

Sosiaalialan ammattilaisten näkemyksiä
työnsä vaikutuksista ja tiedolla
johtamisesta Päijät-Hämeen
hyvinvointialueella
Tutkimusraportti

Tekijät: Anna Vihervaara, Taina Louko ja Aino Akinyemi

Ohjaaja: Minna Veistilä

Käytäntötutkimus SOSM-ST421

Helsingin yliopisto

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	4
2. Tutkimus käytäntötutkimuksena.....	5
3. Tutkimuksen toimintaympäristö.....	7
4. Tutkimuskysymykset, keskeiset käsitteet ja teoreettinen tausta.....	9
4.1 Keskeiset käsitteet.....	9
4.2 Arkivaikuttavuuden neljä tasoa.....	11
4.2.1 Osaaminen.....	11
4.2.2 Näyttöön perustuva toiminta.....	12
4.2.3 Suoriutuminen/toiminnan dokumentaatio.....	13
4.2.4 Vertaiskehittäminen.....	14
5. Aikaisempi tutkimus.....	15
6. Tutkimusaineistojen ja analyysitapojen esittely.....	17
7. Tutkimuseettiset kysymykset.....	18
8. Tutkimustulokset ja analyysi.....	18
8.1 Työntekijöiden tekemä arviointi ja käytettävät mittarit.....	19
8.2 Työntekijöiden kokemat tietopuutokset työnsä vaikutusten arvioimiseksi.....	21
8.3 Vaikuttavuus ja tiedolla johtaminen.....	24
8.4 Arkivaikuttavuuden neljä tasoa sosiaalialan työssä.....	25
8.4.1 Sosiaalialan osaaminen tulee esille vaikutusten arvioinnin kautta.....	26
8.4.2. Näyttöön perustuva toiminta vaatii tiedolla johtamista toteutuakseen.....	28
8.4.3. Systemaattinen tiedon kerääminen on edellytys suoriutumiselle.....	29
8.4.4 Asiakastyön dokumentointi ei vielä päädy vertaiskehittämiseen.....	32
9. Johtopäätökset.....	33
Lähteet.....	37

Kuviot

Kuvio 1. Arkivaikuttavuuden edistämisen neljä tasoa	10
Kuvio 2. Mittarien käyttöaste	18
Kuvio 3. Käytössä olevat mittarit	19
Kuvio 4. Tiedon riittävyys vaikutusten arvioimiseksi	20
Kuvio 5. Työntekijöiden tietopuutokset vaikutuksen arvioinnissa	22
Kuvio 6. Vaikutusten arvioinnin haasteet	22

1. Johdanto

Vaikuttavuuden arviointi sosiaalityössä on tärkeää kolmesta syystä: se on lakisääteistä, sen avulla pystytään maksimoimaan sosiaalityön toivotut vaikutukset ja minimoimaan ei toivotut vaikutukset. Vaikuttavuustutkimus on myös edellytys näyttöön perustuvan sosiaalityön edistämiseksi. (Aaltio & Kannasoja 2024, s. 230.) Vaikuttavuuteen ja vaikutuksiin sekä niiden arviointiin kohdentuvaa käytäntötutkimusta tarvitaan juuri nyt erityisen paljon, kun esimerkiksi sote-uudistuksen tavoitteet ohjaavat palveluja uudistumaan ja vahvistamaan tietoperustaa (Pohjola & Satka 2022, s. 292). Tässä käytäntötutkimuksessa perehdytään Päijät-Hämeen hyvinvointialueen sosiaalialan työntekijöiden näkemyksiin työnsä vaikutuksista ja tiedolla johtamisesta. Tavoitteena on luoda tilannekuvaa ja tarjota tutkimuksen pohjalta esille tulleiden seikkojen valossa eväitä kehittää vaikuttavaa sosiaalityötä hyvinvointialueella.

Sosiaalihuoltolain (L1301/2014, 15 §) mukaan sosiaalityön toteutumista ja vaikuttavuutta tulee seurata. Vaikuttavuuteen liittyvät kysymykset ovat myös osa rakenteellista sosiaalityötä. Sosiaalihuoltolain 7§ mukaan sosiaalityössä rakenteellisen sosiaalityön avulla on huolehdittava sosiaalista hyvinvointia ja sosiaalisia ongelmia koskevan tiedon välittymisestä ja sosiaalihuollon asiantuntemuksen hyödyntämisestä hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Rakenteelliseen sosiaalityöhön kuuluu sosiaalihuollon asiakastyöhön perustuva tiedon tuottaminen asiakkaiden tarpeista ja niiden yhteiskunnallisista yhteyksistä sekä tarpeisiin vastaavien sosiaalipalvelujen ja muun sosiaalihuollon vaikutuksista.

Sosiaali- ja terveysministeriön kansallisessa palvelureformissa tavoitteena on sekä lainsäädännön kautta uudistaa sosiaali- ja terveydenhuollon sisältöjä että ohjata niitä vastaamaan nykyisiä sote-rakenteita ja sosiaali- ja terveyspalvelu-uudistuksen tavoitteita, joita ovat muun muassa ennaltaehkäisy vahvistaminen, palvelujen integraatio, saatavuuden ja jatkuvuuden parantaminen sekä vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden lisääminen. Myös toimintatapoja halutaan ministeriössä tehostaa ja uudistaa. (STM 2025.) Vuonna 2023 voimaan tullut sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistus tavoittelee sosiaali- ja terveyserojen kaventamista, palveluiden parempaa yhteensovittamista, yhdenvertaisuutta ja saatavuuden parantamista (Satka & Pohjola 2022, s. 289).

Vaikka vaikuttavuustutkimus on yleistynyt vasta viime vuosina, on vaikuttavuus sosiaalialalla ollut näkyvämminkin esillä viime aikoina (Aaltio & Kannasoja 2025, s. 229). Sosiaalityön kehittämiskeskustelussa puhutaan keskeisesti tietoperustan vahvistamisesta ja näyttöön perustuvasta sosiaalityöstä. Satka ja Pohjola (2022, s. 292) nostavat esille tarpeen eräänlaiselle

käypä sosiaalityön käytännöille osana näyttöön perustuvaa sosiaalityötä, millä he viittaavat systemaattiseen tiedontuotantoon. Näyttöön perustuva sosiaalityö ei kuitenkaan ole yksiselitteinen ratkaisu. Aaltion ja Kannasojan (2024, s. 240) mukaan näyttöön perustuvaa ideaa on pidetty yksinkertaistavana ja jäykkänä. Yksi vaikuttavuustutkimuksen ongelmista on se, että se perustuu suurelta osin terveydenhuollon tutkimuskirjallisuuteen ja se on määritelmällisesti ja mittaamisen osalta epätasällista ja siksi sen arvo jää helposti pieneksi (Pekkola ym. 2025, s. 10).

Vaikuttavuustutkimuksen puute on johtanut siihen, että ei ole aina selvää missä määrin palveluilla saadaan aikaan niitä vaikutuksia, joita niillä tavoitellaan ja kuinka vaikuttavia palvelut todellisuudessa ovat (Aaltio & Kannasoja 2024, 229). Päijät-Hämeen hyvinvointialue haluaa vahvistaa sosiaalityön tietoperustaa sekä kehittää sosiaalityön vaikuttavuutta ja ymmärtää millaisia haasteita vaikuttavuuden arviointiin liittyy. Tämän käytäntötutkimuksen on tarkoitus tukea osaltaan tätä tavoitetta. Tutkimuksessa kartoitetaan sosiaalialan työntekijöiden näkemyksiä työnsä vaikutuksista, joita on kerätty kyselyn avulla.

2. Tutkimus käytäntötutkimuksena

Sosiaalityön käytäntötutkimuksen tietotarpeet kumpuavat lähtökohtaisesti aina asiantuntijoiden tai asiakkaiden toiminnasta ja huolenaiheista (Satka ym. 2016, s. 9). Tutkimuskontekstina tässä tutkimuksessa on koko Päijät-Hämeen hyvinvointialueen sosiaalihuollon kenttä ja se toteutetaan yhteistyössä Helsingin yliopiston maisterivaiheen opiskelijoiden kanssa. Tutkimuksen aihe ja aineisto on lähtöisin Päijät-Hämeen hyvinvointialueen tutkimus, kehittämis- ja innovaatioyksiköltä. Tutkimuskysymyksen tarkempi asettelu on tutkimuksen toteuttajien määrittelemä.

Sosiaalityön erityspiirteiden huomiointia ei voi tehdä ilman sosiaalialalla työskenteleviä työntekijöitä. Siksi vaikuttavuuden tarkastelussa tai sen pohjalta tehtävässä kehittämistyössä on tärkeä ymmärtää alalla työskentelevien käsityksiä työstään. Sen lisäksi, että käytännötoimijat ovat tutkimuksen tiedon tuottajia on myös tärkeää, että tutkimuksen tulokset palautetaan työyhteisöön, sillä toimijoiden vahva osallisuus siirtää toimiviksi havaitut tulokset nopeasti käytäntöön (Satka ym. 2016, s. 11).

Kompleksisessa hyvinvointialueen kontekstissa tarvitaan tietoa käytäntöjen kehittämisen tueksi. Hyvinvointialueella on monia eri näkemyksiä siitä, miten sosiaalipalvelut ja prosessit tulisi järjestää ja miten niitä tulisi kehittää. Siksi keskeinen kysymys kehittämisessä liittyykin

siihen mikä tieto on merkittävää ja tuottaa aitoa yhteistyötä eri toimijoiden kesken. (Lindqvist & Rosengren 2016, s. 289.) Tässä käytäntötutkimuksessa perehdytään sosiaalialalla työskentelevien näkemyksiin työnsä vaikutusten seuraamisesta ja arvioimisesta sekä tiedolla johtamisesta, Sosiaalialan tiekartta 2025-kyselyn avulla. Tutkimuksessa kartoitetaan vaikuttavuuteen ja vaikuttavuuden mittaamiseen liittyviä tietopuutoksia ja haasteita. Työntekijöiden näkemysten merkitystä ei voi liiaksi korostaa, sillä juuri he toteuttavat konkreettista asiakastyötä. Tutkimuksen teoreettisena viitekehys on arkivaikuttavuus, mikä istuukin käytäntötutkimukseen, sillä Malmivaaran (2023, s. 435) mukaan viitekehys on käyttökelpoinen, kun sosiaali- ja terveydenhuollossa pyritään optimoimaan arjen toimintaa ja sen kautta lisäämään sosiaali- ja terveydenhuollon yhdenvertaisuutta, vaikuttavuutta, turvallisuutta ja kustannusvaikuttavuutta alueellisesti ja kansallisesti.

Sauraman ja Julkusen mukaan (2009, s. 299–300) eri toimijoiden yhteistyön voi nähdä yhteisenä ymmärryksenä sosiaalisesta todellisuudesta, mikä rakentaa siltaa asiantuntijakulttuurin ja arkielämän välillä, mikä puolestaan rikastuttaa ja haastaa kunkin osapuolen näkökulmia. Käytäntötutkimuksessa oleellista on, että se koskettaa henkilökohtaisesti siihen osallistuvia toimijoita ja siksi se on sidottu käytäntöjen kehittämiseen, sosiaalityön näkyväksi tekemiseen, uudelleen käsitteellistämiseen, yhteisölliseen työskentelyyn sekä sosiaalialan etiikkaan (Saurama & Julkunen 2009, s. 304–305). Onkin keskeistä, että tämän tutkimuksen tuottamaa tietoa pohditaan yhteisesti eri toimijoiden kesken ja arvioidaan mitä tieto merkitsee Päijät-Hämeen hyvinvointialueen sosiaalihuollon kontekstissa.

Tämän tutkimuksen tulokset on esitelty työyhteisön edustajalle Helsingin yliopiston järjestämässä posterinäyttelyssä. Hyvinvointialue saa myös käsillä olevan raportin käyttöönsä. Työyhteisön edustajan kanssa on sovittu, että tutkimuksen tekijät esittelevät tutkimuksen tuloksia sosiaalialan johdon kanssa pidettävässä ”mittarityöpajassa”, kevään 2026 aikana. Työpajassa laaditaan sosiaalialan ”mittarisuunnitelmaa” vuosille 2026–2027. Toiveena on lisäksi, että tutkimuksesta heränneet kehittämistarpeet ja ajatukset jäisivät elämään Päijät-Hämeen hyvinvointialueen sosiaalihuollon kehittämistyössä muutenkin.

3. Tutkimuksen toimintaympäristö

Päijät-Hämeen hyvinvointialueeseen kuuluvat Lahti, Hollola, Heinola, Orimattila, Asikkala, Iitti, Kärkölä, Sysmä, Padasjoki ja Hartola. Sosiaali- ja terveydenhuollon yhteensovittamista, kehittämistä ja yhteistyötä varten on muodostettu valtakunnallisesti viisi yhteistyöaluetta (YTA-alueet). Päijät-Häme kuuluu eteläiseen yhteistoiminta-alueeseen. (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2022a, s. 4.) Päijät-Hämeen hyvinvointialueen tehtävänä on strategian mukaan varmistaa asiakkaille tasalaatuiset, yhdenvertaiset ja oikea-aikaiset sosiaali-, terveys- ja pelastuspalvelut (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2025a).

Alueella on yli 200 000 asukasta, joita palvelee yli 8 000 ammattilaista. Sen toimialoja ovat terveys- ja sairaanhoitopalvelut, perhe- ja sosiaalipalvelut, ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus, pelastustoimen palvelut sekä tukipalvelut. Perhe- ja sosiaalipalvelujen toimialalla työskenteli vuonna 2023 yhteensä 2003 työntekijää. (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2025a.) Tämä tutkimus tarkastelee pääosin perhe- ja sosiaalipalvelujen toimialaa, johon kuuluvat lapsiperheiden palvelut, työikäisten palvelut ja sosiaalihuollon päivystyspalvelut, psykososiaaliset palvelut ja vammaispalvelut. Lisäksi aineistossa on vastauksia ikääntyneiden palvelut -toimialalla työskenteleviltä. Perhe- ja sosiaalipalvelujen toimialan tehtävänä on edistää hyvinvointia, terveyttä ja osallisuutta tuen ja hoidon tarpeisiin perustuvilla vaikuttavilla palveluilla ja suunnitelmallisella yhteistyöllä kuntien, järjestöjen ja muiden yhteistyötahojen kanssa. (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2025a.) Päijät-Hämeen hyvinvointialueella on haastava taloustilanne sillä vuoden 2024 tilinpäätöksen mukaan tilikauden tulos on lähes 44 miljoonaa euroa alijäämäinen (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2025b).

