvelut, jolloin hyvinvointi ja terveyserot kaventuvat. Sote-uudistuksessa varmistetaan, että perustervey- denhuolto ja sosiaalipalvelut ovat kaikkien saavutettavissa oikea-aikaisesti yhdellä yhtey- denotolla ja palvelusta toiseen siirtyminen on entistä sujuvampaa. (Soteuudistus.fi.)

Uudistuksessa Suomi jaetaan hyvinvointialueisiin, joita tulee 22. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiristä tulee Etelä-Karjalan hyvinvointialue ja Kymenlaakson sosiaali- ja terveyspal- velujen kuntayhtymästä tulee Kymenlaakson hyvinvointialue. Tarkoituksena on, että hyvin- vointialueet aloittavat toimintansa 1.1.2023. (Soteuudistus.fi.)

Sote-uudistuksessa myös palvelujen käyttäjät otetaan mukaan sosiaali- ja terveyspalvelui- den kehittämiseen, näin ollen ihmisten vaikuttamismahdollisuudet paranevat. Hyvinvointi- alueilla varmistetaan asukkaiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. (Soteuudis- tus.fi.) Asiakkaiden osallisuus sekä vaikuttamismahdollisuudet ovat myös rakenteellisen so- siaaliryöön yksi tärkeä osa. Rakenteellisen sosiaalityön avulla sosiaalityö osallistuu alueellis- ten, paikallisten ja yhteiskunnallisten ongelmakohtien korjaamiseen, tavoitteena tasa-arvon ja osallisuuden lisääntyminen ja eriarvoisuuden vähentyminen. (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

### 4.1 Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelma

Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus kehittämissuohjelmalla on viisi päätavoitetta:

- *Palveluiden yhdenvertaisen saatavuuden, oikea-aikaisuuden ja jatkuvuuden parantaminen*
- *Toiminnan painotuksen siirtäminen raskaista palveluista ehkäisevään ja en- nakoivaan työhön*
- *Palveluiden laadun ja vaikuttavuuden parantaminen*
- *Palveluiden monialaisuuden ja yhteen toimivuuden varmistaminen*
- *Kustannusten nousun hillitseminen (Soteuudistus.fi.)*

Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus kehittämisohjelman tarkoituksena on parantaa mm. asiakaslähtöisyyttä ottamalla käyttöön digi- ja mobiilipalveluja, laajentaa ilta- ja viikonloppu vastaanottoa toimintaa sekä lisätä matalan kynnyksen palveluja. Palveluiden painopistettä siirretään ennaltaehkäisevään sekä perustason työhön, jossa sosiaalihuollon roolia painotetaan aikaisempaa vahvemmin. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden työnjakoa on tarkoitus kehittää moniammatillisiksi tiimeiksi, jolloin asiakkaat saavat tehokkaammin avun. (Soteuudistus.fi.)

Tutkimus- ja kehittämistoiminta tulee osaksi henkilökunnan perustyötä. (Soteuudistus.fi). Kuten Hämäläinen (2017) artikkelissaan kertoo tiedontuotannon ja tutkimusperustaisuuden kuuluvan olennaisesti nykypäivän sosiaalityöhön. Hämäläisen mielestä ammatillinen osaaminen perustuu laadukkaaseen tutkimukseen ja tutkimustaidot korostuvat erityisesti kehittämisosaamisessa. Kehittämisosaaminen kuuluu rakenteelliseen sosiaalityöhön, jossa kyse on kuitenkin järjestelmän ja rakenteiden tasolla tapahtuvasta vaikuttamisesta. (Hämäläinen 2017, 64, 74.)

Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelmassa pyritään parantamaan laatua ja vaikuttavuutta kehittämällä rakenteellisen sosiaalityön ja sosiaalisen raportoinnin työmalleja hyödyntäen digitaalisia työkaluja varmistaen samalla asiakkaiden osallistuminen ja vaikuttaminen oman palvelunsa kehittämiseen. (Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus 2020–2022.)

## 5 Opinnäytetyn toteutus

### 5.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy (Socom) koordinoi Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiriin (Eksote) ja Kymenlaakson sosiaali- ja terveystyöpiirien (Kymsote) alueille suunnattua sosiaalisen raportoinnin mallia, joka on kehitetty yhteistyössä Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen kanssa. (Heikkilä 2020.)

Opinnäytetyö toteutetaan tilaustyönä Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskukselle (Socom). Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia ja kehitysehdotuksia sosiaalisen raportoinnin alkuvaiheessa tehdyllä kyselyllä maaliskuussa 2021.

Tavoitteena on saada Socomille tietoa sosiaalisen raportoinnin kehittämisen ja koulutustarpeista sosiaalisen raportoinnin jatkokehittämistä varten.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia toistuvia kokemuksia sosiaalialan henkilöstöllä nousi raportoinnin aloitusvaiheessa?
2. Millaisia kehitysehdotuksia sosiaalialan henkilöstöllä oli sosiaalisen raportoinnin kehittämiseksi?

### 5.2 Tutkimusmenetelmät ja aineiston keruu

Opinnäytetyö on toteutettu pääosin määrällisenä tutkimuksena, jossa on laadullisia piirteitä. Eksoten ja Kymsoten sosiaalialan ammattilaisille tehtiin kysely sosiaalisen raportoinnin alkuvaiheen kokemuksista ja sosiaalisen raportoinnin kehittämisehdotuksista. Kysely on jatkoa syksyllä 2020 Socomin sosiaalialan henkilöstölle tekemään kyselyyn. Kysely toteutettiin Webropol-kyselyllä aikavälillä 15.-26.3.2021, kyselyyn vastattiin anonymisti. Kyselyn saate (Liite 1) ja vastauslinkki lähetettiin Socomin erikoissuunnittelija Marjukka Heikkilälle sähköpostilla, joka välitti saateen ja kyselylinkin Eksoten ja Kymsoten sosiaalipalveluiden esimiehille. Esimiehet välittivät tietoa kyselystä omissa organisaatioissaan omille työntekijöilleen. Vastauksia saatiin 21.3.2021 mennessä yhteensä 15 kappaletta, jolloin päädyttiin laittamaan erikoissuunnittelija Marjukka Heikkilän kautta asiasta muistutusviesti Eksoten ja Kymsoten esimiehille. Vastausajan päättyessä vastauksia saatiin yhteensä 44 kappaletta.

Tiedossa ei ole, kuinka monelle työntekijälle kyselyä välitettiin, joten meillä ei ole tiedosamme on kyselyn vastausprosenttia.

Opinnäytetyö toteutettiin määrälliselle tutkimukselle tyypillisenä puolistrukturoituna tehdyllä internetkyselylomakkeella. Valitsimme Webropolilla tehdyn internetkyselyn, koska se mahdollistaa aineiston käsittelemisen heti aineiston keruun päätyttyä Webropolista saatavilla raporteilla. Kyselylomakkeet pyrimme tekemään mahdollisimman vaivattomiksi täyttää ja tavoitteena oli, että lomakkeen täyttämiseen ei kuluisi 10 minuuttia kauempaa aikaa.

Kyselylomakkeella oli sekä strukturoituja kysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Strukturoidut kysymykset esitettiin väittäminä Likertin neliportaisella asteikolla yhdestä neljään. Väittämä 1 oli täysin eri mieltä, 2 samaa mieltä, 3 samaa mieltä ja 4 oli täysin eri mieltä. Kyselystä jätettiin pois vaihtoehto ”en osaa sanoa”, koska halusimme vastaajien ottavan kysymykseen kantaa. Heikkilän (2010) mukaan vaihtoehdon ”en osaa sanoa” poisjättäminen asteikolta poistaa vastaukseen vastaamisen liian houkuttelevana. Kyselyllä kerätyllä aineistolla pyrimme löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Teimme kyselyn kysymyksistä pakolliseksi vastattavia, jotta saimme vastaajan vastaamaan kysymykseen eikä ohittamaan kysymystä. Joissain kysymyksissä ”Ei” tai vastausvaihtoehdoista valitut vaihtoehdot ”1” tai ”2” johtivat ”Perustele vastauksesi” -kysymykseen, joilla haettiin vastaajilta tarkempaa mielipidettä esitettyyn kysymykseen. Kysymysten määrittelyt on käsitelty kysymyksittäin tarkemmin Kyselyn tulokset -kappaleessa.

### 5.3 Aineiston analyysi

Webropol-kyselyllä saatu aineisto analysoitiin strukturoitujen kysymysten osalta määrällisillä tilastomenetelmillä käyttäen ristiintaulukointia. Ristiintaulukoinnilla tutkitaan yleensä muuttujien jakautumista ja niiden välisiä riippuvuuksia (Kvantitatiivinen käsikirja). Aineistosta ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa haettu yleistettävyyttä eikä tilastollista merkittävyyttä vaan kuvailevaa tietoa kyselyn otosjoukon ollessa suhteellisen pieni (n=44).

