



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ANNIKA SALONPÄÄ

Näin viestimme laadukkaasti sosi- aalisessa mediassa

Suomikodin someopas

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2023

TIIVISTELMÄ

Salonpää, Annika: Näin viestimme laadukkaasti sosiaalisessa mediassa – Suomikodin someopas
Opinnäytetyö, AMK
Liiketalous
Joulukuu 2023
Sivumäärä: 37

Tässä opinnäytetyössä tehtiin Tukholmassa sijaitsevalle vanhainkodille konkreettinen sosiaalisen median ohjeistus. Suomikoti on Suomikoti-yhdistyksen omistama vanhainkoti, joka tarjoaa ruotsinsuomalaisen minoriteetin mukaista kaksikielistä palvelua.

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa käsiteltiin Ruotsin yhteiskuntanormeja ja lainsäädäntöä liittyen sosiaalisen median ohjeistukseen. Sananvapaus, työympäristölaki ja potilasturvallisuuslaki nähtiin vaikuttavina taustaelementteinä tuotettaessa sosiaalisen median ohjeistusta.

Riskin ja riskienhallinnan käsitteitä avattiin, jotta saatiin ymmärrys riskienhallinnasta kokonaisuutena. Riskienhallinnan vastuut esitettiin kolmen puolustuslinjan mallin avulla. Riskien luokittelun ja riskienhallintaprosessin avulla avattiin riskien johtamisen merkitystä suunnitelmallisuuden ja päätösten kautta osana koko liiketoimintaa.

Sosiaalisesta mediasta kirjoitettiin yleisellä tasolla ja esiteltiin tarkemmin Facebook ja Instagram. 2023 Global Digital Report -tilaston avulla selvitettiin suomalaisten ja ruotsalaisten eri sosiaalisen median alustojen kävijöiden määrää tammikuussa 2023. Hyvän julkaisun piirteitä avattiin ja lopuksi käsiteltiin opinnäytetyön tuotoksen sisältöä.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin konstruktivistista tutkimusta ja aineistoa hankittiin monipuolisesti erilaisista lähteistä, kuten kirjallisuudesta, verkosta ja oikeuslähteistä. Aineistoa hankittiin myös havainnoiden työsuhteessa Suomikotiin.

Johtopäätöksissä todettiin, että sosiaalisen median ohjeistus on hyvä riskienhallinta keino aineettomiin riskeihin ja ohjeistus aktivoi Suomikotia viestinnässä. Lisäksi huomioitiin, että ohjeistus vaatii vielä implementointityötä organisaatiossa ja todettiin, että ruotsalaisen työnantajan kannattaa tulkita työympäristölakia itseään velvoittavana ja panostaa hyvään perehdyttämiseen.

Avainsanat: Suomikoti, Ruotsi, sosiaalisen median opas, riskienhallinta

Abstract

Salonpää, Annika: Like this we communicate on social media with quality – social media guidance

Bachelor's thesis

Business Administration

December 2023

Number of pages: 37

In this thesis, we created a concrete social media guideline for a nursing home in Stockholm. Suomikoti is an old people's home owned by Suomikoti Association, which provides bilingual services for the Swedish-Finnish minority.

The theoretical part of the thesis dealt with Swedish social norms and legislation in relation to social media guidelines. Freedom of expression, the Working Environment Act and the Patient Safety Act were seen as influential background elements in the production of social media guidelines.

The concepts of risk and risk management were introduced to provide a basic understanding of risk management. Risk management responsibilities were presented using the three lines of defence model. Risk classification and risk management process were used to open the importance of risk management through planning and decision making as part of the overall business.

Social media was written about in general terms and Facebook and Instagram were presented in more detail. The 2023 Global Digital Report statistics were used to find out the number of visitors to different social media platforms in Finland and Sweden in January 2023. The characteristics of good publishing were opened and finally the content of the thesis output was discussed.

The research method used was constructivist research and the material was obtained from a variety of sources, including literature, online and legal sources. The material was also obtained by observation in the working relationship with Suomikoti.

The conclusions concluded that the social media guidelines are a good risk management tool for intangible risks and that the guidelines activate Suomikoti's communication. It was also noted that the guidelines still need to be implemented in the organization and that Swedish employers should interpret the Working Environment Act as binding on themselves and invest in good orientation.

Keywords: Suomikoti, Ruotsi, social media guide, risk management

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 SUOMIKOTI JA NYKYTILA	6
3 RUOTSIN YHTEISKUNTANORMIT JA LAINSÄÄDÄNTÖÄ.....	8
3.1 Yhteiskuntanormit.....	8
3.2 Työympäristölaki	11
3.3 Potilasturvallisuuslaki	12
3.4 Minoriteetilaki	13
4 SOSIAALINEN MEDIA RISKIENHALLINNASSA.....	13
4.1 Riski teeman käsitteitä.....	14
4.2 Riskien luokittelu	16
4.3 Riskienhallintaprosessi.....	18
5 YRITYS SOSIAALISESSA MEDIASSA	21
5.1 Sosiaalisen median kanavat.....	22
5.2 Hyvän julkaisun piirteitä.....	25
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA TULOKSET	26
6.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät.....	26
6.2 Someoppaan sisältö	29
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	30
LÄHTEET.....	34
LIITE 1: ESIMERKKI ETUSIVUSTA 1-OSIO	36
LIITE 2: ESIMERKKI SISÄLTÖSIVUSTA 2-OSIO	37

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tuotetaan ensimmäinen sosiaalisen median ohjeistus Suomikodille, Finskt Äldrecentrum, joka tarjoaa Tukholmassa suomenkielistä palveluasumista ikäihmisille. Suomikodin toimeksiannon taustalla on, miten Ruotsi organisaation toimintamaana vaikuttaa sosiaalisen median ohjeistuksen tekemiseen ja käyttöönottoon. Toimeksiantajan toiveena on lisätä Suomikodin näkyvyyttä positiivisella verkkoviestinnällä. Lisäarvona toivotaan myötävaikutusta kaksikielisen hoitohenkilökunnan rekrytointiin. Hoitoalan houkuttelevuus on heikko myös Ruotsissa. Ruotsinsuomalaiset ovat kansallinen vähemmistökansa, jolla on oikeus suomenkieliseen palveluun.

Opinnäytetyön teoreettinen osuus keskittyy Ruotsin yhteiskuntanormeihin ja lainsäädäntöön, riskienhallintaan sekä sosiaaliseen mediaan. Sosiaalisen median ohjeistuksen sisältöä määrittää myös hyvän sosiaalisen median julkaisun piirteet. Opinnäytetyön pohjana on oma työsuhteeni organisaatioon, joten näin hankitut tiedot ja havainnot ovat osa tämän konstruktivisen tutkimustyön aineistonhankintaa. Sosiaalisen median ohjeistuksesta käytän jäljempänä tässä työssä nimitystä someopas.

Tapauksena opinnäytetyö käsittelee Suomikodin näkökulmasta Ruotsin lainsäädäntöön, riskienhallintaan liittyviä kysymyksiä tuotettavan someoppaan näkökulmasta. Opinnäytetyön tuotos eli someopas on tarkoitettu ensisijaisesti Suomikodille, ja se on pienin muutoksin yleistettävissä vastaaviin ruotsalaisiin hoitoalan organisaatioihin.

Opinnäytetyön toisessa luvussa esittelen Suomikotia organisaationa ja sen nykytilan lisäksi teen pintakatsauksen Ruotsin suomenkieliseen vanhustenhoidon tilanteeseen. Kolmannessa luvussa avaam keskeisiä käsitteitä ja teorioita Ruotsin yhteiskuntanormeista ja laista. Neljäs luku keskittyy riskienhallintaan

ja viides luku sosiaaliseen mediaan. Työn kuudennessa luvussa käyn läpi tutkimusmenetelmiä, työn toteutumista ja someopasta työn tuotoksena. Loppuluvussa on johtopäätökset ja pohdintaa opinnäytetyö prosessista.

2 SUOMIKOTI JA NYKYTILA

Suomikoti-yhdistys on voittoa tavoittelematon aatteellinen yhdistys, joka on perustettu vuonna 1989. Vanhainkotialoitteessa oli mukana vanhainkodissa työskentelevä Hilja Jensen, jonka työpaikalla suomen puhuminen oli kiellettyä. Hänellä oli ymmärrys siitä, että suomalaisten siirtolaisten vanhetessa tultaisiin tarvitsemaan suomalaista vanhainkotia. Aloitteen jälkeen Tukholmassa tehtiin tarvekartoitus, jonka tulos osoitti suurta tarvetta. Suomikoti aloitti toimintansa lääninhallituksen erityisluvalla vuonna 1995 Sabbatsbergin sairaala-alueella, Vasastanin kaupunginosassa, vaikka kaikissa remontoitujen patologisten laitosten 49 asunnossa ei ollut vessaa tai suihkua. Alueelle suunniteltiin uusi asuinalue ja vuonna 2006 toiminta siirtyi nykyisiin tiloihin Enskedeeseen. Hilja Jensenin nimeä kantava muistorahasto perustettiin ”Suomikodin äidin” kuoleman jälkeen vuonna 2007. Rahastosta jaetaan henkilökunnan hakemia stipendejä jatkokoulutukseen. Stipendeistä päättää johtokunta (Suomikoti www-sivut 2023).

Yhdistys omistaa Suomikodin, jossa järjestetään suomenkielistä hoitoa suomalaisille vanhuksille viihtyisässä hoivakoti ympäristössä. Yhdistyksen jäsenet päättävät vuosikokouksessa Suomikodin toiminnasta ja taloudesta. Yhdistyksen johtokunta, joka ei saa palkkiota työstään, on vastuussa toiminnan kehittämisestä. Yhdistyksen ja toiminnan arvopohjana ovat turvallisuus, henkilökunnan ammattitaito, asukkaiden itsemääräämisoikeuden ja tapojen kunnioittaminen sekä suomalaisten perinteiden ylläpito. Yhdistyksen jäseneksi pääsevät kaikki, jotka maksavat vuosittaisen jäsenmaksun. Suomikoti on Ruotsin ensimmäinen suomenkielinen hoivakoti, jolla on arvostettu Stiftelsen Silviahemmet sertifikaatti (Suomikoti www-sivut 2023).