Päijät-Hämeen hyvinvointialueen toiminta perustuu hyvinvointialueen strategiaan. Tutkimuksen tekemisen hetkellä hyvinvointialue on hyväksymässä uutta strategiaa valtuustokaudelle 2025–2029, mutta valtuustokauden 2022–2025 strategia on ollut voimassa tutkimuksen aineistona toimineen kyselyn vastausten keräämisen aikaan. Strategian avulla kuvataan alueen päämäärää, tahtotilaa ja identiteettiä. Alueen visio on hyvinvoivat asukkaat turvallisessa, elinvoimaisessa ja uudistuvassa Päijät-Hämeessä. Arvopohjana ovat luottamus, rohkeus, välittäminen ja oikeudenmukaisuus. (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2022a, s. 6–7.) Alue kuvaa missiokseen päijäthämäläisten hyvinvoinnin tukemisen ja laadukkaiden palvelujen järjestämisen, vastuullisesti ja joustavasti (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2022a, s. 16).

Strategian kolme päätavoitetta ovat vaikuttavat, kustannustehokkaat ja saavutettavat palvelut sekä erinomainen asiakaskokemus, saavutettu asema alan parhaana julkisena työpaikkana sekä

luottamuksen avulla rakennettu, sujuva yhteistyö alueen kuntien, yhteisöjen ja valtionhallinnon kanssa – asukkaiden parhaaksi. Strategiassa todetaan, että alueen haasteina ovat muun muassa ikääntyvä väestö, haastava sosioekonominen tilanne, henkilöstön saamisen vaikeudet sekä lainsäädännön useat muutokset. (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2022a, s. 9.) Alueella sosiaaliset ongelmat liittyvät erityisesti aikuisväestön ja nuorten mielenterveyden ja päihteidenkäytön haasteisiin. Lastensuojeluilmoituksia Päijät-Hämeessä tehdään enemmän verrattuna maan keskiarvoon. Alueen työttömyys on monimuotoista ja pienituloisuus varsin yleistä. Lisäksi moni nuori on syrjäytymisvaarassa. (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2022b, s. 6.)

Hyvinvointialueen strategiaa tarkempi ohjaus Päijät-Hämeessä tulee palvelustrategiasta. Palvelustrategian tarkoituksena on muodostaa yhteensovitettuja palvelukokonaisuuksia tavoitteenaan asiakkaille mahdollisimman yhtenäiset palvelupolut. Resurssit kohdennetaan sen perusteella minkälaiset toiminnot ovat vaikuttavimpia. (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2022b, s. 3.)

4. Tutkimuskysymykset, keskeiset käsitteet ja teoreettinen tausta

Tässä tutkimuksessa selvitetään Päijät-Hämeen hyvinvointialueen sosiaalialalla työskentelevien työntekijöiden näkemyksiä työnsä vaikutuksista sekä vaikutusten arvioimisen edellytyksistä.

Tutkimuskysymykset ovat: 1) Miten sosiaalialan työntekijät seuraavat oman työnsä vaikutuksia? 2) Miten vaikutusten arviointia ja tiedolla johtamista tulisi kyselyn vastausten perusteella kehittää?

Keskeiset käsitteet ovat vaikuttavuus, vaikutukset, tiedolla johtaminen sekä arkivaikuttavuus. Tutkimusaineistoa peilataan arkivaikuttavuuden neljään eri tasoon: Osaamiseen, näyttöön perustuvaan toimintaan, suoriutumiseen sekä vertaiskehittämiseen.

4.1 Keskeiset käsitteet

Vaikuttavuus on käsite, joka voidaan ymmärtää sosiaalityön interventiolla aikaan saatuna muutoksena asiakkaan olosuhteissa (Aaltio & Kannasoja 2024, s. 231). Interventiolla tarkoitetaan sosiaalipalveluiden työmenetelmiä, tukimuotoja ja toimenpiteitä, joiden avulla puututaan vaikeaan tilanteeseen sen parantamiseksi (Ristolainen 2022, s. 23; Aaltio & Kannasoja 2024, s. 230). Malmivaara ja Schmidt, (2022, s. 44) luokittelevat myös yksittäisen palvelun, työtavan, asiakastapaamisen ja palvelukokonaisuuden interventioksi. Ristolainen (2022, s. 23–25) kiteyttää, että sosiaalihuollossa interventioiden avulla pyritään edistämään, ylläpitämään ja lisäämään hyvinvointia. Vaikuttavuutta arvioidaan suhteessa siihen, miten interventio onnistuu tässä tavoitteessa. Tärkeää on myös varmistaa interventioiden toimivuus sekä se, että interventiot vaikuttavat siten kuin on ajateltu. Vaikuttavuus osoitetaan Aaltion ja Kannasojan (2024, s. 232) mukaan tutkimusnäytön avulla havaitusta muutoksesta siten, että voidaan osoittaa, että muutos on saatu aikaan kyseisellä interventiolla.

Tässä tutkimuksessa vaikuttavuus nähdään vaikutusketjuna (IOOI), jossa panos (input) tuottaa tulosta (output), joka puolestaan johtaa vaikutuksiin (outcome), mikä tuottaa vaikuttavuutta (impact). Vaikutusketjussa lopullinen vaikuttavuus ymmärretään yhteiskunnallisena hyötynä ja tämä tavoite määrittää sen mitä ketjun muut osat pitävät sisällään. Vaikuttavuuden voidaan siis ajatella koskevan pitkäkestoisempaa ja pysyvämpää muutosta, kun taas **vaikutukset** koskevat lyhyemmän aikavälin muutoksia. Vaikutukset liittyvät ihmisen käytöksen

muutoksiin, intervention suoraan haittaan tai hyötyyn asiakkaalle tai rakenteita koskevaan konkreettiseen muutokseen. (Heliskoski ym. 2018, s. 5–6; Heikkilä & Jääskeläinen 2025, s. 49.) Tässä tutkimuksessa työntekijöiltä on kysytty nimenomaan työn vaikutuksista asiakkaan elämään, mikä taas liitetään laajemmin koko organisaation tuottamaan yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen tarjottujen palvelujen ja interventioiden avulla.

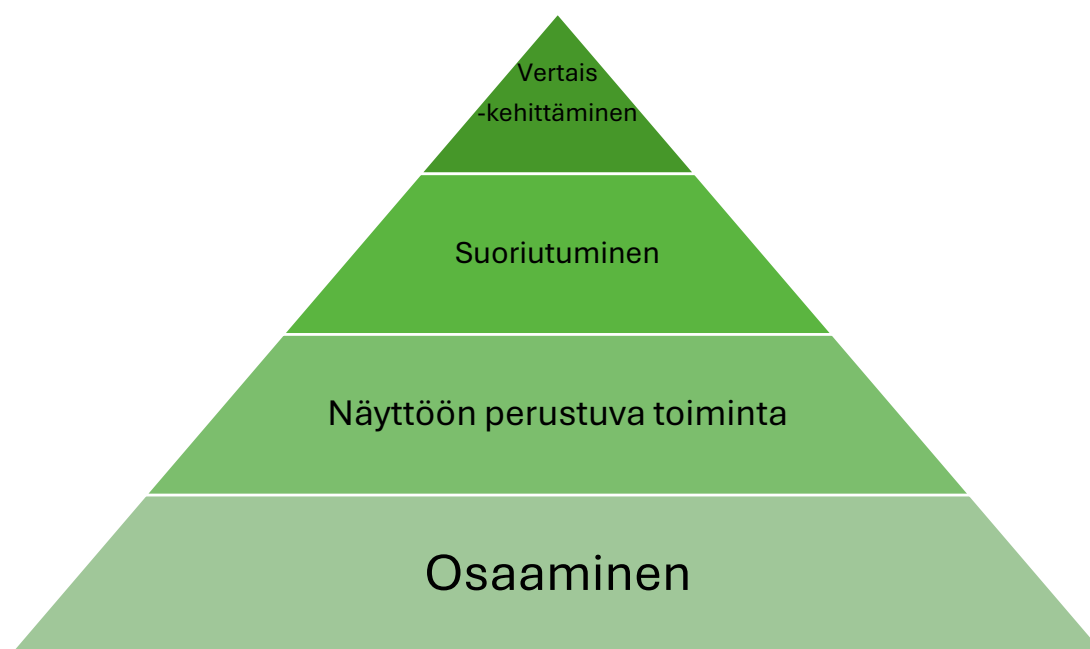
Jotta kyetään tekemään työtä vaikuttavasti, on sosiaalityön tietoperustan vahvistaminen tarpeen ja tietojohdaminen olennaista. Listenmaa (2023, s. 46) jakaa tietojohdamisen tiedon johtamiseen ja **tiedolla johtamiseen**. Tiedon johtaminen pitää sisällään organisaatiolle olennaisen tiedon teknisen tuottamisen, hallinnon ja jakamisen organisaation päätöksentekijöiden hyödynnettäväksi. Tiedolla johtaminen taas merkitsee saatavilla olevan tiedon tehokasta hyödyntämistä mahdollistaen organisaation menestyksen paremman johtamisen kautta. Tässä tutkimuksessa paneudutaan nimenomaan tiedolla johtamisen näkökulmaan, sen ollessa oleellinen osa vaikuttavan työn toteuttamista organisaatiossa.

Vaikuttavuustieto on tiedolla johtamisen väline (Miettinen ym. 2020). Tiedolla johtamisen avulla pyritään hallitsemaan sekä tiedon puutteesta johtuvia tietoaukkoja että organisaation kohtaamaa mahdollista tietotulvaa, sekä toimintaympäristön monimutkaisuutta (Jalonen 2015). Tiedolla johtamisen yksi tärkeimmistä tehtävistä onkin tietomäärän tiivistäminen niin, että organisaation ja sen toimijoiden huomio kiinnittyy organisaation tavoitteiden kannalta oleellisiin asioihin (Listenmaa 2023, s. 59). Johtamisen avulla vaikuttavuuden käsite tehdään konkreettiseksi toimenpiteiden, käytäntöjen, palvelumallien ja resurssien kautta (Laihonen ym. 2024).

Arkivaikuttavuus on vaikuttavuuden alakäsite (Malmivaara & Schmidt 2022, s. 30). Sillä tarkoitetaan tiedon ja osaamisen hyödyntämistä arjen olosuhteissa (Pitkänen ym. 2020, s. 18). Arkivaikuttavuus viittaa siis vaikuttavuuteen sosiaalihuollon arjessa (Malmivaara & Schmidt 2022, s. 25–26). Koska tässä tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden näkemyksiä työnsä vaikutuksista ja sitä millaisia tietotarpeita vaikutusten seuraamisessa ja arvioinnissa esiintyy, kehystää arkivaikuttavuuden käsite hyvin tutkimuksen kohteena olevia tarkastelun kohteita. Arkivaikuttavuus-käsite yhdistää vaikuttavuuden tarkastelun ja tiedolla johtamisen, jota tarvitaan arkisessa työssä mahdollisimman vaikuttavan tuloksen aikaansaamiseksi.

4.2 Arkivaikuttavuuden neljä tasoa

Arkivaikuttavuuden edistäminen tapahtuu neljällä tasolla ja sitä kuvataan pyramidina: Osaaminen, näyttöön perustuva toiminta (alun perin näyttöön perustuva lääketiede), suoriutuminen ja vertaiskehittäminen. Kaikki neljä tasoa ovat riippuvaisia toisistaan. (Malmivaara 2023, s. 434–435.)



Kuvio 1 Arkivaikuttavuuden edistämisen neljä tasoa (Malmivaara 2023)

Oleellista arkivaikuttavuuden kannalta on, että asiakastyössä vaikuttavuutta ei tuota yksittäiset interventiot, vaan asiakastyön kokonaisuus, johon kuuluu mahdollisesti useita sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia sekä asiakkaan lähiverkosto. Arkivaikuttavuuden voi nähdä lisääntyvän kumulatiivisesti vuorovaikutustilanteissa. (Malmivaara 2023, s. 436–438.)

4.2.1 Osaaminen

Osaaminen nähdään vaikuttavuuden, turvallisuuden ja kustannusvaikuttavuuden perustana ja kaikkein tärkeimpänä tasona (Malmivaara 2023, s. 435). Sosiaalialalla työskentelee eri ammattiryhmiä: Sosiaalityöntekijöitä, sosionomeja, lähihoitajia sekä muita ammattilaisia. Sosiaalityön osaaminen voidaan jakaa kompetensseihin, jotka sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto (2025) on määritellyt: Eettisen osaamisen, asiakastyön osaamisen, sosiaalialan palvelujärjestelmän osaamisen, kriittisen ja osallisuutta edistävän yhteiskuntaosaamisen, tutkimuksellisen kehittämis- ja innovaatio-osaamisen sekä yhteistyö-,

johtamis- ja yrittäjyysosaamisen. Malmivaaran (2023, s. 437) mukaan oman alan asiaosaamisen lisäksi keskeistä on myös vuorovaikutusosaaminen.

Eri osa-alueiden osaamisen välityksellä sosiaalityön ammattilaiset kykenevät tuottamaan lisäarvoa eli hyötyä asiakkaille. Malmivaara ja Schmidt (2022, s. 43–45) toteavatkin, että osaaminen ja sen lisääminen ja ylläpitäminen tulisi olla sote-palveluiden tarjoajien yksi tärkeimmistä tehtävistä. Malmivaara ja Schmidt tuovat myös esiin, että osaamisen vaikutus arkivaikuttavuudelle on todettu tutkimusten perusteella olevan suuri. Osaaminen ja sitä kautta asiakkaan kokemat työn vaikutukset vaihtelevat suuresti yksittäisten kokeneidenkin työntekijöiden välillä.

Sosiaalihuollon arvo tuotetaan ammattilaisten ja asiakkaiden välisessä vuorovaikutuksessa. Esimiesten tehtävänä on optimoida sosiaalihuollon työntekijöiden mahdollisuudet tuottaa arvoa asiakkaille. (Malmivaara & Schmidt 2022, s. 235–238.) Käytännön arjessa eri ammattiryhmät tarvitsevat ja hyödyntävät eri kompetensseja eri työtehtävien ja tilanteiden mukaan. Vaikuttavuustiedon kerääminen ja hyödyntäminen istuu luonnollisena osana sosiaalityön koulutuksen tuomaa osaamista. Koulutus tuottaa laaja-alaisen tuntemuksen yksilön, perheen, yhteisöjen ja yhteiskunnan tasolla tehtävään asiakas- ja asiantuntijatyöhön, perustuen akateemisen tutkimustiedon hyödyntämiseen ja tuottamiseen sekä sen kriittiseen ja moninäkökulmaiseen ajatteluun. (Lähteinen ym. 2017, s. 13.)