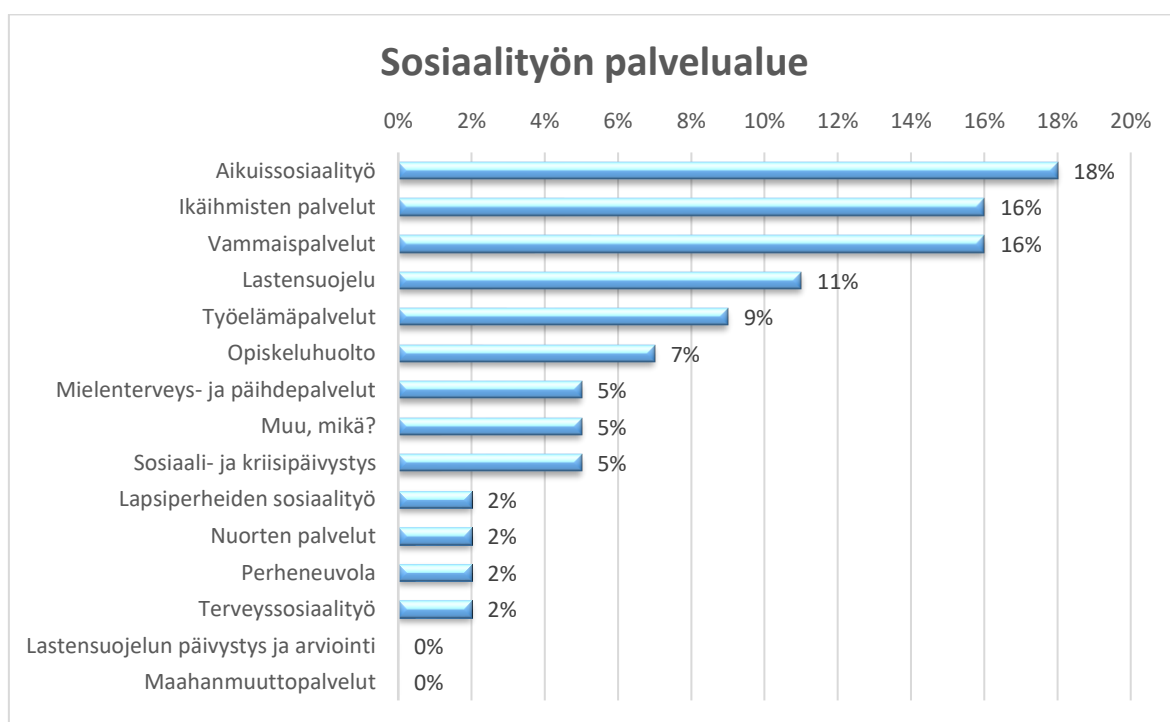
Tuomen & Sarajärven (2018) mukaan laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto. Kyselyn avoimet kysymykset analysoitiin aineistolähtöisesti laadullisen sisällönanalyysin menetelmällä eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Sisältö luokiteltiin teemoihin. Sisällönanalyysissa aineistoa voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti, etsien eroja ja yhtäläisyyksiä sekä tiivistäen. Sisällönanalyysilla pyritään luomaan aineistosta tiivistetty kuvaus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87.) Teemoittelussa aineistosta paikannetaan tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet eli teemat. Teemoittelu on yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä ja sitä voidaan pitää yhtenä sisällönanalyysin muotona. (Kallinen & Kinnunen)

## 6 Kyselyn tulokset

### 6.1 Vastaajien taustatiedot

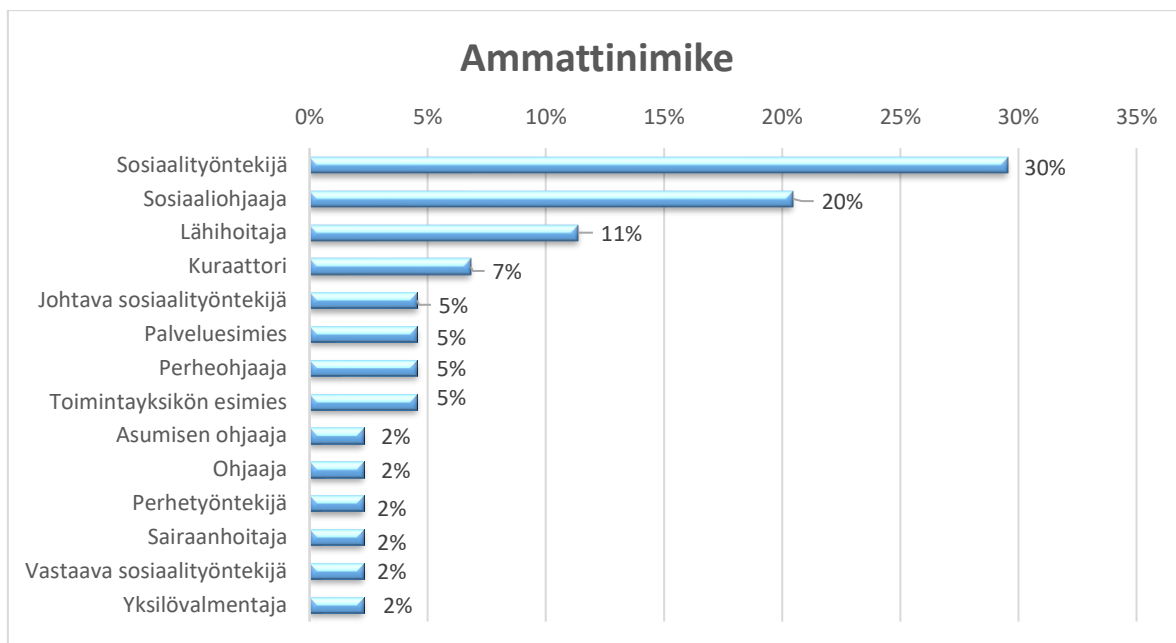
Kyselyn taustatietoina olivat vastaajan sosiaalityön palvelualue, jolla hän työskentelee sekä vastaajan ammattinimike.

Opinnäytetyön aineisto koostuu 44 vastauksesta. Kyselyyn vastanneista 18 % työskenteli aikuissosiaalityössä, 16 % ikäihmisten palveluissa ja vammaispalveluissa kummassakin. 11 % vastaajista työskenteli lastensuojelussa, 9 % työelämäpalveluissa ja 7 % opiskelu- huollossa (Kuva 2). Vastaajien määrästä 5 % työskenteli mielenterveys- ja päihdepalveluissa, sosiaali- ja kriisipäivystyksessä sekä muissa palveluissa (asumispalvelut ja kotiin vietävät palvelut). Lapsiperheiden sosiaalityössä, nuorten palveluissa, perheneuvolassa ja terveysosiaalityössä kussakin työskenteli 2 % vastaajista. Lastensuojelun päivystyksessä ja maahanmuuttopalveluissa työskenteleviltä ei saatu vastauksia.



Kuva 2 Vastaajien palvelualueet

Vastaajista 32 % työskenteli sosiaalityöntekijänä tai vastaavana sosiaalityöntekijänä. 29 % vastaajista työskenteli sosiaaliohjaajana, kuraattorina tai ohjaajana (Kuva 3). 13 % vastaajista työskenteli terveydenhoidon ammattilaisina lähihoitajana tai sairaanhoitajana. 9 % vastaajista työskenteli perheohjaajana, asumisen ohjaajana ja perhetyöntekijänä ja 2 % yksilövalmentajana. Esimiesasemassa johtavana sosiaalityöntekijänä tai palveluesimiehenä työskenteli 17 % vastaajista (n=14).



Kuva 3 Vastaajien ammattinimikkeet

## 6.2 Analyysin tulokset

Kyselystä eriteltiin kaikkien vastaajien lisäksi ristiintaulukoinnilla Socomin toiveesta sosiaalityöntekijöiden vastaukset suhteessa muihin vastaajiin. Tarkoituksena oli löytää eroavaisuuksia sosiaalityöntekijöiden ja muiden vastaajien välillä, koska sosiaalisen raportoinnin alkuvaiheessa sosiaalinen raportointi on sovittu tehtäväksi ainoastaan sosiaalityöntekijöiden toimesta. Sosiaalityöntekijöihin laskettiin sosiaalityöntekijän ja vastaavan sosiaalityöntekijän nimikkeillä työskentelevät, johtava sosiaalityöntekijä laskettiin kuuluvaksi esimiestasoon. Muut kuin sosiaalityöntekijät ja johtava sosiaalityöntekijä laskettiin kategoriaan ”Muut vastaajat”.

