



Avoimen hallinnon kysely 2025

Tulosten esittely

”Lukuohje”

Diasarja kokoaa Avoimen hallinnon kyselyn tulokset vuodelta 2025. Datasta esitellään kokonaiskuvaa, jakaumia vastaajaryhmittäin, muutosta edellisiin kyselyihin ja nostoja tekstivastauksista. Tulokset kertovat avoimen hallinnon tilasta Suomessa ja tuloksia hyödynnetään mm. Avoimen hallinnon V toimintaohjelman väliarvioinnissa ja toimenpiteiden suuntaamisessa.

Diasarjan on tehnyt Valtiokonttorin analysointi- ja raportointipalvelut ja Avoimen hallinnon tiimi. Tiimillä on jatkossa käytössä data myös PowerBI-raportoinnilla.

Avoimen hallinnon työryhmässä (11.6.2025) on käyty kyselytulokset läpi ja keskusteltu tulosten herättämistä ajatuksista osioittain. Avoimen hallinnon tiimi viimeisteli tämän diasarjan ja SWOT-analyysin (ks. dia 89, tiivistys diassa 90) keskustelun avulla.

Sisältö

- Kyselyn tausta, jakelu ja kattavuus
- Kyselyn sisältö (kysymyspatteristo osioiden)
- Tulokset:
 - vastaajajoukko
 - kysymysten vastausjakaumat ja muutos
 - tekstinostoja avovastauksista
- Tekoälyn tuotoksia (mm. linkkilista ja tiivistyksiä tekstivastauksista)
- SWOT-analyysi

Kyselyn tausta

- Avoimen hallinnon kyselyllä saadaan kokonaiskuvaava Avoimen hallinnon tilasta ja edistämisestä Suomen julkisessa hallinnossa.
- Kysely on tarkoitettu valtion virastoille ja laitoksille, kunnille, maakunnille ja hyvinvointialueille (ml. HUS-yhtymä).
- Kysely on toteutettu huhtikuussa 2025.
- Vastaava kysely on toteutettu aiemmin vuosina 2017, 2020 ja 2023.
- Kyselystä saatua tietoa hyödynnetään avoimen hallinnon työn suuntaamisessa ja suunniteltaessa tukea virastoille, kunnille ja hyvinvointialueille avoimen hallinnon edistämiseen.
- Lisäksi tietoa raportoidaan OECD:lle (Organisation for Economic Co-operation and Development, [ks. tarkemmin avoimen hallinnon sivuilla](#)) ja OGP:lle (Open Government Partnership, [ks. lisää OGP:n videosta](#)).

Jakelu ja kattavuus

- Kysely lähetettiin organisaatioiden kirjaamoihin ja samalla tiedoksi kunnan tai hyvinvointialueen johtajalle sekä valtiolla Avoimen hallinnon virkamiesverkostolle.
- Vastauksia saatiin 143 kpl.
- Vastauksista poistettiin/yhdistettiin ns. tuplia 15 kpl, jäljelle jäi 128 kpl.
 - Tuplavastauksista pidetään kyllä-vastaus, jos yhdessä vastauksessa on sanottu organisaation kuuluvan johonkin verkostoon ja toisessa ei (5 tapausta). Muutoin tuplavastauksista pidetään uudempi vastaus (7 tapausta).
 - Täysin tyhjät vastausrivit poistettu (2 tapausta).
 - Poistettu yksi säätiö, jonka ei katsota kuuluvan hallintoon.
- **Vastausprosentit:** (ja muutos vuodesta 2023)
 - **Valtio: 50 %** (+20 %-yksikköä*)
 - **Kunnat: 22 %** (+9 %-yks.)
 - **Hyvinvointialueet: 55 %** (+22 %-yks.)
 - **Maakunnat: 17 %** (-9 %-yks.)

*Huom: Valtiolla avoimen hallinnon jakelu ei sisällä ns. itsenäisiä virastoja kuten EK, EOAK, VTT, TPK, oikeudet, tuomioistuimet, syyttäjä, poliisilaitokset, KRP, (SUPO) ja UM edustustot. Vuoden 2025 vastausprosentti on laskettu todellisesta kohdejoukosta.

Kysymyspatteristo (osioina)

3. Näkyykö avoimen hallinnon edistäminen organisaationne strategiassa tai muussa keskeisessä dokumentissa/dokumenteissa?

4. Miten tai kenelle avoimen hallinnon edistäminen on vastuutettu/organisoitu organisaatiossanne?

5. Miten avoimen hallinnon edistämistä ja tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan organisaatiossanne?

6. Onko organisaatiossanne avoimen hallinnon edistämiseen liittyvää verkostoa tai ryhmää?

7. Onko henkilöstöllenne tukea avoimen hallinnon edistämiseen?

8. Onko avoimen hallinnon periaatteita tai toimintatapoja esitelty organisaatiossanne?

9. Onko organisaatiollanne ollut erityistä avoimen hallinnon viestintää tai kampanjoita?

10. Onko organisaationne käyttämää kieltä selkeytetty? Millä tavoin?*

11. Tarjoaako organisaationne aineistojaan ja/tai palveluitaan myös selkokielellä?

12. Onko organisaationne internetsivuilla julkaistu selkokielistä sisältöä?

13. Millä tavalla sosiaalista mediaa (some) hyödynnetään organisaationne viestinnässä?

14. Mitä somen kanavia organisaationne käyttää?



15. Kuuletteko sidosryhmiä ja kansalaisia jo hankkeiden valmisteluvaiheessa?

16. Onko panostettu suhteellisesti heikommassa asemassa olevien kuulemiseen/osallistumismahdollisuuksiin? (esim. lapset, nuoret, vammaiset, ikäihmiset, seksuaalivähemmistöt, syrjäseutujen asukkaat, maahanmuuttajat, jne.)

17. Onko organisaationne vahvistanut virkahenkilöstön ja/tai työntekijöiden yhteyksiä kansalaisjärjestötoimijoihin osallisuuden edistämiseksi?

18. Kehitättekö osallisuutta systemaattisesti myös organisaationne sisäisenä käytäntönä?

19. Miten olette hyödyntäneet Kansallisia dialogeja?

20. Onko organisaatiossanne esillä mis- ja disinformaatio tai tekoäly ja sen eettinen hyödyntäminen?

21. Oletteko mukana Avoin demokratia -verkostossa?

Oletteko mukana avoimen hallinnon virkamiesverkostossa? (valtion organisaatioissa nimetty yhteyshenkilö)

22. Tekeekö organisaationne yhteistyötä tai käytännön tekoja avoimen hallinnon edistämiseksi kansainvälisesti?

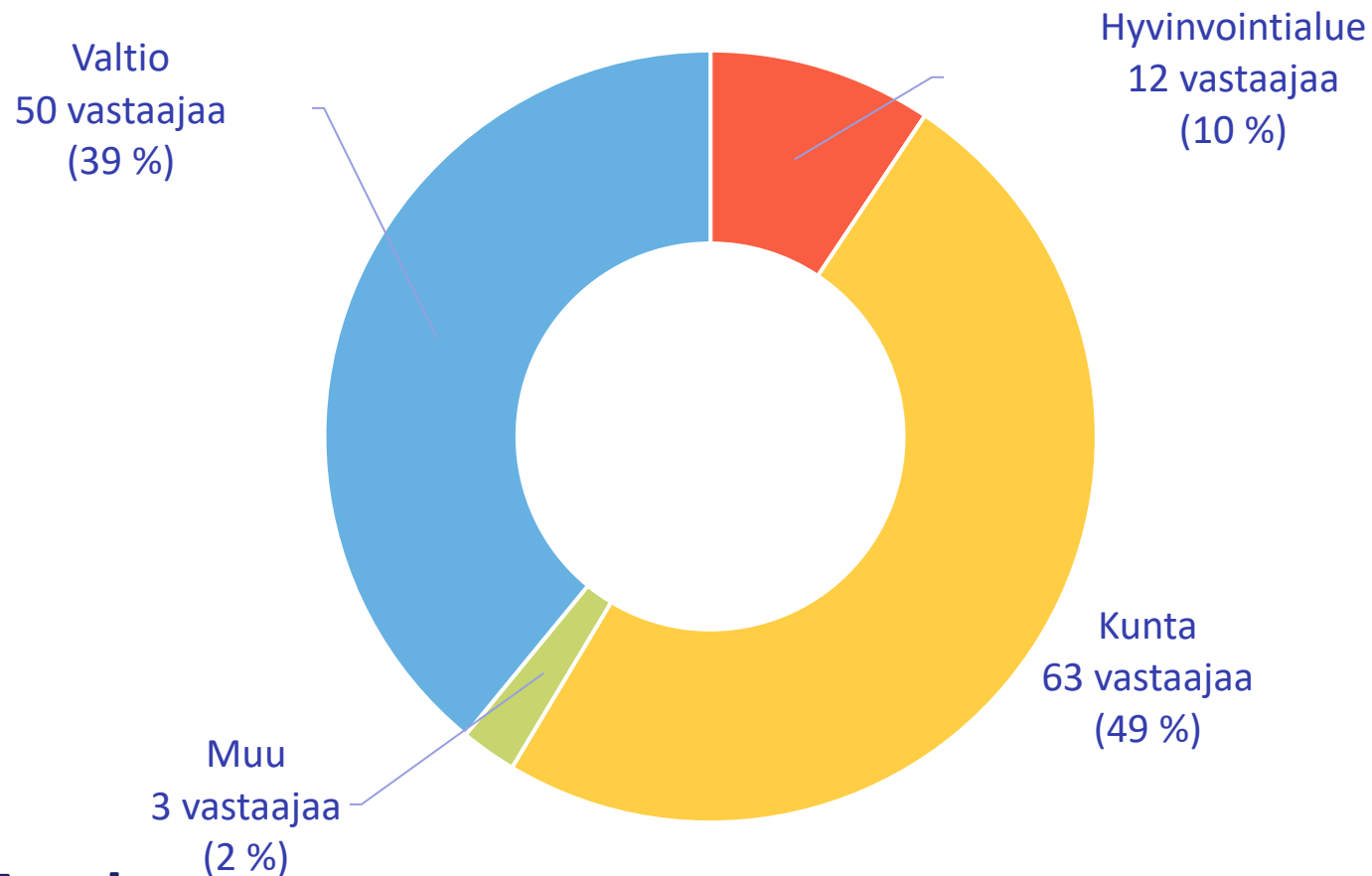
23. Hyviä käytäntöjä organisaatiostanne tai muita huomioita

* Kysymys 10: lomakkeella tekninen virhe, ei saatu vastauksia

Vastaajajoukko

Vastaajat organisaatiotyypeittäin

Vuonna 2025
n=128

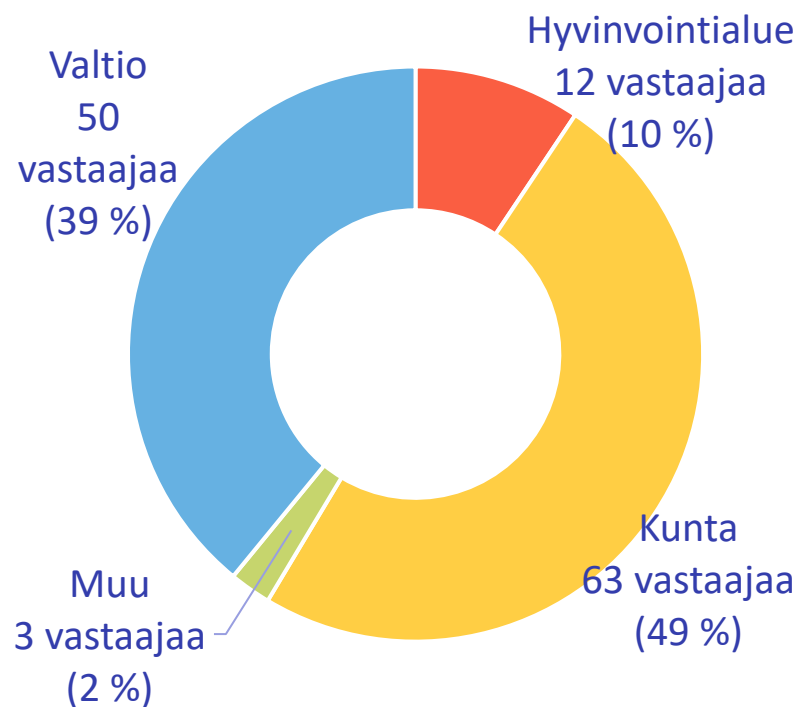


Vuoden 2025 kyselyyn saatiin edelliskertoja kattavammin vastauksia valtiolta, kunnilta ja hyvinvointialueilta

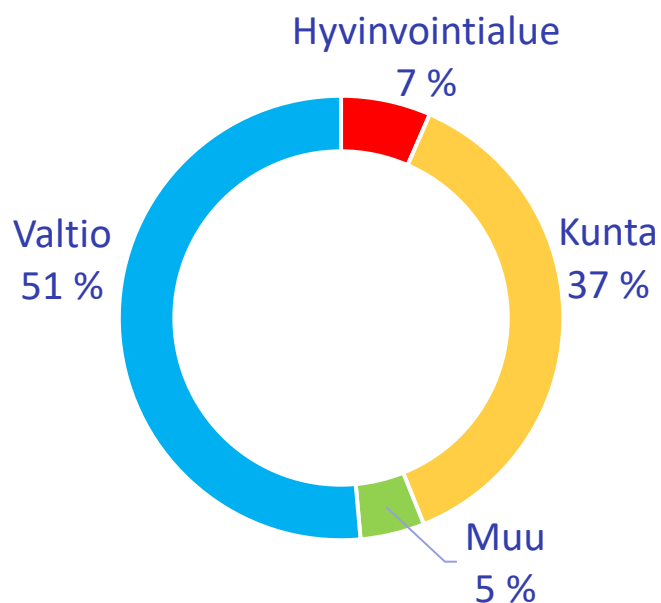
- Kunnat vastasivat suhteellisesti enemmän ja valtion organisaatiot vähemmän kuin viimeksi

Vastaajat organisaatiotyypeittäin (eri vuosina)