4.2.2 Näyttöön perustuva toiminta

Näyttöön perustuvalla toiminnalla tarkoitetaan ajankohtaista tieteellistä tutkimusta jokapäiväisten päätösten tueksi asiakastyössä (Malmivaara 2023, s. 435). Ajantasainen tieteelliseen näyttöön perustuva toiminta tukee työntekijöiden päätöksentekoa sekä työnteon vaikuttavuutta (Malmivaara & Schmidt 2022, s. 46–47). Pohjolan ja Satkan (2022, s. 292) mukaan yksi keskeinen sosiaalialan kehittämisen kohde on tieteellisen tutkimustiedon vahvistaminen. Se edellyttää yhä parempaa työn teoreettista hallintaa, systeemistä arviointia käytännöistä sekä tietoa vaikuttavuudesta. Joensuun ym. (2025, s. 394) mukaan tutkimukseen perustuva tietopohja ei kumuloidu vielä tehokkaasti sillä kehittämistoimia toteutetaan ja kuvataan liian vaihtelevasti.

Näyttöön perustuva toiminta on parhaan saatavilla olevan näytön harkittua käyttöä asiakastyön päätöksenteossa (Sackett ym. 1996, s. 312). Siinä yhdistyvät paras saatavilla oleva tieto ja ajantasainen tutkimusnäyttö, asiakkaan omat arvot ja näkemykset, ammattilaisen asiantuntijuus

ja ammatillinen kokemus sekä konteksti eli toimintaympäristö ja olosuhteet (Miettinen ym. 2022, s. 127).

Näyttöön perustuva sosiaalityö ei rajoitu siihen, että hyödynnetään tutkimusta käytännön työhön, vaan tärkeää on myös työn arviointi sekä kriittinen arviointi käytettävissä olevista menetelmistä (Raunio 2010, s. 393). Ammatilaisen kokemuksella tarkoitetaan taitoa ja harkintakykyä, jonka asiakastyön ammattilaiset hankkivat käytännön kokemuksen kautta. Tutkimusnäytöllä viitataan puolestaan relevanttiin tutkimukseen, jonka avulla saadaan muun muassa tietoa interventioiden vaikuttavuudesta. Asiakastyön kokemuksen, asiakkaan osallisuuden ja ulkoisen näytön yhdistäminen on oleellista, sillä parhainkaan näyttö ei pysty kertomaan sopiiko interventio juuri käsillä olevaan tilanteeseen. Ulkoinen näyttö puolestaan ohjaa pysymään kiinni ajankohtaisessa tutkimuksessa. (Sackett ym. 1996, s. 312–313.) Päätöksenteko arjessa edellyttää ennen kaikkea kykyä arvioida vaikuttavuustutkimuksen luotettavuutta ja soveltuvuutta tehtävään työhön. Samalla on siedettävä tiedon luotettavuuden ja soveltuvuuden epävarmuutta käytännön työssä. (Malmivaara 2023, s. 430.)

4.2.3 Suoriutuminen/toiminnan dokumentaatio

Suoriutumisella viitataan työn tulosten dokumentointiin (Malmivaara 2023, s. 435). Se pitää sisällään arjen toiminnan ja tehtyjen interventioiden dokumentoinnin yksittäisen asiakkaan tasolla (Malmivaara & Schmidt 2022, s. 241). Lisäksi se kattaa palveluiden vaikuttavuuden, turvallisuuden, saatavuuden, laadukkuuden, yhdenvertaisuuden sekä kustannusvaikuttavuuden (Malmivaara & Schmidt 2022, s. 48–53).

Vaikuttavuuden arviointi tulee tehdä aina myös yksilön tasolla (Pitkänen ym. 2020, s. 104). Vaikuttavuustieto pohjautuu aina yksilötason tietoihin, jotka yhdistellään suuremmiksi kokonaisuuksiksi (aggregoidaan), jonka jälkeen syntynyttä tietoa voidaan hyödyntää johtamisessa (Pitkänen ym. 2020, s. 19). Sosiaalityössä oleellista on kuitenkin nähdä yksilö suhteessa yhteiskuntaan. Suomalaisen yhteiskunnan haasteena on Kivipellon ja Kotirannan (2014, s. 172) mukaan se, että yhteiskunnallisia ongelmia yritetään ratkaista yksilötasolla. Tämän osalta tarvitaan vielä ajattelutavan muutosta, jotta yksilön ongelmien sijaan kyetään vaikuttamaan myös ongelmia tuottaviin rakenteisiin.

Vaikuttavuutta ja vaikutuksia voidaan mitata eri mittareilla ja eri näkökulmista organisaation tai ammatilaisen informaatiotarpeiden mukaan. Huomiota on enenevässä määrin alettu kiinnittämään mittaamisen laaja-alaisuuteen sekä asiakasnäkökulman huomioimiseen. Asiakkaiden esiin nostamat asiakaskokemus- ja vaikuttavuustiedot koetaan tärkeinä ja

kaivataan uusia tapoja kerätä ja käyttää näitä tietoja digitalisaatiota hyödyntäen. Vaikuttavuuden osalta hankalampia mitattavia ovat asiakkaat, joilla on monta samanaikaista ongelmaa sekä jatkuvat palvelutarpeet. Ennaltaehkäisevien palveluiden osalta ongelmaksi muodostuu vaikuttavuuden todentaminen. (Pitkänen ym. 2020, s. 19–20.)

Suoriutumisen mittaaminen mahdollistaa kuitenkin asiakkaiden paremman auttamisen (Malmivaara & Schmidt 2022, s. 56–57). Pitkäsen ym. (2020, s. 11–12) mukaan sote-palveluiden vaikuttavuuden mittarit tulee aina määritellä asiakassegmenttikohtaisesti. Vaikuttavuuden mittaamisen tulisi lisäksi perustua jatkuvaan palautejärjestelmään. Mittaamista tulisi siis jatkuvasti kehittää uusien tietojen myötä. Mittareita ja tavoitteita tulisi myös tarvittaessa tarkentaa ja muokata saadun palautteen perusteella.

4.2.4 Vertaiskehittäminen

Kolmion kärkenä olevalla vertaiskehittämisellä tarkoitetaan muilta samanlaisten ihmisryhmien kanssa työskenteleviltä oppimista ja kehittämistä. Vertaiskehittämisellä tarkoitetaan sitä, että arkityössä dokumentoituja tietoja hyödynnetään vertaisarvioinnissa ja -kehittämisessä. On oleellista päättää mihin vaikuttavuuskysymykseen halutaan tietoa ja sen jälkeen haetaan tämän tueksi tutkimus- ja arviointimenetelmät, jotta saadaan vastauksia. (Malmivaara 2023, s. 430–435.)

Pitkäsen ym. (2020, s. 104–105) mukaan kansallisella tasolla tulisi määritellä yhtenevät asiakasryhmät ja vaikuttavuuden mittaamistavat tulisi standardisoida näissä asiakasryhmissä. Lisäksi vaikuttavuustiedon julkaisemista tulisi lisätä. Kansainvälinen vertailtavuus olisi myös hyvä huomioida kehittämistyössä. Vaikuttavuustiedon julkaiseminen taas kannustaa toimijoita jatkuvaan toiminnan kehittämiseen.

Sosiaalialan työntekijöillä on usein annettavaa koko sote-yhteistyön tiedontuotantoon. Sosiaalialan vahvuuksiin kuuluu muun muassa kyky reflektiiviseen ajatteluun sosiaalisista ongelmista sekä kyky tuoda asiakasnäkökulmaa esille. Sosiaalialan osaamisen avulla kyetään laajentamaan näkökulmaa yksiulotteisesta medikalisoinnista tai ongelmien yksilöllistämisestä, sillä sosiaalityön tiedonintressien olennaisena osana on ymmärtää yksilötasolla ilmenevien elämäntilanteiden haasteet ja ongelmat yksilöä laajemmin, rakenteellisina kokonaisuuksina. (Pohjola & Satka 2022, s. 293.)

5. Aikaisempi tutkimus

Tampereen yliopistossa on tehty tutkimusta vaikuttavuuden johtamisen mekanismeista. Laadullisen asiakirja-analyysin perusteella vaikuttavaa toimintaa tavoitteleva työskentely hyvinvointialueella edellyttää arviointia ja mittaamista, tiedolla johtamista ja vaikuttavuuden kollektiivista merkityksellistämistä työyhteisössä. Analyysi korostaa, että on tärkeää pohtia, miten vaikuttavuustutkimuksen tulokset muutetaan työyhteisössä konkreettiseksi toiminnaksi. (Laihonen ym. 2024, s. 87–88.)

Metteri ym. (2025) ovat tutkineet psykiatrian sosiaalityön vaikuttavuuteen liittyviä tekijöitä työntekijöiden ja psykiatriassa hoidossa olevien potilaiden näkökulmasta. Tutkimuksessa yhteiskuntaa tarkeasteltiin sosiaalisen kiihtyvyyden viitekehystä, mikä viittaa siihen, että yhä lyhyemmässä ajassa odotetaan saatavan yhä enemmän aikaan. Tämä näkyi esimerkiksi siten, että suorituskykyä tehostetaan vähentämällä yksittäisiin työsuorituksiin käytettyä aikaa, mikä on usein ammattilaisten eetoksen vastaista, kun erityisesti psykiatrian sosiaalityössä olennaista on suhdeperustainen, kehollinen ja kommunikatiivinen työskentely. Tutkimuksen tulosten perusteella havaittiin, että vaikuttavan psykiatrisen sosiaalityön perustana on muun muassa taidot organisaation sisällä sekä suhdeperustaisen työn taidot. Asiakkaan ja työntekijän välinen suhde nähtiin yhtä tärkeänä kuin tuki arjen asioiden järjestelmissä. Potilaat kertoivat toivovansa, että suhde työntekijän kanssa olisi pidempikestoinen. Luottamus ja kuulluksi tuleminen olivat keskeisiä tekijöitä suhdeperustaisen työskentelyn onnistumisessa ja ne nähtiin tärkeinä osina psykiatrian sosiaalityön vaikuttavuutta. Tutkimus osoitti, että vaikuttavaa sosiaalityötä on vaikea saada aikaan olosuhteissa, joissa on saatava nopeasti aikaan määrällisiä tuloksia. Kiihtyvyys ja suorituspainet työelämässä haittasivat suhdeperustaista työtettä. (Metteri 2025, s. 290–299.)

Aikuissosiaalityössä on tehty vuosina 2018–2019 osallistavan sosiaaliturvan tutkimusta AVAIN-mittarin käytöstä. Työskentelyn menetelminä oli tapauskohtainen arviointi: keskustelut ja suunnitelman tekeminen asiakkaan kanssa. Siinä asetettiin asiakkaan kanssa erilaisia positiivisia tavoitteita ja selvitettiin tavoitteiden toteutumista. Tavoitteet liittyivät toimeentuloon, talouden hallintaan, työkyvyn, mielenterveyden ja tulevaisuusmielikuvan parantamiseen. Näiden mittarien avulla todennettiin aikuissosiaalityön vaikuttavuutta. Asiakas ja työntekijä tekivät tavoitteista arvioinnin. Asiakkaan motivaatio, perhesuhteisiin liittyvät tekijät ja palvelujen saanti tukivat parhaiten tavoitteiden saavuttamisessa. Tutkimuksessa todettiin, että sosiaalityön välillisen luonteen takia vaikuttavuutta ei voitu tutkia suorina syy-

seuraussuhteina. Sen sijaan tulee korostaa mekanismien merkitystä tavoitteiden saavuttamisessa. Hankalimmin mittari tavoitti rakenteellisia tekijöitä. Haasteena oli saada tietoa sellaisen sosiaalityön vaikuttavuudesta, josta ei tehdä sosiaalihuoltolain mukaista asiakassuunnitelmaa. Sosiaalityön uusiin asiakasrakenteisiin onkin lisätty AVAIN-mittarin sisältöjen mukaista vaikuttavuuden arviointia. (Matthies ym. 2021, s. 244–246, s. 248–249.) Myös aiempien Suomessa tehtyjen tutkimusten perusteella vaikuttaa siltä, että aikuissosiaalityössä vaikuttavuutta lisäävät tekijät näyttäytyvät suhdeperustaisessa työskentelyssä, sekä asiakkaan ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa (Matthies ym. 2021, s. 190).

Lisäksi tutkimushankkeita on meneillään parhaillaan. Tällä hetkellä on käynnissä esimerkiksi Jyväskylän yliopiston ja Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteistyönä toteuttama Efecto2030-hanke, jossa tutkitaan vaikuttavuutta. Tutkimuksessa on tarkoituksena selvittää, millaista tietoa sosiaalityön vaikuttavuudesta tuotetaan, miten sitä käytetään ja millaista tietoa tarvittaisiin lisää. Hankkeessa tutkitaan myös mitä haasteita vaikuttavuuteen liittyvän tiedon hankkimiseen ja hyödyntämiseen liittyy. (Kivipelto & Elovainio 2025.)

6. Tutkimusaineistojen ja analyysitapojen esittely

Päijät-Hämeen hyvinvointialueelta toimitettiin valmis tutkimusaineisto tutkimuksen toteuttajille sähköisessä muodossa, tutkimusluvan varmistuttua. Hyvinvointialue oli kerännyt vastaukset aineistona toimineeseen Sosiaalialan tiekartta 2025-kyselyyn aikaisemmin vuonna 2025. Vastauksia saatiin yhteensä 103. Vastaajat olivat lastensuojelun, perhesosiaalityön, psykiatrian, vammaispalveluiden, ikääntyvien, ja työikäisten parissa työskenteleviltä ammattilaisilta, sekä kuraattoripalveluiden että psykososiaalisten palveluiden ammattilaisilta.

Kyselyaineistossa sosiaalialan työntekijät olivat kuvanneet laajasti työtehtäviään ja niiden kehittämistarpeita, mutta tässä käytäntötutkimuksessa keskitymme nimenomaan kyselyn vastauksiin, joissa käsitellään työn vaikutuksia, vaikuttavuutta ja tiedolla johtamista. Niitä olivat seuraavat kysymykset: 1) Miten arvioit työsi vaikutuksia (millaisia mittareita käytät)? 2) Millaista tietoa puuttuu? Tai millaisia haasteita työn vaikutusten arviointiin liittyy? 3) Onko sinulla käytettävissä riittävästi tietoa, jotta pystyt arvioimaan työsi vaikutuksia? 4) Mitä muuta haluaisit sanoa sosiaalityön vaikuttavuudesta tai tiedolla johtamisesta?