Suomikodilla on 53 keittiönurkkauksella ja kylpyhuoneella varustettua asuntoa sekä osassa asunnoista on parveke. Pariskunnat ovat myös tervetulleita asumaan. Dementiapaikkoja on 36 ja sairaskotipaikkoja 17. Suomikodilla on iso saunatila, jota omaisten on mahdollista varata käyttöönsä. Saunominen on suosittu arjen tapa, joka ylläpitää suomalaista kansanperinnettä. Suomikodin tiloissa on juhlasali joka viikkoisia tapahtumia varten, pieni kirjasto sekä tilat fysio- ja toimintaterapialle. Pihapiirin puutarha ja kasvihuone mahdollistaa ulkoaktiviteetit ja on erityisesti kevästä pitkälle syksyyn käytössä. (Suomikoti www-sivut 2023.)

Suomikoti ottaa mielellään tutustumisvierailulle mahdollisia tulevia asiakkaita omaisineen sekä opiskelijaryhmiä. Asumakseen Suomikotiin päästäkseen, tulee omaisen tai vanhuksen itse ottaa yhteyttä asuinkuntansa tukikäsittelijään, joka tekee kartoituksen ja päätöksen oikeudesta erityisasuntoon. Suomikodin henkilökuntaan kuuluu lähi- ja sairaanhoitajia, fysio- ja toimintaterapeutti, vahtimestari, siistijä sekä yksikön päälliköt ja toiminnanjohtaja. Lääkäri- ja palkkahallintopalvelut ovat ulkoistettu. Koko henkilökunta on ammatillisesti sekä kielellisesti päteviä. (Suomikoti www-sivut 2023.)

Suomikodin asuntojonoon päästäkseen tulee hakemuksessa todeta ja vedota suomalaistaustaan, joka voi tarkoittaa muun muassa suomen kielen käyttöä arjessa, suomalaisia sukulaisyhteyksiä tai sairauden myötä ruotsin kielen osaamisen ja ymmärtämisen taantuminen tai rajoittuminen äidinkieleen. Keskustelua vähemmistökielilain mukaisesta vanhusten hoidon järjestämisestä on Ruotsin eri alueilla käyty jo useita vuosia, mutta kysyntään ei pystytä edelleenkään monilla alueilla vastaamaan. Ruotsissa suomenkielisen hoitohenkilökunnan saatavuus ja rekrytointi on haastavaa, joka näyttäytyy mahdottomuutena tarjota edes osittain suomenkielistä hoitoa.

Suomenkielisen paikan saaneet vanhukset arvostavat ja kokevat tyytyväisyyttä saadessaan puhua suomea. Omaisetkin joutuvat tekemään paljon asioita ja työtä myöntävän päätöksen saamiseksi (Pyykölä 2023; Vuonokari 2023). Tämä kaikki, vaikka hoidon saanti on lailla turvattu oikeus, jota ei kuitenkaan valvota mitenkään (Minoritetslagen 18§).

Suomikodilla on tänä vuonna uudistetut internet-sivut, joita ylläpitää ulkopuolinen toimija. Sosiaalisen median kanavista käytössä ovat Metan omistamat Instagram sekä Facebook. Sosiaalisen median kanavat ovat olleet olemassa parisen vuotta, ja seuraajia tileille on löytänyt joitakin kymmeniä. Suomikodilla ei ole sosiaalisen median ohjeistusta, joka auttaisi organisaatiota aktivoitumaan eri sosiaalisen median kanavissa ja tuomaan esiin Suomikotia organisaationa, työpaikkana ja viestimään sen aktiivisesta toiminnasta. Tällä hetkellä päivitysten julkaisu tiheys on harva, kuvat tekstittömiä ja hashtagit eivät ole käytössä. Osa henkilökunnasta tekee julkaisuja Suomikodin arjesta ja tapahtumista ruotsinsuomalaisen minoriteetin erinäisissä sosiaalisen median ryhmissä. Tällä hetkellä Suomikodin omien kanavien koko potentiaalia ei ole vielä otettu viestinnässä käyttöön. Jatkossa sosiaalista mediaa hyödynnetään omassa rekrytointityössä. Asia on tärkeä erityisesti kaksikielisen henkilökunnan rekrytoimiseksi.

3 RUOTSIN YHTEISKUNTANORMIT JA LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Tässä luvussa käsittelen Ruotsin yhteiskunnan muodostumista, normeja ja näihin liittyvää lainsäädäntöä. Lainsäädännöllisen osuuden on tarkoitus osoittaa sananvapaus vahvana yhteiskuntanormina sekä esitellä muu työn aiheeseen rajattu, kattava, mutta läheisesti liittyvä lainsäädäntö. Muu lainsäädäntö käsittelee työympäristöä, johtamista, potilasturvallisuutta sekä ruotsinsuomalaisia kansallisena vähemmistönä ja vähemmistökielenä. Tarkoitukseni on antaa aiheen kannalta mahdollisimman kattava kuva ruotsalaisista yhteiskuntanormeista lainsäädännön ja liike-elämän tapojen kautta.

3.1 Yhteiskuntanormit

Ruotsissa on parlamentaarisesti hallittu demokratia. Yli 10 miljoonasta asukkaasta noin 7 miljoonalla on äänioikeus ja näin mahdollisuus vaikuttaa

poliittisen puolueen edustamiseen kaikilla hallintojärjestelmän tasoilla. (Sweden www-sivut 2023.) Kansa valitsee äänestämällä valtiopäivien (riksdagen) edustajat 4 vuoden välein. Valtiopäivät käsittää 349 edustajaa, joiden joukosta valitaan pääministeri johtamaan hallitusta, joka ohjaa Ruotsia. Todellinen valta on siten valtiopäivillä ja hallituksella. Ruotsin perustuslaillisen monarkian kautta valtion korkein edustaja, valtionpäämies on kuningas tai kuningatar. Hänen tehtävänsä ovat edustuksellisia ja valtionjohtajana asema on symbolinen ilman poliittista valtaa. Valtionpäämies avaa syksyisin valtiopäivät. (Riksdagen www-sivut 2023.)

Yhteiskunnan ja hallintojärjestelmän tärkeät elementit muodostuvat neljästä perustuslaista.

- hallitusmuoto (regeringsformen, RF), joka määrittelee sen, miten Ruotsia hallitaan ja säädellään toimeenpanovallasta ja päätöksenteosta.
- painovapausasetus (tryckfrihetsförordningen, TF), jokainen voi ilmaista itseään eri tavoin, halutuissa paikoissa ja kanavissa.
- ilmaisuvapausperustuslaki (yttrandefrihetsgrundlagen, YGL), jokainen voi ilmaista ajatuksia, mielipiteitään, tunteita puheessa ja kirjoittamisessaan.
- perimismääräys (successionsordningen, SO), säätelee Bernadotten suvun jäseniä eli oikeutta nousta valtaistuimelle.

Vahvana perustuslakien rinnalla kulkevat vastuu ihmisoikeuksista ja pitkä tasa-arvotyön perinne. (Regeringen www-sivut 2023.) Tästä näyttönä ovat monet toteutuneet toimintasuunnitelmat 1840-luvulta alkaen sekä useat sukupuolten tasa-arvoa edistävät lait ja määräykset. Hallintokanslian tavoite on, että valtiopäivien sukupuolinen edustus olisi tasan. Ruotsin puolueiden oma tasa-arvotyö on edistänyt naisten osuutta 46 %:iin valtiopäivillä. (Jämställdhetsmyndigheten www-sivut 2023.)

Ruotsalainen liike-elämän johtaminen on sekin hajautettua ja demokraattista. Hierarkia on horisontaalista ja johtajat keskustelevat niin arkisista kuin tärkeistäkin asioista henkilökunnan kanssa ennen päätöksiä. Ajatellaan, että avoin keskustelu motivoi ja sitouttaa työntekijöitä paremmin, kun ovat asioista

selvillä. Avoimen keskustelun uskotaan johtavan siihen, että kun päätös on tehty, niin kaikki muovautuvat siihen, tietäen että itsellä oli myös mahdollisuus ilmaista mielipiteensä asiaan. Keskustelut ja päätöksentekoprosessit voivat olla pitkiä ja arvioivia, ja siitä syystä ne koetaan luottamusta herättävinä. Tämä luontevana pidetty toiminta perustuu osin työelämän yhteistointilakiin. Liike-elämässä ruotsalaiset näkevät itsensä positiivisesti, tasaveroina, lojaaleina ja rehellisinä (Lag om medbestämmande i arbetslivet 1§; Lewis 2006, 339–340).

Ruotsi liittyi kansanäänestyksen jälkeen Euroopan unioniin vuonna 1995 ja vuoden 2003 kansanäänestyksen tuloksella Ruotsi päätti pitäytyä omassa valuutassaan, Ruotsin kruunussa. Ruotsi kuuluu myös Eurooppa-neuvostoon sekä Yhdistyneisiin Kansakuntiin, joilla kaikilla on vahva ihmisoikeuksia ajava tarkoitus. Ruotsi on yksi suurimmista YK:n rahoittajista. Ruotsilla on merkittävä ja aktiivinen rooli YK:n toimissa, joihin se osallistuu vapaaehtoisesti ja laajasti. Ihmisoikeudet on Ruotsissa suojattu perustuslain lisäksi hallintojärjestelmän kaikilla tasoilla muissa laissa ja asetuksissa. Mikäli kansallinen laki on ristiriidassa EU-lain kanssa, sovelletaan EU:n lakia. (Regeringen www-sivut 2023.)

Eurooppa tason lisäksi Ruotsin hallintojärjestelmä on kolmitasoinen. Kansallinen taso, joka on lainsäädäntövallan omaava valtiopäivät. Alueellinen taso muodostuu lääneistä (länsstyrelse) ja maakäräjistä (region). Läänien viranomaisen on lääninhallitus ja maakäräjiä johtaa valtuustot. Läanit ja maakäräjät muodostuvat maantieteellisesti ja ne nähdään yhteisesti alueellisena tasona, jonka korkein päättävä elin on maakäräjävaltuusto tai aluevaltuusto. Maakäräjien tehtäväalueena on sairaanhoito ja heidän toimintansa perustuu kunnallislakiin. Maakäräjillä on osittainen itsehallinto. Paikallinen taso käsittää kunnat (kommun), jotka vastaavat asukkaille järjestettävistä palveluista kuten koulut, sosiaalipalvelut ja vanhustenhuolto. Kunnallislaki ohjaa myös täällä tasolla päättävää kunnanvaltuustoa, joilla heilläkin on osittainen itsehallinto. Alueellisella ja paikallisella tasolla toimii useampi valtion viranomaisen. (Regeringen www-sivut 2023.)