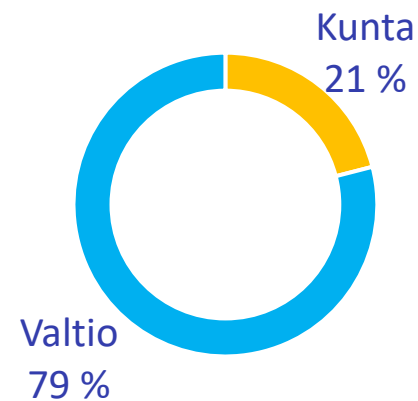
Vuonna 2025
n=128



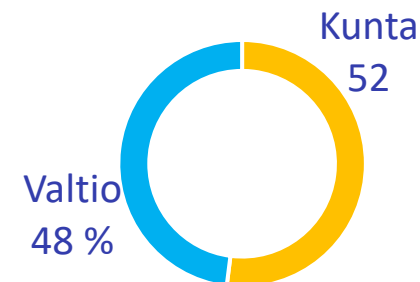
Vuonna 2023
n=107



Vuonna 2020
n=84



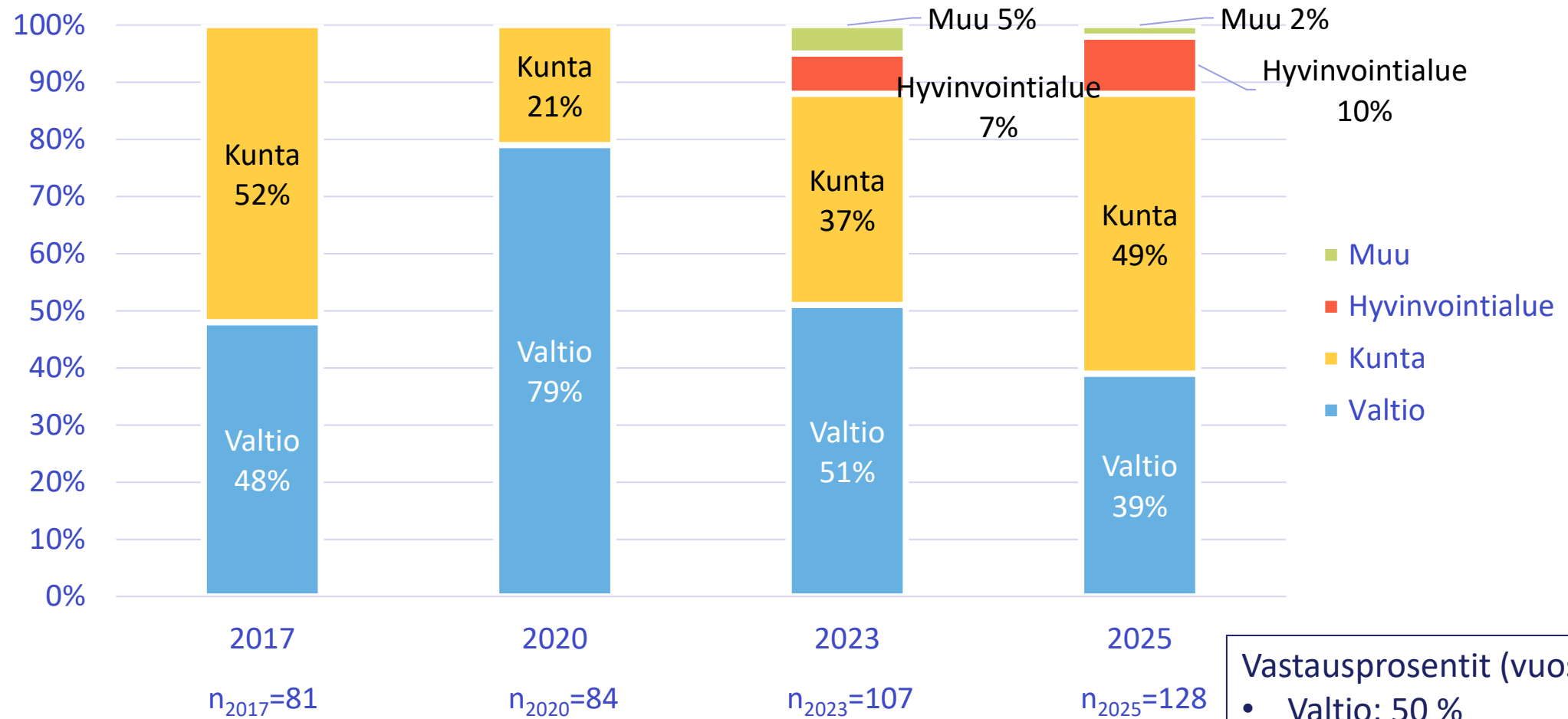
Vuonna 2017
n=81



Vastausprosentit (vuonna 2025):

- Valtio: 50 %
- Kunnat: 22 %
- Hyvinvointialueet: 55 %
- Maakunnat: 17 %

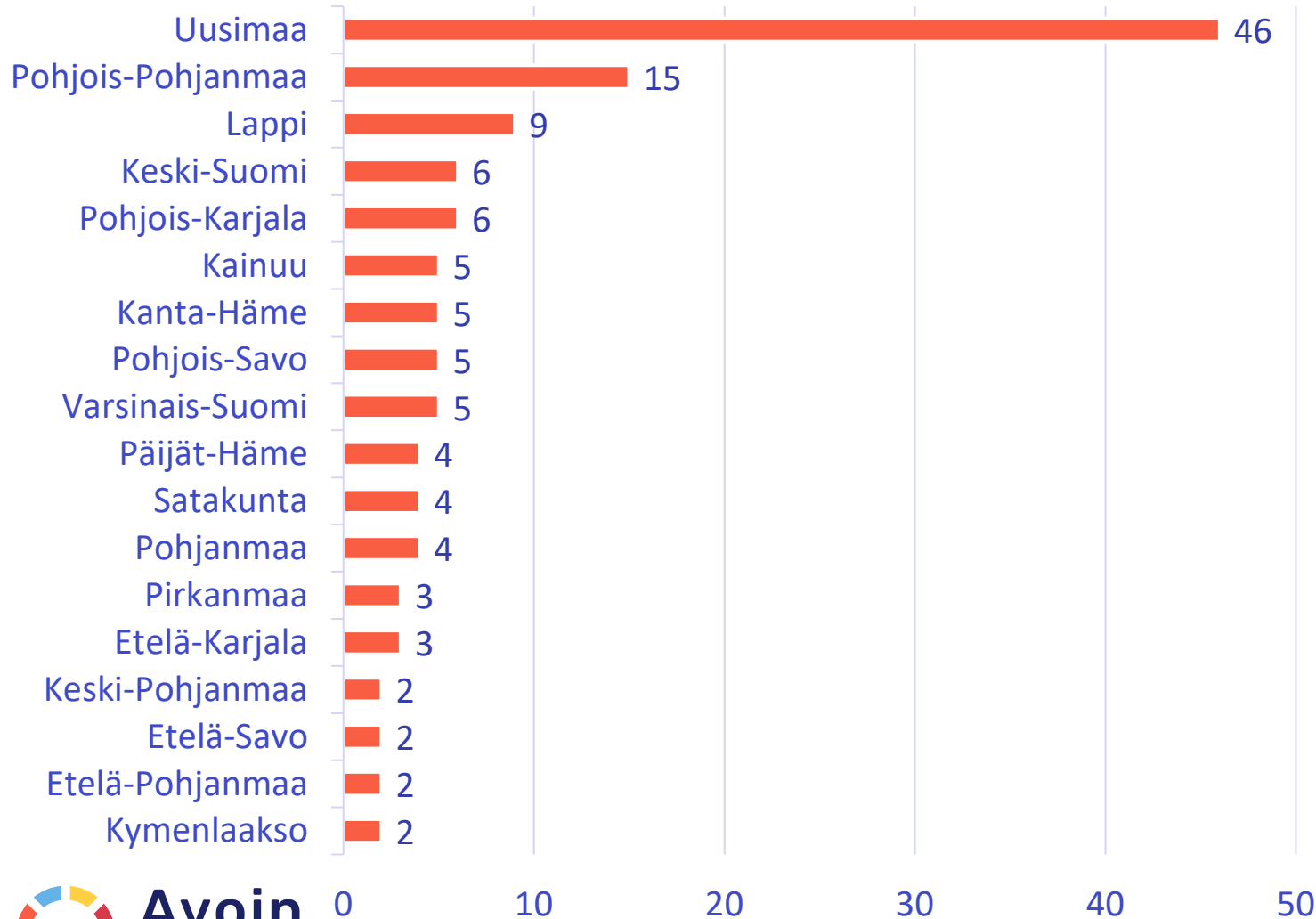
Vastaajat organisaatiotyypeittäin (pylväinä)



Vastausprosentit (vuosi 2025):

- Valtio: 50 %
- Kunnat: 22 %
- Hyvinvointialueet: 55 %
- Maakunnat: 17 %

Vastaajat maakunnittain, lkm

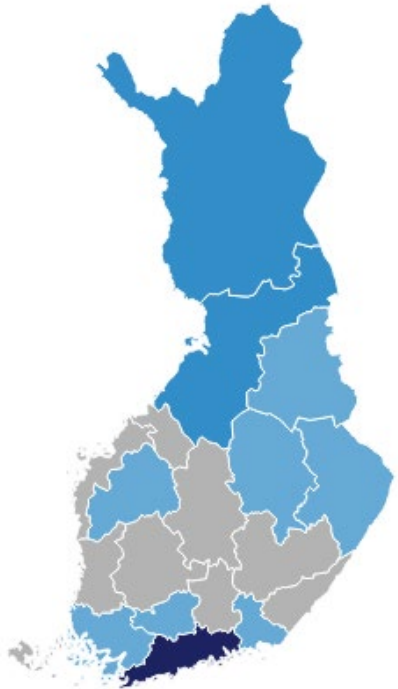


Miltä alueelta vastaat?

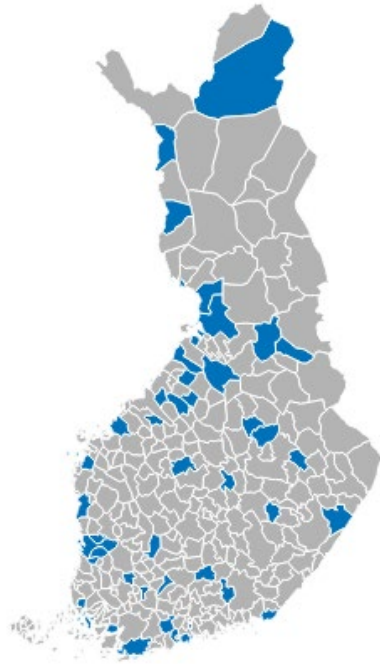
- Kokonaisuutena edustetuin alue vastaajien joukossa on Uusimaa (36 %)
- Seuraavaksi eniten vastaajia on Pohjois-Pohjanmaalla (12 %)
- Vastaajia on kaikissa manner-Suomen maakunnissa
- Valtion vastauksissa suurin osa oli Uudeltamaalta (71 %)

Vastaajat kartalla

Mistä vastauksia saatiin...



Valtiolta (maakunnittain)



kunnista



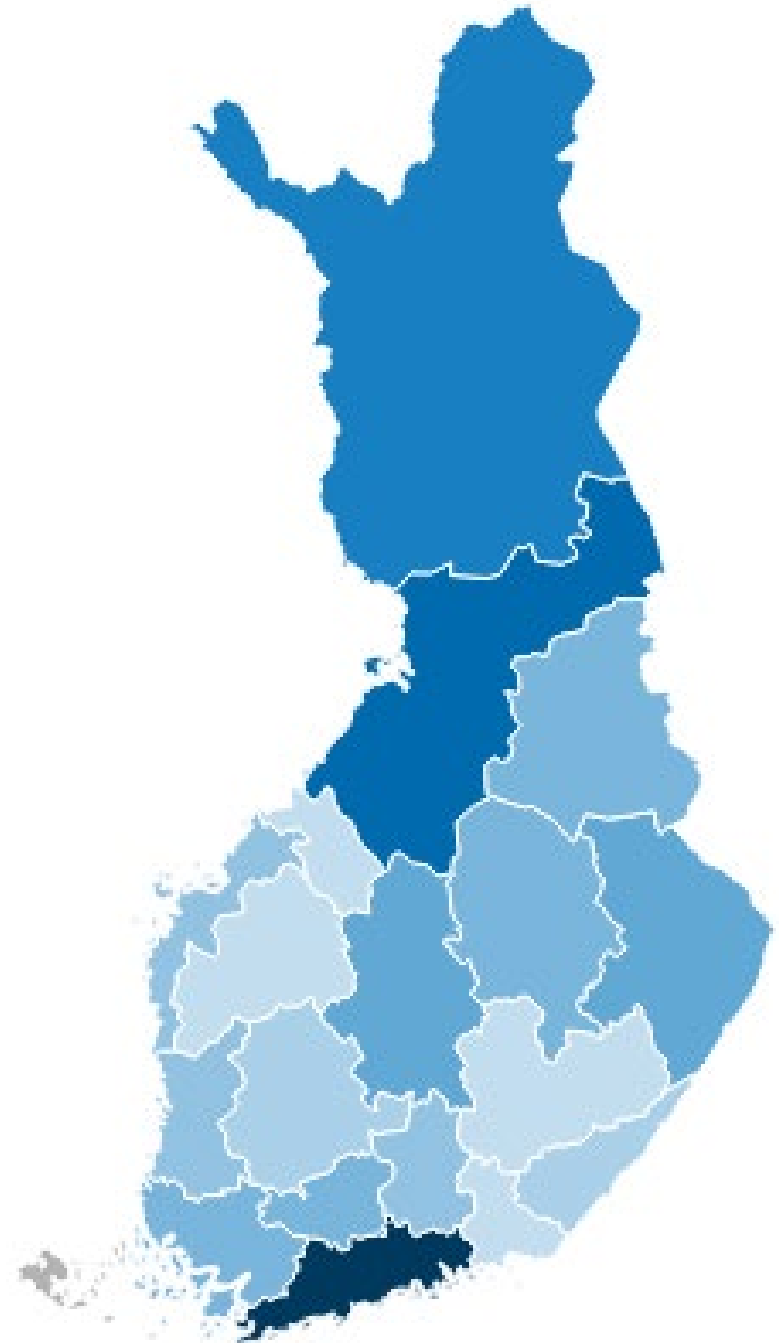
hyvinvointialueilta



maakunnista

Vastaajat kartalla – kokonaiskuva

Kaikki vastanneet
ilmoitetun maakunnan mukaan



Valtion vastauksia saatiin...