Kyselylinkkiä oli lähetetty kohdennetusti perhe- ja sosiaalipalvelujen ja ikääntyneiden palvelujen työntekijöille tavoitteena, että vastauksia saataisiin erityisesti sosiaalityöntekijöiltä ja sosiaaliohjaajilta, jotka toimivat omatyöntekijöinä sekä koulukuraattoreilta. Linkkiä jaettiin myös palveluyksiköiden Teams-alustalla, jossa on myös muita ammattiryhmiä ja sitä oli mahdollista jakaa myös muuten. Ei ole tietoa, kuinka moni on lopulta saanut linkin, mutta vastausten perusteella suurin osa vastaajista kuuluu varsinaiseen kohderyhmään.

Tämän käytäntötutkimuksen toteuttivat kolme Helsingin yliopiston maisterivaiheen sosiaalityön opiskelijaa. Jokainen tutkija valitsi yhden tai kaksi kyselyssä esitetyistä kysymyksistä ja niiden vastauksista. Osa tutkimuksen toteuttajista värikoodasi löydetty teemat ja muodosti näistä kategorioita. Kaikki vastaukset analysoitiin ja raportoitiin ensin aineistolähtöisesti. Tämän jälkeen kaikkien tutkimuksen toteuttajien analyysit yhdistettiin yhdeksi kokonaisuudeksi peilaten tuloksia teorialähtöisesti arkivaikuttavuuden neljään tasoon.

7. Tutkimuseettiset kysymykset

Tutkimusaineistona oli Päijät-Hämeen hyvinvointialueen tekemä Sosiaalityön Tiekartta 2025 -kysely. Aineisto oli kerätty sähköisessä muodossa ja sen vastaukset luovutettiin tutkimuksen tekijöille samoin sähköisesti. Tutkimuslupa myönnettiin tutkimussuunnitelman perusteella määräajaksi 9.9.2025-5.2.2026. Tutkimuslupa edellytti, että huomiota on kiinnitettävä vastaajien anonymiteettiin, salassapitovelvollisuuksiin, aineiston tietoturvalliseen käsittelyyn ja tieteen eettisiä ohjeita tuli noudattaa. Tutkijat ovat velvollisia myös toimittamaan tutkimuksesta tulleiden julkaisujen kopiot tai muun kirjallisen selvityksen tutkimuksen tuloksista. Tutkimuksen tekijät tuhoavat omilta laitteiltaan luvanvaraisen materiaalin tutkimusraportin julkaisemisen jälkeen.

Työntekijöille tehdyn kyselyn tulokset olivat jo lähtökohtaisesti anonymoimattomia. Vastaustiedoista ei paljastunut myöskään asiakkaita koskevia tietoja. Joistakin yksiköistä vastausmäärä oli niin pieni, että se saattoi vaikuttaa vastaajien anonymiteettiin. Tällöin arvioitiin kysymyskohtaisesti, voitiinko eritellä taustatieto anonymiteetin kärsimättä. Pienet vastausmäärät häivytettiin muut-kategorian alle.

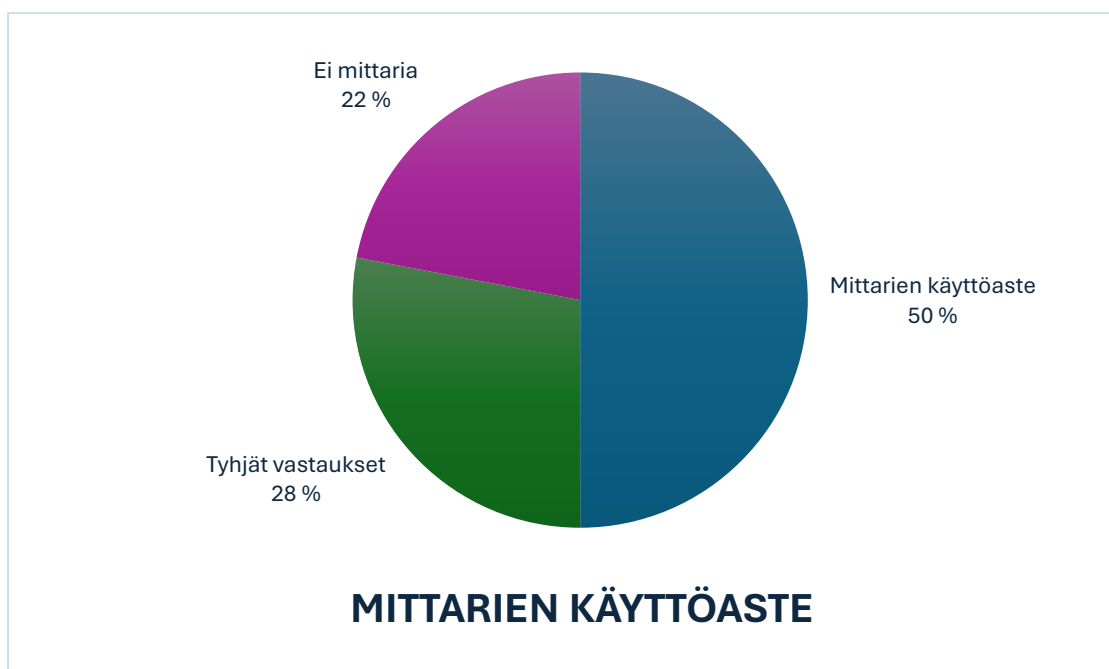
8. Tutkimustulokset ja analyysi

Tuloksissa on raportoitu ne teemat ja kategoriat, jotka ovat nousseet esille kyselyaineiston vastauksista. Kysymyksiä oli yhteensä neljä, joista kolme oli avoimia kysymyksiä ja yksi suljettu kysymys. Vastaajien määrä vaihteli kysymysten välillä.

Yhteensä koko Sosiaalityön tiekartta 2025-kyselyssä vastaajia oli 103. Vastaajista isoin osa työskenteli sosiaalityöntekijänä (n=35) tai sosiaalihoitajana (n=29). Vastaajissa oli lisäksi kuraattoreita (n=16), esihenkilöitä (n=9) sekä muissa tehtävissä toimivia (n=14). Muut ryhmään kuuluivat muun muassa kehittämistehtävissä olevat ja perhetyöntekijät.

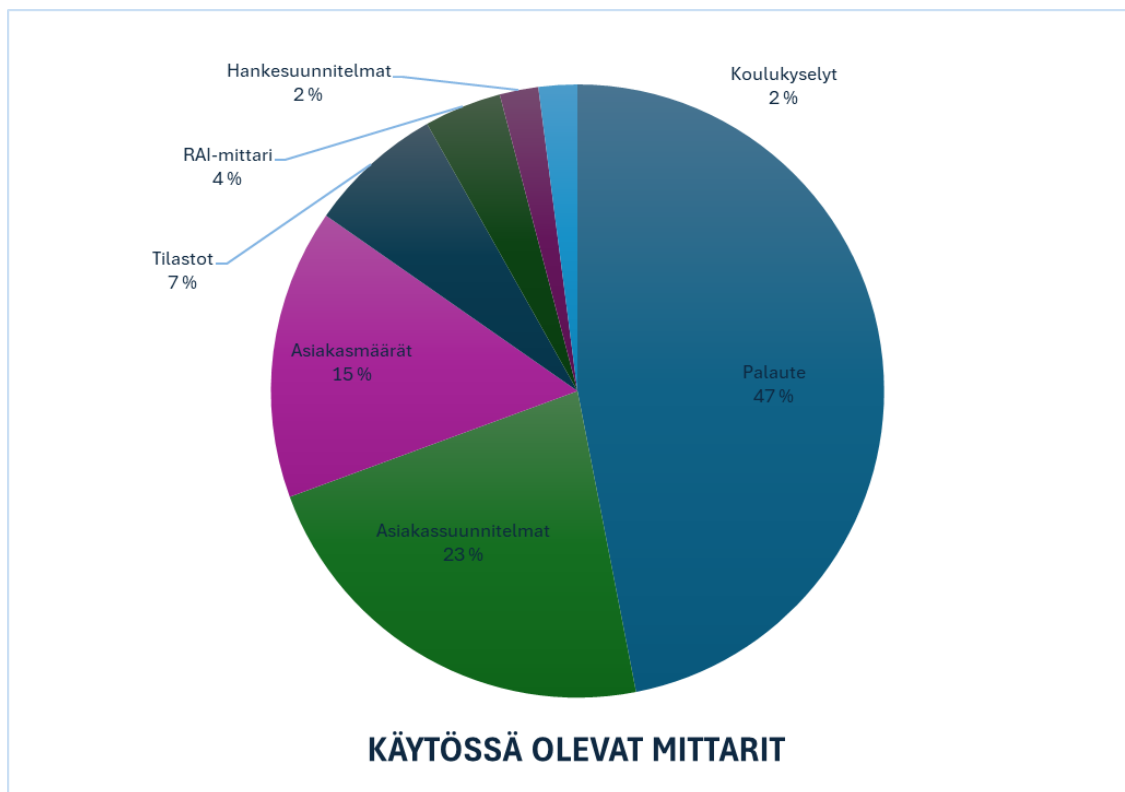
Vastaajia oli lähes kaksista sosiaalihuollon palvelutehtävistä. Työikäisten palveluista n=25, lastensuojelusta n=21, opiskeluhuoltopalveluista n=19, perhesosiaalityöstä n=12, ikäihmisten palveluista n=9, vammaispalveluista n=6, sekä muista työtehtävistä n=11. Ryhmään muut sisältyvät muun muassa kehittämistehtävissä olevia sekä ne työtehtävät, jossa vastauksia tuli alle viideltä henkilöltä, anonymiteetin varmistamiseksi.

8.1 Työntekijöiden tekemä arviointi ja käytettävät mittarit



Kuvio 2 Mittarien käyttöaste

Työntekijöistä 51 vastasi tähän kysymykseen (50 %). Kysymykseen vastanneiden keskuudessa vastausten perusteella saatu mittareiden käyttöaste oli 50 %. Kyselyn kysymysten asettelussa ei määritelty, mitä mittareilla tarkoitetaan. Saattaa olla, että toiset mielsivät esimerkiksi asiakaspalautteen mittariksi. Muutamissa vastauksissa nousi esiin, että esihenkilöillä oli mittarit käytössä ja joskus työntekijät saivat heiltä muun muassa tilastotietoa.



Kuvio 3 Käytössä olevat mittarit

Työntekijöiden näkemyksien mukaan tärkein mittaristo työn vaikuttavuudelle oli palaute (46 %), pääosa tarkoitti tällä palautetta asiakkailta, mutta osa sai palautetta myös muilta työntekijöiltä. Asiakassuunnitelmat toimivat 22 % mittaristona. Myös asiakasmäärät muodostivat merkittävällä osalla työntekijöistä (15 %) vaikuttavuuden mittarin. Jotkut vastaajat arvioivat, että mikäli asiakas ei palaa palveluihin, on palvelu ollut vaikuttavaa. Toisaalta työntekijät seurasivat myös missä määrin asiakkaat siirtyvät vaativampiin palveluihin. Siirtymämäärien vähyys korreloi sitten palvelun vaikuttavuuden kanssa.

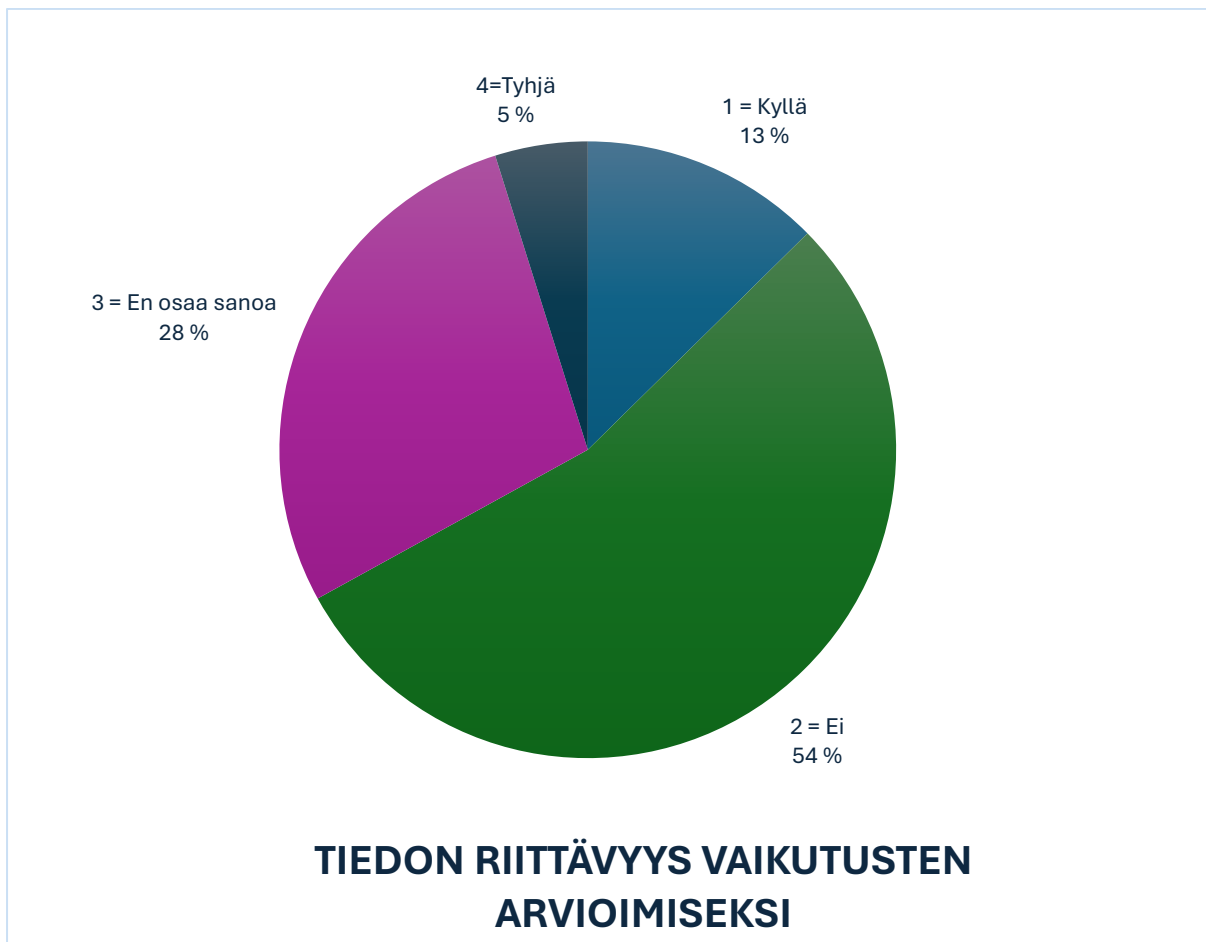
7 % tulkitsi tilastoista työnsä vaikuttavuutta, ja useimmiten tilastot tulivat esihenkilön kautta. Jotkut mainitsivat, että esihenkilö seurasi suoritteita. Näin ollen tieto ei aina siirtynyt esihenkilötasolta työntekijöille. RAI-mittarit näkyivät vanhus- ja vammaispalveluiden työntekijöillä (4 %) ja koulumaailmassa työskentelevillä koulukyselyt (2 %).