Ensimmäisenä maailman maana Ruotsi kirjasi perustuslakiinsa painovapausasetuksen vuonna 1766 ja viimeisin muutos tähän asetukseen on tehty vuonna 1949. (Regeringen www-sivut 2023.) Painovapausasetus käsittää, että ilman sensuuria kansalaiset voivat julkaista kirjoja, sanomalehtiä ja muita painettuja kirjoituksia sekä heillä on oikeus tutustua eri viranomaisten asiakirjoihin. (TF 1 kap. 1–5§, 8§, 2 kap. 1§, 3–4§.) Vuonna 1991 säädetty ilmaisuvapausperustuslaki on viimeisin Ruotsissa kirjattu perustuslaki. (Regeringen www-sivut 2023.) YGL 1 kap. 1§ mukaisesti jokaisella on perustuslaillinen oikeus ilmaista julkisesti ajatuksia, mielipiteitä ja tunteita radiossa, televisiossa ja vastaavissa lähetyksissä sekä elokuvissa tai muussa teknisessä muodossa tallentaa tai jättää tietoa mistä tahansa aiheesta. Tarkoituksena on turvata hyvin vapaa ajatustenvaihto ja luovuuden käyttäminen siinä. Sananvapauden suojattu perusoikeus tulee hallintolain myötä, mutta myös painovapausasetus ja ilmaisuvapausperustuslaki yhdessä muodostavat ja vahvistavat sananvapautta joukkoviestinnässä. Sananvapautta täydentää informaatiovapaus, jossa säädetään oikeudesta hankkia ja vastaanottaa tietoja tai muulla tavalla ottaa osaa muiden ilmaisuihin. (RF 2 kap. 1–2§)

Toisaalta hieman yllättävästi Lewis (2006, 340) toteaa ruotsalaisten heikkouksina olevan konfliktien välttäminen ja vastakkainasettelun pelko. Kilpailua vältetään yrityksen sisällä sekä aloitteiden tekeminen tiimissä ei ole mielekäästä. Ruotsalaisten turhauttavina tekijöinä nähdään pakkomieliteinen ihmislähtöisyys, loputtomat kokoukset ja alati jatkuvat neuvottelut kaikilla tasoilla. Äärimäinen varovaisuus ja epämääräinen henkilöstöpolitiikka sekä esihenkilöiden epäselvät ohjeet nousevat esiin erilaisuutena. Ruotsin poikkeava tyyli eurooppalaisena maana hämmentää, hitaalla japanilaisella tyylillään.

3.2 Työympäristölaki

Työympäristölaki vastaa sisällöltään Suomessa käytettävää työturvallisuuslakia. Työympäristölain tarkoituksena on ehkäistä työtapaturmia ja muutoin saavuttaa hyvä työympäristön ja sitä tulee soveltaa kaikessa työntekijän ja työnantajan välisessä toiminnassa. Työympäristön tulee vastata työn luonnetta ja

olla tyydyttävä suhteessa yhteiskunnan sosiaaliseen ja tekniseen kehitykseen nähden. Työolot on mukautettava ihmisten erilaisiin fyysisiin ja psyykkisiin oloihin sekä työntekijälle tulee antaa mahdollisuus osallistua oman työtilanteen suunnitteluun ja sen muutos- ja kehitystyöhön. Työn fyysinen ja henkinen rasittavuus on huomioitava kaikin mahdollisin keinoin, jotta ne eivät voisi johtaa terveyden huononemiseen tai tapaturmiin (AML 1 kap. 1§, 2 kap. 1§).

Yleisenä velvoitteena on, että työnantaja ja työntekijä tekevät yhteistyötä hyvän työympäristön saavuttamiseksi ja työnantajan on ryhdyttävä kaikkiin mahdollisiin toimenpiteisiin, jottei työntekijä altistu sairastumiselle tai tapaturmiin. Työnantajan ja työntekijän on harjoitettava asianmukaisesti järjestettyä työympäristötoimintaa. Työsuojeluvaltuutettu tai -toimikunta valitaan yli viiden säännöllisesti työssä käyvän työntekijän organisaatioon. Suojelukomitean kokouksessa käsitellään mm. seuraavia asioita Työympäristölaki korostaa työntekijän oikeuksia, joten tämä laki tulee tulkita työnantajan velvollisuuksina, jotka täytetään kattavalla ja huolellisesti suunnitellulla perehdyttämisellä työntekijän velvollisuudeksi tai lojaaliudeksi (AML 3 kap. 1–2§, 6 kap. 1–2§, 9§).

3.3 Potilasturvallisuuslaki

Tämän lain sisältöä voidaan verrata suomalaisen lainsäädännön osalta muun muassa terveydenhuollon palvelujen käyttäjän asemasta ja oikeuksista sekä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöistä. Potilasturvallisuuslain tarkoitus on monipuolisesti edistää potilasturvallisuutta. Laissa säädetään esimerkiksi hoitohenkilökunnan ammatillisesta kelpoisuudesta toimia hoitoalalla sekä velvollisuuksista työtä tehdessä. Julkisuus- ja salassapitolaissa vedotaan salassapitovelvollisuuteen potilasturvallisuus- ja sosiaalipalvelulaissa. sekä potilasturvallisuuslaki rajoittaa terveystietojen henkilökunnan sanan- ja ilmaisunvapautta vaitiolovelvollisuudella sekä lisäksi sosiaalipalvelulaissa (OSL 44 kap. 3§; PSL 1 kap. 1§, 6 kap. 12–14§; SoL 15 kap. 2§)

Vaitiolovelvollisuuden mukaisen tietojen luvattomasta luovuttamisesta säädetään rikoslaissa. (Brottsbalk 20 kap. 3§.) Potilaan kirjallinen suostumus tai

suullisesti antama suostumus, joka on kirjattu järjestelmään, antaa suostumuksen mukaiset julkaisuoikeudet. Tämä on hyvin tavallinen toimintamalli vanhainkotiin muutettaessa ja tähän on hyvä varautua niin vanhuksen, omaisten kuin palveluntarjoajankin.

3.4 Minoriteetilaki

Suomen kieli on yksi viidestä Ruotsin vähemmistökielistä, koska ruotsinsuomalaiset on kansallinen vähemmistö. Tämä tarkoittaa sitä, että asuessasi Ruotsissa, sinulla on oikeus saada suomen kielellä tietoa ja apua palveluissa ja muissa toiminnoissa. Lain tarkoituksena on tukea kulttuurin säilymistä ja kehittymistä erityisesti lasten ja nuorten kohdalla, mutta myös kunnan hallintoalueesta riippumatta erityisvastuuna on turvata ja järjestää vanhuksille kulttuuri-identiteetin säilyvyyttä tukeva, suomen kielen hallitseva hoitohenkilökunta. (Minoritetslagen 4§, 6§, 16§, 18§ ja 18 a-c)

Suomessa vähemmistökansoille ei ole yhtä samanlaista lakia kuin Ruotsissa. Suomessa vähemmistöt huomioidaan erilaisissa lainsäädännöllisissä kokonaisuuksissa, kuten syrjintälainsäädännössä ja opetuslainsäädännössä. Kotouttamisen edistämiseksi tuetaan kieltä ja kulttuuria. Vähemmistökansoja Suomessa ovat ruotsalaiset, romanit ja saamelaiset.

4 SOSIAALINEN MEDIA RISKIENHALLINNASSA

Riskienhallinta on erittäin laaja ja iso kokonaisuus. Tässä luvussa käsittelen riskiä, riskienhallintaa ja riskienhallintaprosessia. Sosiaalinen media kytkeytyy riskienhallintaan jo arkipäiväisyytensä vuoksi. Sosiaalinen media on aineeton riski, joka sisällytetään isompaan riskikokonaisuuteen, kuten markkinointiin tai it-toimintaan, jonka valossa riskit tulevat kartoitettavaksi ja tunnistettavaksi (Rautanen 2011, 98). Tämän työn merkityksen kannalta rajaan osuuden käsittelemään teemaan kuuluvia käsitteitä ja avaan riskienhallintaprosessin sekä

päätöksentekoa osana johtamista. Riskienhallintaprosessissa käytettävien menetelmien yksityiskohtaisen käyttö selvittäminen rajataan yleistäviin mainintoihin menetelmistä ja niiden saatavuudesta. Aihetta selkeytetään kuvioin.

4.1 Riski teeman käsitteitä

Riski on olemassa niin yksittäisen ihmisen arjessa kuin kaiken kokoisten yritysten liiketoimissa - riskit kuuluvat liiketoimintaan, päätöksentekoon ja muutoksiin. Riskistä puhuttaessa mielikuva on usein negatiivinen, koska riskiin liittyy yllätyksellisyys sekä vahinko, tuho, menettäminen tai tappioita aiheuttava tapahtuma. Riskin pystyy tuntemaan herkemmin autoa ajaessa kuin sohvalla makoillessa. Riskistä puhutaan arkikielessä myös epävarmuutena eli tuntemattomana riskinä. Lottoaminen taas on tunnettu riski, jonka seuraukset todennäköisyyksineen tunnetaan (Järvinen 2018, 45, 47).

Ihmisten päätökset riippuvat ajasta ja paikasta, eikä päätöksen vaikutuksia välttämättä täysin tunneta, jolloin kyse on riskistä. Riski voi aiheuttaa epävarmuuden ja pelon tunteita tulevaisuutta kohtaan. Riskejä ja näitä epämukavia tunteita on mahdollista hallita erilaisin keinoin, joiden konteksti eli tarkastelunäkökulma on nykytilanteen säilyttäminen. Yksinkertaisimmillaan riskienhallinnassa on kyse päätöksistä, ennakoivasta valinnanvapaudesta, tilanteen ja tunteen ennallaan pitämisessä, sen hetkisillä tiedoilla parhaaksi arvioiduin keinoin (Kuusela & Ollikainen 2009, 15–16, 31). Riskienhallinta on Koskisen (2018, 21) mukaan toimenpiteitä yksittäisten riskien hallitsemiseksi ja minimoimiseksi, kun taas kokonaisvaltaisen riskienhallinnan maksimaalisen kokonaisyötytavoitteen mukaan valituiksi toimenpiteiksi.