- **Valtiolla ministeriöistä vastasi:** LVM, MMM, OM, STM, TEM ja VM (**puuttui:** VNK, OKM, UM, SM ja PLM)
- **Valtiolla virastoista vastasi:** Aluehallintovirastot (yhteinen vastaus), Etelä-Pohjanmaan ELY-keskus, Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI, Fimea, GTK, Helsingin eurooppalainen koulu, Helsingin ranskalais-suomalainen koulu, Ilmatieteen laitos, Innovaatorahoituskeskus Business Finland, Kaakkois-Suomen ELY-keskus, Kainuun ELY-keskus, Kansallinen koulutuksen arviointikeskus, Kotimaisten kielten keskus, Lapin ELY-keskus.fi, Luonnonvarakeskus, Maahanmuuttovirasto, Maanmittauslaitos, Meriturva, Oikeuspalveluvirasto, Oikeusrekisterikeskus, Patentti- ja rekisterihallitus, Pelastusopisto, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, Poliisihallitus, Rahoitusvakausvirasto, Rajavartiolaite, Ruokavirasto, Saavutettavuuskirjasto Celia, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira, Suojelupoliisi, Suomen ympäristökeskus, Säteilyturvakeskus, Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Terveystieteiden tutkimuskeskus, Terveystieteiden tutkimuskeskus, Tilastokeskus, Traficom, Tuomioistuinvirasto, Turvallisuus- ja kemikaalivirasto, Ulosottolaite / valtakunnanvoudin kanslia, Valtiokonttori, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus Palkeet ja Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus Valtori

Tulokset

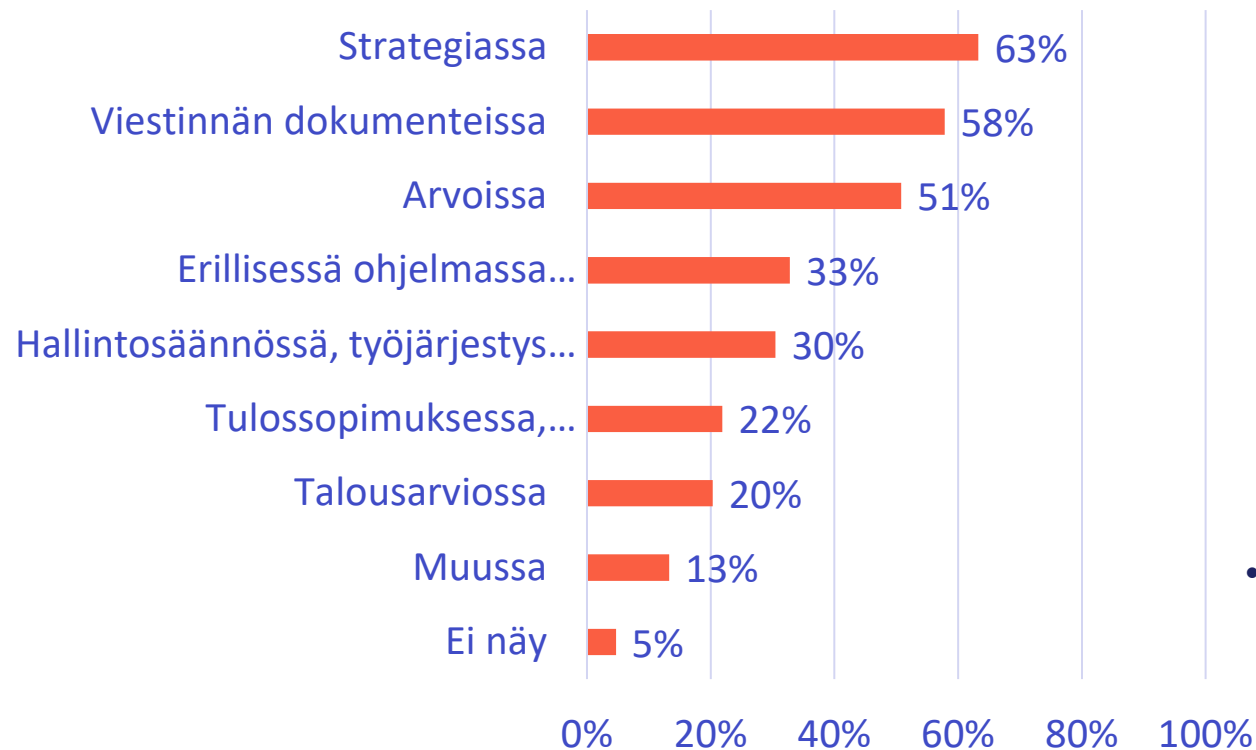
Kysymyksittäin (jakaumaa, osuuksia, aikasarjaa ja tekstivastauksia)

Tuloksista ja niiden esittämisiikasta...

- Tulosten esittämisjärjestys:
 - Kysymykseen saatu KOKONAISKUVA kaikista vastauksista PALKKIJAKAUMANA,
 - organisaatiotyypeittäin JAKAUMATAULUKKO,
 - MUUTOS edellisiin kyselyihin PYLVÄSRYHMINÄ ja
 - AVOVASTAUKSIA koontina.
- Muutoksen osalta tulokset ovat "suuntaa-antavasti" vertailukelpoisia kyselyvuosien välillä:
 - Valtion ja kuntien vastusmäärät ovat vaihdelleet ja uutena tasona tarkasteluun on tullut mukaan maakunta ja hyvinvointialue.
- Kuvioissa otsikoiden järjestys on kokonaistuloksen (kaikkien vastausten) mukaan.
- Kysymykset eivät olleet pakollisia, joten kyselyssä saatiin muutamia tyhjiä vastauksia. Tyhjiä ei esitetä tuloksissa, joten kuvioissa prosenttimäärät eivät välttämättä summaudu sataan (100 %).
- Avovastaukset on referoitu koko datasta ja tekstiä on tiivistetty ja vastauksia on osin yhdistelty.

3. KOKONAISKUVA: Näkyykö avoimen hallinnon edistäminen organisaation strategiassa tai muussa keskeisessä dokumentissa/dokumenteissa?

Avoimen hallinnon edistäminen näkyy...



- **”Kyllä, muussa” -vastauksissa** mainittiin...

- Aineistopolitiikka, ylimmän johdon tahtotila, avoin tiedonvälitys, teemavuodet, avoimen tieteen ja tutkimuksen periaatteet, tuleva strategia, hallintosäännöt, henkilöstöstrategia, hyvinvointisuunnitelmat, turvallisuussuunnitelma, eettiset periaatteet, avoimen hallinnon toimintasuunnitelma, hyvän hallinnon ja korruption torjunnan toimenpideohjelma, käytännön työ, osallisuusohjelma tai sen vuorovaikutussuunnitelma, vaikutusten(ennakko)arviointi, esihenkilökoulutusaineisto. Strategiassa ei ole kirjausta avoimesta hallinnosta, mutta keskeinen ajatus löytyy. Arvoissa on kirjattu.

- **”Ei näy”-vastauksen** tarkennuksia...

- Ei ole aiheeseen liittyvää suunnitelmaa, pidetään selviönä. Huomioitava turvallisuuteen liittyvät ei-avoimet asiat.

3. JAKAUMA: Näkyykö avoimen hallinnon edistäminen organisaation strategiassa tai muussa keskeisessä dokumentissa/dokumenteissa?

	KAIKKI (n=128)	Valtio (n=50)	Kunta (n=63)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Strategiassa	63 %	62 %	70 %	50 %	0 %
Viestinnän dokumenteissa	58 %	64 %	51 %	75 %	33 %
Arvoissa	51 %	58 %	44 %	50 %	67 %
Erillisessä ohjelmassa (vastuullisuus-, osallisuus- tms. ohjelma)	33 %	32 %	25 %	83 %	0 %
Hallintosäännössä, työjärjestys tms. ("code of conduct")	30 %	30 %	30 %	33 %	33 %
Tulossopimuksessa, tulostavoitteessa, johtamissopimuksessa	22 %	44 %	10 %	0 %	0 %
Talousarviossa	20 %	10 %	30 %	17 %	0 %
Muussa	13 %	12 %	11 %	33 %	0 %
Ei näy	5%	8 %	3 %	0 %	0 %

- **Valtio:** Noin 60 %:ssa valtion virastoista avoin hallinto näkyy viestinnän dokumenteissa, strategiassa ja/tai arvoissa
- **Kunnat:** 70 % vastanneista kunnista sanoi avoimen hallinnon näkyvän strategiassa ja puolet viestinnän dokumenteissa
- **Hyvinvointialueet (HVA):** 83 % kyselyyn vastanneista edistää avointa hallintoa erillisessä ohjelmassa ja 75 % viestinnän dokumenteissa

3. MUUTOS: Näkyykö avoimen hallinnon edistäminen organisaationne strategiassa tai muussa keskeisessä dokumentissa/dokumenteissa?

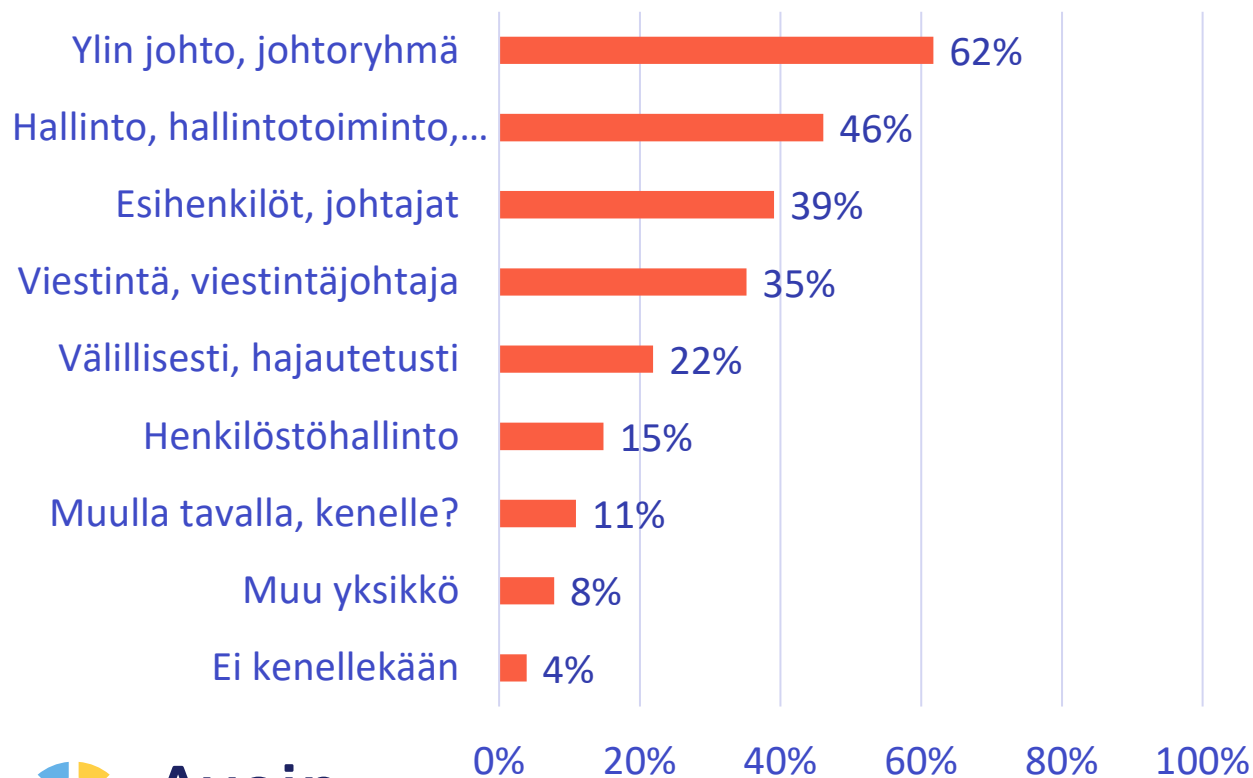


Avoimen hallinnon edistäminen strategiassa on yleistynyt

Aiempiin vuosiin verrattuna yhä useampi mainitsee strategian ja selkeästi yhä harvempi sanoo, että avoin hallinto ei näy dokumenteissa mitenkään.

4. KOKONAISKUVA: Miten tai kenelle avoimen hallinnon edistäminen on vastuutettu/organisoitu organisaatiossanne?

Avoimen hallinnon edistämisen vastuu



- **Kokonaisuutena tuloksissa:** Vastuu avoimen hallinnon edistämisestä on useimmiten ylimmällä johdolla ja/tai johtoryhmällä (62 % vastaajista).
- Lähes puolet (46 % vastaajista) sanoo hallinnon, hallintotoiminnon tai hallintojohtajan olevan vastuussa.
- Vain 4 % vastaajista sanoo, että työtä ei ole vastuutettu kenellekään ja reilu viidennes mainitsee "Välillisesti, hajautetusti".
- **Muulla tavalla, kenelle? -vastauksia:** Vastuu on "kaikilla tai organisaatiolla tai henkilökunnalla", toimialat ylittävä työryhmä tai eri osastoilla, viestinnässä, tietyillä (strategia- tai osallisuus)henkilö(i)llä, edistämiseksi on johdon tuki.

Huom. Yksi vastaaja on voinut valita useita vastausvaihtoehtoja.

Huom. Lisäksi diasarjan lopussa linkkilistassa mainittuja aineistoja.

4. JAKAUMA:

Miten tai kenelle avoimen hallinnon edistäminen on vastuutettu/organisoitu organisaatiossanne?