Työaloja eroteltaessa perhesosiaalityössä korostui asiakaspalaute (n=2) ja asiakassuunnitelmat (n=2). Vastaajina olivat sosiaalityöntekijät. Lastensuojelun vastauksissa nousi esiin asiakastietojärjestelmän antamat tiedot sekä tilastot (esimerkiksi liittyen huostaanottojen määrään ja vapaaehtoisten/ vastentahtoisten huostaanottojen suhteeseen). Toisaalta lastensuojelun ryhmässä oli useita esihenkilöiden vastauksia. Oppilashuollon kuraattoreiden

vastauksissa näkyi merkitsevästi asiakaspalautteen käyttö (n=7) työn vaikuttavuuden arvioinnin välineenä. Työikäisten palveluissa asiakassuunnitelman merkitys korostui työn vaikuttavuuden arvioinnissa (n=7). Asiakassuunnitelmasta työntekijä pystyi arvioimaan, toteutuivatko tavoitteet, joita työskentelylle asetettiin ja näin arvioimaan työn vaikuttavuutta. Vammaispalveluissa ja ikäihmisten palveluissa useimmat totesivat, ettei mittaristoa ole. Kaksi mainitsi RAI-mittariston.

8.2 Työntekijöiden kokemat tietopuutokset työnsä vaikutusten arvioimiseksi

Kun vastaajilta kysyttiin kokevatko he, että heillä olisi riittävästi tietoa, jotta he pystyisivät arvioimaan työnsä vaikutuksia, vastasi yli puolet (54 %), että tietoa ei ole riittävästi. 28 % vastaajista ei osannut sanoa (n=29) ja tyhjäksi vastauksen jätti 5 % (n=5). 13 % vastaajista arvioi tietoa olevan riittävästi. Vastausprosentti kysymykseen oli 95 %.



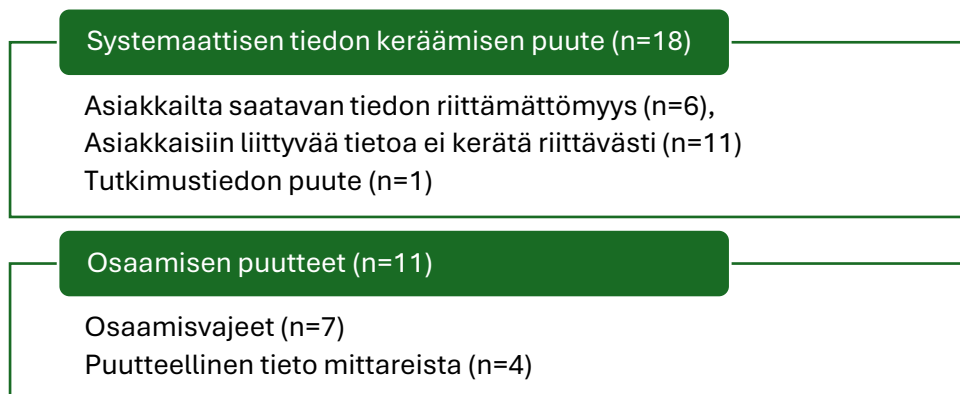
Kuvio 4 Tiedon riittävyys vaikutusten arvioimiseksi

Vastaukset jakautuivat palvelutehtävittäin melko tasaisesti. Vastaajien määrä kuitenkin vaihteli merkittävästi. Vastaajia eri palvelutehtävistä oli 6–25 henkilöä. Myöskään ammattiryhmien välillä ei ollut suurta vaihtelua. Ammattiryhmässä ”muut tehtävät” koettiin tietoa olevan kuitenkin enemmän muihin verrattuna. 28 % tähän palvelutehtävään kuuluvista ammattilaisista koki tietoa olevan riittävästi. Palvelutehtävään kuului sekalaisesti eri työntekijöitä, mutta siihen sisältyi muun muassa hanketyöntekijöitä sekä kehittämistehtävissä olevia työntekijöitä, joilla saattoi olla työnsä luonteen vuoksi keskimääräistä enemmän tietoa vaikutuksista. Ammattiryhmien välillä ei ollut kuitenkaan muuten erityisen suurta vaihtelua. Sosiaalityöntekijöistä 89 % ja sosiaaliohjaajista 83 % koki, että he eivät osanneet sanoa tai eivät kokeneet tietoa olevan riittävästi. Kuraattoreista 65 % ei osannut sanoa tai ei kokenut tietoa olevan riittävästi.

Kun vastaajilta kysyttiin, millaista tietoa heiltä puuttui sekä millaisia haasteita työn vaikutusten arviointiin liittyy, vastasi tähän noin 56 % kaikista kyselyn vastaajista. Loput jättivät vastaamatta tai ilmaisivat, etteivät osanneet vastata. Kyselyssä tiedusteltiin avoimin kysymyksin, millaisia tietopuutoksia he kokivat työssään olevan. Vastaukset tietopuutosten osalta oli jaettavissa kahteen kategoriaan: Systemaattisen tiedon keräämisen puute (n=18) sekä osaamisen puutteet (n=11).

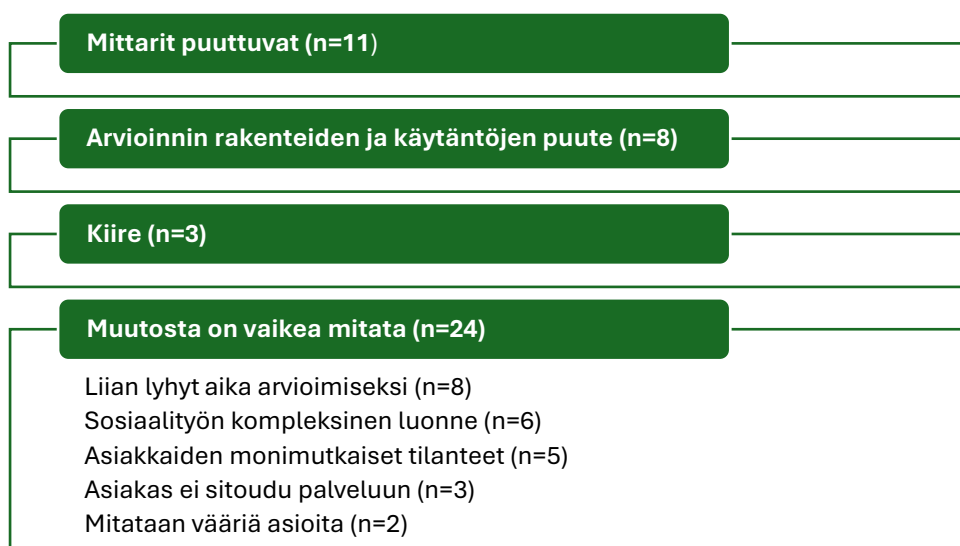
Ensimmäisen pääkategorian (systemaattisen tiedon keräämisen puute) alakategorioina olivat asiakkailta saatavan tiedon riittämättömyys (n=6) eli asiakkaat itse eivät kerro tilanteestaan riittävästi. Toinen kategoria oli asiakkaisiin liittyvää tietoa ei kerätä riittävästi (n=11), millä viitattiin siihen, että organisaation käytössä ei ole järjestelmällistä tapaa kerätä tietoa. Kolmas kategoria oli tutkimustiedon puute (n=1).

Toisen pääkategorian, osaamisen puutteet, alakategorioina olivat arvioinnin osaamisvajeet (n=7) sekä puutteellinen tieto mittareista (n=4)



Kuvio 5 Työntekijöiden tietopuutokset vaikutuksen arvioinnissa

Kyselyssä kysyttiin myös, millaisia haasteita vaikutusten arviointiin liittyy. Vastaukset jakautuivat vastauksissa kolmeen pienempään kategoriaan ja yhteen suurempaan kategoriaan, jolla on viisi alakategoriaa. Kolme pienempää kategoriaa ovat mittarit puuttuvat (n=11), arvioinnin rakenteiden ja käytäntöjen puute (n=8) sekä kiire (n=3). Suurin kategoria oli muutosta on vaikea mitata (n=24). Sen alakategorioita olivat liian lyhyt aika arvioimiseksi (n=8), sosiaalityön kompleksinen luonne (n=6), asiakkaiden monimutkaiset tilanteet (n=5), asiakas ei sitoudu palveluun (n=3) sekä mitataan väärinä asioita (n=2).



Kuvio 6 Vaikutusten arvioinnin haasteet

8.3 Vaikuttavuus ja tiedolla johtaminen

Avoimia vastauksia vaikuttavuudesta ja tiedolla johtamisesta kysytyyn kysymykseen annettiin yhteensä vain 43. Suurimmat vastaajamäärät kysymykseen tulivat lastensuojelusta (n=10) ja työikäisten palveluista (n=7), muista ryhmistä vastaajia oli viisi tai alle.

Suurin osa, 58 % kyselyn vastaajista jätti tämän kohdan lomakkeella tyhjäksi. Kenties tiedolla johtaminen ja vaikuttavuus koettiin vieraisiksi tai vaikeiksi termeiksi, tai niitä ei koettu relevanteiksi tällä hetkellä omassa työssä. Tämän suuntaisia vastauksia ainakin paljon annettiin. Useassa vastauksessa todettiin, ettei vaikuttavuus ja tiedolla johtaminen näy oman työn arjessa. Muuten vastaukset olivat melko yksittäisiä. Alla joitakin esimerkkejä annetuista vastauksista liittyen vaikuttavuuteen ja tiedolla johtamiseen ja vastaajien esiin ottamista kyseisiin käsitteisiin liittyvistä asioista, ongelmista ja kritiikistä.

Eräs vastaaja myönsi vastauksessaan suoraan, ettei tiedä mitä tiedolla johtaminen tarkoittaa.

“En tiedä vaikuttavuudesta enkä tiedä mitä tarkoittaa tiedolla johtaminen?”

Käsitteiden vieraus ja vaikeus tuotiin myös toisessa vastauksessa esiin.

“Hienoa, että näitä asioita nostetaan nyt esiin. Joskus tuntuu vaan, että käsitteet ovat monille vaikeita. Pitäisi avata selvästi, mitä esimerkiksi vaikuttavuus oikeasti, konkreettisesti on.”

Vaikuttavuus-käsitteen ja tiedolla johtamisen merkityksen avaamisesta johdon lisäksi myös työntekijäportaalle voisi siten olla hyötyä ilmiöiden ymmärryksen lisäämisessä. Vaikuttavuus ei kuitenkaan ole aivan yksinkertainen asia määrittää ja vaikuttavuus-käsitteen ongelmallisuutta onkin tuotu runsaasti esiin myös aikaisemmassa tutkimuksessa (Ristolainen 2022, s. 33) tutkijoiden toimesta, joten ei ole yllättävää, että kyseinen käsite herättää kysymyksiä myös työntekijöiden keskuudessa.

Moni vastaaja koki, ettei vaikuttavuus ja tiedolla johtaminen juuri näy omassa työssä, tai organisaation toiminnassa. Tiedolla johtaminen organisaatiossa myös kyseenalaistettiin.

“Johdetaanko oikeasti tiedolla. Paljon edelleen on autoritääristä johtamista vaikka tieto ohjaa kyllä ihan toisenlaiseen johtamistyyliin.”

“miten se näkyy työssä?”

“Tiedolla johtaminen ei ole vielä johtanut konkreettisiin toimenpiteisiin.”

“Tiedolla johtaminen ei näy perustyössä.”

“Tämä on vielä sanahelinää.”

“Onko meillä tiedolla johtamista?”

“Nämä jäävät arjessa usein syrjään, ainakaan niitä ei huomioida tai tuoda esiin millään tavalla”

Aihe koettiin kuitenkin tärkeäksi. Vaikuttavuuden ja tiedolla johtamisen tärkeys tuotiin selkeästi myös vastauksissa esiin. Myös lisää keskustelua aiheen tiimoilta kaivattiin työyhteisöön, esimerkiksi kehityskeskusteluiden hyödyntämistä ehdotettiin yhtenä kanavana, jossa aihetta voitaisiin yhdessä pohtia.

“kehittämisellä on jo kiire”

“Siitä ei ole riittävästi puhetta eikä tietoa.”

“Tätä olisi hyvä käydä oman esihenkilön kanssa kehityskeskustelussa läpi!”

“Sosiaalityön vaikuttavuudesta pitäisi puhua enemmän ja resurssit pitää olla riittävät, jotta vaikuttavuutta saadaan.”

Asiakastapaamisten määrää ei välttämättä pidetty luotettavana vaikuttavuuden mittarina. Oleellisempina mittarina voisi olla tieto siitä, saako asiakas tarvitsemaansa apua.

“Toisaalta päättäjiä vaikuttaisi enemmän kiinnostavan se, miten monta asiakasta päivän mittaan ehtii tavata kuin se, tuleeko asiakas oikeasti autetuksi.”

Esitettiin siis kritiikkiä sen suhteen, seurataanko johdon toimesta vääriä asioita. Vaikuttavuuden mittaaminen onkin jo todettu sosiaalihuollon alalla haastavaksi, jo aikaisemmassa tutkimuksessa, ja sama toteamus toistui tämän kyselyn vastauksissa. Tämä edellä esitetty epäily johdon toimia kohtaan korostaa aiheesta keskustelun tärkeyden merkitystä työyhteisöissä.

8.4 Arkivaikuttavuuden neljä tasoa sosiaalialan työssä

Tässä osiossa analysoidaan tutkimuksen tuloksia arkivaikuttavuuden neljän tason näkökulmasta. Arkivaikuttavuuden ensimmäisen tason eli osaamisen näkökulmasta voitiin todeta, että sosiaalialan osaaminen saadaan näkyväksi vaikutusten arvioinnin kautta, mutta vaikutusten arvioimiseen liittyvässä osaamisessa on vajeita. Tutkimuksessa ei kuitenkaan ole sinänsä arvioitu työntekijöiden osaamista työn sisällön näkökulmasta. Toisen tason eli

näyttöön perustuvan toiminnan osalta voitiin todeta, että näyttöön perustuva toiminta vaatii tiedolla johtamista toteutuakseen. Kolmanteen tasoon eli suoriutumiseen peilaaminen näytti, että systemaattinen tiedon kerääminen on edellytys suoriutumiselle eli muun muassa palvelujen vaikuttavuuden seurannalle. Neljäs taso eli vertaiskehittäminen osoitti, että asiakastyön dokumentointia ei vielä hyödynnetä vertaiskehittämiseen.