### 6.2.1 Koulutus

Kysymyksellä 3 selvitettiin, olivatko kyselyyn vastanneet saaneet mielestään tarpeeksi koulutusta sosiaalisen raportoinnin tekemistä varten. Mikäli kysymykseen vastasi ”Ei”, lomakkeella kysyttiin kysymyksellä 4 millaista koulutusta vastaaja olisi toivonut saavansa.

Väittämään ”Olen saanut tarpeeksi koulutusta sosiaaliseen raportointiin” kaikista vastaajista täysin samaa mieltä oli 6,8 %, samaa mieltä väittämän kanssa oli 34,1 %. Vastaajista eri mieltä ja täysin eri mieltä oli 59 %.

Sosiaalityöntekijöiden vastaukset jakoutuivat tasan; puolet koki saaneensa tarpeeksi, vastaavasti puolet vastaajista ei kokenut saaneensa tarpeeksi koulutusta sosiaaliseen

raportointiin. Muista vastaajista 37 % oli sitä mieltä, että koulutusta on saanut riittävästi, kun taas 63 % ei kokenut saaneensa koulutusta riittävästi.

Vastaukseen ”Ei” vastasi yhteensä 25 vastaajaa. Kaikista vastaajista kysymykseen ”Ei” vastanneista 12 % toivoi esimiehen pitämää koulutusta työntekijöille, 12 % esimiehille pidettävää koulutusta ja 44 % perusteellista koulutusta sosiaaliseen raporttiin. Vastaajista 16 % ei ollut saanut koulutusta ollenkaan ja 4 % oli muita vastauksia, kuten koulutusta asiakkaiden kohtaamiseen.

Sosiaalityöntekijöistä (n=7) 14 % toivoi esimiehen pitämää koulutusta työntekijöille, 43 % esimiehille pidettävää koulutusta ja 0 % perusteellista koulutusta sosiaaliseen raporttiin. Sosiaalityöntekijöistä 29 % ei ollut saanut koulutusta ollenkaan ja 1 % oli muita vastauksia.

Muista vastaajista (n=18) 11 % toivoi esimiehen pitämää koulutusta työntekijöille, 0 % esimiehille pidettävää koulutusta ja 61 % perusteellista koulutusta sosiaaliseen raporttiin. Muista vastaajista 11 % ei ollut saanut koulutusta ollenkaan ja 17 % oli muita vastauksia.

## 6.2.2 Raportoinnin kokemukset

Kysymyksellä 5 selvitettiin, olivatko kyselyyn vastaajat raportoineet sosiaalista ilmiöistä. Vastausvaihtoina olivat ”Kyllä” tai ”Ei”. Jos kysymykseen vastasi ”Ei”, kysymyksen 6 avoimella kysymyksellä kysyttiin, mistä syistä vastaaja ei ole raportoinut sosiaalisista ilmiöistä.

*”Olen raportoinut sosiaalisista ilmiöistä”* väittämään kyselyyn vastanneista 36 % vastasi raportoineensa sosiaalisista ilmiöistä ja 63 % kertoi, ettei ollut raportoinut yhtään ilmiötä.

43 % sosiaalityöntekijöistä oli raportoinut sosiaalisista ilmiöistä, muista työntekijöistä raportointia tehneiden osuus oli 33 %. Sosiaalista raportointia ei ollut tehnyt 57 % väittämään vastanneista sosiaalityöntekijöistä, muista vastaajista raportointia ei ollut tehnyt 67 %.

Jatkokysymyksellä *”Mistä syistä et ole raportoinut sosiaalisista ilmiöistä”* pyydettiin lisätietoa, miksi sosiaalista raportointia ei ole tehty. Sosiaalityöntekijöistä (n=7) 44 % ja muista vastaajista 12 % oli sitä mieltä, ettei heillä ole aikaa tehdä sosiaalista raportointia.

*”Ei ole ollut aihetta/aikaa”*

*”En ole vielä ehtinyt”*

*”En ehdi raportoida mitään ylimääräistä mihinkään koska sitä ei ole mitoitettu meidän työhön, kaikki aika menee perustyön tekoon, eikä sitäkään ehdi tehdä”*

Muista vastaajista 28 % koki, ettei heillä ole tarvittavaa tietoa sosiaalisen raportoinnin tekemiseen. Sosiaalityöntekijöistä kukaan ei kokenut, ettei heillä olisi siihen tarvittavaa tietoa.

*”Mitä ne on?”*

*”En tiedä miten se tehdään Kymsotella. Toki asioista on juteltu työporukassa ja viety asioita esimiehelle”*

*”En tiedä miten sen tekisin eikä minulla ole siihen aikaa. Koen sen kyllä tärkeäksi osaksi sosiaalityön kokonaisuutta”*

Sosiaalityöntekijöistä 11 % ja muista vastaajista 16 % vastasi, etteivät he ole saaneet tarpeeksi ohjeistusta raportoinnin tekemiseen. Muista vastaajista 8 % katsoi, ettei sosiaalisen raportoinnin tekeminen kuulu omaan työnkuvaan. Muita vastauksia oli sosiaalityöntekijöillä 33 % ja muilla vastaajilla 20 %.

### 6.2.3 Sosiaalisen raportoinnin merkitys

Kysymyksillä 7, 9 ja 11 selvitettiin vastaajien mielipiteitä sosiaalisen raportoinnin tärkeydestä henkilökohtaisesti, työyhteisössä ja yhteiskunnassa.

Väittämään *”Sosiaalinen raportointi on mielestäni tärkeä rakenteellisen sosiaalityön väline”* kaikista vastanneista 61,5 % oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja samaa mieltä oli 34 %. 4,5 % oli väittämän kanssa eri mieltä, täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista.

Sosiaalityöntekijöistä kaikki olivat samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämästä. Muista vastaajista 93 % koki sosiaalisen raportoinnin olevan tärkeä rakenteellisen sosiaalityön väline ja 7 % vastaajista oli eri mieltä väittämän kanssa.

Väittämässä *”Sosiaalinen raportointi on työyhteisössäni tärkeä rakenteellisen sosiaalityön väline”* vastaukset jakautuivat kaikkien vastanneiden kesken tasaisemmin. Täysin eri mieltä vastanneista oli 18,2 % ja eri mieltä oli 22,7 %, kun taas väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 36,4 % kyselyyn vastanneista, samaa mieltä oli 22,7 %.

Sosiaalityöntekijöiden keskinäinen mielipide jakautui kahtia, puolet oli sitä mieltä, että sosiaalinen raportointi on tärkeä työväline työyhteisössä, kun taas puolet sosiaalityöntekijöistä koki, ettei sosiaalinen raportointi ole tärkeä työväline työyhteisössä. Muista vastaajista 63 % mielestä sosiaalinen raportointi on ja 37 % mielestä ei ole tärkeä työväline työyhteisössä.

*”Sosiaalinen raportointi on yhteiskunnallisesti tärkeää”* väittämässä kaikkien vastaukset jakautuivat samalla tavalla kuin väittämässä *”Sosiaalinen raportointi on mielestäni tärkeä rakenteellisen sosiaalityön väline”* 61,4 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 34,1 % samaa mieltä. Eri mieltä väittämän kanssa oli 4,5 %, täysin eri mieltä ei ollut kukaan.