	KAIKKI (n=128)	Valtio (n=50)	Kunta (n=63)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Ylin johto, johtoryhmä	62 %	42 %	84 %	33 %	33 %
Hallinto, hallintotoiminto, hallintojohtaja	46 %	42 %	51 %	33 %	67 %
Esihenkilöt, johtajat	39 %	38 %	46 %	17 %	0 %
Viestintä, viestintäjohtaja	35 %	36 %	35 %	42 %	0 %
Välillisesti, hajautetusti	22 %	26 %	13 %	42 %	67 %
Henkilöstöhallinto	15 %	14 %	16 %	17 %	0 %
Muulla tavalla, kenelle?	11 %	18 %	5 %	17 %	0 %
Muu yksikkö	8 %	14 %	3 %	8 %	0 %
Ei kenellekään	4 %	2 %	5 %	8 %	0 %

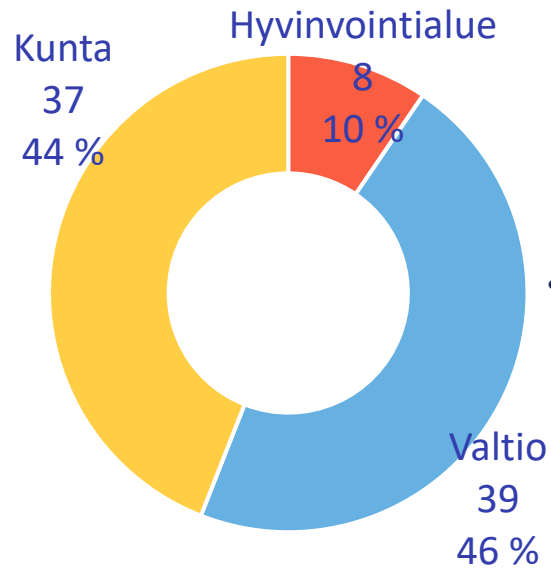
- **Valtaosassa kunnista** vastuu on ylimmällä johdolla ja/tai johtoryhmällä (84 %) tai hallinnolla (51 %).
- **Valtiolla ja hyvinvointi-alueilla** ei ole yhtä selkeää vastuutahoa, vaan vastaukset jakautuvat eri vaihtoehtoille.
- Hyvinvointialueilla "ei kenellekään" -vastukset ovat hieman yleisempiä kuin kunnissa ja valtiolla.

Huom. Yksi vastaaja on voinut valita useita vastausvaihtoehtoja.

5. AVOVASTAUKSET:

Miten avoimen hallinnon edistämistä ja tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan organisaatiossanne?

66 % vastasi kysymykseen



- **Valtiolla:** Strategian ja toiminnan seurannassa, eri kyselyissä ja palautteissa, eri tavoitteissa, strategian tai viestinnän tai eri ohjelmien mittareissa, luottamus- ja mainetutkimuksilla, sidosryhmätutkimuksilla, toiminnan- ja tulossuunnittelun ja seurannassa, henkilöstökyselyillä, tulosohjausprosessissa, tulossopimukset, tulosohjaajalle, johtamissopimuskeskustelut, omissa hankkeissa asiasta keskustelleen, lähiesimiehen palautteena, työilmapiirikyselyissä, sisäisessä valvonnassa ja laillisuusvalvonnassa, eettisen kanavan kautta, arvojen toteutumisen seuranta, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa.
 - Arjen tekoina (sai monta vastausta), toisaalta usein erillistä seurantaa ei ole, systematiikkaa puuttuu tai ei ole tavoitteita. Johto pyrkii luomaan avoimuuden ilmapiiriä, sillä toiminta vaatii avointa mallia, jossa virheet voidaan avoimesti käsitellä kaikkien kesken. Ei tarvita raportointia raportoinnin vuoksi.
- **Kunnissa:** Asiakaspalautteet tai muut palautekanavat, strategian tai kärkihankkeiden tavoitteet, tilinpäätöksessä, talousarviossa, toimintasuunnitelmassa, vuosikertomus, hyvinvointikertomus, toimintakertomus, arviointikertomus, pelikirjan tukipilareissa (=strategia), hyvinvointi- ja turvallisuussuunnitelmassa esim. osallisuuden kehittämistoimenpiteiden seurata, esihenkilötyössä, johtoryhmässä, valtuuston iltakoulut, eri ohjelmien tavoitteita (Lato-työkalu), tarkastuslautakunta, osallistamista kuntalaiskyselyjen määrillä, hallinnon itsearvioinneissa, kysely järjestöille, verkkosivuston toimintamallilla, kuntalaisten kuuleminen ja osallisuuden mallin toimenpiteiden seuranta, selkeät mittarit, (kuten kansalaisten osallistumisaktiivisuus, päätösten läpinäkyvyyteen liittyvät arvioinnit tai asiakastyytytyäisyyskyselyt),
 - ”Ei tietoa” tai ”ei mitenkään” tai ”pitäisi kehittää” tyyppisiä vastauksia on myös mukana.
- **Hyvinvointialueilla:** Ei tai ei ole tietoa, strategian tai eri ohjelmien tai suunnitelmien kautta, viestinnässä, osallisuusohjelmassa, hyvinvointikertomuksen yhteydessä.

TYÖRYHMÄN HUOMIOITA OSIOON: Yleishuomioita kyselyyn

- Positiivista, että vastausmäärät ovat kasvaneet ja että alkaa olla sanoitettu (suoraan tai välillisesti) strategioissa ja vastuutaho löytyy paremmin. Seurannassa on terävöittämisen varaa. Viestintään on syytä panostaa.
- Suhteellinen väheneminen valtion vastauksissa kertoo, että on saatu kunnilta ja hyvinvointialueilta paremmin vastauksia. Hyvä, että hyvinvointialueita saatu uutena mukaan. Vastaajien motivointi on tärkeää kattavan kuvan saamiseksi.
- Huolestuttavaa, että kyselyyn ei vastannut kuin puolet ministeriöistä.
- Hienoa Pohjois-Pohjanmaa, aktiivisuus näkyy vastaamisessa! Oulusta on esitelty avoimen hallinnon toimintasuunnitelmaa mm. Pohjois-Pohjanmaan osallisuusverkostossa.
- Vastausaika oli tarpeeksi pitkä ("usein vastausaika on vain tekosyy vastaamatta jättäjille"). Oli myös yksi muistutuskierros ja toista harkittiin, mutta tyydyttiin jo riittävään määrään vastauksia. Kaksi tai kolme vuotta on hyvä väli kyselylle.
- Esimerkkitapaus, miten Helsingissä organisoitu kyselyyn vastaaminen – ja avoimen hallinnon vahvistaminen toimialoilla. Ehdotus blogista "Miten hoitaa homma isossa organisaatiossa tai yksiköissä" (esim. laittamalla formsiin ja vastuuttaa oman organisaation toimialoille).
- Avoimen hallinnon edistäminen on tahtokysymys ja aika on vaikea. Kysely herättelee ja houkuttelee ja syöttää tietoa.

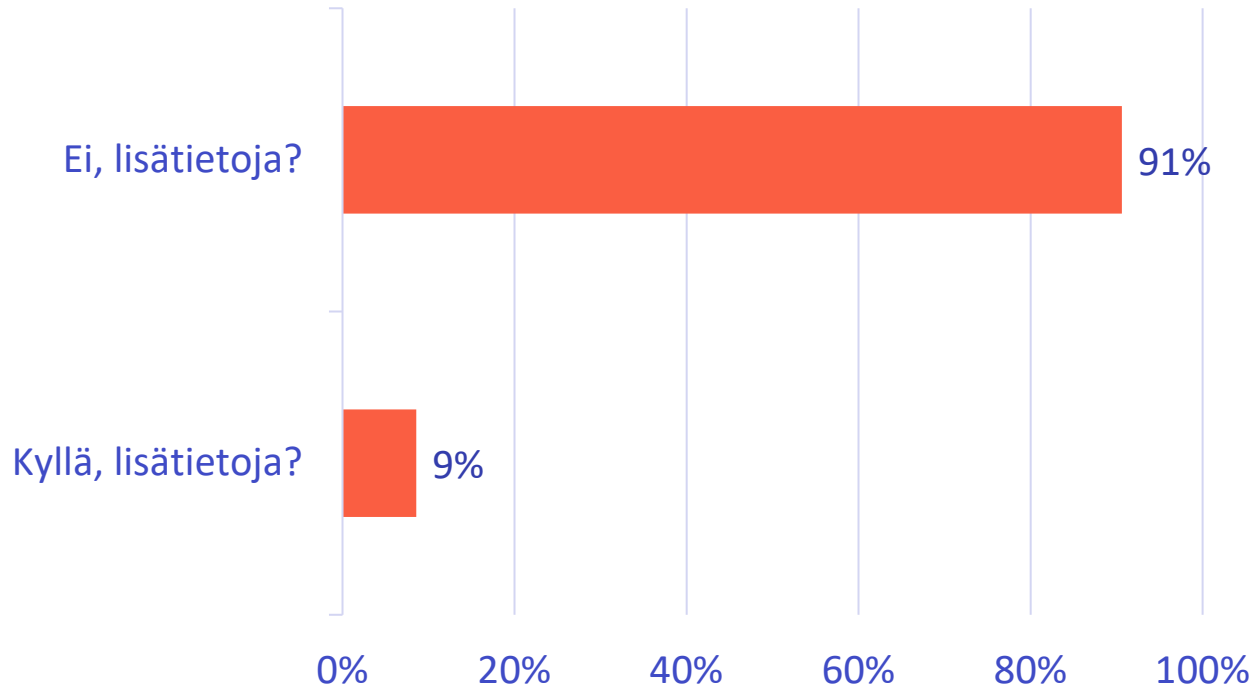
TYÖRYHMÄN HUOMIOITA OSION SISÄLLÖISTÄ:

Onko strategiassa tai dokumenteissa, vastuu ja organisointi, seuranta ja arviointi

- Erityisen ilahtunut top 3:sta. Strategioissa, viestinnässä ja arvoissa näkyy kauniisti avoin hallinto, konkreettisissa toimenpiteissä vähemmän (mm. talousarviossa tai tulosohjauksessa vain noin 20 % - voisi tutkia myös tarkemmin).
- Tulos kertoo, että toimintaympäristön muutos ja demokratia haastavat. Ihmisillä on tarve tulla koolle pohtimaan, osallistua ja pelkoakin ilmassa. Näkyy webinaareissa ja keskustelemissa tilaisuuksissa.
- Tärkeää pohtia onko rakenteissa vai erillisenä ohjelmana. On syvällisempää, jos ujuttaa johdon ajatusmaailmaan ja agendalle -> iso merkitys yhteiskunnan toimintaan.
- On tärkeää, että näkyy arvoissa ja arvotetaan tärkeäksi. Vaati rohkeutta pitää esillä, kun mielipiteet polarisoituvat. Ääripäät ovat äänekkäitä ja keskellä on iso joukko. Miten saataisi pidettyä avoimuuden ihanne, jotta kyettäisiin erilaisten mielipiteiden mukaan ottamiseen ja käymään hyväntahtoista(!) dialogia ajatuksella, että eri mieltä oleva on ihana ihminen silti. "Radikaali sopu" on esimerkki HDL:n strategiakauden ohjelmista. Turvallisuusagendalla on pehmeä ja kovat asiat. Täytyy tietää, mitä puolustetaan!
- Riskinä: Miten aitoa osallistaminen ja avoimen hallinnon edistäminen on ollut. Osallisuus laimenee jo arkeen ja rakenteista luovutaan. Oikea-aikaisuus, poteroituminen ja poliittisen johdon vaihtuminen haastavat organisaatioissa.
 - Kansalaispaneeleista ja osallistavasta budjetoinnista esimerkkejä hyviin käytäntöihin.

6. KOKONAISKUVA: Onko organisaatiossanne avoimen hallinnon edistämiseen liittyvää verkostoa tai ryhmää?

Organisaatiossa avoimen hallinnon edistämiseen verkosto tai ryhmä



- Alle 10 % vastaajista sanoo, että organisaatiossa on avoimen hallinnon edistämiseen liittyvä verkosto tai ryhmä (laskenut edellisistä vuosista: 2023: 15% 2020: 11%).
- Reilu viidennes kaikista vastaajista jätti avoimen vastauksen:
 - Asioita käsitellään johtoryhmässä.
 - Ei erillistä ryhmää tai verkostoa, mutta asioita käsitellään osana muiden ryhmien toimintaa (kuten eritasoiset osallisuus-, kehittämis- ja viestintäverkostot, asianhallintaryhmä, toiminnan ja talouden suunnitteluryhmä, tms.).
 - Työryhmän perustaminen on suunnitteilla, voisi olla alueellinen ryhmä.
 - Avoimen hallinnon virkamiesverkosto sai mainintoja
 - Menetelmiä: koulutukset, tietoiskut, osallisuuden aamukahvit, yhteinen Teams tiedonvaihdolle ja hyvien käytäntöjen jakoon, yhteiset tilaisuudet ja infot alan tutkimuksista, infovartit ja intra-uutiset.

6. JAKAUMA:

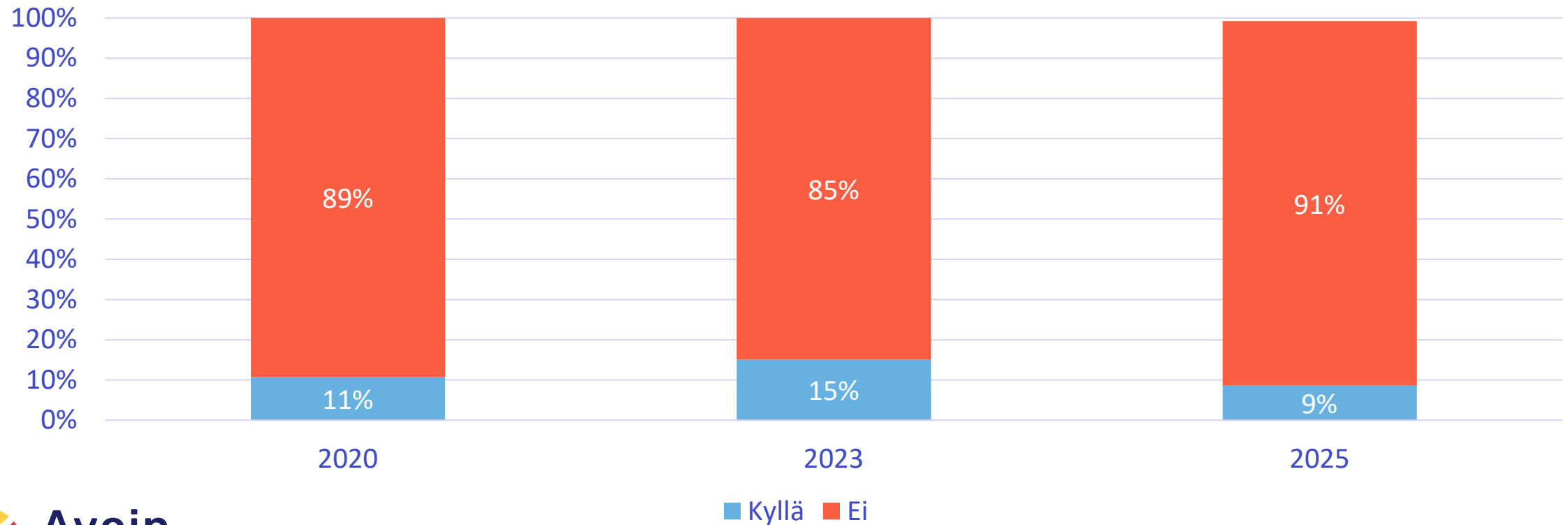
Onko organisaatiossanne avoimen hallinnon edistämiseen liittyvää verkostoa tai ryhmää?