8.4.1 Sosiaalialan osaaminen tulee esille vaikutusten arvioinnin kautta

Sosiaalialan osaamisen kompetensseista muun muassa asiakastyön osaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen sekä tutkimukseen ja kehittämiseen liittyvä osaaminen (Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto 2023) sekä vuorovaikutusosaaminen (Malmivaara 2023, s. 437) ovat vahvasti kytköksissä sosiaalialan vaikuttavuuden edistämiseen sosiaalihuollossa.

Vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että sosiaalialan koulutuksen tuomaa osaamista vaikuttavuustiedon keräämiseen (kts. Lähteinen ym. 2017, s. 13) ei hyödynnetä riittävästi. Vastaajien mukaan heillä ei ole riittävästi tietoa työnsä tulosten arvioimiseen. Tähän tietoon kuuluu sekä asiakkaisiin suoraan liittyvä tieto että tutkimustieto.

Vaikuttavuuden seuraaminen koettiin vaikeaksi. Tuloksista tuli esiin, että vaikuttavuuden arvioinnissa järjestelmällinen mittareiden käyttö on vähäistä ja tietoa niiden käytöstä ei ole riittävästi.

“Minulla ei ole systemaattisessa käytössä mittareita”

”no tietoa ei ole siitä, että mittareita olisi”

Osa toi esille, että mittareita ei sosiaalityössä ole. Ylivoimaisesti eniten mainintoja vaikutusten arvioinnin haasteisiin liittyen nousi esille haasteesta mitata sosiaalityön interventioilla aikaan saatua muutosta eikä sitä pidetty aina edes mahdollisena. Joskus se ajateltiin jonkun muun tehtäväksi. Sosiaalityö nähtiin lisäksi niin kompleksisena, että syy-seurausyhteyttä tuntui olevan vaikea osoittaa intervention ja vaikutuksen välillä. Tämä nostettiin esille myös Matthiesin ym. (2021) tutkimuksessa, jossa todettiin, että sosiaalityön välillisen luonteen takia vaikuttavuutta ei voitu tutkia suorina syy-seuraussuhteina. Samassa tutkimuksessa tuotiin myös esiin, että esimerkiksi ennalta ehkäisevän sosiaalityön vaikuttavuuden mittaaminen voi olla haastavaa, sillä se ei näy välttämättä mittareissa ollenkaan. Sen sijaan tulee korostaa mekanismien merkitystä tavoitteiden saavuttamisessa, joiden avulla toivotut vaikutukset ja intervention vaikuttavuus saavutetaan.

Vaikutusten arviointi nähtiin haasteellisena myös siksi, että sosiaalityössä toimitaan monialaisesti eikä sosiaalityö ole irrallinen osa kokonaisuudesta.

”Vaikutuksen arviointiin liittyviä haasteita on paljon, koska muutosta on vaikea mitata ja todentaa toisin kuin vaikka terveydenhuollossa lääkkeen toimivuutta arvioitaessa”

Pitkäsen ym. (2020, s. 19) mukaan vaikuttavuutta ja vaikutuksia voidaan mitata eri mittareilla ja eri näkökulmista organisaation tai ammattilaisen informaatiotarpeiden mukaan. Tulosten perusteella työntekijöiden näkemys on, että tärkein mittaristo työn vaikuttavuudelle olisi palaute. Pitkäsen ym. (2020, s. 19) mukaan huomiota on enenevässä määrin alettu kiinnittämään mittaamisen laaja-alaisuuteen sekä asiakasnäkökulman huomioimiseen. On kuitenkin hyvä huomata, että vaikka palautteella saadaan asiakkaan ääntä kuuluviin, ei se ole varsinainen mittari vaikutusten seuraamiseen. Palautteella on tarkoitus selvittää sitä, kuinka tyytyväinen asiakas on palveluun. Vaikutuksia mittaamalla selvitetään, millaista muutosta asiakkaan arjessa tapahtuu lyhyellä aikavälillä, intervention seurauksena (Heliskoski ym. 2018, s. 5–6).

Vaikka tutkimuksessa ei arvioitukaan vastaajien sosiaalialan työn sisällön osaamista, tuotiin vastauksissa esiin myös henkilöstön koulutuksen ja tiedon saannin tarve työn suorittamiseen liittyvien aihealueiden suhteen. Lastensuojelusta tuotiin esiin työntekijöiden tarve saada lisää koulutusta palvelutarpeen arviointiin, liittyen perhe-elämän ilmiöiden ymmärtämiseen. Sosiaalityöntekijöiden arvioinnin skaala on erään vastaajan mukaan valtava ja tarvitsee yhtenäistämistä. Erityisesti tutkimus- ja tilastotietoa kaivattiin lisää. Yksi vastaaja toi esiin lastensuojelutyössä esiin tulevat tietopuutokset, jotka vaikeuttavat työn tekoa. Työikäisten palveluiden vastaaja peräänkuulutti tiedolla johtamisen tärkeyttä tasalaatuisen ja tasaveroisen asiakastyön takaamiseksi.

“Minulle henkilökohtaisesti olisi tärkeää, että tiedolla johtamisella voitaisiin aikaan saada mahdollisimman tasalaatuisia ja tasaveroista asiakastyötä. Vaikka meillä on työssä raamit, niin liian usein vastaan tulee asiakkaiden epätasa-arvoinen kohtelu. Tämä ei välttämättä ole tiedostettua, vaan perustuu työntekijöiden omaan etiikkaan ja tapaan tehdä töitä. Asiakkaiden kannalta se voi kuitenkin merkitä, että esimerkiksi hakemuksen päätöksen lopputulema on riippuvainen työntekijästä.”

Vastaajien mukaan olisi myös toivottavaa, että asiakkaan päätös olisi ennakoitavissa, eikä se olisi riippuvainen päätöksen tekijästä. Käytäntöjen yhtenäistäminen lisäisi siten varmasti myös asiakkaiden tasa-arvoisuutta.

Tutkimuksen tulosten perusteella vaikuttavuuskäsite ei vaikuttanut olevan työntekijöiden arjessa vahvasti mukana. Tulos ei kuitenkaan kerro siitä onko työ tosiasiallisesti vaikuttavaa sillä, kuten Malmivaara & Schmidt (2022, s. 43–45) ovat todenneet, vaihtelevat työntekijän ammatillinen osaaminen ja sitä kautta asiakkaan kokemat työn vaikutukset suuresti yksittäisten työntekijöiden välillä. Moni ei myöskään osannut sanoa onko heillä riittävästi tietoa vaikutusten arvioimiseksi, mikä viittaa siihen, että ammattilaiset eivät mahdollisesti tiedä miten vaikutuksia mitattaisiin tai arvioitaisiin. Ammattiosaamisen ollessa keskeistä vaikuttavuuden rakentumisessa tulisi työn vaikutukset pystyä todentamaan myös siksi paremmin, että työntekijöiden osaaminen tulisi paremmin esille.

8.4.2. Näyttöön perustuva toiminta vaatii tiedolla johtamista toteutuakseen

Tutkimustulokset vahvistivat Pohjolan ja Satkan (2022, s. 292) käsitystä siitä, että sosiaalialan keskeinen kehittämisen kohde on tieteellisen tutkimustiedon vahvistaminen. Malmivaaran (2023) määrittelemän arkivaikuttavuuden näyttöön perustuvan toiminnan osa-alueen kehittämistä voisi olla esimerkiksi vertaisarvioitu tutkimus jostakin sosiaalityön temasta. Myös tämän tutkimuksen mukaan kehittämistä kaivattiin erityisesti tiedolla johtamisen näkökulmasta.

Vaikuttavuuden esiin tuomista ja tiedolla johtamista kaivattiin kyselyn vastauksissa lisää. Päätöksenteon ja työn tueksi kaivattiin tutkittua tietoa siitä, mitkä menetelmät toimivat ja oikeasti tuottavat hyötyä asiakkaalle. Tuotiin myös esiin, että vaikuttavuuden ja tiedolla johtamisen tulisi olla osa jokapäiväistä sosiaalityötä.

“Työntekijät ovat kiinnostuneet vaikuttavuudesta, mutta tarvitsevat helppoja ja ketteriä työkaluja todentaakseen sitä.”

Samoilla linjoilla vastaajien kanssa on esimerkiksi myös Ristolainen (2022, s. 26), jonka mielestä palveluiden ja tukitoimien vaikuttavuuden tarkastelu ei kuulu vain tutkijoiden toimenkuvaan, vaan vaikuttavuuteen tulee tarttua myös asiakastyön suorittajatasolla.

Ajantasainen tieto nähtiin tärkeäksi arjen työskentelylle sekä suunniteltaessa ja kehitettäessä sosiaalityötä ja sen johtamista. Eräs vastaaja huomautti hitaiden prosessien takia tiedon ehtivän usein vanhentua ennen kuin tieto saadaan hyötykäyttöön asiakastyössä. Tiedonkäsittelyn prosessien nopeuttaminen olisi siis ilmeisesti toivottavaa. Santalahti (2022, s. 116) nostaa esille, että asiakastietojärjestelmistä ja rakenteisen kirjaamisen kautta olisi mahdollista saada perustietoa asiakkuuksista ja palvelujen käytöstä. Hyvinvointialueet tarvitsevat tämän lisäksi

laajemmin tietoa asukkaiden sosiaalisesta hyvinvoinnista, jota voitaisiin kerätä ja mitata esimerkiksi erilaisista kehittämishankkeista.

Vastaajat toivat vastauksissaan esiin joitakin kehitysehdotuksia liittyen vaikuttavuuteen ja tiedolla johtamiseen. Yksi ehdotus koski eri tietolähteiden monipuolista ja samanaikaista hyödyntämistä. Tiedonlähteinä mainittiin, tutkimukset, selvitykset, tilastot, indikaattorit sekä asiakkaiden ja henkilöstön kokemukset. Eräs vastaaja toi esiin, että tiedolla johtamista tulee kehittää ja sen tulisi muovautua toimiviksi käytännöiksi.

Miettinen ym. (2022) korostaa, että näyttöön perustuva toiminta perustuu neljälle pilarille: Paras saatavilla oleva tieto, asiakkaan omat arvot ja näkemykset, ammattilaisen osaaminen sekä toimintaympäristö ja olosuhteet. Nämä neljä näkökulmaa tulivat esille myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Vastauksissa peräänkuulutettiin keskustelua ja pohdintaa työyhteisössä liittyen palveluihin ja niiden vaikuttavuuteen. Kaivattiin lisää tietoa työn vaikuttavuuden arvioinnista ja tiedolla johtamisesta organisaatioissa. Vastauksissa ehdotettiin, että esihenkilöiden kanssa olisi hyvä yhdessä pohtia, mitä on sosiaalityön palvelu ja mikä siitä tekee vaikuttavaa.

“--Voisimme yhdessä esihenkilöiden kanssa pohtia mitä on sosiaalityön palvelu ja mikä siitä tekee vaikuttavaa?”

Keskustelua kaivattiin siis lisää liittyen siihen, mitä omalla työskentelyllä tavoitellaan ja mihin pyritään. Työyhteisöissä tulisi siis keskustella enemmän siitä, millainen työskentely on vaikuttavaa ja millaisin menetelmin tai interventioin vaikuttavuus voidaan saavuttaa. Työn arjen tulisi vastaajien mukaan myös mahdollistaa tutkimustiedon hyödyntäminen.

“Sosiaalityössä pitäisi olla enemmän tilaa ja aikaa tutkimustiedon hyödyntämiselle työssä.”

8.4.3. Systemaattinen tiedon kerääminen on edellytys suoriutumiselle

Suoriutumisella viitataan palvelujen vaikuttavuuden, saatavuuden, laadukkuuden, yhdenvertaisuuden ja kustannusvaikuttavuuden seurantaan (Malmivaara & Schmidt 2022, s. 48–53). Siksi on tärkeää dokumentoida toimintaa ja tehtyjä interventioita asiakastasolla (Malmivaara & Schmidt 2022, 241). Vastaajat toivat esiin, että tulisi ylläpitää keskustelua kirjatun tiedon roolista ja sen merkityksestä sosiaalityön vaikuttavuudessa. Tuloksissa pidettiin tärkeänä, että asiakkaan ääni kuuluu vahvasti, kun arvioidaan työn vaikutuksia. Tämä ei ole yllättävää ottaen huomioon ammattilaisen ja asiakkaan välisen vuorovaikutuksen merkityksen

sosiaalihuollon arvon tuottamisessa (kts. Malmivaara & Schmidt 2022, s. 235–238). Vastauksissa muistutettiin asiakasnäkökulman systemaattisen hyödyntämisen tärkeydestä. Asiakaskokemusten arvokkuutta vaikuttavuuden arvioimisessa ei erään vastaajan mielestä kuitenkaan ymmärretä.

”Asiakaskokemus ja -ymmärrys on kaiken ytimessä, sillä todennetaan vaikuttavuutta ja saadaan tietoa johtamiseen ja silti sitä ei johdeta tai toteuteta systemaattisesti eikä sen merkitystä ymmärretä syvällisesti.”

Työn dokumentointi näyttäytyy tärkeänä prosessina vaikuttavuuden mittaamisessa. Mittaamisessa on kuitenkin tulosten perusteella paljon määrittelyä “näppituntumalla”, kuten työpäiväkirjojen sekä asiakkaiden siirtymisen tai asiakasmäärien seuraamisella. Vastaajat eivät aina tienneet mitä vaikutusten arvioiminen tarkoittaa. Epävarmuutta liittyi myös siihen mitä tulisi arvioida. Vaikutusten arvioinnin haasteena nähtiin myös resurssien puute, kiire ja paine pysyä annetuissa aikaraameissa, jolloin arvioinnille ei jäänyt riittävästi aikaa.

”Palvelutarpeen arvioinnin työntekijänä aikamääreissä pysymisen paine vaikuttaa siihen, että työn lopputulosta ei juurikaan tule mietittyä, kun pitää lähteä jo seuraavan arvioinnin ”kimppuun””

Sama ilmiö tuli esille Metteri ym. (2025) tutkimuksessa. Suorituskykyä tehostettiin vähentämällä yksittäisiin työsuorituksiin käytettyä aikaa, mikä puolestaan vaikutti vaikuttavuuden kannalta olennaiseen asiakkaan ja työntekijän vuorovaikutussuhteen muodostumiseen.