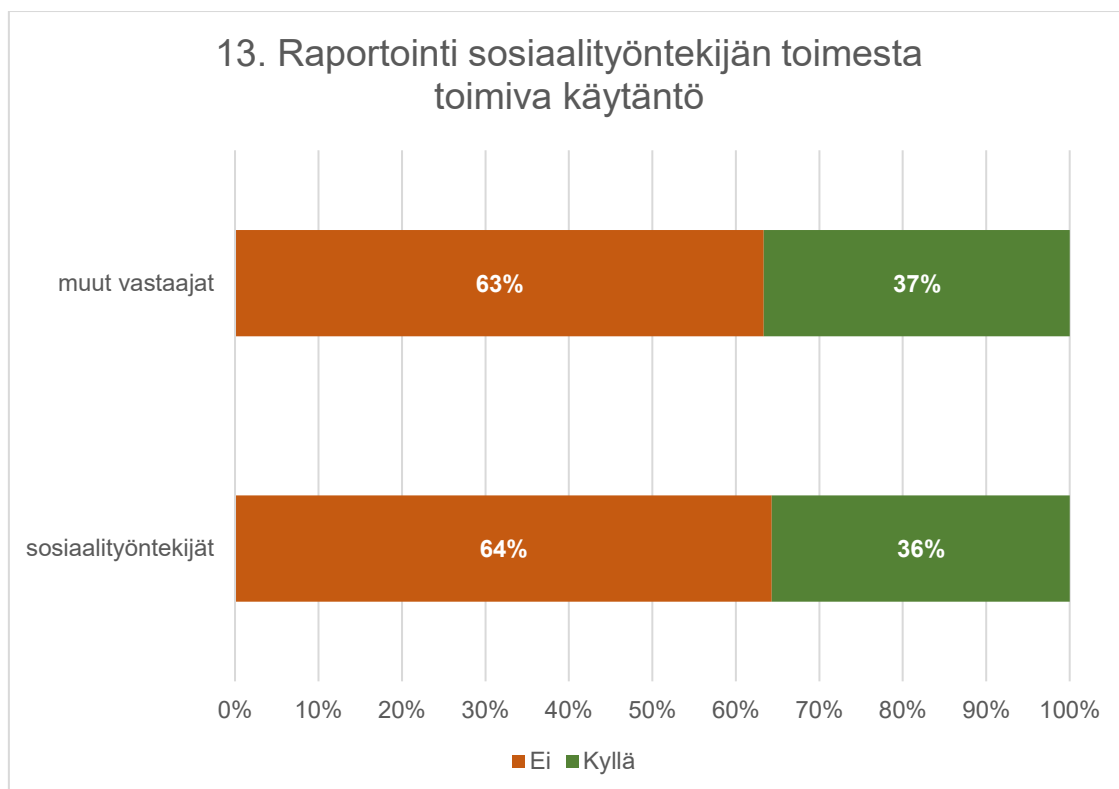
Sosiaalityöntekijöistä kaikki kokivat sosiaalisen raportoinnin olevan yhteiskunnallisesti tärkeä. Muista vastaajista 93 % koki sosiaalisen raportoinnin yhteiskunnallisesti tärkeäksi ja 7 % ei.

#### 6.2.4 Sosiaalisen raportoinnin työkäytäntö

Sosiaalisen raportoinnin lomakkeen täyttäminen on sovittu Eksoten ja Kymsoten alueilla sosiaalityöntekijän tehtäväksi. Kysymyksessä 13 selvitettiin, olivatko vastaajat kokeneet käytännön toimivaksi. Vastausvaihtoina olivat ”Kyllä” tai ”Ei”.

Väittämässä ”*Sosiaalinen raportointi on sovittu toteutettavaksi sosiaalisen raportoinnin lomakkeeseen sosiaalityöntekijän toimesta. Oletko kokenut käytännön toimivaksi?*” Vastaajista enemmistö (66 %) oli sitä mieltä, että nykyinen käytäntö ei ole toimiva ja 34 % koki käytännön toimivaksi.

Sosiaalityöntekijöistä 36 % oli kokenut sosiaalisen raportoinnin suoritettavaksi sosiaalityöntekijän toimesta toimivaksi, kun taas 64 % koki, että käytäntö ei ole toimiva. Muiden vastaajien mielipiteet noudattelivat sosiaalityöntekijöiden mielipiteitä: 37 % oli sitä mieltä, että käytäntö on toimiva ja 64 % ei kokenut käytäntöä toimivaksi (Kuva 4).



Kuva 4 Sosiaalisen raportoinnin toimivuus

*”Myös sosionomikoulutuksen saaneilla sosiaaliohjaajilla tulisi olla mahdollisuus suoraan raportointiin.”*

*”Mieluiten raportoisin ihan itse jos raportoitavaa on. Työssä ei juuri ehdi jutella ja selostaa toisille kuin asiakasasioita.”*

*”Toivon, että myös sosiaaliohjaajat voisivat itse tehdä sosiaalista raportointia, koska useissa työyhteisöissä ei ole omaa sosiaalityöntekijää - kierrätys sosiaalityöntekijän kautta saattaa nostaa raportointikynnystä tai ilmiön raportointi saattaa unohtua kokonaan.”*

*”Tämä tulisi olla käytössä laajemmin koko kentällä, jotta epäkohtia ja onnistumisia voitaisiin tarkkailla laajemmin ja kehittää työkuultuuria ja kokonaisvaltaisesti työn vaikuttavuutta.”*

*”On hyvä, tosin jos ei ole sosiaalityöntekijää (esim. omaishoito, työ- ja päivätoiminta), niin silloin oikeus pitäisi olla ohjaajalla. Eikä niin että sosiaalityöntekijä välittää tietoa ohjaajalta.”*

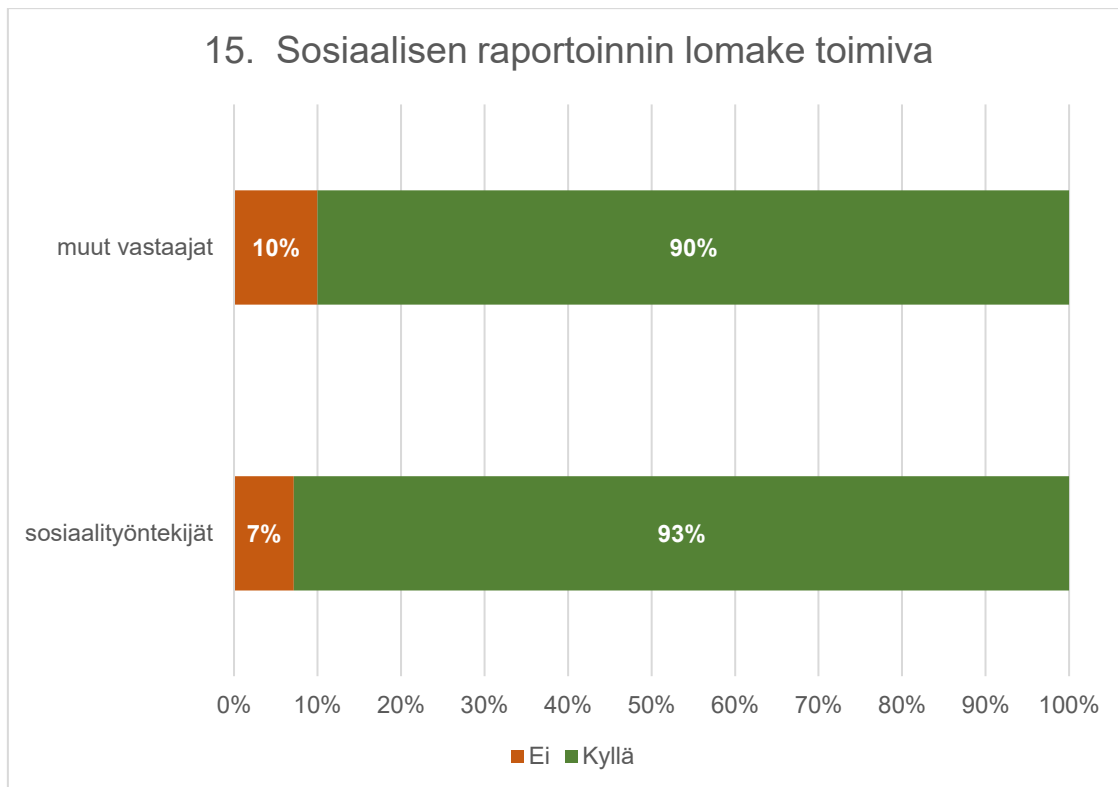
*”Terveysosiaalityössä sosiaaliohjaajat tekevät täysin samaa työtä kuin sosiaalityöntekijät.”*

*”Sosiaalityöntekijöitä on liian vähän ja resurssit tiukoilla. Jääkö tekemättä? Toimiiko vuoropuhelu sosiaalityöntekijöiden ja muiden sosiaalialan työntekijöiden välillä riittävän hyvin?”*

#### 6.2.5 Raportointilomake

Kysymyksessä 15 selvitettiin sosiaalisen raportoinnin lomakkeen toimivuutta. Vastausvaihtoina olivat ”Kyllä” tai ”Ei”.

*”Sosiaalisen raportoinnin lomake on mielestäni toimiva (selkeä, helpokäyttöinen) väittämässä vastausvaihtoehtoina olivat kyllä tai ei. Vastaajista 91 % koki lomakkeen toimivaksi ja 9 % oli sitä mieltä, että sosiaalisen raportoinnin lomake ei ole toimiva (Kuva 5).*



Kuva 5 Raportointilomakkeen toimivuus

Sosiaalityöntekijöistä 93 % mielestä sosiaalisen raportoinnin lomake oli toimiva ja 7 % mielestä ei ollut toimiva. Muista vastaajista 90 % koki lomakkeen toimivaksi ja 10 % vastasi, että lomake ei ole toimiva.

Kysymyksellä 16 kysyttiin perusteluja lomakkeen toimimattomuuteen, jos vastaaja oli vastannut kysymykseen 15 ”Ei”.