	KAIKKI (n=128)	Kunta (n=63)	Valtio (n=50)	Hyvinvointialue (n=12)	Muu (n=3)
Ei	91 %	89 %	92 %	92 %	100 %
Kyllä	9 %	11 %	8 %	0 %	0 %

6. MUUTOS:

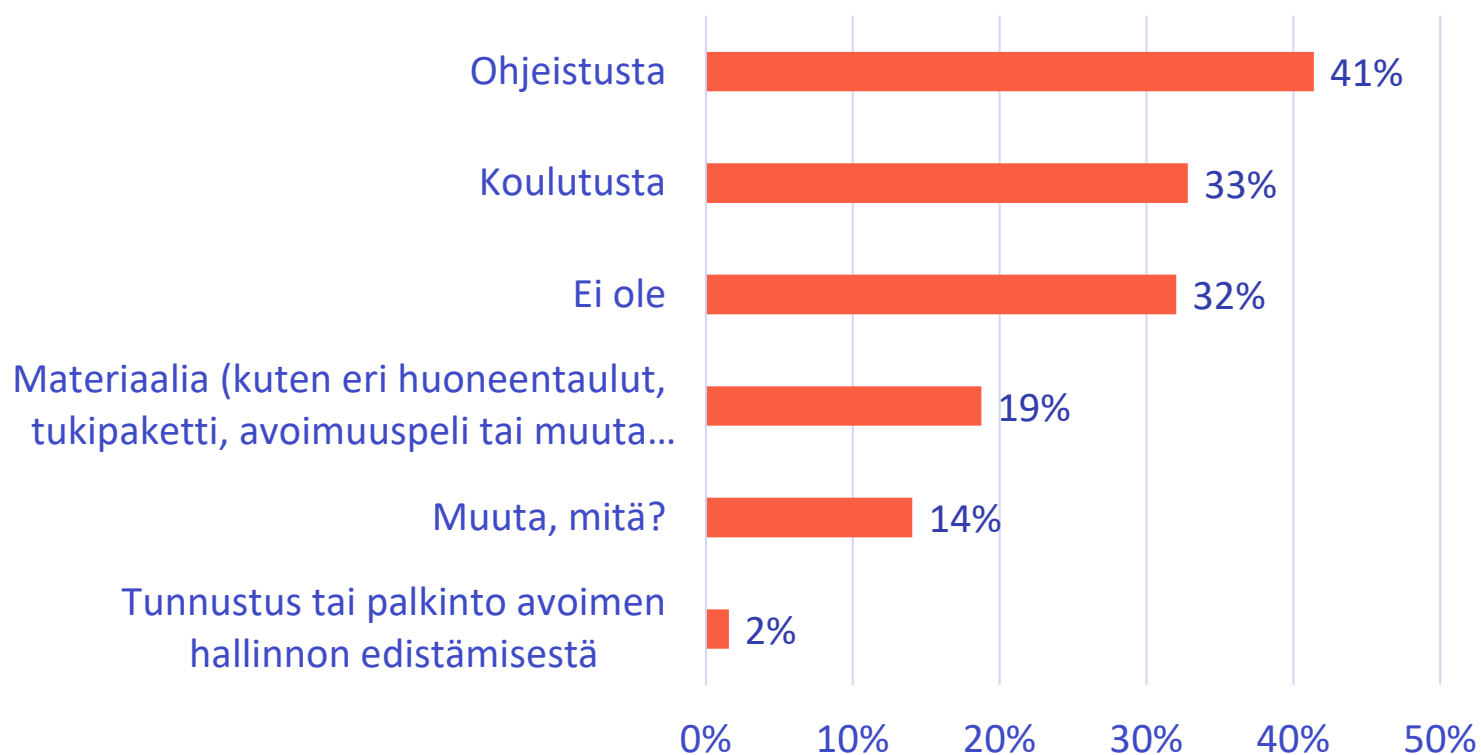
Onko organisaatiossanne avoimen hallinnon edistämiseen liittyvää verkostoa tai ryhmää?

Organisaatiossa avoimen hallinnon edistämiseen verkosto tai ryhmä



7. KOKONAISKUVA: Onko henkilöstölle tukea avoimen hallinnon edistämiseen?

Tukea henkilöstölle avoimen hallinnon edistämiseen



- 41 % vastaajista sanoo, että avoimen hallinnon edistämiseen on saatavilla ohjeistusta.
- Koulutusta on tarjolla kolmasosassa (33 %) vastaajaorganisaatioista.
- Kolmasosa (32 %) vastaajista sanoo, että tukea ei ole tarjolla.
- Muu, mitä? -vastaukset:
 - Kuulemis- ja keskustelutilaisuudet, pakollinen tai vapaaehtoinen perehdytys/koulutus, teemaan liittyvää materiaalia ja ohjeistuksia osana muita kokonaisuuksia, osallisuusmallit ja –ohjelmat, johdon esimerkki, osana arjen toimintaa, muutama henkilö edistämässä organisaatiossa ja vapaaehtoinen koulutusportaali.

Huom. Yksi vastaaja on voinut valita useita vastausvaihtoehtoja.

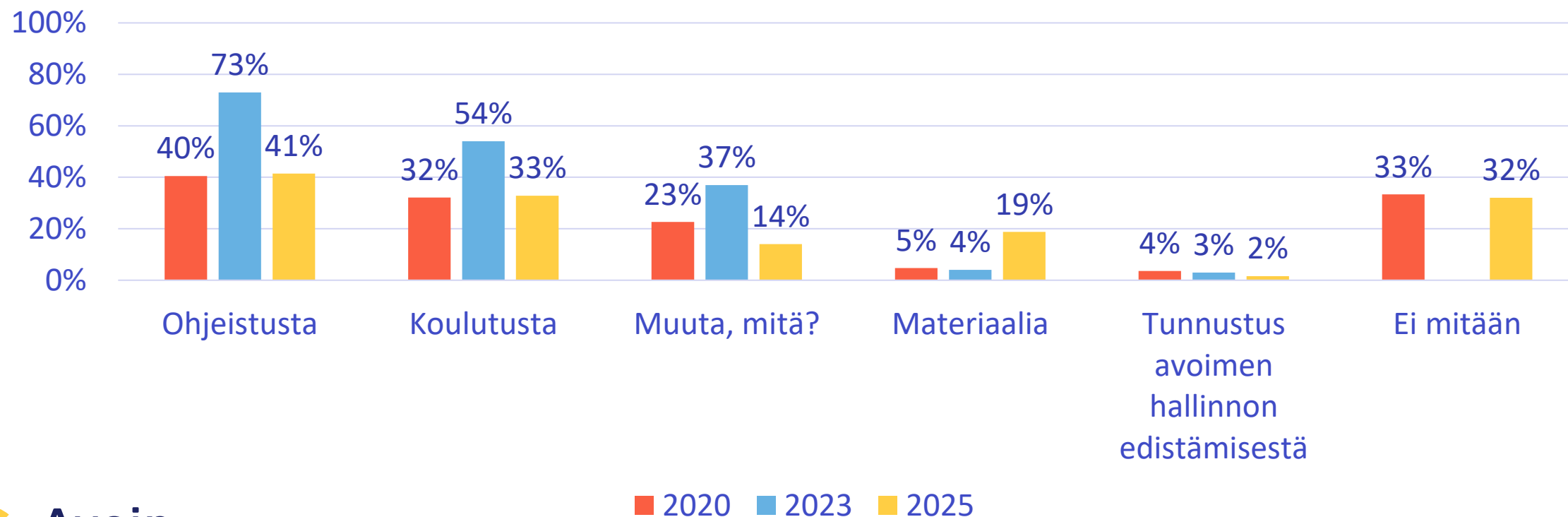
7. JAKAUMA: Onko henkilöstölle tukea avoimen hallinnon edistämiseen?

	KAIKKI (n=128)	Valtio (n=50)	Kunta (n=63)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Ohjeistusta	41 %	48 %	38 %	33 %	33 %
Koulutusta	33 %	44 %	29 %	17 %	0 %
Ei ole	32 %	24 %	33 %	50 %	67 %
Materiaalia (kuten eri huoneentaulut, tukipaketti, avoimuuspelejä tai muuta materiaalia)	19 %	22 %	21 %	0 %	0 %
Muuta, mitä?	14 %	12 %	16 %	17 %	0 %
Tunnustus tai palkinto avoimen hallinnon edistämisestä	2 %	0 %	3 %	0 %	0 %

- Valtiolla ohjeistusta on tarjolla lähes puolessa (48 %) vastaajaorganisaatioista.
- Puolet hyvinvointialueista sanoo, että tukea ei ole saatavilla lainkaan. Kunnissa osuus on kolmasosa ja valtiolla neljännes.

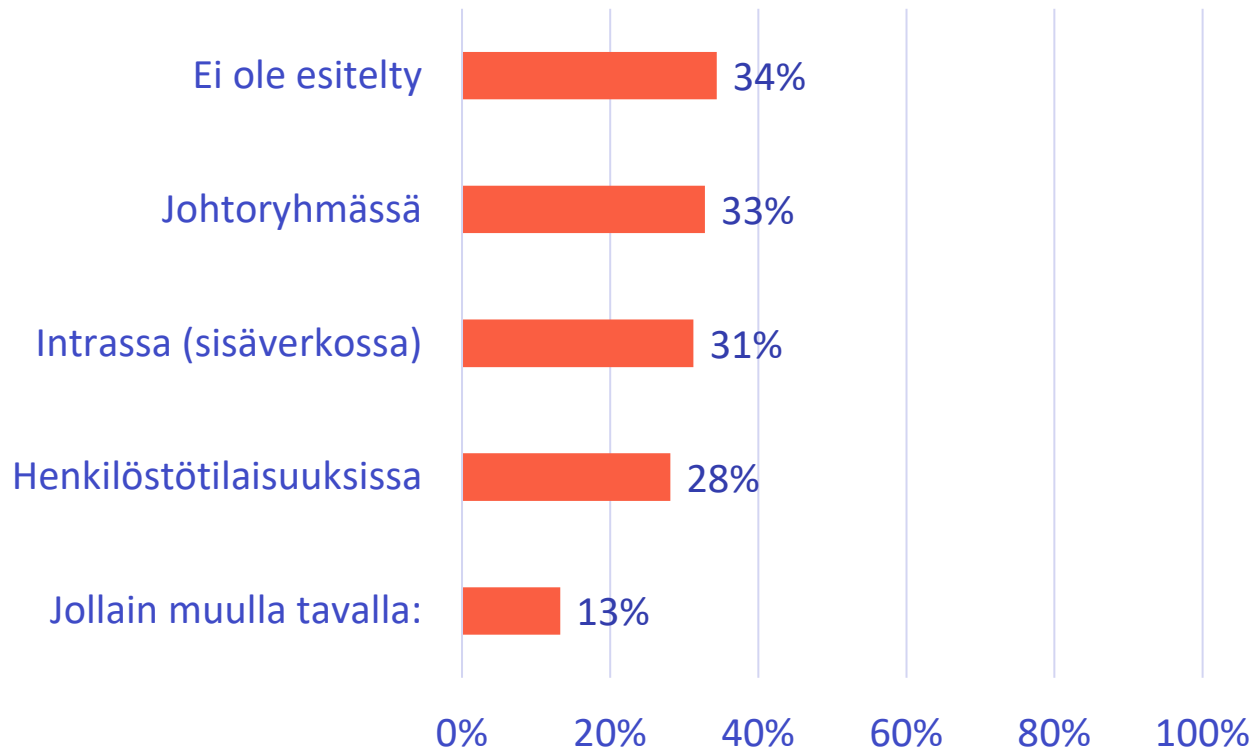
7. MUUTOS: Onko henkilöstöllenne tukea avoimen hallinnon edistämiseen?

Tukea henkilöstölle avoimen hallinnon edistämiseen



8. KOKONAISKUVA: Onko avoimen hallinnon periaatteita tai toimintatapoja esitelty organisaatiossanne?

Avoimen hallinnon esittely



- Noin kolmannes (34 %) vastaajista sanoo, että periaatteita tai toimintatapoja ei ole esitelty organisaatiossa – kahdessa edeltävässä kyselyssä lähes puolet (48 %) on esiteltyt.
- Lähes yhtä moni vastaajista on esitellyt johtoryhmässä (33 %), intrassa (31 %) tai henkilöstötilaisuuksissa (28 %).

Huom. Yksi vastaaja on voinut valita useita vastausvaihtoehtoja.