Riskienhallintaan liittyvät käsitteet riskinkantokyky, riskinottohalu ja riskisalkku. Riskinkantokyvyn määritelmä ja määrä on se, miten paljon yritys kestää taloudellista tappiota suhteutettuna tarkasteltavaan liiketoiminnan tunnuslukuun. Riskinkantokyky voi siten olla esimerkiksi tietty osuus liikevoitosta. Riskinottohalu on määritelmä sille, miten paljon tietoista riskiä yrityksessä halutaan ottaa. Riskinkantokyvystä ja riskinottohalusta päättää ylin johto. Riskisalkku sisältää

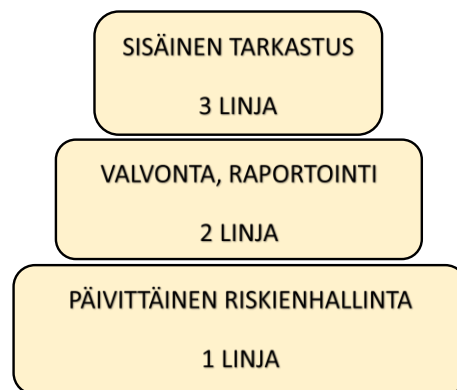
yrittäjien kaikki tunnistetut riskit. Riskisalkun yksittäisiin riskeihin kohdistetaan riskinottohalua suhteessa yrityksen määrittelemään riskinkantokykyyn (Ilmonen, Kallio, Koskinen & Rajamäki 2022, 4, 6–7).

Järvinen (2018, 47–49) kirjoittaa, että riskitietoinen on myös riskitaitoinen. Riskitietoinen on tarkkaavainen ja tarvittaessa kriittinen, mutta ottaa riskiä kohdatessaan uteliaana tilanteita, jotka ovat epävarmoja. Riskitietoisuus tarkoittaa ympäristön tiedostamista ja aistimista, mutta saman aikaisesti riskitaitoa hyödyntämällä osaa toimia viisaasti syy-seuraussuhteessa. Riskitietoisuus kasvaa elämän myötä tulleiden tilanteiden ja kokemusten kautta. Hyvän riskitietoisuuden omaava voi kuitenkin tehdä ajatteluvirheen, jolloin lopputulos onkin päätöksestä johtuen huonompi. ”Tietämättömyys on epävarmuutta syvempää”.

Riskienhallintaan liittyy ulkoisia ja sisäisiä vaatimuksia. Liiketoimintaan kohdistuu lainsäädäntöä, toimialakohtaisia vaatimuksia tai suosituksia. Nämä ulkoiset vaatimukset voivat tulla myös asiakkailta tai sijoittajilta. Kirjanpitolailla tähdätään hyvään hallintotapaan, liiketoiminnan luotettavuuteen (corporate governance), työympäristölaki velvoittaa työnantajaa ja potilasturvallisuuslaki osoittaa toimialakohtaisia vaatimuksia. Sisäiset vaatimukset nousevat suoraan yrityksen visiosta, arvoista ja strategiasta ja ne ovat perustana yrityksen riskienhallintapolitiikalle sekä erilaisille ohjeille. Inhimilliset tekijät ja prosessit ovat arvolähtöistä riskienhallintaa, jota toteutetaan strategisilla riskienhallinnan alueilla esimerkiksi henkilö- ja yritysturvallisuus, muutosten johtaminen ja kriisinhallinta (Ilmonen ym. 2022, 12, 15).

Tehokkaan riskienhallinnan johtamisen edellytyksenä on yrityksen riskienhallinnan vastuualueiden määrittely, jakaminen ja kirjaaminen. Tämän tavoitteena on rakentaa hallintomalli, kolme puolustuslinjaa, joka osoittaa riskien omistamisen ja hallitsemisen käytännössä. Kuvio 1 havainnollistaa kolmen puolustuslinjan mallia. Toisekseen organisaation kokonaisuuden huomioiden; kuka määrittelee, miten riskejä hallinnoidaan ja valvotaan sekä kolmantena osoittaa riippumaton, riskien johtamista arvioiva toimija. Yrityksen koosta riippuen

hallintomallissa voi lisäksi olla erillinen riskienhallinnan ohjausryhmä. (Ilmonen ym. 2022, 39–40.)



Kuvio 1. Kolmen puolustuslinjan malli. Tutkijan oma mukaelma Kuusela & Ollikainen 2009, 128–129.

Johdon järjestämään ja ohjaamaan kokonaisvaltaiseen riskienhallintaan vaikutetaan positiivisesti, kun riskejä käsitellään laajasti, systemaattisesti ja yksityiskohtaisesti yhdessä liiketoiminnan mahdollisuuksien kanssa. Kokonaisvaltainen riskienhallinta on koko henkilöstön vastuulla, kaikkia hyödyttävä, mutta hyvin haastava kokonaisuus. Monimutkaisessa riskienhallinnassa voidaan tukeutua standardoituun riskienhallintamalliin. Ne ovat yleisesti hyväksytyjä malleja, joiden perusrunko turvaa ja varmistaa yrityksen toimintaa. Tavallista on, että standardia käyttävät yritykset vaativat yhteistoimijoiltaan jonkin standardin käyttöä, jolla halutaan varmistaa luottamusta ja arvoa. Kokonaisvaltaisesta riskienhallinnasta käytetään termiä ERM, joka muodostuu sanoista Enterprise Risk Management (Ilmonen ym. 2022, 11–13, 22, 29, 37).

4.2 Riskien luokittelu

Riskejä voidaan luokitella monin tavoin. Koskinen (2018, 15–16) toteaa kahden eri lähteen samantapaisesti luokiteltujen riskien oleellisesta sisältöerosta. Tämä vahvistaa sitä, että riskejä voidaan luokitella hyvin monella tapaa. Olenaisista kuitenkin on, että yritys valitsee yhden luokittelutavan ja käytettävän termin, joka ohjeistetaan hyvin läpi organisaation. Tässä osiossa käytän luokitteluun jo vakiintunutta riskien jakoa neljään, strategiset riskit, taloudelliset riskit, operatiiviset riskit ja vahinkoriskit. Strategiset riskit ovat pitkän ajan

liiketoimintariskejä, kuten markkina- ja viestintäriskit ja ylimmän johdon epäonnistuneet päätökset. Taloudelliset riskit nimensä mukaisesti koostuvat muun muassa luotto-, korko-, sopimus-, ja kirjanpitoriskeistä. Operatiiviset riskit liittyvät johtamiseen, henkilöstön osaamiseen tai prosesseihin. Toteutuessaan operatiivinen riski aiheuttaa jonkin asteisen kriisitilanteen, joka hallitsemattomana taas voi aiheuttaa kolauksen maineelle. Tämä on usein seurausta viestinnän epäonnistumisesta. Vahinkoriskeihin sisältyy henkilöstön työkyvyttömyys, työtapaturmat ja henkilöturvallisuus, mutta myös erilaiset ympäristöriskit. Vahinkoriskit voidaan luonteensa vuoksi katsoa osaksi operatiivisia riskejä (Ilmonen ym. 2022, 52, 60–61).

Aineettomat riskit jäävät usein tiedostamatta, huomaamatta tai ne jätetään helposti omaan arvoonsa, koska niille on vaikea asettaa rahamääräistä arvoa. Tietoisilla, aineettomilla riskeillä tavoitellaan liiketoimintaan lisäarvoa, menestystä ja mainetta, yhtäältä samaan aikaan turvataan liiketoiminnan jatkuminen. Johtamisessa aineettomia riskejä ovat huonot päätökset tai vastuiden hämärtyminen. Henkilöstöön liitettävät aineettomat riskit ilmenevät työn tekemisen negatiivisuutena tai ovat seurausta henkilöstön osaamattomuudesta ja ohjeiden tai valvonnan puuttumisesta. Ohjeet eivät itsessään riitä estämään riskiä, vaan riski poistuu vasta, kun ihmiset noudattavat ohjeita. Ohjeiden noudattaminen on vaikeaa, ihmisestä riippuvaa toimintaa eli aineeton riski, jota on vaikea hallita. (Rautanen, 2011, 13, 19, 23, 88.)

Aiemmin kerrotut riskienhallinnan ulkoiset ja sisäiset vaatimukset voidaan ajatella riskien luokitteluna. Yrityksen kannattaa huomioida sosiaalisen median negatiiviset vaikutusmahdollisuudet erityisesti tyytymättömien asiakkaiden näkökulmasta. Välitön riski konkretisoituu seurauksineen heti ja välillinen riski pidemmän ajan kuluessa. Piiloriskit saatetaan löytää ja tunnistaa hyvän riskienhallintaprosessin kautta. (Järvinen 2018, 51–52.)

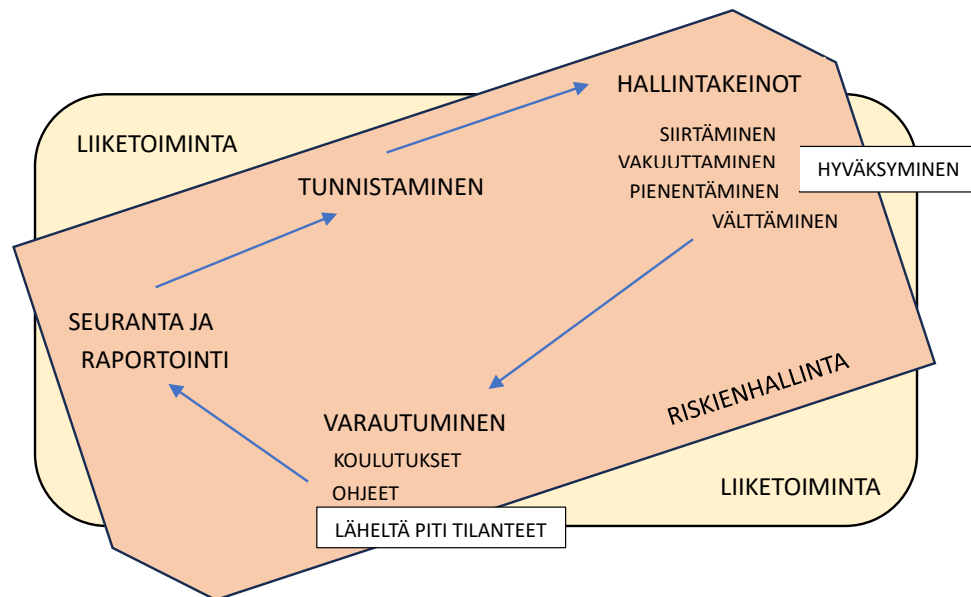
4.3 Riskienhallintaprosessi

Riskienhallinta on systemaattinen prosessi, joka on johdon työkalu ja tuki päätöksentekoon. Liiketoiminnassa käytettävät riskienhallintaprosessit sisältävät kolmesta viiteen osa-alueita. Tässä riskienhallintaprosessissa käsitellään seuraavat osa-alueet:

1. Riskien tunnistaminen ja arviointi
2. Riskienhallinta keinojen päättäminen
3. Riskeihin varautuminen
4. Seuranta ja raportointi

Mikäli yrityksen riskienhallinta ei pohjaa standardoituun tai muuhun malliin, on tärkeintä ensin määritellä vastuualueet, jakaa ja kirjata ne. Lisäksi kirjataan riskienhallinnan tavoitteet, koska hyvin hallitut riskit ovat kilpailuvaltti eli osa johtamista ja laatutyötä. Riskienhallintaa saatetaan toteuttaa vain pakollisilla osa-alueilla, kuten työturvallisuus ja taloudelliset riskit, jolloin riskienhallinta ei täysin yllä liiketoiminnan riskeihin asti. Riskien tunnistaminen ja hallinta on helpompaa, kun riskienhallinnalle on selkeät tavoitteet. (Ilmonen ym. 2022, 30, 32).