*”En tiedä mitä se on”*

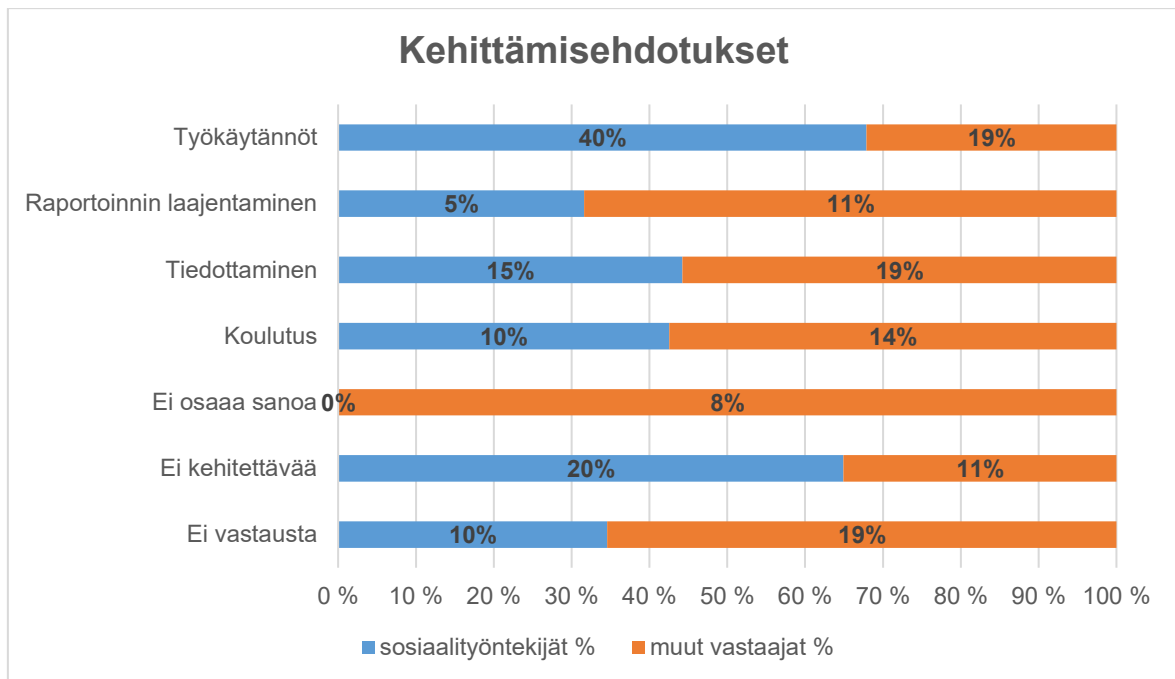
*”Lomake ei aukea”*

*”Laitoin tähän kohtaan rastin, koska en nyt ehtinyt tutustua kyseiseen lomakkeeseen tarkemmin; pahoittelut”*

*”Linkki ei aukea”*

#### 6.2.6 Kehitysehdotukset

Kysymyksellä 17 vastaajilta pyydettiin ehdotuksia sosiaalisen raportoinnin kehittämiseksi. Enemmistö vastaajista esitti muutoksia työkäytäntöihin (Kuva 6).



Kuva 6 Sosiaalisen raportoinnin kehittämisehdotukset

*” rohkeutta käyttöön pitää saada viljeltyä eli tietämystä, jotta porukka uskaltaa sitä käyttää”*

*” Tärkeä asia josta tulisi puhua enemmän ja ensinnäkin ohjeistaa henkilöstöä tämän käyttöön. Auttaisiko jos säännöllisesti asiasta puhuttaisi esim. työpaikka palaverissa ja niin ettei asia jää vain esimiesten tietoon?”*

*” Johdolla tulee olla riittävä sosiaalihuollon osaaminen ja riittävä nykyaikainen johtamisosaaminen, jotta tämä saadaan toimivaksi.”*

*” Toivoisin esim. työyksiköittäin keskustelua siitä, miten sosiaalisista raportointia tehtäisiin systemaattisesti. Esim. nostettaisiin käsittelyyn ilmiötä, joita käsiteltäisiin ja raportoitaisiin yhdessä.”*

*” Tämä pitäisi olla järjestelmään pakotettuna!”*

*” Pidetään asiaa yllä, jotta saadaan asioita eteenpäin.”*

Vastaajista 18 % nosti myös tiedottamisen tärkeäksi kehityskohteeksi.

*” kattavampi informaatio ja vapaa raportointi kaikille sosiaalista työtä tekeville- niin saadaan todelliset ”sudenkuopat näkyviin”*

*” Näkyvämmiin tietoon ja keskusteluun. Mediapeliä! Rohkaisua sosiaalialalle että rohkeammin käytetään.”*

12 % vastaajista halusi lisää koulutusta läpi organisaation.

*”Ennenkaikkea kaikessa työskentelyssä peräänkuulutan esimiehen vastuuta. Nyt monesti työ jää työntekijöille, perehtyminen, tutustuminen lomakkeisiin yms. Esimiesjohtoinen työskentely tässäkin toisi varmasti vahvempaa tarttumista rakenteelliseen sosiaalityöhön. Eli toisinsanoen, esimieskoulutuksen kehittäminen ennenkaikkea. Ilman sitä ei ole hyvää johtajuutta, ilman hyvää johtajuutta erilaiset raporttimenetelmät yms kehittämisajatukset ja ideat jäävät ilmaan lillumaan ilman konkreettista asioiden eteenpäin viemistä.”*

*”Koulutusta esimiehille ja luottamushenkilöille läpi organisaation. Tiedottamista kansalaisille asiasta ja kannustamista ja mahdollistamista epäkohtien ja hyvien käytäntöjen esiin tuomiseksi. Työntekijöiden rohkaisua sos. raportointiin sekä työntekijöille olisi hyvä olla jokin tuki asiassa. Kiitos tärkeän asian turkimiseen ja menestykseen raportointiin ja tuleviin töihin!”*

16 % vastaajista ei vastannut kysymykseen ja 5 % ei osannut sanoa. Raportoinnin laajentamista kannatti 9 % vastaajista.

*” Raportointi käyttöön kaikissa alan tehtävissä.”*

*” Kaikki työntekijät voisivat tehdä raportointia riippumatta ammattinimikkeestä.”*

*” Se että kaikki voisivat tuoda tietoja julki, ei vain sosiaalityöntekijät. Varsinkin kun työelämäpalvelussa suurin osa työntekijöistä on sosiaaliohjaajia.”*

*” Monesti eri sektoreiden työntekijöiden keskinäiset huomiot tekevät vasta ilmiön. Sosiaalisen raportoinnin tulisi tarkastella asioita laajemmin kuin sosiaalityön näkökulmasta.”*

Vastaajista 14 % ei nähnyt tässä vaiheessa vielä kehitettävää.

*” Kokemuksia on vähän, joten kehitysehdotuksia ei vielä ole.”*

## 7 Tutkimuksen eettisyys

Pyrimme opinnäytetyössämme noudattamaan mahdollisimman hyvin tieteellistä käytäntöä.

Tutkimuksen tekemiseen liittyy eettisyys monella tavalla, eli tutkimusta tehdessä on noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimusetiikka on mukana koko tutkimusprosessin ajan ideointivaiheesta tutkimustuloksiin ja tiedottamiseen saakka. Hyvässä tieteellisessä tutkimuksessa lähdetään tutkimuseettisestä keskustelusta ja lopuksi palataan siihen riippumatta missä-, millä-, tai ketkä sitä tekevät. Hyvää tieteellistä käytäntöä tulee noudattaa kaikkien tutkimukseen osallistuvien tekijöiden. Hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan, että tutkijat käyttävät tutkimuksessaan eettisesti kestäviä tutkimus- ja tiedonhankintamenetelmiä. (Vilka 2021, 41.)

Tutkimusetiikan ja hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen ei kuulu vain tieteellisiin tutkimuksiin, vaan kaikkiin tutkimuksiin, selvityksiin ja kartoituksiin, jossa tutkimustuloksilla halutaan uskottavuutta yhteiskunnassa. (Vilka 2021, 52.)

Opinnäytetyö toteutettiin tilaustyönä Socomille ja näin ollen sosiaalisen raportoinnin alkuvaiheen kokemusten tutkiminen Eksoten ja Kymsoten alueilla oli perusteltua. Kyselyyn vastattiin anonymisti, jolloin vastaajien henkilöllisyys ei paljastunut tutkijoille.

Tutkimuksen tiedonhankintatapoihin liittyy monia eettisiä ongelmia. Tutkimuksen on perustuttava ihmisarvon kunnioittamiseen ja vapaaehtoisuuteen, vastaajien itsemääräämisoikeus on myös otettava huomioon. Tutkimukseen osallistuvien on myös tiedettävä, millaista tietoa tutkimuksesta heille annetaan ja millaisia riskejä tutkimukseen osallistumiseen sisältyy. Henkilön on ymmärrettävä saamansa informaatio, kyettävä kypsään arviointiin sekä osallistuttava tutkimukseen vapaaehtoisesti ja ilman painostusta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 25.)