8. JAKAUMA:

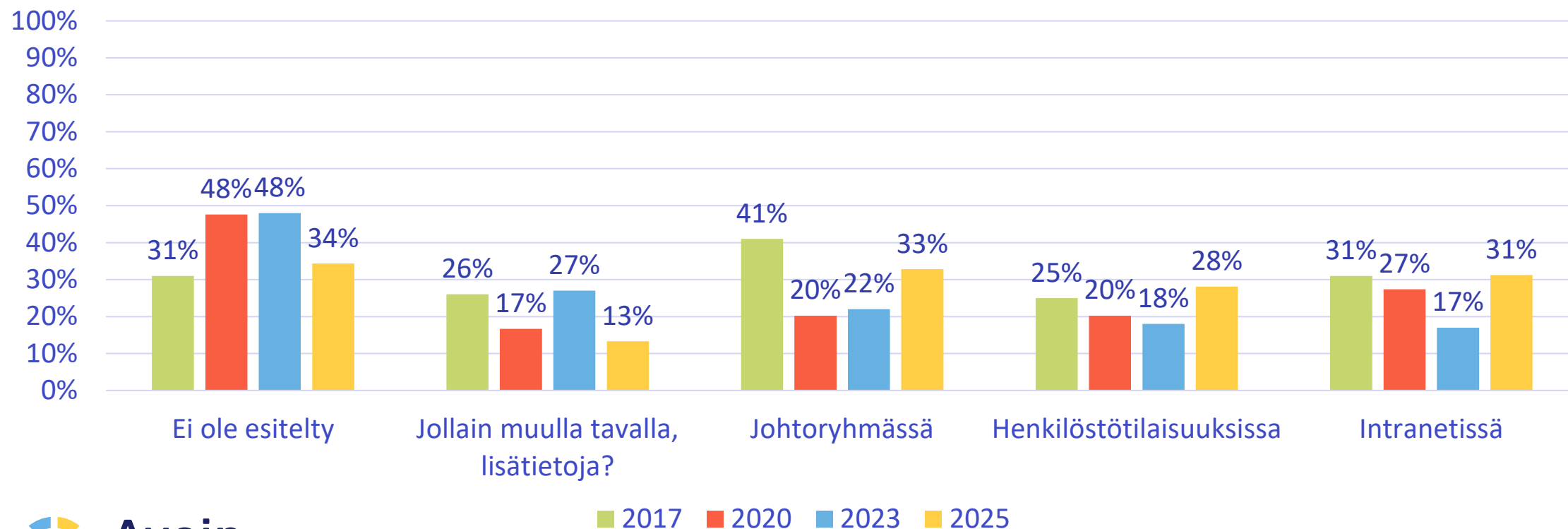
Onko avoimen hallinnon periaatteita tai toimintatapoja esitelty organisaatiossanne?

	KAIKKI (n=128)	Valtio (n=50)	Kunta (n=63)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Ei ole esitelty	34 %	26 %	37 %	42 %	100 %
Johtoryhmässä	33 %	22 %	46 %	17 %	0 %
Intrassa (sisäverkossa)	31 %	38 %	30 %	17 %	0 %
Henkilöstötilaisuuksissa	28 %	34 %	24 %	33 %	0 %
Jollain muulla tavalla	13 %	22 %	8 %	8 %	0 %

- Valtiolla intra on suosituin esittelykanava (38 %).
- Kunnista lähes puolet (46 %) mainitsee johtoryhmän.
- Hyvinvointialueista 33 % on esitellyt periaatteita tai toimintatapoja henkilöstötilaisuuksissa.

8. MUUTOS: Onko avoimen hallinnon periaatteita tai toimintatapoja esitelty organisaatiossanne?

Avoimen hallinnon esittely

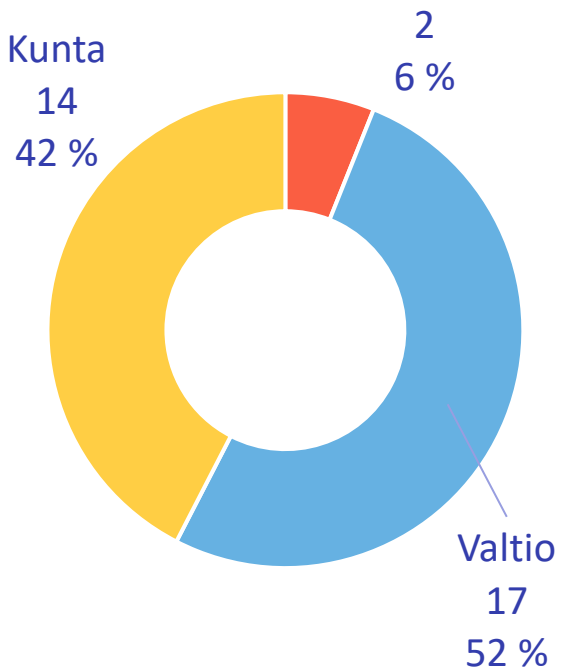


8. AVOVASTAUKSET:

Onko avoimen hallinnon periaatteita tai toimintatapoja esitelty organisaatiossanne?

Reilu neljännes antoi avoimen vastauksen

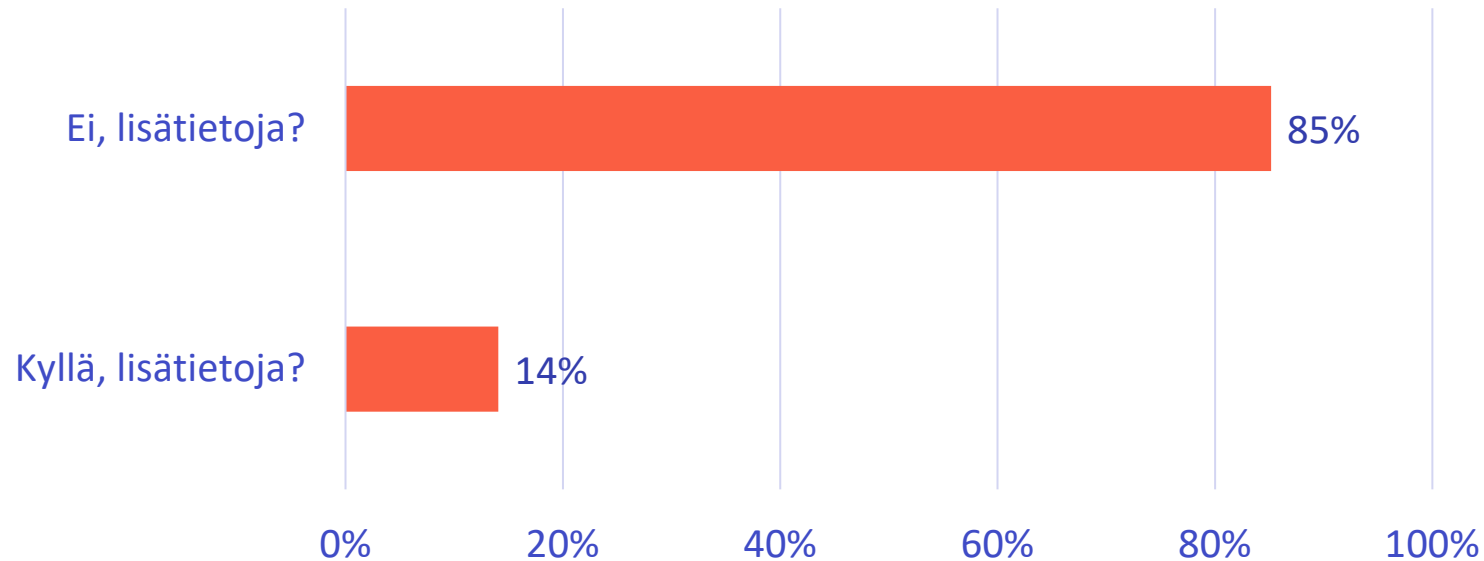
Hyvinvointialue



- Perehdytyksessä, koulutuksissa, sähköisissä kanavissa, sisäisessä viestinnässä
- www-sivuilla
- Työryhmissä tai osana muita asioita
- Arvokampanja, julkisuuskäsikirja
- Kunnan tai kaupungin hallituksessa
- Valtuuston koulutus
- Toimintapolitiikassa
- Hallintosäännön ideologian soveltaminen
- Ei ole esitelty avoimen hallinnon nimellä, mutta on strategia-, ohjelma- ja suunnitelma-asiakirjoissa

9. KOKONAISKUVA: Onko organisaatiollanne ollut erityistä avoimen hallinnon viestintää tai kampanjoita?

9. Onko organisaatiollanne ollut erityistä avoimen
hallinnon viestintää tai kampanjoita?



Vain 14 % organisaatioista on viestinyt
tai kampanjoinut avoimesta hallinnosta.

Osuus on laskenut edellisistä vuosista:

2023: "Kyllä" vastasi 26 %

2020: "Kyllä" vastasi 20 %

9. JAKAUMA:

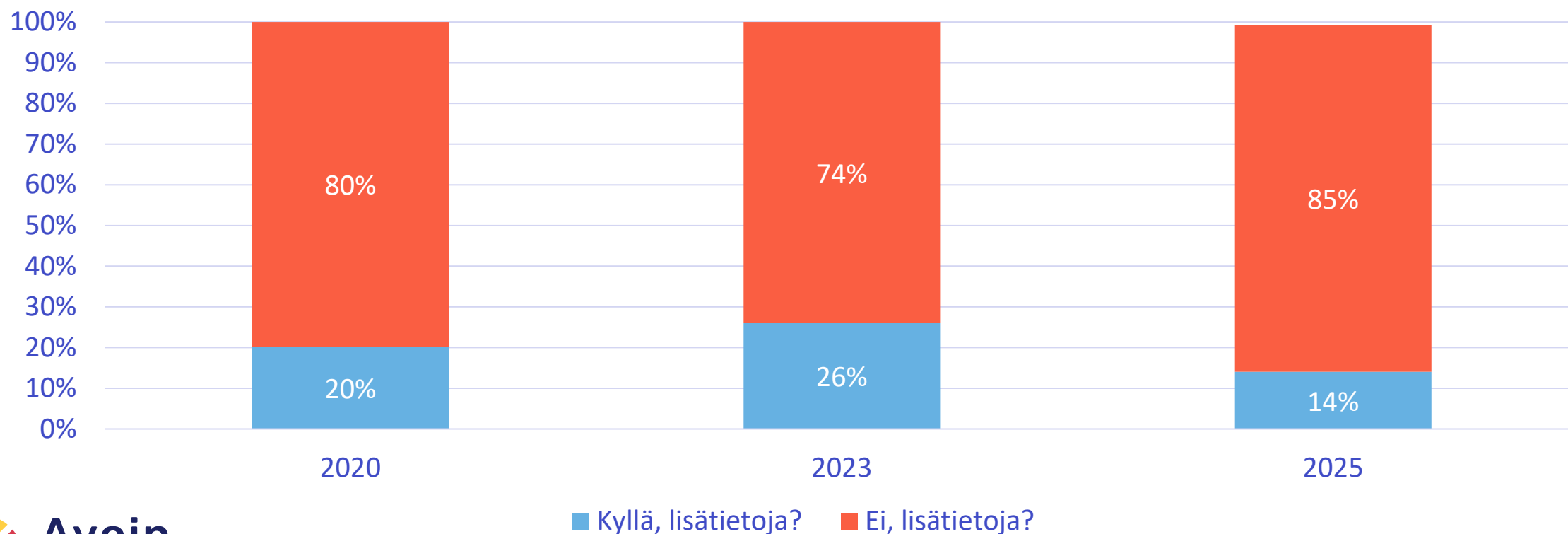
Onko organisaatiollanne ollut erityistä avoimen hallinnon viestintää tai kampanjoita?

	KAIKKI (n=128)	Kunta (n=63)	Valtio (n=50)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Ei	85 %	84 %	86 %	83 %	100 %
Kyllä	14 %	14 %	14 %	17 %	0 %

9. MUUTOS:

Onko organisaatiollanne ollut erityistä avoimen hallinnon viestintää tai kampanjoita?

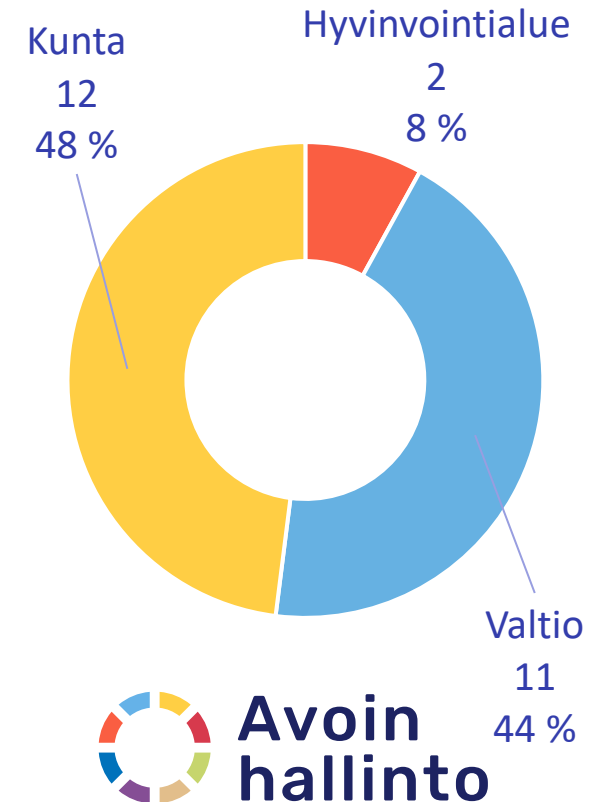
Avoimen hallinnon viestintää tai kampanjoita



9. AVOVASTAUKSET:

Onko organisaatiollanne ollut erityistä avoimen hallinnon viestintää tai kampanjoita?