Kuviossa 2 on riskienhallintaprosessia havainnollistettu. Ensimmäiseksi riskit tulee tunnistaa, jonka jälkeen niitä voidaan vasta arvioida. Riskejä voidaan tunnistaa näkemällä, kokemalla ja niitä voidaan tarkoituksellisesti etsiä tunnistusmenetelmiä käyttäen. Toisinaan piiloriskit tulevat tunnistettavaksi vasta toteututtuaan. Riskientunnistamiseen on verkostakin löydettävissä erilaisia välineitä, kuten karttoja, kortteja ja matriiseja (Suomen Riskienhallintayhdistyksen www-sivut 2023).



Kuvio 2. Liiketoiminnan riskienhallintaprosessin havainnollistettuna. Tutkijan oma mukaelma Kuusela & Ollikainen 2009, 281.

Tunnistetut riskit arvioidaan liiketoiminnan tavoitteiden mukaisesti. Riskejä arvioidaan niiden todennäköisyyden ja seurausten merkityksellisyyden pohjalta taulukon avulla. Todennäköisyys 1–3 eli epätodennäköinen – mahdollinen – todennäköinen sekä seurauksen merkityksellisyys 1–5, jossa 1 on merkitykseltön riksi ja 5 sietämätön riski. Merkityksellisyysasteikko voi olla myös 1–3 tai arvioinnissa voidaan käyttää värikoodeja. Edistyneempiä arviointimenetelmät ovat muun muassa HAZOP, BIA, RCA, VaR ja Delphi. (Ilmonen ym. 2022, 81, 91.)

Arvioiduille riskeille päätetään riskienhallinta keinot, joista tavallisin ja tunnetuin on vakuuttaminen. Erityisesti vahinkoriskien hallintakeinona käytetään vakuuttamista. Riski voidaan siirtää sopimuksella, jolloin riski siirtyy toiselle osapuolelle esimerkiksi toimitussopimukset. Riskien siirtäminen riskienhallinta keinona yhdistetään joissakin malleissa vakuuttamisen kanssa yhteen. Koulutuksella ja turvamääräyksillä pienennetään riskejä. Riskejä voidaan välttää, jolloin riskisestä toiminnasta luovutaan kokonaan tai riskiin käytetään rajoittavia määriä tai ohjeistuksia. (Kuusela & Ollikainen 2009, 281.)

Tiukasta ja huolellisesta riskientunnistamisesta huolimatta aukotonta riskienhallintaa ei ole olemassa. Nämä riskien mentävät aukot ovat joko tiedostettuja tai tiedostamattomia riskejä. Tiedostettuja riskejä eli tunnistettuja riskejä, joiden kaikkia seurauksia ei kuitenkaan välttämättä ole tunnistettu. Tiedostamattomat riskit tapahtuvat yllättäen ja niihin on hankala varautua, joten ne hyväksytään sellaisenaan osaksi liiketoimintaa. Tässä kohtaa viimeistään tulee tiedostaa tai huomioida vaikeasti hallittavat aineettomat riskit. Valitaan hallintakeinoksi mikä tahansa, se perustuu päätökseen, jonka taustalla on ryhmä kommunikoivia ihmisiä riskikokemuksiensa kanssa. Tilanteissa, joissa havaitaan passiivista päätöksentekoa eli viivyttelyä tai pelkoa väärästä päättämisestä, voidaan todeta riskin välttelyksi. Päätetään olla tekemättä mitään ja riski hyväksytään - sekin on päätös (Järvinen 2018, 49, 53).

Riskeihin varautumisella tarkoitetaan niitä toimia, joita yrityksessä tehdään ennakoon riskiä silmällä pitäen. Riskin mahdollisesti toteutuessa kaikki tietävät, miten tilanteessa tulee toimia ja välineistä on pidetty suunnitelmallisesti huolta. Varautumisella tarkoitetaan esimerkiksi ensiapukoulutusta, asiantuntijan pois-saoloon varautumista, järjestelmän pettämistä tai rikkoutumista yöaikaan tai kuka vastaa tiedottamisesta tilanteen niin vaatiessa? (Suomen Riskienhallintayhdistyksen www-sivut 2023.)

Riskienhallintaa seurataan suunnitellusti vuosikellon mukaan, koska tilanteet muuttuvat ja uudelleen arviointi voi olla ajankohtaista. Läheltä piti tilanteita, on hyvä seurata ja hyödyntää riskien seurannassa ja uudelleen arvioinnissa. Samoin tulee toimia riskin toteutuessa, hyödyntää arvioinnissa sekä ottaa opiksi. Raportointi tapahtuu yrityksessä sovitulla tavalla ja sen tulisi päättyä ylimpään johtoon. Se voi olla viikoittainen tai kuukausittainen koonti Excel muodossa tai kuulua standardoituun riskienhallintamalliin (Suomen Riskienhallintayhdistyksen www-sivut 2023).

5 YRITYS SOSIAALISESSA MEDIASSA

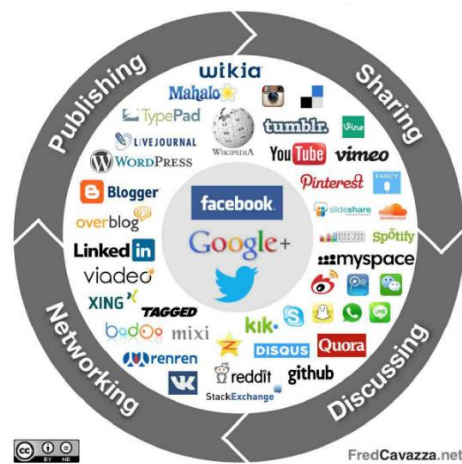
Tässä luvussa keskityn yleisellä tasolla kertomaan sosiaalisesta mediasta ja tarkemmin keskityn Suomikodin kanaviin eli Facebookiin ja Instagramiin. Luvun lopussa on yleisiä vinkkejä hyvään julkaisuun sosiaalisessa mediassa. Sosiaalisessakin mediassa korostuu omaleimaisuus ja suunnitelmallisuuden tärkeys.

Jokaisella yrityksellä tulisi olla hallussaan kaikki sosiaalisen median kanavat, jotka lisäksi yhdistyvät laskeutumissivuun eli erilliseen verkkosivuun, jonne asiakas klikkaa itsensä jonkin houkuttimen perässä. Mutta samaan aikaan yrityksiä kehoitetaan olemaan esillä vain niissä kanavissa, jotka yritys on parhaaksi arvioinut vastaamaan heidän sosiaalisen median tavoitteen mukaista kohderyhmää ja haluttuja julkaisumuotoja. Toisaalta, jos sosiaalisen median suunnitelma on jäänyt kesken tai kokonaan laatimatta, kehoitetaan kuitenkin tekemään kokeilumielessä erilaisia julkaisuja ja katsomaan, miten niihin reagoidaan (Kananen, 2018, 15). Sosiaalisen median kirjallisuuteen tutustuessa, vastaan tulee sekalainen kirjo ohjeita, neuvoja, tunteita, tarinoita ja vinkkejä, mutta myös useat samat yhdistävät teemat toistuvat, kuten suunnitelmallisuus, hyödynnettävyys ja visuaalisuus. Tällaisena sosiaalinen media osallistujankin näkökulmasta näyttäytyy. Kukin tekee ja osallistuu omalla tyylillään.

Tänä päivänä jokainen ikäluokka viettää aikaa verkossa asioita hoitaen ja itseään viihdyttäen. Verkossa asioidaan omalla nimellä, mutta eri kanavissa ihmiset esiintyvät paljon nimimerkkejä käyttäen. Sosiaalinen media kerää ympärilleen ihmisiä, jotka haluavat kuulua ryhmiin ja yhteisöihin. Toiset tykkäävät vain seuralla sivusta, olla reagoimatta mihinkään. Toiset käyttäjät taas ovat aktiivisia osallistujia ja vaikuttajia. Harva kuitenkaan on sosiaalisen median kanavissa liikkeessaan varsinaisesti ostoaikeissa. Nämä ovat yrityksen kannalta hyviä ja haastavia seikkoja, mutta yritysten on pysyttävä mukana ja hallittava kokonaisuus. Kokonaisuuden voisi sanoa käsittävän toiminnan ennakkoinnin eli suunnitelmallisuus, nykyhetken eli päivitysten julkaiseminen, jälkitoiminnan eli kommunikointi sekä kriisiytymisen eli varasuunnitelma (Kananen, 2018, 19).

5.1 Sosiaalisen median kanavat

Sosiaalinen media käsittää tänä päivänä hyvin laajan kirjon erilaisiin käyttötarkoituksiin jaettuja palveluita. Kuva 1 ja kuva 2 havainnollistavat hyvin näkemään 8 vuoden aikaisen kehitysmuutoksen verrattuna tämän päivän palveluihin. Palveluiden käyttötarkoituksen jaottelukin on vaatinut muutosta. Kaikissa näissä palveluissa on tarkoitus kommunikoida ja tuottaa kontenttia eli laadukasta sisältöä. Osallistujan ei ole tarkoitus olla vain paikalla. Tärkeää on miettiä, millaisen sisällön jakaminen on yritykselle mielekästä ja mikä palvelu tavoittaa halutun kohderyhmän. Tästä syystä tulee mieluummin valita yksi kanava kerrallaan haltuun ja tehdä se laadukkaasti (Kortesuo 2018, 29, 66).



Kuva 1. Sosiaalisen median palvelut keskeisen käyttötarkoituksen mukaan. Fred Cavazza, 2015.



Kuva 2. Sosiaalisen median palvelut keskeisen käyttötarkoituksen mukaan. Fred Cavazza, 2023.