Tässä tutkimuksessa työntekijät kokivat, että he eivät saa asiakkailta aina riittävästi tietoa heidän tilanteestaan. Asiakkaaseen saatettiin olla yhteydessä kertaluontoisesti eikä sen jälkeen tiedetty mitä hänelle tapahtui. Jos asiakas antoi palautetta, se nähtiin subjektiivisena eikä näin ollen välttämättä kertonut intervention vaikutuksista. Monessa vastauksessa tuotiin esille asiakastyön liian lyhyt aikajänne, jotta vaikutukset pystyttäisiin havaitsemaan. Työn tekemisen tapa saattoi olla lyhytaikaista asiakastyötä, mutta pitkäjänteisyys nähtiin myös sosiaalityön ominaisuutena siten, että vaikutukset näkyivät vasta pitkän ajan jälkeen. Jotkut vastaajista näkivät vaikutusten arvioinnin haasteeksi asiakkaiden monimutkaisten tilanteiden ja yksilöllisen työskentelyn vuoksi. Vastaajat pohtivat myös, miten vaikutuksia arvioidaan, jos asiakas ei sitoudu palveluun.

Monet vastaajat korostivat vaikutusten arvioimisessa asiakassuunnitelmien tärkeyttä. Jotkut vastaajat toivat esiin työn vaikuttavuuden seuraamisen tilastoista, sekä vaativampiin

palveluihin siirtyvien asiakkaiden määristä. Osa vastaajista koki, että sosiaalityössä ei mitata oikeita asioita. Pelkän numeerisen tiedon tarkastelun ei katsottu riittävän sosiaalityön vaikuttavuutta arvioitaessa.

“Määrälliset mittarit, ja muutosta mittaavat mittarit eivät toimi tässä hommassa kuin osittain. On syytä muistaa, että usein vaikuttavaa työtä on myös torjuntavoitto. Jos kalastellaan vain parantuneita lukuja, unohdetaan iso osa työstä jonka tavoite ei välttämättä voi realistisesti olla tilanteen parantuminen vaan romahtamisen estäminen. Sekin on vaikuttavuutta “.

Suoritteet eivät heidän mielestään kerro riittävästi todellisen työn määrästä tai laadusta, vaikka moni mainitsi asiakasmäärän mittarina. Osa vastaajista korosti laadun merkitystä määrän sijaan. Laadun mittareina kyselyssä tuli esiin muun muassa asiakaspalaute ja asiakassuunnitelmien tavoitteiden toteutuminen.

Vaikutusten mittaaminen sekä työn vaikutusten arvioinnin määrä vaihteli työntekijöiden välillä runsaasti. Vastauksissa tuli esiin myös erot työntekijöiden työtavoissa, joka varmasti vaikuttaa myös suoritusten dokumentointiin ja niiden seuraamiseen sekä johtopäätösten tekoon. Pitkäsen ym. (2020, s. 11) mukaan sote-palveluiden vaikuttavuuden mittarit tuleekin aina määritellä asiakassegmentikohtaisesti. Tuloksissa korostui eroja eri sosiaalipalvelujen välillä siinä, miten vaikutuksia mitattiin. Lastensuojelun vastauksissa nousi esimerkiksi esille asiakastietojärjestelmän antamat tiedot sekä tilastot, oppilashuollon kuraattoreiden vastauksissa näkyi asiakaspalautteen käyttö, työikäisten palveluissa asiakassuunnitelman merkitys korostui ja vammaispalveluissa sekä ikäihmisten palveluissa useimmat totesivat, ettei mittaristoa ole. Kaksi mainitsi kuitenkin toimintakykyä arvioivan RAI-mittariston.

Asiakastietojärjestelmän toivottiin auttavan ja tukevan työnteossa, siltä toivottiin selkeyttä ja helppokäyttöisyyttä, jotta tieto olisi helposti löydettävissä ja hyödynnettävissä.

“Tärkeää olisi myös, että asiakastietojärjestelmä tukee työnteoa, on selkeä ja ymmärrettävä sekä työntekijälle että asiakkaalle. Ja että tiedon löytää helposti ja että kokonaisuus on nopeasti hahmotettavissa”

Osa työntekijöistä koki, että tietoa oli, mutta sitä ei voitu hyödyntää vaikutusten arvioinnissa. Myös tietopuutokset käsitteiden suhteen tiedostettiin sekä ongelmia tiedolla johtamisessa tuotiin esiin. Mittaamisen vähyys voi Laihosen ym. (2024, s. 80) näkemyksen mukaan vaikeuttaa työn tavoitteiden määrittelyä. Asiakkaiden esiin nostamat asiakaskokemus- ja vaikuttavuustiedot koetaan Pitkäsen ym. (2020, s. 20) mukaan ammattilaisten keskuudessa

yleisesti tärkeinä ja kaivataan uusia tapoja kerätä ja hyödyntää näitä tietoja myös digitaalisesti. Saman suuntainen näkemys tuli esiin myös tämän tutkimuksen tuloksissa.

“Näiden [sosiaalityön vaikuttavuuden ja tiedolla johtamisen] tärkeys on tunnustettu ja toimenpiteitä tehdään, silti käsitteiden sisään ajamista tarvitaan jatkuvasti. Esim hankkeissa kerätään valtavasti tietoa, joka näyttää toisinaan suurelta osin menevän hukkaan.”

Vastaajat toivat myös esiin, että asiakastyöhön kaivataan mittareita, joiden avulla voidaan arvioida palveluiden vaikutuksia asiakkaiden hyvinvointiin. Sosiaalityön hyvinvointia parantavien vaikutuksien selvittämisen lisäksi myös sosiaalityön taloudellisista vaikutuksista kaivattiin tietoa. Myös esimerkiksi työn sisällöistä ja priorisoimisesta kaivattiin lisää keskustelua oman työskentelyn tueksi. Se voisi erään vastaajan mielestä esimerkiksi lisätä työhyvinvointia. Kaivattiin myös lisää arvostusta omalle työlle esimiehiltä, annettu tunnustus voisi ylläpitää työntekijöiden motivaatiota sekä vähentää työvoiman vaihtuvuutta.

8.4.4 Asiakastyön dokumentointi ei vielä päädy vertaiskehittämiseen

Vertaiskehittämisellä viitataan arkityössä dokumentoitujen tietojen hyödyntämiseen vertaisarvioinnissa ja -kehittämisessä (Malmivaara 2023, s. 435). Vastausten perusteella asiakastyössä dokumentoituja tietoja ei hyödynnetä yhteisesti oppien, sillä vaikutusten dokumentoinnissa ja mittaamisessakin on vielä parannettavaa.

Tietotulvan ja siitä seuraavan oleellisen tiedon kadottamisen ehkäisy onkin myös aikaisemmassa tutkimuksessa tuotu esille oleellisena osana tiedolla johtamisen käytännön toteuttamista (Jalonen 2015). Vertaiskehittäminen voisi mahdollisesti vähentää tätä tietotulvaa, kun tietopohja olisi jäsennellympää ja yhteneväisempää. Yhteneväinen ja selkeä tiedonkulku esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä lisää tiedon jakamisen tasalaatuisuutta ja käytettävyyttä.

Vastauksista nousi esille rakenteiden ja käytäntöjen puute, joka auttaisi vaikutusten arvioinnin toteutumista. Vuoropuhelua organisaation eri tasoilla sekä eri yksiköiden kesken kaivattiin.

”- - Voidaanko sosiaalihuollon vaikutuksia arvioida irrallisena kokonaisuudesta? Vaikutusten arviointiin tarvitaan muiden toimijoiden tietoa (tämän koordinointi kaikilla tasoilla)”

Haasteena nähtiin toisaalta myös tietojärjestelmien yhteensopimattomuus, mikä vaikeuttaa tiedon kokoamista. Vaikutusten arviointi nähtiin kuitenkin tärkeänä kehittämiskohteena siten, että siitä tulisi säännöllinen osa työn tekemistä. Vertailukelpoinen ja systemaattisesti kerätty

tieto on edellytys vartaiskehittämiselle. Malmivaaran (2023, s. 436–438) mukaan hyvä sosiaali- ja terveyshuolto rakentuu organisaation eri osa-alueiden, verkostojen sekä asiakkaiden ja ammattilaisten välisessä vuorovaikutuksessa. Siksi optimaaliseen arkivaikuttavuuteen päästäänkin Malmivaaran mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten yhteisponnistuksin.

Järjestelmällisen ja luotettavan tiedon keruun puute johtaa aiemmin mainittuun “näppituntuman” käyttöön, eikä yksittäisen työntekijän pohdinnat ole sellaisenaan välttämättä vertailukelpoista tai luotettavaa, yleistettävää tietoa. Esimerkiksi se, että asiakas ei palaa palveluihin ei kerro kumpaan suuntaan palvelu on vaikuttanut, myönteisesti vai negatiivisesti asiakkaan elämässä. Voihan olla, että asiakkaalla ei edelleenkään ole palveluihin tulossy korjaantunut tai asiakas ei muiden syiden takia hakeudu palvelujen piiriin. Myös asiakaspalautteella on haastavaa mitata vaikuttavuutta. Esimerkiksi perhepalveluissa voi olla riskinä, että vanhemmat kertovat olevansa tyytyväisiä tukeen, vaikka tilanne ei ole parantunut. Siksi laajempaa vertaisarviointia ja -kehittämistä on syytä sekä edistää että hyödyntää arkityössä, jotta ymmärretään myös laajempia ilmiöitä ja trendejä sekä sitä mikä laajemmin katsottuna voidaan nähdä vaikuttavana.

Asiakastietojärjestelmien tuottamaa informaatiota on mahdollista käyttää palvelujen kehittämisessä, mutta siihen on varattava työaika, koska se täytyy myös kyetä analysoimaan. Vaikuttavuuden arvioinnin tavoitteena on perusteltujen näkemysten muodostaminen sosiaalityön toiminnan ja menetelmien kehittämiseksi. (Kivipelto & Saikkonen 2013, s. 316.)

9. Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää miten sosiaalialan työntekijät seuraavat oman työnsä vaikutuksia sekä miten vaikutusten arviointia ja tiedolla johtamista tulisi kyselyn vastausten perusteella kehittää Päijät-Hämeen hyvinvointialueella. Tuloksia peilattiin Malmivaaran (2023) arkivaikuttavuuden neljään tasoon osaaminen, näyttöön perustuva toiminta, suoriutuminen ja vertaiskehittäminen.

Osa vastaajista raportoi, että heillä oli jonkinlaisia mittareita käytössä, joiden avulla he keräsivät tietoa työnsä vaikutuksista. Vaikutusten arvioiminen ei kuitenkaan ollut systemaattista tai kovin suunnitelmallista. Lähes puolet vastanneista seurasi työn vaikutuksia palautteen perusteella. Valtaosa vastaajista raportoi, ettei heillä ollut riittävästi tietoa

käytettävissä tai he eivät osanneet sanoa oliko sitä riittävästi vaikutusten arvioimiseen. Tietopuutokset liittyivät pääosin tiedon keräämisen vähäisyyteen tai osaamisen puutteeseen. Vaikutusten arviointia haastoivat oikeiden mittarien puuttuminen, arvioinnin rakenteiden ja käytäntöjen puute, kiire sekä vaikeus mitata sosiaalityössä aikaan saatua muutosta. Tiedolla johtamisen käsite vaikutti monelle olevan vieras, mutta yksittäisten vastausten perusteella voitiin kuitenkin päätellä myös, että osa työntekijöistä kaipasi tiedolla johtamista työnsä tueksi.

Malmivaaran (2023) ajatuksena on, että arkivaikuttavuuden tasot kietoutuvat toisiinsa. Tämä tulee esille myös tässä tutkimuksessa. Työntekijät peräänkuuluttivat sitä, että he tarvitsevat tietoa ja tutkimusnäyttöä niin osaamisensa tueksi kuin suoriutumisen ja dokumentoinnin näkökulmasta. Työntekijät näkivät vaikutusten ja vaikuttavuuden mittaamisen ja arvioinnin pääsääntöisesti työtä tukevana asiana, joskaan kaikki eivät nähneet sitä edes mahdollisena työn kompleksisen luonteen tai lyhykestoisen asiakassuhteen vuoksi. Tutkimuksen perusteella vertaiskehittäminen ei ole osa työntekijöiden arkea, mutta se voisi nostaa työntekijöiden tekemän työn tasalaatuisuutta, vähentää tietotulvaa ja lisätä työn tekemisen motivaatiota.

Vaikuttavuutta tulee kuitenkin johtaa. Tietoa tulee kerätä arjen työtä tekeviltä, analysoida ja palauttaa analysoitu tieto työntekijöille. Arjessa kerättyä tietoa tulisi lisäksi levittää laajemmin hyvinvointialueella, tarpeen mukaan aina päätöksentekoon saakka. Vain yhteisten prosessien ja käytäntöjen kautta on mahdollista hyödyntää sosiaalityön tietoja. (Santalahti 2022, s. 117.)

Yleisenä johtopäätöksenä voidaan todeta, että vaikka strategian tasolla vaikuttavuus on vahva osa Päijät-Hämeen hyvinvointialueen toimintaa ei se näy kyselyaineiston perusteella systemaattisena toimintana sosiaalihuollon työntekijöiden arjessa tai johtamisessa. Päijät-Hämeen hyvinvointialueen palvelustrategiassakin kerrotaan resursseja priorisoitavan siihen mikä on vaikuttavinta. Osalle kyselyyn vastanneista jopa käsitteet vaikuttavuus ja vaikutukset olivat kuitenkin vieraita tai ne ymmärrettiin eri tavoin. Vaikuttavuuden mittaaminen ja seuraaminen on sosiaalialalla yleisesti vielä vähäistä ja tavoitteiden konkreettinen määrittäminen koetaan vaikeaksi (Pitkänen ym. 2020, s. 11). Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että myös käytännön työtä tekevät olisivat halukkaita nykyistä enemmän olemaan mukana vaikuttavuuden arvioimisessa ja tiedon tuotannossa ja hyödyntämään vertaisoppimista ja tutkimustietoa työssään systemaattisesti.

Uusien käytäntöjen juurruttamisessa on tärkeä ymmärtää ja kunnioittaa ammattilaisten luomia käytäntöjä, organisaation toimintatapoja sekä paikallisia konteksteja (Joensuu 2025, s. 394).