Viidennes antoi
avoimen vastauksen



- (Työyhteisö)viestinnän kehittämisessä tai intrassa
- Verkkokurssien mainostus, valtakunnallisten viestien ja kampanjoiden välitys
- Arvokampanja, Korruptionvastaiset kampanjat, Hyvän virkakielen haaste
- Sisäiset henkilöstöesittelyt AVI-verkostossa
- Ei Avoimen hallinnon nimellä, mutta osana muuta
- Kuntalaispaneelin yhteydessä
- Viestintä, verkkosivut, intra, tiedote tunnustuksesta ja some-kanavissa
- Asianhallintajärjestelmän tukituokiassa
- Strategianpäivityskierroksella kunnassa
- Infolehdessä (joka ilmestyy 7 krt vuodessa)
- Avoin demokratia -verkoston mainostus

TYÖRYHMÄN HUOMIOITA OSIOON:

Onko verkosto tai ryhmä, tukea, esitelty organisaatiolle, viestintää tai kampanjaa

- Huolestuttava suunta, että avoimen hallinnon periaatteita tai toimintatapoja ei ole esitelty organisaatioissa - ajatellaanko, että "kertaesittely" riittää. Avoimen hallinnon rakentaminen pitäisi olla jatkuva prosessi ja koko ajan esillä rakenteissa. Myös viestinnän ja kampanjoiden määrä vähentynyt. Toisaalta haasteellinen kysymys vastata: on voitu markkinoida toimenpiteiden ja muun kautta tai on juurtunut jo tekemiseen.
- Hyvinvointialueilla olisi parantamisen varaa henkilöstön tuelle avoimen hallinnon edistämiseen. Puolet hyvinvointialueista sanoo, että tukea ei ole saatavilla lainkaan. Hyvinvointialueiden hallinnon legitimiteetti vahvistuu asukkaiden silmissä vain avoimuuden rakentamisen kautta.
- Paikallisella tasolla (kunnissa ja hyvinvointialueilla) olisi tärkeä lisätä viestintää ja kampanjoida myös. Olisiko jokin valtakunnallinen kampanjapäivä/ajankohta hyvä, miten esim. Demokratiapäivän yhteydessä? Jokin logo tms. jota voisi käyttää, esimerkiksi DVV:llä on vastaavia digituen osaamismerkkejä viranomaisille: [Digituki](#) | [Digituen osaamismerkit](#) | [Digi- ja väestötietovirasto](#)
- Tietoa puuttuu selkeästi, eli ei ole konkreettisesti esitelty, mitä on avoin hallinto, miten sitä toteutetaan eli näkyy enemmän strategiassa, muttei toiminnassa. Johtuuko siitä, ettei ole erillistä vastuutahoa organisaation sisällä? Olisi tosi hyvä selkeyttää sitä, että organisaation esikunnan olisi otettava vastuuta. Mainio tapa, kun kysely meni kirjaamoon ja johtajille (oli ihmetyksen hetki heille).
- Ihmiset voivat vierastaa "avoin hallinto" termiä. Määritelmä avattava kyselyn alussa ja täsmentää sanoitukseen ja korostaa toteuttamista. Voisiko avuksi olla myös skaalattava organisaatioiden ydinviesteihin/arvoihin sovitettava viestintä(kampanja)pohja?
- OGP:n logon alla oleminen ei ole tavoite sinällään vaan tavoite on hallinnon avoimuuden edistäminen.
- Hyvät mallit tehtävä näkyviksi, opiksi ja avuksi muille (kuten Helsingin esimerkki).

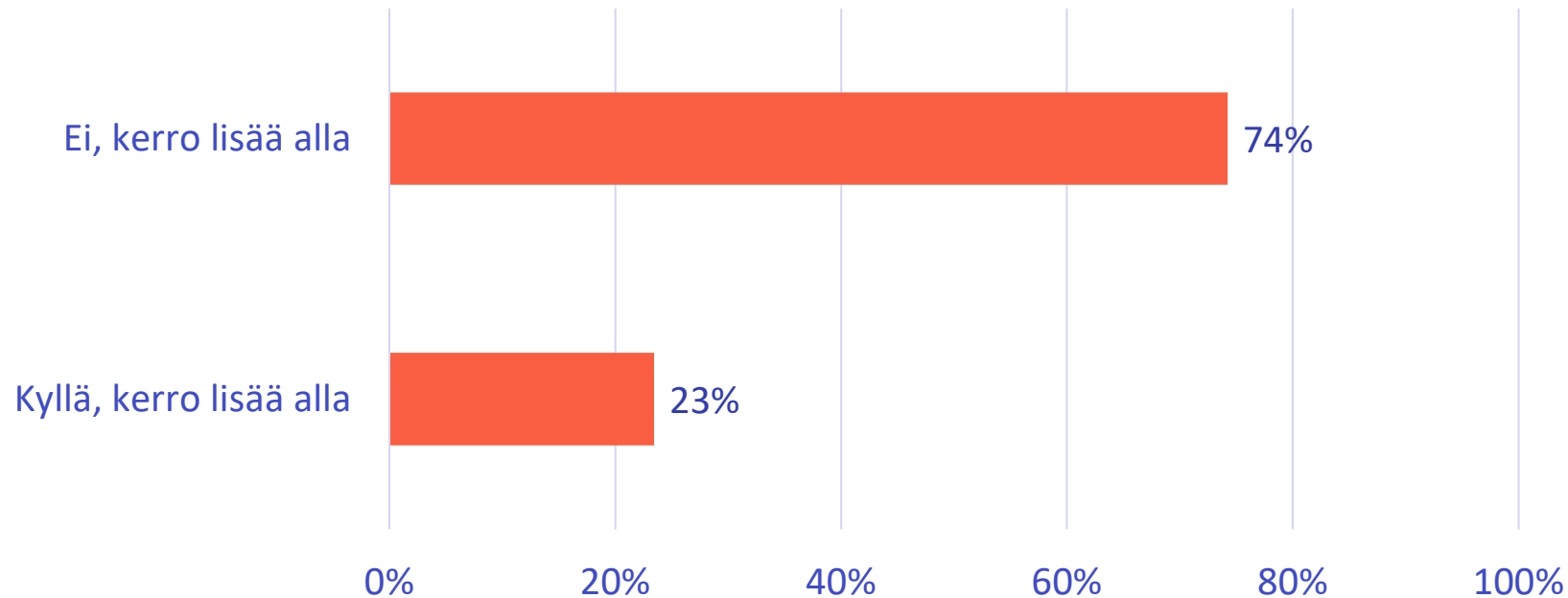
10. Onko organisaationne käyttämää kieltä selkeytetty? Millä tavoin?

Kysymys 10 ei näkynyt vastaajalle teknisen virheen vuoksi. Pahoittelut!

11. KOKONAISKUVA:

Tarjoaako organisaationne aineistojaan ja/tai palveluitaan myös selkokielellä?

Aineistoja ja/tai palveluita myös selkokielellä



- Vajaa neljännes vastaajista (23 %) tarjoaa selkokieleistä aineistoa ja/tai palveluita.
- Valtiolla osuus on 28 %, hyvinvointialueilla 33 % ja kunnissa 19 %.

11. JAKAUMA:

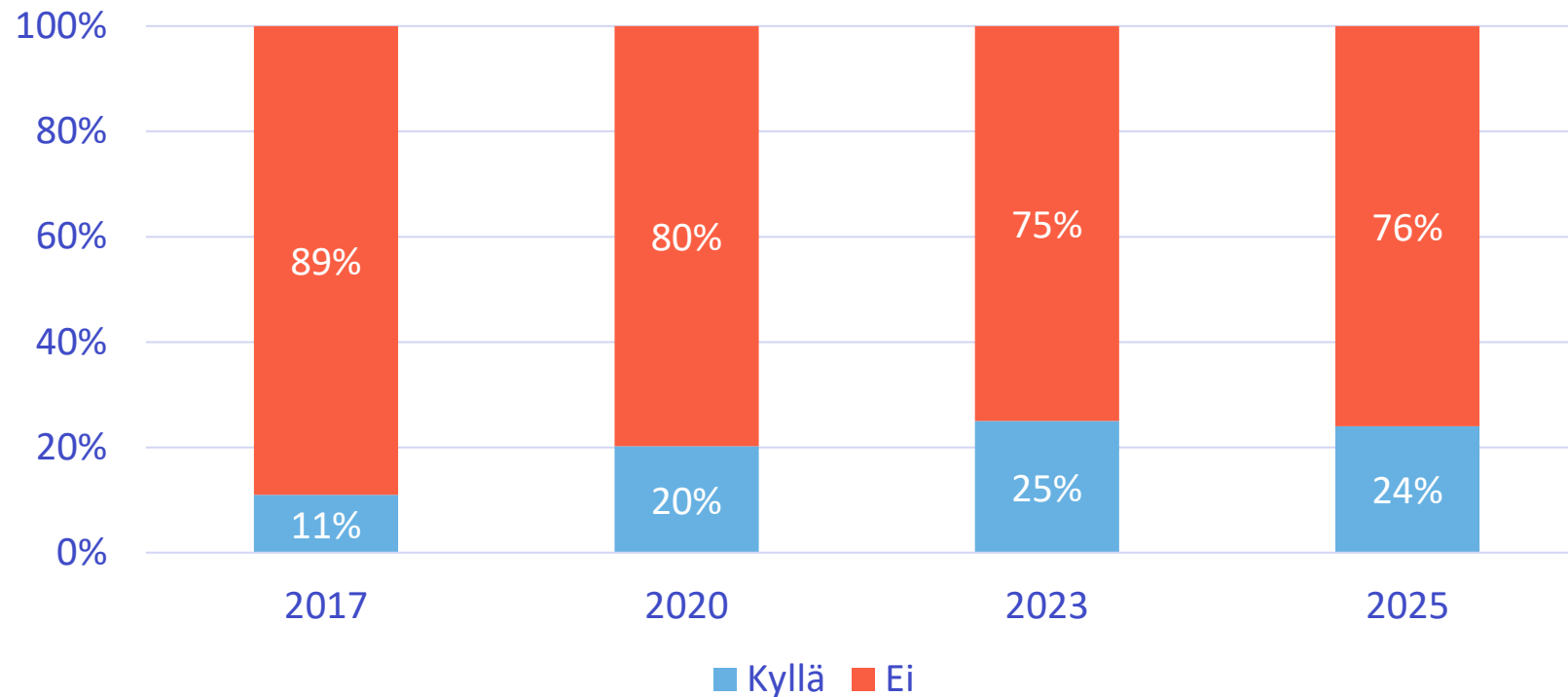
Tarjoaako organisaationne aineistojaan ja/tai palveluitaan myös selkokielellä?

	KAIKKI (n=128)	Kunta (n=63)	Valtio (n=50)	Hyvinvointialue (n=12)	Muu (n=3)
Ei	74 %	79 %	70 %	67 %	67 %
Kyllä	23 %	19 %	28 %	33 %	0 %

11. MUUTOS:

Tarjoaako organisaationne aineistojaan ja/tai palveluitaan myös selkokielellä?

Aineistoja ja/tai palveluita myös selkokielellä

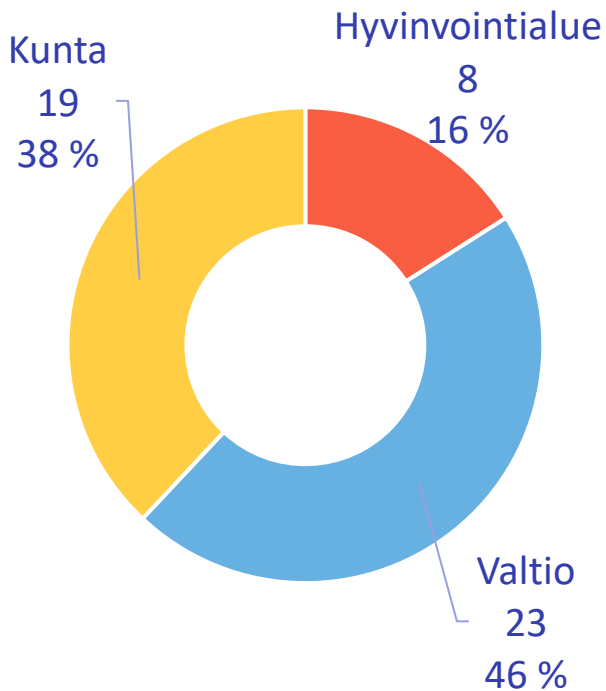


Selkokiehisen aineiston osuus on pysynyt suunnilleen samana vuodesta 2023.

11. AVOVASTAUKSET:

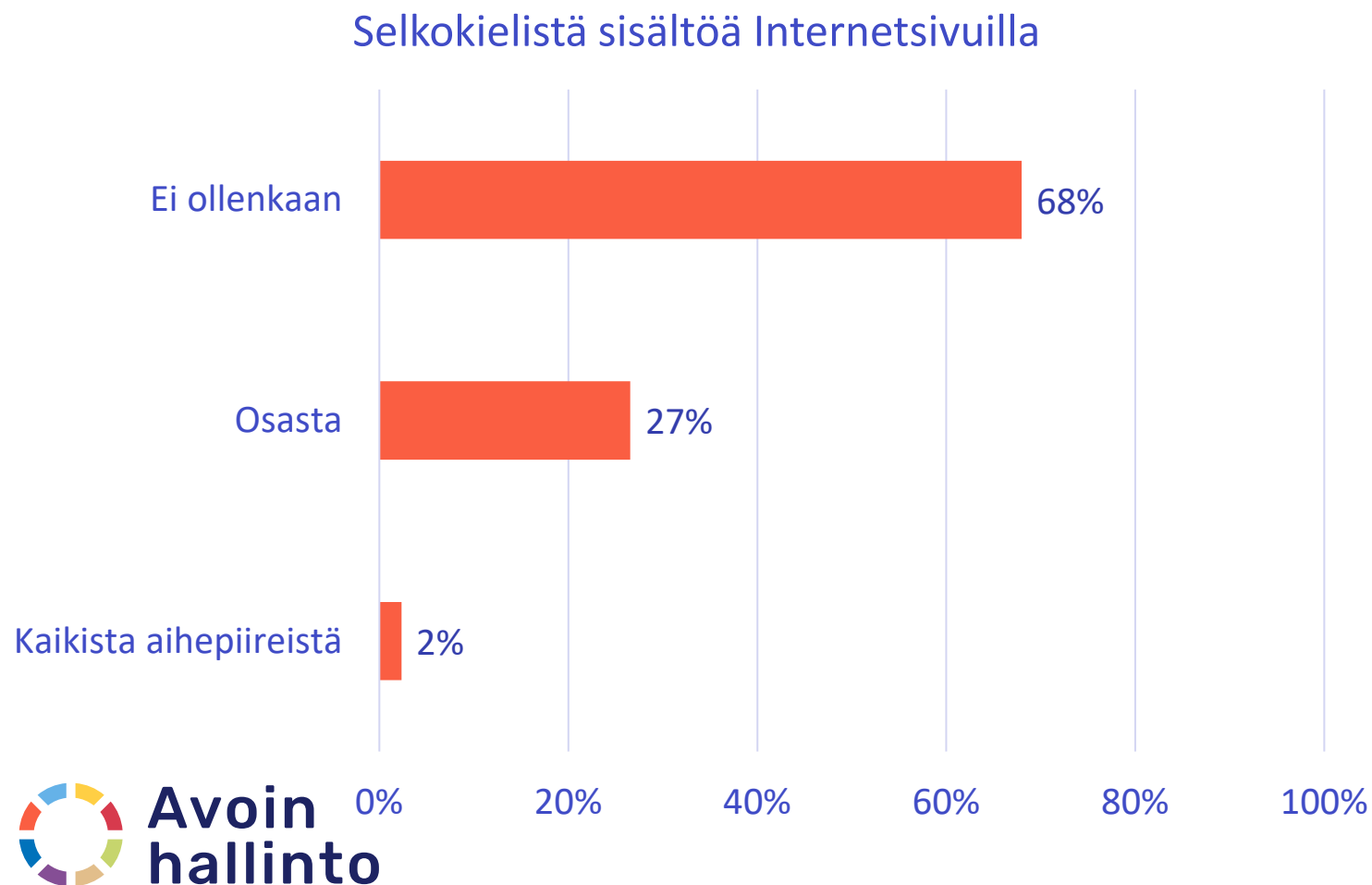
Tarjoaako organisaationne aineistojaan ja/tai palveluitaan myös selkokielellä?