Sosiaalisen median palvelut eli alustat voidaan jakaa hyvinkin tarkasti, olennaista on tietää pääjaottelu:

- Networking, verkostoituminen
- Publishing, julkaiseminen
- Sharing, jakaminen
- Messaging, viestiminen
- Discussing, keskustelu
- Collaborating, yhteistyö

2023 Global Digital Report -raportti kertoi seuraavaa käyttäjämäärätilastoa suomalaisista koskien tammikuuta 2023. Suluissa vastaavat ruotsalaiset käyttäjämäärät:

- 5,41 miljoonaa internet (10,28)
- 4,62 miljoonaa sosiaalinen media (8,70)
- 4,62 miljoonaa YouTube (8,70)
- 2,40 miljoonaa Facebook (5,80)
- 2,30 miljoonaa Instagram (5,70)
- 1,85 miljoonaa Snapchat (4,35)
- 1,70 miljoonaa LinkedIn (4,70)
- 1,55 miljoonaa Facebook Messenger (5,00)
- 1,50 miljoonaa Twitter (2,10)
- 1,42 miljoonaa TikTok (3,39)
- 0,943 miljoonaa Pinterest (1,72)

Raportin luvut perustuvat Googlen mainontapäivityksiin, joten luvut eivät kerro alustojen tavoittamista aktiivisista kävijämääristä. Yleisesti voidaan todeta, että YouTube, Facebook ja Instagram olivat suosituimmat alustat niin Suomessa kuin Ruotsissakin, joissa vierailtiin tammikuussa 2023.

Sosiaalisen median ilmaisuutta hyödyntämällä yritykset pystyvät tekemään itseään näkyväksi sekä luomaan imagoa ja työnantajakuva. Hyödyntämiselle vain kekseliäisyys on rajana, unohtamatta kuitenkin verkossa tuotteiden tai palveluiden markkinointia, rekrytointia ja asiakaspalvelun ja asiakassuhteiden

muodostamisen mahdollisuutta. Työ ei ole helppoa ja se vaatii aikaa. Isommat yritykset budjetoivat suuriakin määriä markkinointiin ja digimarkkinointistrategioihin. Digimarkkinointistrategia on osa yrityksen markkinointisuunnitelmaa. Somestrategia on taas osa digimarkkinoinnin strategista suunnittelua. Monet sosiaalisen median kanavat tarjoavat käyttäjilleen maksullisia ominaisuuksia (Kananen, 2018, 25, 44).

Sosiaalisen median alustoista Facebook on pitänyt suosionsa lähes alusta alkaen. Se on yhteisöpalvelu, jossa käyttäjällä on yksityinen tai julkinen profiili. Käyttäjä luo kontakteja muihin käyttäjiin ja laajentaa näin seuraajakuntaansa. Käyttäjät näkevät etusivulla uutisvirran, joka sisältää seuraamiensa käyttäjien julkaisuja. Julkaisut ovat Facebookissa usein kuvia, linkkejä tai videoita. Julkaisujen alla on kommentointialue, jossa voidaan käydä keskustelua aiheeseen liittyen - tai sen vierestä. Käyttäjät voivat jakaa itselleen mielekkäitä tai arvomaailmaltaan sopivia julkaisuja, jolloin julkaisun näkyvyys paranee. Käyttäjä voi jakaa tarinoita, jotka näkyvät vain vuorokauden. Hashtageja (#) eli aihetunnisteita käytetään Facebookin lisäksi muun muassa Instagramissa, Twitterissä ja TikTokissa. Facebookilla ja Instagramilla on paljon yhteisiä ominaisuuksia, koska ne ovat Metan omistamia palveluita (Kortesuo 2018, 84, 86).

Instagram on käyttäjä ystävällinen kuvien ja videoiden (Reels) jakamiseen käyttöön perustuva alusta, joka on Suomen neljänneksi suosituin kanava. Instagramia käytetään puhelimesta olevan sovelluksen kautta. Suomalaiset seuraavat Instagramissa erityisesti brändejä ja yrityksiä. Instagram käyttäjäkunta on kasvanut 20–29-vuotiaiden keskuudessa. Instagramin toimii profiiliin kautta ja mahdollistaa kuvien sekä tarinoiden julkaisemisen. tarinat näkyvät ja ovat muiden seuraajien katsottavana vuorokauden. Algoritmi seuloo uutisvirrassa näytettäviä julkaisuja, joten kaikkia seuraamiesi käyttäjien päivittämiä julkaisuja et välttämättä näe. Muilla käyttäjillä on mahdollisuus kommentoida, reagoida ja jakaa toisten julkaisuja. Yksityisviestien eli DM (direct message) lähettämismahdollisuus kuuluu Instagramin ominaisuuksiin. Omalle profiilisivulle eli bioon voi lisätä linkin, joka helpottaa kävijää siirtymään yrityksen kotisivulle. Instagramin yritysprofiili tuottaa ja antaa helposti ymmärrettävää dataa kävijöistä, joka kannattaa hyödyntää (Komulainen 2023, 122, 149–151, 155).

5.2 Hyvän julkaisun piirteitä

Hyvien julkaisujen tarkoituksena on sitouttaa käyttäjä aktiiviseen toimintaan. Hyvä julkaisu vaatii sellaisen otsikon, joka saa aikaan mielenkiinnon julkaisua kohtaan. Otsikon tulee olla kuin iskulause, jolla vedotaan ainutlaatuisuuteen, mitä on tehostu numeerisesti. Ainutlaatuisuus on muista eroava ja heti huomiota herättävä. Otsikossa voidaan vedota etujen lupaamiseen eli hyödyllisyyteen ja ilman jäämiseen tai rajattuun määrään eli kiireellisyyteen, jolloin lukija voi luoda itselleen tarpeen otsikoitua asiaa kohtaan. Tämä on digimarkkinoinnin perusteita noudattava kaava. (Kananen, 2018, 426, 428–429, 434.)

Julkaisujen tiheys ja julkaisu-aika määritellään strategiassa, mutta näitä kannattaa seurata ja muuttaa sen mukaan, miten, milloin ja millaisiin julkaisuihin saadaan eniten haluttuja reagoineita. Pääsääntö on, että julkaisuja tekee säännöllisesti, ilman liian pitkiä taukoja. Reagoinnit voivat olla, kommentteja, tykkäyksiä, jakoja tai esimerkiksi kotisivuilla käyntejä. Julkaisujen kuvien ja videoiden laatuun kannattaa panostaa. Visuaaliset kuvat luovat mielikuvaa panostamisesta julkaisuun ja ne herättävät mielenkiintoa ja huomiota. Kuvien heikko laatu ja kuvan sisältö luovat heti mielikuvaa organisaatiosta ja sen toiminnasta. (Komulainen 2018, 123, 136–137.)

Julkaisujen tekstityyli riippuu julkaisualustasta. Blogitekstit ovat jo pituudeltaan erilaisia kuin Instagramin kuvien ja videoiden yhteydessä olevat tekstit. Tekstiä lisättäessä on kuitenkin hyvä kiinnittää huomiota sen pituuteen, positiivisuuteen, ajantasaisuuteen ja helppolukuisuuteen. Hashtagit eli aihetunnisteet ovat tärkeä osa jakamiseen perustuvia sosiaalisen median alustoja. Hashtagit kokoavat alleen kaiken sen sisällön, johon kyseistä hashtagia on käytetty julkaisua julkaistaessa. Oman toimialan aihetunnisteisiin kannattaa paneutua ja käyttää niitä julkaisuissa. Menestyksellistä on, mikäli onnistuu luomaan hashtagin, jota muut käyttävät ja mielikuva yhdistyy takaisin hashtagin luojaan (Korteso 2018, 30, 92).

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA TULOKSET

Työn tavoitteena oli tehdä organisaation ensimmäinen sosiaalisen median ohjeistus. Työn tarkoituksena oli luoda johtamisen väline, jonka avulla organisaatio pystyy ohjaamaan henkilökuntaansa viestimään sosiaalisessa mediassa laadukkaasti ja samalla luomaan positiivista kuvaa Suomikodista ja sen toiminnasta. Työn lisäarvotoiveena on saavuttaa sosiaalisessa mediassa suomenkielisiä asiakkaista, omaisia ja suomitaustaista hoitohenkilökuntaa rekrytoitavaksi sekä yleisesti tehdä Suomikotia tunnetuksi sosiaalisen median kautta. Aikaisempia tutkimuksia aiheeseen liittyen sosiaalisesta mediasta ja riskienhallinnasta löytyi paljon. Niissä oli keskitytty sosiaalisen median kanaviin, brändin luomiseen sekä ohjeistuksen tekemisen teoriaan. Ruotsin lainsäädäntöön perustuvia opinnäytetöitä löytyi jonkun verran. Muutamissa opinnäytetöissä esiteltiin valmis ohjeistus tai opas.

6.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät

Tutkimuskysymykseni on:

Miten organisaatiossa viestitään laadukkaasti sosiaalisessa mediassa?

Selvittääkseni pääkysymyksen, pyrin vastaamaan lisäksi seuraaviin kysymyksiin:

- Miten lainsäädäntö vaikuttaa ja ohjaa toimimaan?
- Millainen prosessi tukee liiketoimintaa ja johdon päätöksentekoa?
- Millainen on hyvä sosiaalisen median julkaisu?

Tämä opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen. Laadullinen tutkimus toteutetaan valittuun kohteeseen ja tarkennettuun ongelmaan tai asiaan, jota halutaan kehittää. Tutkimusmenetelmänä laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää esimerkiksi havainnointia eli observointia ja erilaisia haastatteluja tai keskusteluja, joiden kautta haetaan kokonaiskuvaa tutkimuskohteesta ja -ongelmasta. On hyvin tavallista, että tutkija on lähellä tutkimuskohdetta ja pyrkii ymmärtämään kokonaisuutta monipuolisen aineiston ja tiedon pohjalta.

Tulkintojen tarkka kuvaus ja perustelu kuuluvat laadulliseen tutkimusprosessiin ja niiden pohjalta tehdään johtopäätöksiä siitä, miten luotettava tutkimus on (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 93–94).

Lähestymistavaksi valitsin konstruktivisen tutkimuksen ja menetelmän valinnassa painotin tuotosta, koska työn lopputuloksena on sosiaalisen media ohjeistus, konkreettinen tuotos eli konstruktio. Tässä työssä on myös toimintatutkimuksellisen eli kehittämistutkimuksen lähestymistavan piirteitä, mikä ilmenee työn ongelmalähtöisyytenä sekä tuotoksella halutaan vaikuttaa ihmisten käytökseen. Perehtyessäni näihin tutkimusmenetelmiin kirjallisuuden kautta, löysin eroja näiden kahden tutkimuksen välille tutkimusprosessista, kehittämisen kohteesta, raportointi tyylistä, tutkimuksen yleistettävyydestä sekä ratkaisuvaihtoehtojen määrästä. Havaitsin myös sävyeroja prosessin toteuttamisesta. Tästä syystä käytän vain yhtä lähdettä tutkimusmenetelmästä kirjoittaessani (Ojasalo ym. 2009, 36, 38, 58).