Tarvitsimme tutkimusta varten tutkimusluvan, tutkimuslupaprosessissa noudatimme LAB-ammattikorkeakoulun tutkimuslupaohjeistusta. Tutkimusluvan saimme Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskukselta. Etenimme opinnäytetyössämme tutkimusluvan mukaisesti.

Vaikka kyselomake olisi erittäin huolellisesti suunniteltu, tulee se aina testata kohdejoukon edustajilla. Testaamiseen riittää 5–10 kohdejoukon edustajaa. Testaamisen jälkeen tulee tarvittaessa tehdä muutoksia muotoiluihin, järjestyksiin ja vastausvaihtoehtoihin. (Heikkilä 2014, 58.)

Pyrimme laatimaan kysymykset huolella ja testasimme sitä viidellä sosiaalialan työntekijällä. Esitestauksesta saamamme palaute oli positiivista ja kysymysten kerrottiin olevan

helposti ymmärrettäviä ja kyselylomakkeen olevan sopivan lyhyt. Esitestaajat kertoivat kyselomakkeen täyttöön menneen n. 10 minuuttia. Esitestauksen jälkeen emme nähneet tarpeelliseksi tehdä muutoksia kyselylomakkeeseen.

Tutkimusaineistojen säilyttämisessä tulee huomioida, että tutkimusteksti ja tutkimusaineisto eivät ole toisistaan erillisiä asioita. Työelämän tutkimuksissa tulisi tutkimustulosten omistajan arkistoida tutkimusaineisto ja valmistutkimus yhdessä. Yhdessä arkistointi tulisi tehdä siksi, että tutkimusaineistoja voidaan hyödyntää tutkimukseen osallistuneiden luvalla, myös muihin ammattialan tutkimuksiin. Samalla tutkimuksen säilyttäjä pystyy valvomaan tutkimusaineiston käyttöä, mikäli se sisältää tietoa, joka voidaan luokitella arkaluonteiseksi. (Vilka 2021, 48.)

Säilytimme tutkimusaineistoa huolellisesti ja tuhosimme tarpeettomaksi jääneitä tutkimustietoa tietoturvallisin keinoin. Tutkimusaineisto sekä itse tutkimus oli koko tutkimusprosessin ajan Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy:n erikoissuunnittelija Marjukka Heikkilän nähtävissä ja seurattavissa. Tällä menetelmällä pyrimme minimoimaan tietoturvaan ja eettisyyteen liittyviä virheitä, sekä pitämään tutkimuksen avoimena ja kontrolloitavana.

Tutkimusryhmällä on vastuu tekemästään tutkimuksesta. Tutkimusryhmän tulee varmistaa hyväntieteellisen käytännön mukaan tutkimuksen avoimuutta. (Vilka 2021, 48.)

Kvantitatiiviseen tutkimuksessa luotettavuutta tarkastellaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Näillä luotettavuuden käsitteillä pyritään varmistamaan, että saadut tutkimustulokset ovat oikeita.

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä, eli sitä, että jos tutkimus toistetaan, saadaan samat tutkimustulokset. (Kananen 2015, 343.)

Lisäsimme opinnäytetyöhön kyselylomakkeen vastausten suoria lainauksia. Tällä pyrimme lisäämään luotettavuutta ja tuomaan esille tutkimusaineistoa.

Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa tutkitaan oikeita asioita. (Kananen 2015, 343.)

Pyrimme muodostamaan kyselylomakkeen kysymykset, siten että ne eivät ole johdattelevia, eikä niissä näy kyselomakkeen tekijöiden ennakkokäsitteet. Tällä pyrimme saamaan kyselomakkeen tehtyä eettisesti ja validiteettisesti.

## 8 Yhteenveto ja johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää sosiaalisen raportoinnin aloitusvaiheen kokemuksia, joita voidaan hyödyntää sosiaalisen raportoinnin mallin toteuttamisessa ja kehittämisessä Eksoten ja Kymsoten alueilla. Pyrimme myös löytämään ja nostamaan esiin kehitysehdotuksia, jolla sosiaalisen raportoinnin mallia voitaisiin kehittää ja sosiaalista raportointia tehdä tulevaisuudessa enemmän.

Kyselyn vastauksista toistuvina kokemuksina nousi erityisesti sosiaalisen raportoinnin tekemisen laajentaminen muiden ammattiryhmien tehtäväksi. Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että halukkuutta sosiaalisen raportoinnin laajentamiseen on selvästi ja jatko-tutkimusaiheena olisi mielenkiintoista selvittää sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia laajennetun sosiaalisen raportoinnin alkuvaiheista. Olisi mielenkiintoista selvittää löytyisikö siitä eroavaisuuksia tähän tutkimukseen. Mielestämme saimme kattavat vastaukset tutkimuskysymyksiimme.

Opinnäytetyön keskeiset tutkimustulokset on koottu taulukkoon 1.

Taulukko 1 Keskeiset tutkimustulokset

<b>Keskeiset tutkimustulokset</b>
Sosiaalisen raportoinnin laajentaminen muiden ammattiryhmien tehtäväksi
Sosiaalisen raportoinnin tekemiselle ei ole riittävästi aikaa
Sosiaalinen raportointi oli vastaajien omasta mielestä ja yhteiskunnallisesti tärkeää, omassa työyhteisössä ei koettu tärkeäksi
Sosiaalinen raportointi koettiin uudeksi asiaksi
Sosiaalisen raportoinnin lomake koettiin toimivaksi

Kehitysehdotuksista (Taulukko 2) suosituimmaksi nousi työkäytäntöjen muuttaminen; peräti 40 % sosiaalityöntekijöistä ja 19 % muista vastaajista nosti sen suurimmaksi kehitysehdotukseksi. Vastaajien mukaan sosiaaliseen raportointiin kaivattiin myös ohjeistusta, esimiesten vastuuta sosiaalisen raportoinnin esille pitämisessä ja ylipäätään enemmän koulutusta sosiaalisen raportoinnin tekemiseen.

Vastauksista nousi vahvasti esiin myös tarvetta laajentaa sosiaalisen raportoinnin tekemistä myös muille ammattiryhmille. Mielestämme olisi hyvä, jos raportointia suorittaisivat muutkin ammattiryhmät, koska kyselyssä myös ilmeni, että osalla vastaajista ei ole aikaa tehdä sosiaalista raportointia. Jos raportointia tekisivät sosiaalityöntekijöiden ohessa muutkin työntekijät, ajan käyttäminen sosiaaliseen raportointiin jakautuisi tasaisemmin ja voisi luoda laajemman kokonaiskuvan alueellisesta esiintyvistä ilmiöistä. Sosiaalisen raportoinnin tekeminen koskee kaikkia ammattilaisia ja uskomme sosiaalisen raportoinnin yleistyvän, kunhan aiheeseen saadaan lisäkoulutusta ja yhteisiä työkäytäntöjä raportoinnin tekemiseen.

Taulukko 2 Sosiaalisen raportoinnin kehittämisehdotukset

<b>Sosiaalisen raportoinnin kehittämisehdotukset</b>
Työkäytäntöjen muuttaminen (ohjeistus, esimiesten osuus raportoinnin esillä pitämisessä)
Koulutus sosiaalisen raportoinnin tekemiseen
Sosiaalisen raportoinnin laajentaminen muille ammattiryhmille

Opinnäytetyön alkuperäisenä tarkoituksena oli analysoida Eksoten ja Kymsoten alueilla tehtyjä sosiaalisia raportteja sekä analysoida alueen työntekijöille tehty kysely alkuvaiheen kokemuksista sekä kehitysehdotuksista. Koimme opinnäytetyön laajenevan liian laajaksi, joten päätimme keskittyä analysoimaan työntekijöille tehdyn kyselyn saadaksemme So-comille, Eksotelle ja Kymsotelle tietoa alkuvaiheen kokemuksista sosiaalisen raportoinnin jatkokehittämistä varten.

Olimme opinnäytetyöprosessin aikana tiiviisti yhteydessä Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy:n erikoissuunnittelija Marjukka Heikkilän kanssa. Tällä yhteydenpidolla halusimme varmistaa, että tutkimustyömme pysyy tavoitteidemme suunnassa. Tämän yhteydenpidon koimme erittäin tärkeäksi tutkimustyötä toteuttaessamme. Saimme yhteydenpidon avulla arvokasta taustatietoa ja ohjausta, jota pystyimme hyödyntämään opinnäytetyöprosessissamme.