Vastauksissakin nousi esille tarve sille, että omaa työtä ja asiantuntijuutta arvostettaisiin. Vaikka osa vastaajista epäilikin vaikuttavuuden mittaamisen mahdollisuuksia tai mielekkyyttä, voidaan vaikuttavuuden esiin tuominen nähdä nimenomaan työn arvostuksena. Sosiaalialalla työskentelevillä on hyvä ”näppituntuma” siitä mikä tuottaa hyvää tulosta asiakkaan kannalta, mutta ulkopuolisella ei välttämättä ole samaa näkymää, koska ammatillinen kokemuspohja ja osaaminen puuttuu. Siksi vaikuttavuuden toteen näyttämisen avaa työntekijän valintoja paremmin myös esimerkiksi päättäjille, jotka päättävät resurssien käytöstä. Toisaalta vaikuttavuuden esillä pitäminen antaa myös työntekijöille selkänöjaa vaikeiden valintojen ja ratkaisujen äärellä erityisesti silloin kun asiakkaiden tilanteet ovat kompleksisia ja haasteellisia. Kaikkea ei voida mitata eikä tutkimustieto anna kaikkeen vastauksia, mutta vaikutusten mittaaminen antaa joka tapauksessa enemmän selkänöjaa ratkaisujen tekemisessä ”näppituntumaan” verrattuna.

Yhteiskunnallinen kehityssuunta vaatii yhä enemmän vaikuttavuuden toteen näyttämistä. Toisaalta myös osa sosiaalialan työntekijöistä vaikuttaa itsekin kaipaavan sitä. Aikaisempi tutkimus korostaa, että on tärkeää pohtia, miten vaikuttavuustutkimuksen tulokset muutetaan työyhteisössä konkreettiseksi toiminnaksi (Laihonon ym. 2024, s. 87–88). Tämän käytäntötutkimuksen avulla ei voida antaa juurikaan yleispäteviä konkreettisia ratkaisuja siihen, miten vaikutusten arviointia olisi syytä kehittää nimenomaan Päijät-Hämeen hyvinvointialueella, sillä mittaaminen lähtee aina tavoitteiden määrittelemisestä ja jokaisella asiakassegmentillä on erilaiset tavoitteet. Myös eri yksiköillä ja organisaatioilla voi olla erilaisia tiedon tarpeita ja intressejä kerätä tietoa. On kuitenkin selvää, että tiedolla johtaminen on osa vaikuttavuuden johtamista. Johdolla, työntekijällä ja asiakkaalla on syytä olla yhteneväinen käsitys siitä, millaisia vaikutuksia työllä halutaan saada aikaan asiakkaan arjessa. Tietoa saadaan niin arjen työtä dokumentoiden ja analysoiden kuin tutkimustiedon ja vertaiskehittämisen avulla. Oleellista on systemaattinen toiminta satunnaisuuden sijaan.

Tutkimuksen kyselyaineistossa vastauksia on tullut epätasaisesti eri toimialoilta ja yksiköistä sekä eri ammattinimikkeillä työskenteleviltä. Otosta ei voi pitää edustavana siten, että vastaukset edustaisivat kaikkia sosiaalihuollossa työskenteleviä. Vastausten määrän voi kuitenkin katsoa olevan sen verran laaja, että tuloksia voidaan hyödyntää vaikuttavuuden ja tiedolla johtamisen kehittämisen tukena. Käytäntötutkimuksen perinteiden mukaisesti tulokset on tarkoitus palauttaa työyhteisöön, mikä mahdollistaa potentiaalisten vinoumien korjaamisen, kun entistä laajempi joukko pääsee osallistumaan kehittämistoimintaan. Siksi tutkimusta onkin

pidettävänä ennen kaikkea muutoksen moottorina eikä lopullisena totuutena sosiaalihuollon vaikuttavuudesta.

Jatkossa hyvinvointialueella olisi hyvä kohdentaa tutkimusta segmentti- tai yksikkökohtaisesti, jotta vaikuttavuustavoitteet saataisiin esille. Tavoitteet voivat erota merkittävästi riippuen asiakasryhmästä. Samoin vaikuttavuus voidaan nähdä eri tavoin eri asiakasryhmille. Olisi kiinnostava myös tehdä asiakasryhmien välillä vertailevaa tutkimusta eri hyvinvointialueilla, jota eri alueen työntekijät voisivat hyödyntää myös vertaiskehittämisessä.

Tutkimusraportissa ei ole hyödynnetty tekoälyä

Lähteet

- Aaltio, E., & Kannasoja, S. (2024). *Katsaus lapsiperheiden ja lastensuojelun sosiaalityön vaikuttavuustutkimukseen Suomessa*. Teoksessa J. Kiili, A.-M. Jaakola, M. Anis, T. Lamponen, & E. Stenvall (toim.), *Lapsiperheiden ja lastensuojelun sosiaalityö*. Gaudeamus. (s. 229–244).
- Heikkilä, M., & Jääskeläinen, A. (2025). *Vaikuttavuustiedon matka mittaamisesta julkiseen päätöksentekoon*. Teoksessa Pekkola, S., Leponiemi, U., & Heikkilä, M. (toim.), *Vaikuttavuuden monet kasvot*. Vastapaino.(s. 47–60).
- Heliskoski, J., Humala, H., Kopola, R., Tonteri, A., & Tykkyläinen, S. (2018). *Työkaluja ja esimerkkejä palveluntuottajille* (Selvitys 130; Sitran tulevaisuustyön ja kokeilujen tuloksia). Sitra. <https://www.sitra.fi/wp-content/uploads/2018/03/vaikuttavuuden-askelmerkit.pdf>
- Jalonen, H. (2015). *Tiedolla johtamisen näyttämö ja kulissit*. Teoksessa Virtanen, P., Stenvall, J. ja Rannisto, P.-H. (toim.), *Tiedolla johtaminen hallinnossa. Teoriaa ja käytäntöjä*. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, Juvenes Print. (s. 40–68). https://www.researchgate.net/profile/Harri-Jalonen/publication/275329037_Tiedolla_johtamisen_nayttamo_ja_kulissit/links/5bf18d7c4585150b2bc01d48/Tiedolla-johtamisen-naeyttaemoe-ja-kulissit.pdf
- Joensuu, M., Harkko, J., & Henriksson, M. (2025). *Hyvinvointipalveluiden vaikuttavuuden edistäminen edellyttää tutkimuksen ja kehittämisen yhdistävää strategiaa*. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 62(2), 391–399. <https://doi.org/10.23990/sa.144573>
- Kivipelto, M., & Elovainio M. (2025). *The Structural Validity and Psychometric Properties of the KEY Measure*. *Journal of Evidence-Based Social Work*. 22(4). <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/26408066.2025.2470898#abstract>
- Kivipelto, M., & Saikkonen, P. (2013). *Tiedon tuotanto ja vaikuttavuustieto sosiaalityössä*. *Yhteiskuntapolitiikka*, 78(3), 313–321. <https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/2495bc75-9583-40da-9b27-3f4ca33ddcd6/content>
- Laihonen, H., Kork, A.-A., Lunkka, N., Sinervo, L.-M., Sillanpää, V., Kokko, P., & Hyvärinen, J. (2024). *Vaikuttavuuden johtamisen mekanismit – lähtökohtia ja edellytyksiä hyvinvointialueille*. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 61(1), 75–92 <https://doi.org/10.23990/sa.126151>
- Lindqvist, A., & Rosengren, Å. (2016). *Praktikforskning i lokala kontexter*. Teoksessa Satka, M., Julkunen, I., Kääriäinen, A., Poikela, R., Yliruka, L., & Muurinen, H. (toim.), *Käytäntötutkimuksen taito*. Heikki Waris - Instituutti & Mathilda Wrede -Institutet. (s. 289–318). <https://helda.helsinki.fi/items/5e8849b5-f50e-4b69-94ae-eff124f310ff>
- Listenmaa, J. (2023) *Laita tieto töihin. Tiedolla johtamisen käsikirja*. Helsinki: Alma Talent.

- Lähteinen, S., Ristikari, S., Hänninen, K., Kaittila, A., Kekoni, T., Krok, S., & Skaffari, P. (2017). *Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen* SOSNET 7. <https://helda.helsinki.fi/items/a46d7bf4-103d-496e-a6f9-99e72ca29a7f>
- Malmivaara, A. (2023). *Yhteistä säveltä sosiaali- ja terveydenhuollon arkivaikuttavuuden arviointiin*. *Yhteiskuntapolitiikka*, 88(4), 430–438. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20230913124929>
- Malmivaara, A., & Schmidt, H. (2022). *Vaikuttavuus sosiaali- ja terveydenhuollossa*. Kustannus Oy Duodecim.
- Matthies, A., Svenlin, A. & Turtiainen K. (2021). *Aikuissosiaalityö- tieto, käytäntö ja vaikuttavuus*. Gaudeamus.
- Metteri, A., Kauppinen-Perttula, U. M., Riekkinen-Tuovinen, S., Joubert, L., Jäppinen, M., Mäki-Opas, T., Männistö, L., Tirola, H., & Anand, J. (2025). *Potilaiden ja sosiaalityöntekijöiden kokemuksia psykiatrian sosiaalityön vaikuttavuudesta psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa*. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 62(2), 287–304. <https://doi.org/10.23990/sa.145091>
- Miettinen, J., Selander, K., & Linnosmaa, I. (2020). *Sosiaali- ja terveyspalvelujen vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden tutkiminen*. Teoksessa Hujala, A., & Taskinen, H. (toim.), *Uudistuva sosiaali- ja terveysala*. Tampere University Press, (s. 77–128). <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/143642>
- Miettinen, J., Kekoni, T., Mauno, R., Jylhä, V., & Junnonen, S-R. (2022). *Näyttöön perustuvan toiminnan kehittäminen lapsi- ja perhepalveluissa – teorian ja käytännön vuoropuhelu*. Teoksessa Syvänen, S., Loppela, K., & Kolehmainen R. (toim.), *Työyhteisöjen ja johtamisen dialoginen kehittäminen: Työhyvinvoinnin, tuloksellisuuden ja uudistumisen tekijät*. SoteDialogit-hankkeen artikkelikokoelma 113. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. (s. 125–140). <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/143642>
- Pohjola, A., & Satka, M. (2022). *Sosiaalialan tietoperusta sosiaali- ja terveydenhuollon uudessa palvelujärjestelmässä*. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 30(3), 289–295. <https://doi.org/10.30668/janus.121374>
- Pekkola, S., Leponiemi, U., & Heikkilä, M. (2025). *Johdanto: Vaikuttavuuden monien kasvojen nykyisyys*. Teoksessa Pekkola, S., Leponiemi, U., & Heikkilä, M. (toim.), *Vaikuttavuuden monet kasvot*. Vastapaino. (s. 7–25).
- Pitkänen, L. J., Torkki, P., Tolkki, H., Valtakari, M., & Leskelä, R.-L. (2020). *Reittiopas vaikuttavuuteen: Vaikuttavuusperustainen ohjaus sote- ja työllisyyspalveluissa*. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 1). Valtioneuvoston kanslia. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161983/2020_1_%20Reittiopas%20vaikuttavuuteen.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Päijät-Hämeen hyvinvointialue. (2022a). *Hyvinvointialue strategia 2023–2025*. Päijät-Hämeen hyvinvointialue. https://paijatha.fi/wp-content/uploads/2024/11/Paijat-Hameen_hyvinvointialue_strategia.pdf

Päijät-Hämeen hyvinvointialue. (2022b). *Palvelustrategia 2023–2025*. Päijät-Hämeen hyvinvointialue. <https://paijatha.fi/wp-content/uploads/2024/10/Paijat-Hameen-hyvinvointialueen-palvelustrategia-2023-2025.pdf>

Päijät-Hämeen hyvinvointialue. (2025a). *Päijät-Hämeen hyvinvointialueen esittely*. Päijät-Hämeen hyvinvointialue. https://paijatha.fi/wp-content/uploads/2025/11/251110_Paijat_Hameen_hyvinvointialue_yleisesittely2025.pdf

Päijät-Hämeen hyvinvointialue. (2025b). *Tilinpäätös ja toimintakertomus 2024*. Päijät-Hämeen hyvinvointialue. https://paijatha.fi/wp-content/uploads/2025/06/Paijat-Hameen_hyvinvointialueen_tilinpäätös_ja_toimintakertomus_2024.pdf

Raunio, K. (2010). *Onko näyttöön perustuvalla käytännöllä tulevaisuutta sosiaalipalveluissa?* Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti, 18(4), 387–395.

Ristolainen, H. (2022). *Ikäihmisten palveluohjausmallien vaikuttavuus: Monimenetelmällinen vaikutusten ja prosessin arviointi*. Itä-Suomen yliopisto. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/27401>

Sackett, D. L., Rosenberg, W. M., Gray, J. A., Haynes, R. B., & Richardson, W. S. (1996). *Evidence based medicine: What it is and what it isn't*. BMJ (Clinical Research Ed.), 312(71), 71–72. <https://doi.org/10.1136/bmj.312.7023.71>

Satka, M., Julkunen, I., Kääriäinen, A., Poikela, R., Yliruka, L., & Muurinen, H. (2016). *Johdanto – Käytäntötutkimus tietona ja taitona*. Teoksessa Satka, M., Julkunen, I., Kääriäinen, A., Poikela, R., Yliruka, L., & Muurinen, H. (toim.), *Käytäntötutkimuksen taito* Heikki Waris - Instituutti & Mathilda Wrede -Institutet. (s. 8–30). <https://helda.helsinki.fi/items/5e8849b5-f50e-4b69-94ae-eff124f310ff>

Santalahti, V. (2022). *Sosiaalinen hyvinvointi ja indikaattoritiedot: Tiedolla johtamisen nykytila ja tulevaisuus*. Teoksessa Liukko, E., Muurinen, H., Kokkonen, T., & Santalahti, V. (toim.), *Vaikuttava rakenteellinen sosiaalityö*. THL. (s. 115–118). <https://www.julkari.fi/handle/10024/143940>

Saurama, E. & Julkunen, I. (2009). *Lähestymistapana käytäntötutkimus*. Teoksessa Mäntysaari, M., Pohjola, A., & Pösö, T. (toim.), *Sosiaalityö ja teoria*. PS-kustannus. (s. 293–314). <https://www.ellibslibrary.com/book/9789524518048/sosiaalityo-ja-teoria>

STM (2025). *Kansallinen palvelureformi: Sosiaali- ja terveyspalvelujen sisältöjen ja toimintatapojen uudistaminen*. <https://stm.fi/kansallinen-palvelureformi#:~:text=Kansallisella%20palvelureformilla%20t%C3%A4ydennet%C3%A4%C3%A4n%20sosiaali-%20ja%20terveyspalvelujen%20rakenteiden%20uudistusta,hyvinvointialueille.%20Palvelure>

[formi%20on%20osa%20p%C3%A4%C3%A4ministeri%20Petteri%20Orpon%20hallitusohje
lmaa.](#)

Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto. (2023). *Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit*. Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIAALIALAN-AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSIT-2023.pdf>