Konstruktivisen tutkimuksen neljäs vaihe on markkinatesti, jolloin tuotoksen toimivuus testataan käytännössä. Ohjeistuksen toimivuuden testaus on tässä työssä jätetty pois, koska se olisi vaatinut enemmän aikaa työn tekemiseen varattuun aikaan nähden. Tuotos on organisaation ensimmäinen, joka jo itsessään tarkoittaa parannusta ja uutuusarvoa nykytilaan. Markkinatesti tulee myös läpäistyksi, mikäli opas otetaan suoraan yrityksessä käyttöön (Ojasalo ym. 2009, 68).

Ojasaloa ym. (2009, 67) mukaillen konstruktivisen tutkimusmenetelmän prosessi noudattaa seuraavanlaista kulkua.

1. Ongelma löytyminen
2. Aiheeseen syventyminen, tiedon ja teorian hankinta
3. Ongelman ratkaisu eli konstruktio
4. Ratkaisun toimivuus käytännössä eli markkinatesti
5. Ratkaisun teoriakytkentöjen näyttäminen ja uutuusarvon osoittaminen
6. Ratkaisun soveltamisalueen laajuuden tarkastelu

Työsuhteen aikana käytiin erilaisin kokoonpanoin yleistä keskustelua liittyen sosiaalisen median kanaviin, niiden hyötyihin sekä ylläpitoon. Keskusteluja käytiin aamupalavereista johtoryhmän kokouksiin. Henkilökunnan sosiaalisen median käytöstä tavallisesti keskusteluissa päädyttiin siihen, että henkilökunta osallistuu ja käyttää aktiivisesti sosiaalisen median kanavia. Johtoryhmässä havahduttiin mielekkääseen ongelmaan; miten henkilökuntaa voisi osallistaa Suomikodin näkymiseen sosiaalisessa mediassa. Liiketoiminnan kannalta asiaa mietittynä ongelman negatiivinen käänköpuoli tulisi ratkaista ensin. Riskienhallinta yhdessä sananvapauden kanssa päädyttiin ratkaisemaan ohjeistuksella, jonka implementointi ajateltiin toteutettavan osana perehdytysprosessia, johon tarvitsee kohdistaa vain vähäisiä lisätoimenpiteitä. Ehdotin aiheeseen perehtymistä ja tarjosin mahdollisuutta tehdä ohjeistuksen opinnäytetyönä.

Laadullisen tutkimuksen aineistonhankinta voidaan toteuttaa moni tavoin ja yleensä tarkempi tutkimuksellinen lähestymistapa määrittelee aineistonhankintamenetelmiä. Tässä työssä aineistonhankintamenetelmänä on käytetty osallistuvaa havainnointia työsuhteessa Suomikotiin, mutta myös tiivistä yhteistyötä tämän työn aikana. Luonnollisena osana työsuhdetta, on aineistoa kertynyt keskustelujen ja kokousten lisäksi muistioista, pöytäkirjoista, vuosikertomuksista ja hiljaisena tietona. Konstruktiiiviseen tutkimukseen kuuluu ongelmaan syventyminen myös teorian kautta. Omien havaintojen lisäksi teoriaa on haettu kirjallisuudesta, verkosta, oikeuslähteistä, artikkeleista ja verkosta löytyvistä äänitallenteista. Ohjeistuksen laatimisen teoriaan tutustuin, mutta sitä ei käsitellä tässä opinnäytetyössä laisinkaan (Vilka 2021, 99, 114, 117).

Tutkimukseen käytetty aika ja tutkimuksen syvyys pitää suhteuttaa. Syvyyttä ja merkityssuhteiden ymmärtämistä saattaa edesauttaa aiempi läheisyys tutkittavaan ilmiöön. Työsuhteen aikana saamani aineisto antoi hyvät lähtökohdat työn toteuttamiselle. Työn aiheen kannalta muu käsiteltävä teoria valikoitui tukemaan oppaan sisältöä sekä omia rahoituksen ammattiopintoja ja esimiestyön suuntautumisopintoja. Tutkimukseen sovittiin käytettäväksi aikaa vuoden 2023 loppuun eli noin neljä kuukautta (Vilka, 2021, 94).

6.2 Someoppaan sisältö

Someoppaan pääotsikoihin päädyin teorian, omien kokemusten sekä oman ajattelutyön lopputulemana. Someopas on 2-osainen kokonaisuus. Liitteessä 1 oleva 1-osa on yleinen sisällön koontisivu pääotsikoineen. Sitä voi käyttää huonetaulun omaisesti. Liitteessä 2 oleva someoppaan 2-osa on työnantaja-osuus eli pääotsikoiden tarkempi avaus. Työnantajaosuus sisältää Suomikodin omaa sisäistä sisältöä, joten avaan tässä pääotsikot yleisellä tasolla. Someopas on toteutettu Canva-ohjelmalla, joka on verkkopohjainen työkalu graafiseen suunnitteluun. Valmis opas on sovittu luovutettavaksi Suomikodille tammikuussa 2024.

Ensimmäiset kolme pääotsikkoa ovat positiivisen näkyvyyden tekijöitä (JAA, OSALLISTU, VAIKUTA) ja seuraavat kolme ovat sellaisia, että työntekijän pitää hetki harkita ennen kuin toimii (LUVAT, LOJAALIUS, TYÖPAIKKA).

JAA:

Työnantajan kanavien julkaisuja on turvallista jakaa, koska oletuksena on, että ne on tarkastettu ennen julkaisua. Työnantajan julkaisujen jakaminen on helppoa henkilökohtaisen profiilin kautta, jos näin haluaa toimia. Sisältöä voi jakaa alan ryhmissä, että omissa muissa ryhmissä, joka edesauttaa työnantajan näkyvyyttä. Yleisesti jakamisella ja toistamisella saavutetaan näkyvyyttä. Jaat tai julkaiset, käytä sovittuja sekä alan hashtageja #.

OSALLISTU:

Osallistuminen ajankohtaisiin keskusteluihin sekä asiallinen käytös luo hyvää mielikuvaaja työnantajasta sekä sinusta. Tärkeää on tietää somekeskustelun säännöt, puuttua sovittulla tavalla epäasialliseen keskusteluun ja/tai ilmoittaa ikävästä toiminnasta työpaikan somevastaavalle.

VAIKUTA:

Osallistuminen on myös vaikuttamista. On tärkeää tuoda positiivisesti esiin omaa ammatillista osaamista ja ammattiyllpeyttä. Annat positiivisen kuvan itsestäsi ammattialasi edustajana ja samalla luot hyvää kuvaa työnantajasta.

LUVAT:

Laki määrittelee hoitoalan toimintaa ja potilaan oikeuksia. On varmistettava, että asiakkaan julkaisulupa on kunnossa. Siltikin on huomaavaista kysyä ennen kuvaamista, sopiiko henkilöä kuvata ja kuvaa julkaista. Ruotsin sairaaloissa potilaat eivät saa kuvata henkilökuntaa. Tämä kannattaa huomioida työnantajaohjeistuksessa.

LOJALITEETTI:

Sosiaalisen median keskustelut aiheuttavat tunteita ja vaikuttavat tunteisiin. Ärtymyksen hetkellä ei kannata aktivoitua sosiaalisessa mediassa ja eripuraisuudet hoidetaan muualla kuin siellä. Viestinnän tulee olla työnantajan edun mukaista ja toimit työnantajan käyntikorttina.

TYÖPAIKKA:

Työnantajaohjeistuksessa määritellään tarkemmin, miten somen käyttöä tai sisällön luomista voi tehdä työpaikalla ja työvuoron aikana. Yleisesti sisällön tekeminen ei saa häiritä tai työ- tai asumisrauhaa, muuta toimintaa tai aiheuttaa työturvallisuuskysymyksiä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Ruotsalainen yhteiskunta perustuu vahvasti lainsäädännön kautta yksilön ilmaisu- ja sananvapauteen. Ruotsalainen työlainsäädäntö taas korostaa näytettyä työntekijän oikeuksien kautta. Erityisesti ruotsalaisessa työkuulttuurissa ohjeistukset näkyvät arjessa ja ellei ohjeistusta ole, sitä mahdollisesti pyydetään työntekijän tai työsuojeluvaltuutetun toimesta. Työnantajan tulee tulkitä lakia velvollisuus olettan kautta. Ohjeistuksia laatiessa organisaation erityishuomio liiketoiminta pohjaisiin arvoihin. Johtamisen kannalta erityistä huomiota tulee kiinnittää suunnitelmalliseen perehdyttämiseen.

Ohjeistuksesta riippuen niissä yhdistyy useita osa-alueita. Ohjeistukset ovat riskienhallintaa ja johtamista sekä niiden tarkoituksena on painottaa tai täsmentää jotakin. Ohjeistuksen taustalla on tavallisesti lakeja, joka välillisesti tai välittömästi velvoittavat työnantajaa tai työntekijää. Organisaation ohjeistukset ovat osa liiketoimintaa ja niiden tarkoitus on tuoda ilmi, miten johto haluaa organisaatiossa henkilökunnan toimivan. Toiminta näkyy suoraan organisaation työnantajakuvana ja aktiivisena toimintana riskienhallinnallisesta otteesta.

Sosiaalinen media on tänä päivänä organisaatioille kuin ihmisillekin luonnollinen viestintä- ja kommunikointipaikka osana arkea ja työn tekemistä. Asiakkaat kuin työntekijätkin ovat siellä. Positiivisen mielikuvan jakamisen aktivoimiseksi sosiaalisen median ohjeet pienentävät mahdollista maineriskiä. Sosiaalisen median kanavissa ruotsalaisen organisaation on syytä laatia ja ottaa ne osaksi uuden työntekijän perehdytystä. Uudesta ohjeistuksesta tiedottaminen ja esittäminen jo olemassa oleville työntekijöille, on yhtä tärkeää kuin uusien työntekijöiden perehdyttäminen.

Sosiaalisen median arkipäiväisyys ei liiketoiminnassa näyttäydy yhtä helposti toteutettavalta kuin henkilökohtaisessa elämässä. Organisaation näkyvyyden ja positiivisen mielikuvan vuoksi, sosiaalisen median kanaviin liittyminen ja niiden ylläpito vaativat suunnitelmallisuutta digimarkkinointistrategian muodossa. Se on osa liiketoiminnan markkinointisuunnitelmaa. Somesuunnitelmassa määritellään millaista sisältöä milläkin alustalla julkaistaan ja millä tiheydellä ja mihin ajankohtaan, jotta se vastaisi asetettuun tavoitteeseen. Suunnitelmassa huomioidaan kirjoitustyyli, hashtagien käyttö sekä kuvien visuaalisuus.