Teemoittelimme kyselyn vastaukset ja tutkimuksen reliabiliteettia lisäsimme ristiintaulukoidulla vastaukset. Tutkimuksemme validiteettiin liittyen selvitimme, onko vastauksissa eroja riippuen siitä, onko kyselyyn vastaaja aikaisemmin toteuttanut sosiaalista raportointia vai ei. Emme löytäneet selkeää eroa vastaajien vastauksista tähän taustatietoon peilaten.

Sosiaalihuoltolaki velvoittaa kuntia rakenteelliseen sosiaalityöhön, sosiaalinen raportointi on yksi rakenteellisen sosiaalityön työkalu, kuten tässä opinnäytetyössä on jo mainittu. Raportointia voi tehdä positiivisista ja negatiivisista ilmiöistä. Yllätyimme kuitenkin, että vastausten perusteella iso osa sosiaalialan ammattilaisista ei kuitenkaan ollut raportoinut yhtään ilmiötä. Ristiriitaa hieman aiheuttaa se, että kuitenkin yhteiskunnassa enenevässä määrin huolta ja keskustelua herättää kasvava huono-osaisuus ja köyhyys. Hakovirta & Kallio (2020) kertovat kirjassaan viimeaikaisen tutkimuksen perusteella Suomessa huono-osaisuuden syventyneen. Huono-osaisuus on ilmiönä laajempi, kuin taloudelliset ongelmat, siihen sisältyy myös fyysinen ja psyykinen terveys, sosiaalinen toiminta sekä sosiaaliset suhteet. (Hakovirta & Kallio 2020, 9–12.)

Vastauksista voidaan päätellä usean vastaajan kokeneen, ettei heillä ole sosiaaliselle raportoinnille riittävästi aikaa. Tämä on mielenkiintoinen seikka, sillä Eksoten ja Kymsoten sosiaalisen raportoinnin mallin mukaiseen raportoinnin lomake koettiin kuitenkin pääsääntöisesti toimivaksi ja helpoksi täyttää. Toisaalta voisi ajatella, että voiko ajan riittämättömyys olla esteenä sosiaaliselle raportoinnille, koska sosiaalihuoltolaki velvoittaa kuntia rakenteelliseen sosiaalityöhön ja sosiaalinen raportointi on osa sitä.

Mielenkiintoista vastauksissa oli, että lähes kaikki vastaajat kokivat sosiaalisen raportoinnin olevan tärkeä rakenteellisen sosiaalityön väline vastaajan omasta mielestä sekä yhteiskunnallisesti, mutta työyhteisössä sitä ei koettu niin tärkeäksi. Jäimme miettimään mistä tämä voi johtua. Onko niin, että työyhteisössä ei ole keskusteltu sosiaalisesta raportoinnista yhteisesti ja ihmiset kokevat, ettei työyhteisö pidä aiheita niin merkittävänä. Ajattelemme esimiesten olevan tärkeässä asemassa viemään työyhteisöön tietoa sosiaalisen raportoinnin merkityksellisyydestä ja vaikuttavuudesta.

Sosiaalinen raportointi on merkittävä tiedon tuottamisen väline, jonka avulla työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa. Sosiaalityön arjessa työntekijä kohtaa paljon huolta herättäviä ongelmia tai ilmiöitä, joihin olisi hyvä puuttua sekä välittää tietoa eteenpäin esimiehille ja päätäjille. Arjessa on myös paljon hyviä ja toimivia käytäntöjä, joita on myös hyvä jakaa eteenpäin, jotta niitä voidaan käyttöön laajemmin. Näiden toimien toteuttamiseen merkittävään asemaan nousee sosiaalinen raportointi. (Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus 2019.) Opinnäytetyössä halusimme nostaa esille vaikuttamisen mahdollisuuden, minkä sosiaalinen raportointi antaa työntekijälle.

Kyselyn perusteella sosiaalinen raportointi koettiin melko uudeksi asiaksi, vaikka sosiaalihuoltolaki on velvoittanut sosiaaliseen raportointiin jo vuodesta 2015 alkaen. Yleisesti sosiaalisen raportointi kuitenkin koetaan vieraana osana rakenteellista sosiaalityötä. Sosiaalinen raportointi tulisi saada entistä tiiviimmin osaksi sosiaalityötä, jolloin sosiaalinen

raportointi muuttuisi osaksi sosiaalialan perustyötä. Toimivassa sosiaalisessa raportoinnissa tulee olla vakaa luottamus omaa kuntaa kohtaan, jolloin yksittäinen työntekijä tai työyhteisö uskaltaa tuoda esiin niin epäkohtia kuin kehitysehdotuksia. Usein haasteena koetaan myös se, miten kunnissa suhtaudutaan kentältä tulevaan informaatioon. Pelkkä tiedon kerääminen ei pelkästään riitä, vaan sosiaalisen raportoinnin tuloksia tulisi hyödyntää kunnassa laaja-alaisesti. (Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus 2019.)

Opinnäytetyöprosessi oli mielenkiintoinen ja vaiherikas, jonka aikana opimme paljon uutta sosiaalisesta raportoinnista ja osallisuudesta. Mietimme prosessin aikana kyselylomakkeen kysymyksenasettelua, jota tekisimme jossain määrin toisella tapaa erityisesti avointen kysymysten osalta. Opinnäytetyöprosessimme kesti kokonaisuudessaan varsin pitkään ja tutkimusnäkökulmat vaihtelivat varsinkin prosessin alkuvaiheessa useasti. Kyselyn oli alun perin tarkoitus olla vain osa opinnäytetyötä, joten emme välttämättä osanneet miettiä kaikkia kysymyksiä tarpeeksi selväsanaiseksi.

Opinnäytetyömme antaa Socomille, Eksotelle, Kymsotelle, kuntayhtymien ja kuntien päättäjille sekä jatkossa hyvinvointialueiden virkamiehille ja päättäjille sekä muillekin asiasta kiinnostuneille tahoille hyvän pohjan kehittää sosiaalista raportointia saavutettavuudeltaan sekä erityisesti henkilöstön kouluttamisen kautta.

## Lähteet

- Espoon kaupunki. 2019. Sosiaalinen raportointi / Aikuissosiaalityön pilotti. Viitattu 20.11.2020. Saatavissa <https://www.espoo.fi/download/noname/%7B8FDD62E8-E46E-4E01-9820-990E4EB59644%7D/117955>
- Global Agenda for Social Work and Social Development 2014: First Report. Viitattu 8.8.2021. Saatavissa <https://journals-sagepub-com.ezproxy.saimia.fi/doi/pdf/10.1177/0020872814534139>
- Hakovirta, M & Kallio, J. 2020. Huono-osaisuus ja köyhyys lapsiperheissä. Teoksessa Hakovirta, M (toim.) & Kallio, J. Lapsiperheiden köyhyys & huono-osaisuus. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- Heikkilä, M. 2020. Erikoissuunnittelija. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Haastattelut 23.10.2020 ja 10.11.2020.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima.
- Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima.
- Heinonen, J. 2017. Rakenteellinen sosiaalityö muutoksessa ja muuttajana. Teoksessa Laitinen, M. & Pohjola, A. & Seppänen, M. (toim.) Rakenteellinen sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2014. EU: UNIpress.
- Helsingin kaupunki. Sosiaali- ja terveystoimi. Sosiaalinen raportointi. Viitattu 18.11.2020. Saatavissa <https://www.hel.fi/sote/fi/palaute/sosiaalinen-raportointi/>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.
- Hussi, T. 2005. Sosiaalinen raportointi tiedon jakajana. – Menetelmäkuvaus ja käytännön kokemukset. SOCCA ja Heikki Waris- instituutti: Helsingin kaupunki/Digipaino.
- Hämäläinen, J. 2017. Tiedontuotanto sosiaalityön rakenteellisena kysymyksenä. Teoksessa Laitinen, M. & Pohjola, A. & Seppänen, M. (toim.) Rakenteellinen sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2014. EU: UNIpress.
- Hömppi, P. 2020. Lopputyö. Rakenteellisen sosiaalityön erikoistumisopinnot. Jyväskylän yliopisto. Rakenteellinen vammaissosiaalityö.
- Ilmiöiden havaitsemista ja yhteisen ymmärryksen metsästämistä – sosiaalinen raportointi ja tietoperusta. Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. 2019. Viitattu 29.7.2021. Saatavissa: <https://koskeverkko.fi/ilmioiden-havaitsemista-ja-yhteisen-ymmarryksen-metsastamista-sosiaalinen-raportointi-ja-tietoperusta/>

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 8.6.2021. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/palvelut/menetelmaopetus/> .

Kananen, J. 2017. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona. Opas opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittajalle. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.

Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. 2019. Ilmiöiden havaitsemista ja yhteisen ymmärryksen metsästämistä – sosiaalinen raportointi ja tietoperusta. Viitattu 7.8.2021. Saatavissa: <https://koskeverkko.fi/ilmioiden-havaitsemista-ja-yhteisen-ymmarryksen-metsastamista-sosiaalinen-raportointi-ja-tietoperusta/>

Kettunen, P. 2021. Osallisuus ratkaisuna – millaisiin ongelmiin? Teoksessa Kettunen, P (toim.) Työntekijän osallisuus. Tallinna: Gaudeamus.

Kivinen, P & Silván, A. 2019. Ole läsnä, kuuntele ja keskustele. Teoksessa Laaksonen, H & Salin, S. (toim.) Iloa ja intoa johtamiseen. Helsinki: Oppian.

Kivipelto, M. 2021. Rakenteellisen sosiaalityön katsaus. Työpaperi 16/2021. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. Saatavissa <https://www.julkari.fi/handle/10024/142735>

Kuntsi, M. & Paavolainen, T. 2019. Harjoitteluraportteja 3. Sosiaalisen raportoinnin menetelmiä, malleja ja apuvälineitä. Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Viitattu 18.11.2020. Saatavissa [http://koskeverkko.fi/wp-content/uploads/2019/08/Kuntsi\\_Paavolainen\\_Harjoitteluraportteja\\_3.pdf](http://koskeverkko.fi/wp-content/uploads/2019/08/Kuntsi_Paavolainen_Harjoitteluraportteja_3.pdf).

Loppela, K. 2019. Työyhteisön dialoginen johtaminen ja kehittäminen. Viitattu 8.8.2021. Saatavissa <https://projects.tuni.fi/sotedialogit/blogi/tyoyhteison-dialoginen-johtaminen-ja-kehittaminen/>

Pascale, L. 2020. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Asiakkaiden osallisuuden vahvistaminen sosiaalisessa raportoinnissa. Toimintatutkimus Helsingin kaupungin matalankynnyksen palveluissa.

Laitinen, M. & Pohjola, A. & Seppänen, M. 2017. Rakenteellisen sosiaalityön jäsentyminen. Teoksessa Laitinen, M. & Pohjola, A. & Seppänen, M. (toim.) Rakenteellinen sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2014. EU: UNIpress.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 3.11.2020. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Rakenteellinen sosiaalityö. Viitattu 7.6.2021. Saatavissa <https://stm.fi/rakenteellinen-sosiaalityo>

Tietoarkisto. Ristiintaulukointi. Viitattu 8.6.2021. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/>

Sosiaali- ja terveysministeriö- Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus 2020-2022: Ohjelma ja hankeopas. Viitattu 27.8.2021. Saatavissa <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162004>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. Helsinki.

Sote-uudistus. Viitattu 25.7.2021. Saatavissa <https://soteuudistus.fi/etusivu>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2018. Asiakasosallisuus palvelujärjestelmässä. Viitattu 2.8.2021. Saatavissa [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137297/TT\\_Asiakasosallisuus\\_26112018\\_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137297/TT_Asiakasosallisuus_26112018_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Asiakkaat ja osallisuus. Viitattu 15.5.2021. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/palvelujen-tuottaminen/asiakkaat-ja-osallisuus>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Sote-uudistus. Sosiaalityö. Viitattu 9.7.2021. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/talous-ja-politiikka/sosiaalipolitiikka/sosiaalityo>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2020. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2020. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/tutkimus/osallisuusindikaattori-mittaa-osallisuuden-kokemusta>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Valtioneuvosto. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus. Viitattu 27.6.2021. Saatavissa <https://soteuudistus.fi/>

Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Sosiaalinen raportointi. Viitattu 18.11.2020. Saatavissa <https://vasso.fi/sosiaalinenraportointi/>

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Liite 1. Saatekirje

## Hyvä sosiaalialan työntekijä!

Sosiaalinen raportointi aloitettiin Eksoten ja Kymsoten sosiaalityössä 1.1.2021 alkaen.

Olemme sosionomiopiskelijoita LAB-ammattikorkeakoulusta. Teemme osana opin-  
näytetyötämme Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Socomille kyselyn  
Eksoten ja Kymsoten sosiaalialan ammattilaisille sosiaalisen raportoinnin aloitus-  
vaiheen kokemuksista ja kehittämissuhteista.

Kyselyn tarkoituksena on selvittää alkuvaiheen kokemuksia sosiaalisesta rapor-  
toinnista, siihen käytettävästä lomakkeesta sekä ehdotuksianne sosiaalisen rapor-  
toinnin kehittämiseksi jatkossa.

Kokemuksenne ja kehittämissuhteuksenne ovat sosiaalisen raportoinnin jatko-  
kehittämisen kannalta tärkeitä.

Kysely on avoinna ajalla **15. -26.3.2021** ja siihen vastataan anonyymisti. Kyselyyn  
vastaaminen vie aikaa n. 10 minuuttia.

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/B5E178BCB8950458>

Ystävällisin terveisin

LAB-ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat

Tanja Kosunen

p. xxx

[tanja.kosunen@student.lab.fi](mailto:tanja.kosunen@student.lab.fi)

Jarno Kuukka

p. xxx

[jarno.kukka@student.lab.fi](mailto:jarno.kukka@student.lab.fi)

Visa Varonen

p. xxx

[visa.varonen@student.lab.fi](mailto:visa.varonen@student.lab.fi)

Lisätietoja kyselystä:

Marjukka Heikkilä

erikoissuunnittelija

Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Socom Oy

p. xxx


[marjukka.heikkila@socom.fi](mailto:marjukka.heikkila@socom.fi)

## Liite 2. Sosiaalisen raportoinnin kyselylomake



# Kymsote

### **Sosiaalisen raportoinnin kehittäminen Kaakkois-Suomessa**

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (\*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

**Sosiaalinen raportointi on aloitettu Eksoten ja Kymsoten alueella 1.1.2021 alkaen.**

**Tämän kyselyn tarkoitus on kartoittaa sosiaalisen raportoinnin aloittamiseen liittyviä kokemuksia ja kehitysehdotuksia Kaakkois-Suomessa. Kysely on jatkoa syksyllä 2020 tehtyyn kyselyyn. Tämän kartoituksen tuloksia hyödynnetään sosiaalisen raportoinnin kehittämisessä. Antamasi tieto on tärkeää sosiaalisen raportoinnin kehittämisen kannalta.**

**Kysely on suunnattu Kymsoten ja Eksoten sosiaalityön henkilöstölle ajalla 15. - 26.3.2021.**

**Kyselyyn vastataan anonyymisti. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa n. 10 minuuttia.**

**1. Sosiaalityön palvelualue \***

- Aikuissosiaalityö
- Ikäihmisten palvelut
- Lapsiperheiden sosiaalityö
- Lastensuojelu
- Lastensuojelun päivystys ja arviointi
- Maahanmuuttopalvelut
- Mielenterveys- ja päihdepalvelut
- Nuorten palvelut
- Opiskeluhoito
- Perheneuvola
- Sosiaali- ja kriisipäivystys
- Terveystieteiden sosiaalityö
- Työelämäpalvelut
- Vammaispalvelut
- Muu, mikä?

**2. Ammattinimikkeesi \***

**3. Olen saanut tarpeeksi koulutusta sosiaalisen raportoinnin tekemiseen.**

\*

	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

**5. Olen raportoinut sosiaalisista ilmiöistä. \***

Kyllä  Ei

**7. Sosiaalinen raportointi on mielestäni tärkeä rakenteellisen sosiaalityön väline. \***

1  2  3  4

---

Täysin eri mieltä     Täysin samaa mieltä

**9. Sosiaalinen raportointi on työyhteisössäni tärkeä rakenteellisen sosiaalityön väline. \***

1  2  3  4

---

Täysin eri mieltä     Täysin samaa mieltä

**11. Sosiaalinen raportointi on yhteiskunnallisesti tärkeää. \***

1  2  3  4

---

Täysin eri mieltä     Täysin samaa mieltä

**13. Sosiaalinen raportointi on sovittu toteutettavaksi sosiaalisen raportoinnin lomakkeeseen sosiaalityöntekijän toimesta. Oletko kokenut käytännön toimivaksi? \***

Kyllä

Ei

**Katso sosiaalisen raportoinnin lomake Socomin nettisivuilla:**

<https://link.webpolsurveys.com/Participation/Public/281eed6-36c1-4c9b-9e94-b4e44d48d3e9?displayId=Fin2089886>

**15. Sosiaalisen raportoinnin lomake on mielestäni toimiva (selkeä, helppokäyttöinen). \***

Kyllä

Ei

**17. Millaisia kehitysehdotuksia sinulla on sosiaalisen raportoinnin kehittämiseksi? \***