Pätevän kaksikielisen henkilökunnan rekrytoinnin haastavuus on todellista. Duunitorin Suomessa teettämän kansallisen rekrytointitutkimuksen tulokset osoittavat, että tutkimukseen osallistuneista noin 30 % haki yli 10 työpaikkaa kuukaudessa. Parhaimmiksi työnhaun sosiaalisen median kanaviksi osallistujat nimesivät Instagramin, Facebookin sekä LinkedIn. Työnhaun suurimmiksi esteiksi tutkimuksessa nousivat työpaikan sijainti, liian pieni palkka ja työnantaja ei vakuuttanut hakijaa. Työnhakija haluaa saada tietoa muun muassa rekrytointiprosessin kulusta, työtehtävistä ja työn tavoitteista, työpaikan

kulttuurista ja palkkahaitarista. Hyvä perehdytys uudessa työpaikassa koetaan tärkeimmäksi asiaksi rekrytoinnissa. Tutkimukseen osallistui yli 3600 ihmistä. (Kansallinen rekrytointitutkimus 2023.)

Suomikodilla on edessä vielä iso työ implementoidessa someopas osaksi organisaation prosesseja ja rutiineja. Vaikutuksen ulottuessa muun muassa uuden työntekijän perehdyttämiseen, päivän rutiineihin ja mahdollisesti vastuualueiden uudelleen organisoimiseksi. Näiden asioiden ollessa edessä someoppaan työnantajaohjeistus tulee tarkentumaan ja muokkaantumaan, jolloin vaikutukset tulevat näyttäytymään muuallakin riskienhallinnassa.

Someoppaan uutuusarvosta kertoo se, että se on Suomikodin ensimmäinen ja siksi myös merkityksellinen organisaatiolle. Sosiaalinen media ja riskienhallinta ovat organisaatioille tärkeitä ja ajankohtaisia aiheita. Tuotettu someopas itsessään ei ole niinkään ajankohtainen, koska yleisesti organisaatioilla on jo pitkään ollut someoppaita. Someoppaan soveltuvuusalue eli yleistettävyyys on laaja, koska sen pääotsikot sopivat sovellettavaksi muihin ruotsalaisiin vanhainkoteihin sellaisenaan. Työnantajaohjeistusta eli sisältösivua muokkaamalla someopas soveltuu muihinkin ruotsalaisiin organisaatioihin.

Opinnäytetyön tekemisen koin erittäin opettavaisena prosessina. Sain tutustua ja opin lisää ruotsalaisesta lainsäädännöstä ja sen hakemisesta. Riskienhallinta kuuluu tradenomiopintojen ammattiosaamiseen, joten koin sen liittämisen luonnollisena osana opinnäytetyöhön. Riskienhallinta on laaja kokonaisuus ja siitä löytyi yhteys tähän opinnäytetyöhön. Opinnäytetyön prosessin aikana kohtasin ajanhallinta ja -käytöllisiä ongelmia. Työn tekemiseen suunniteltu ja varattu aika, jäi liian lyhyeksi. Käytännössä työ tehtiin noin 2 kuukaudessa. Muita haasteita, joita koin olivat materiaalin saaminen ja hankkiminen Suomesta. Sähköiset kirjat eivät aina toimineet, joten jouduin tästä syystä turvautumaan joissakin lähteissä samaan, mutta vanhempaan painokseen. Vietin Suomessa muutaman viikon, joka edisti työtäni, kun kirjastopalvelut olivat saatavilla. Siitä huolimatta jouduin korvaamaan lähteitä toissijaisilla, kun suunnittelemani lähteet olivat varattu. Nämä seikat hidastivat kirjoittamista ja vaikuttivat lopputulokseen.

Tutkimusmenetelmänä konstruktivisen tutkimuksen koin itselleni mielekkääksi ja parhaaksi vaihtoehdoksi tätä opinnäytetyötä varten. Aineiston hankinta menetelmänä havainnointi on itselleni luontevaa ja tässä tutkimuksessa se antoi arvokasta taustatietoa. Toisin tässä prosessia tekisin useitakin asioita ja niiden lähtökohtana olisi työn tekemiselle riittävän ajan varaaminen. Konstruktivinen menetelmä on mielestäni vaativa, jota en alussa osannut arvioida suhteessa aikatauluun. Työn teorian rajaamisen osaan tämän prosessin jälkeen huomattavasti paremmin sekä tiedän tutkimuskysymysten merkityksen aiheen ja teorian rajaamisessa.

Someoppaan tuottaminen ja tekeminen Canva-ohjelmalla toi virkistävää vaihtelua kirjoittamiseen. Someoppaan sisältöön olen erittäin tyytyväinen. Se on lisäksi yleistettävissä pienin muutoksin. Someoppaan visuaalinen toteutus ei ole mielestäni valmis, mutta sitä työestetään vielä yhdessä kohdeorganisaation kanssa. Työn luovutus on sovittu tammikuulle 2024. Tähän mennessä saamani palaute on ollut hyvää ja työtä edistävää.

Tämän työn jälkeen kehittämisehdotukset kohdistan Suomikodin somesuunnitelman tekemiseen, joka tukee rekrytointia ja lisää näkyvyyttä sosiaalisissa medioissa. Toinen kehittämisehdotus koskee implementointisuunnitelmaa nyt tehdylle someoppaalle. Vinkkini sosiaaliseen mediaan Suomikodille ovat LinkedInin käyttöönotto rekrytoinnissa. Somesisällöksi ehdotan helposti toteutettavat, lyhyet haastattelut kohdistuen henkilökuntaan tai asiakkaisiin. Suosittehlen Suomikodille valokuvapankin keräämistä, joka mahdollistaa helpot ja nopeatkin julkaisut sosiaalisen median kanavissa.

LÄHTEET

2023 Global Digital Report. 2023. Viitattu 17.12. 2023. <https://www.meltwater.com/en/global-digital-trends>

Brottsbalk 1962-12-21:700 (BrB)

Ilmonen, I., Kallio, J., Koskinen, J. & Rajamäki, M. 2022. Johda riskejä – käytännön opas yrityksen riskienhallintaan. 4. päivitetty painos. Helsinki: Finva. Viitattu 7.12.2023. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-7285-36-7>

Jämställdhetsmyndigheten www-sivut. 2023. Viitattu 1.12.2023 <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/>

Järvinen, R. 2018. Riskitietoisuus johtamiseen liittyvässä päätöksenteossa. Teoksessa A. Ahteensivu, L. Koskinen, J. Kulmala & P. Havakka (toim.) Riskienhallinnan ajankohtaisia teemoja. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 45–74.

Kansallinen rekrytointi tutkimus 2023. Viitattu 18.12.2023 <https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus>

Komulainen, M. 2023. Menesty digimarkkinoinnilla 2.0. 3. uud.p. Helsinki: Kauppakamari

Kortesuo, K. 2018. Sano se someksi (1+2=3): Sosiaalisen median suuri laskuoppi. Helsinki: Kauppakamari

Koskinen, L. 2018. Riskienhallinta ja tietämyksen tasot. Teoksessa A. Ahteensivu, L. Koskinen, J. Kulmala & P. Havakka (toim.) Riskienhallinnan ajankohtaisia teemoja. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 11–28.

Kungörelse om beslutad ny regeringsform 1974-02-28:152. (RF)

Kuusela, H. & Ollikainen, R. 2009. Riskit ja riskienhallinta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print.

Lag om medbestämmande i arbetslivet 1976-06-10:580 (MBL)

Lag om nationella minoriteter och minoritetsspråk 2009-06-11:724. (Minoritetslagen)

Lewis, R. D. 2006. When cultures collide: Leading across cultures. 3rd ed. Boston (MA): Nicholas Brealey. Viitattu 17.11.2023. <http://www.utntyh.com/wp-content/uploads/2011/11/When-Cultures-Collide.pdf>

Offentlighets- och sekretesslag 2009-05-20:400. (OSL)

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Patientsäkerhetslag 2010-06-17:659. (PSL)

Pyykölä, M. 2023. Ulla sai paikan suomenkielisellä osastolla vanhustenkodissa – ”Olen oikein tyytyväinen”. Viitattu 5.12.2023. <https://sverigesradio.se/artikel/ulla-sai-paikan-suomenkielisella-osastolla-vanhustenkodissa-olen-oikein-tyytyvainen>

Rautanen, K. 2011. Aineettomien riskien hallinta johdon työkaluna. Helsinki: WSOYpro Oy.

Regeringen www-sivut. 2023. Viitattu 9.11.2023. <https://www.regeringen.se/>

Riksdagen www-sivut. 2023. Viitattu 9.11.2023. <https://www.riksdagen.se/>

Socialtjänstlag 2001-06-07:453. (SoL)

Successionsordning 1810-09-26:0926 (SO)

Suomen riskienhallintayhdistys www-sivut. 2023. Viitattu 13.12.2023. <https://pk-rh.fi/>

Suomikoti www-sivut. 2023. Viitattu 19.11.2023. <https://suomikoti.se/sv-sv/>

Sweden www-sivut. 2023. Viitattu 11.11.2023. <https://sweden.se>

Tryckfrihetsförordning 1949-04-05:105 (TF)

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991417203605968?sid=3385622185>


Vuonokari, K. 2023. Norrtälje rikkoo lakia – ”Suomenkielistä vanhustenhoitoa ei ole edes tarjottu”. Viitattu 5.12.2023. <https://sverigesradio.se/artikel/norrtalje-rikkoo-lakia-suomenkielista-vanhustenhoitoa-ei-ole-edes-tarjottu>

Yttrandefrihetsgrundlag 1991-11-14:1469 (YGL)

LIITE 1: ESIMERKKI ETUSIVUSTA 1-OSIO



LIITE 2: ESIMERKKI SISÄLTÖSIVUSTA 2-OSIO



LUVAT

Tähän osioon kirjataan kaikki lait,
jotka määrittelevät sometoimintaa.

Patientsäkerhetslag 2010-06-17:659 (PSL)

Työntekijä ei saa julkaista
mitään ilman potilaan lupaa.

Tähän kirjataan, mistä löytyy
ajankohtainen lista julkaisuluvan
antaneista asiakkaista

Huomioi asiakaskunta ja hienovaraisuus.
Kysy lupa vielä erikseen kuvaustilanteessa.