39 % antoi avoimen vastauksen



- Viestinnässä pyritään selkeyteen (lukuisia mainintoja!)
- Tarvittaessa erillinen selkokieliosio
- Asiakkaille myös yksilöllistä neuvontaa
- Viestinnän lähtökohtana on saavutettavuus ja selkeys
- Selkeän kielen ja selkokielen koulutuksia, suosituksia, ohjeistuksia
- Selkokielen käännöksiä ajankohtaisista aiheista, suurimmaksi osaksi hyödynnämme selkeää suomea mm. verkkosivuilla
- Netissä selko-osioita
- Yksittäisiä selkokielitoteutuksia on tehty, mutta ei kattavasti
- Erityistilanteissa valmius
- Kaikilla organisaatioilla ei asiakasrajapintaa, asiakkaita ovat yritykset.
- Monilla työn alla selkokieliasiat
- Esim. Oppimispeli kauneudenhoitoalan opiskelijoille: stuk.fi/oppimispeli
- Verkossa myös helposti ymmärrettävää grafiikkaa.

12. KOKONAISKUVA: Onko organisaationne internetsivuilla julkaistu selkokieleistä sisältöä?



- Valtaosa (68 %) vastaajista ei tarjoa selkokieleistä sisältöä verkkosivuillaan.
- Reilu neljännes (27 %) vastaajista sanoo, että osa sisällöstä on selkokieleistä.
- Vain 2 % vastaajista tarjoaa kaiken verkkosisältönsä selkokieლისenä.

12. JAKAUMA:

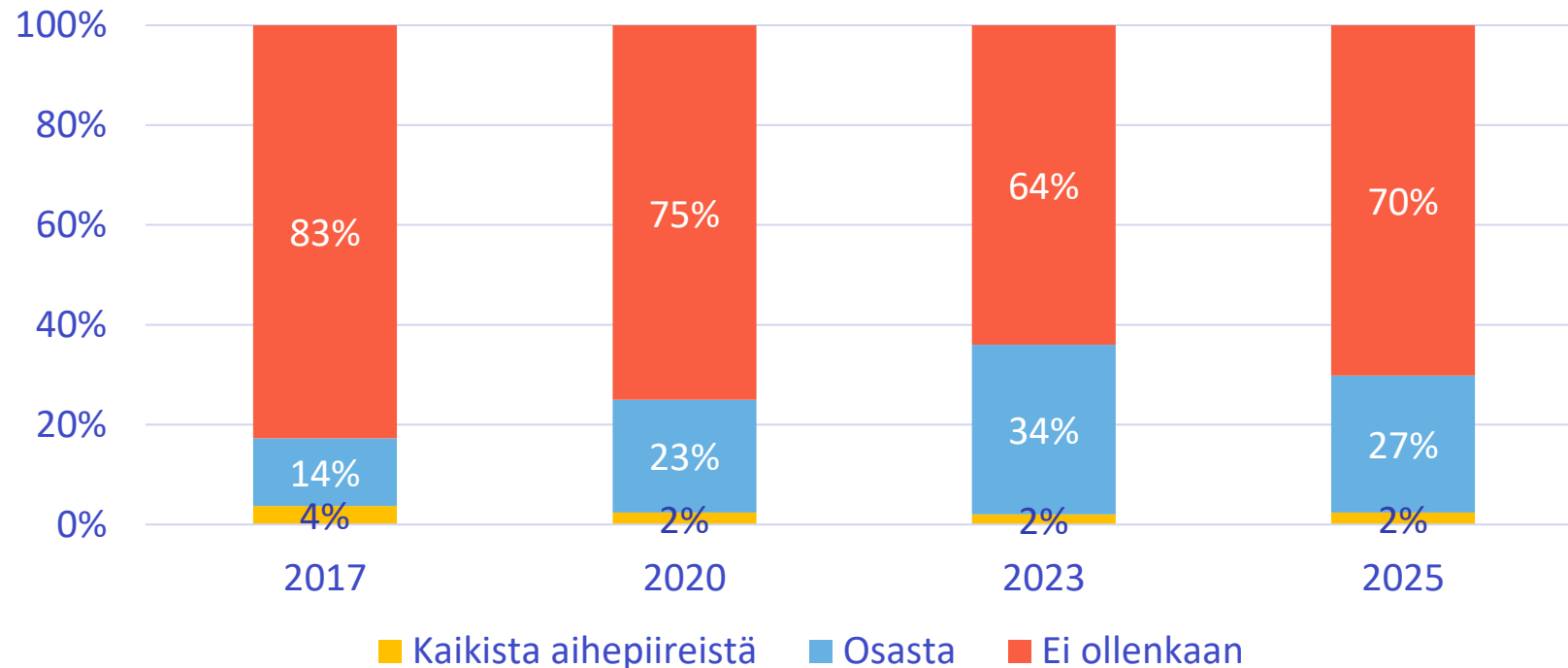
Onko organisaationne internetsivuilla julkaistu selkokielistä sisältöä?

	KAIKKI (n=128)	Valtio (n=50)	Kunta (n=63)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Ei ollenkaan	68 %	70 %	68 %	58 %	67 %
Osasta	27 %	24 %	27 %	42 %	
Kaikista aihepiireistä	2%	4 %	2 %		

Hyvinvointialueet julkaisevat enemmän selkokielistä sisältöä kuin valtio ja kunnat.

12. MUUTOS: Onko organisaationne internetsivuilla julkaistu selkokielistä sisältöä?

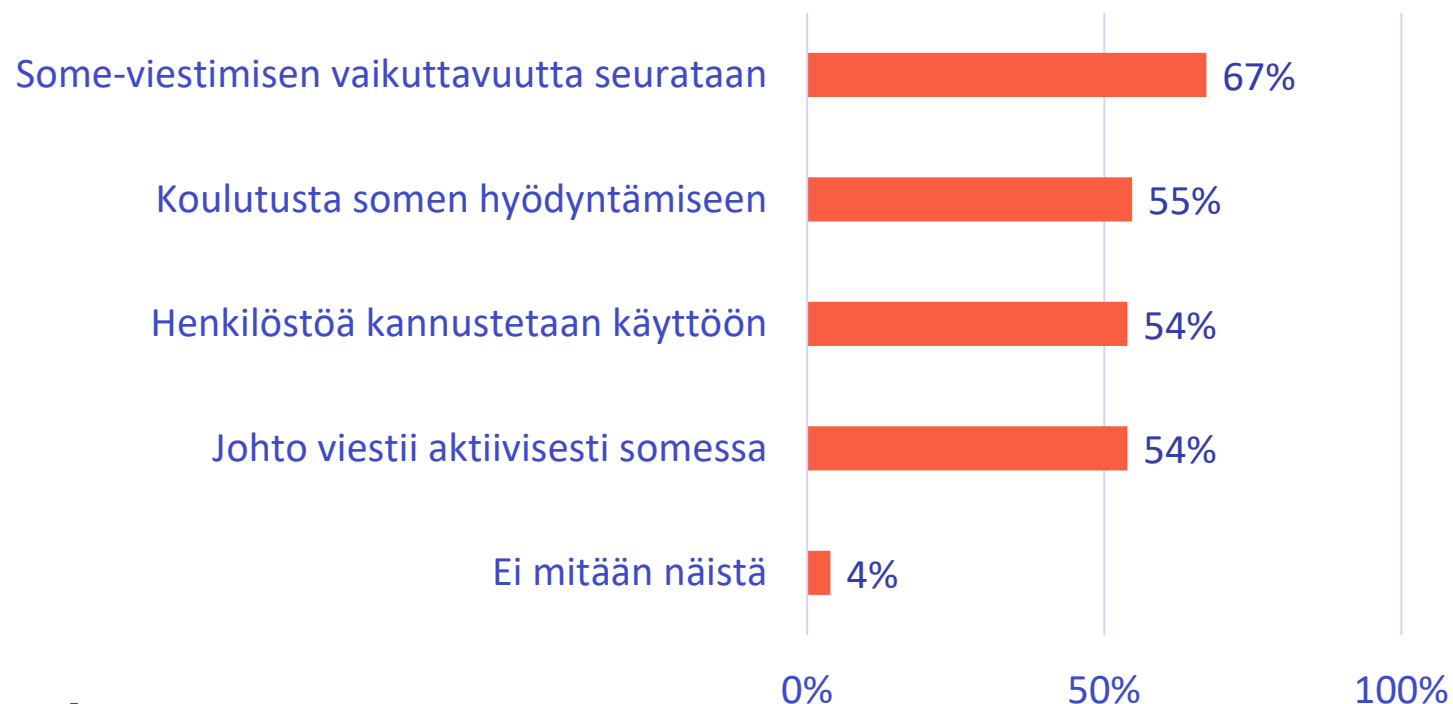
12. Onko organisaationne internetsivuilla julkaistu
selkokielistä sisältöä?



Selkokielisen verkkosisällön osuus on hieman laskenut vuodesta 2023, mutta osuus on edelleen suurempi kuin vuonna 2020 tai 2017.

13. KOKONAISKUVA: Millä tavalla sosiaalista mediaa (some) hyödynnetään organisaationne viestinnässä?

Somen hyödyntäminen organisaation viestinnässä



- 67 % organisaatioista seuraa sosiaalisen median viestinnän vaikuttavuutta.
- Noin 55 % kannustaa henkilöstöään sosiaalisen median käyttöön sekä tarjoaa siihen koulutusta, ja yhtä monessa organisaatiossa johto on aktiivinen sosiaalisessa mediassa.

Huom. Yksi vastaaja on voinut valita useita vastausvaihtoehtoja.

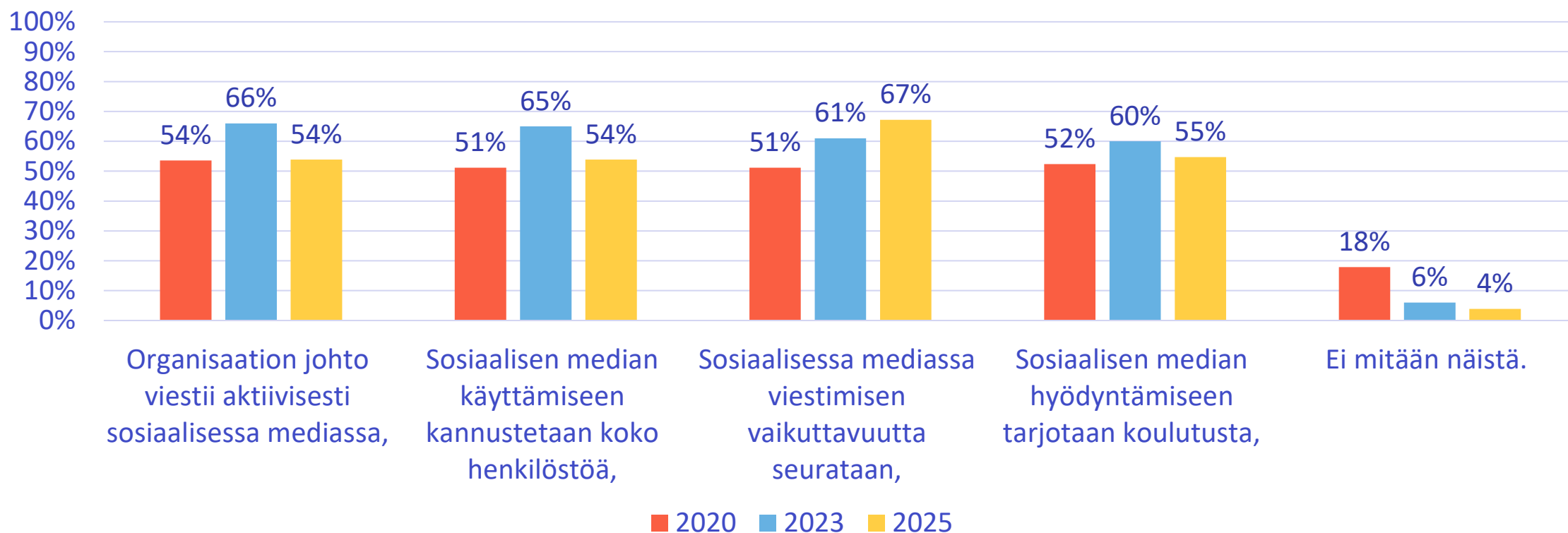
13. JAKAUMA: Millä tavalla sosiaalista mediaa (some) hyödynnetään organisaationne viestinnässä?

	KAIKKI (n=128)	Valtio (n=50)	Kunta (n=63)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Sosiaalisessa mediassa viestimisen vaikuttavuutta seurataan	67 %	80 %	56 %	75 %	67 %
Sosiaalisen median hyödyntämiseen tarjotaan koulutusta	55 %	66 %	41 %	75 %	67 %
Sosiaalisen median käyttöön kannustetaan koko henkilöstöä	54 %	74 %	37 %	50 %	100 %
Organisaation johto viestii aktiivisesti sosiaalisessa mediassa	54 %	52 %	60 %	25 %	67 %
Ei mitään näistä	4 %	0 %	5 %	17 %	0 %

- Vaikuttavuutta seurataan yleisemmin valtiolla (80 %) ja hyvinvointialueilla (75 %) kuin kunnissa (56 %).
- Valtiolla kannustetaan henkilöstöä sosiaalisen median käyttöön useammin (74 %) kuin hyvinvointialueilla (50 %) tai kunnissa (37 %).
- Kolme neljännestä hyvinvointialueista tarjoaa koulutusta sosiaalisen median hyödyntämiseen.
- 17 % hyvinvointialueista ei hyödynnä sosiaalista mediaa mainituilla keinoilla.

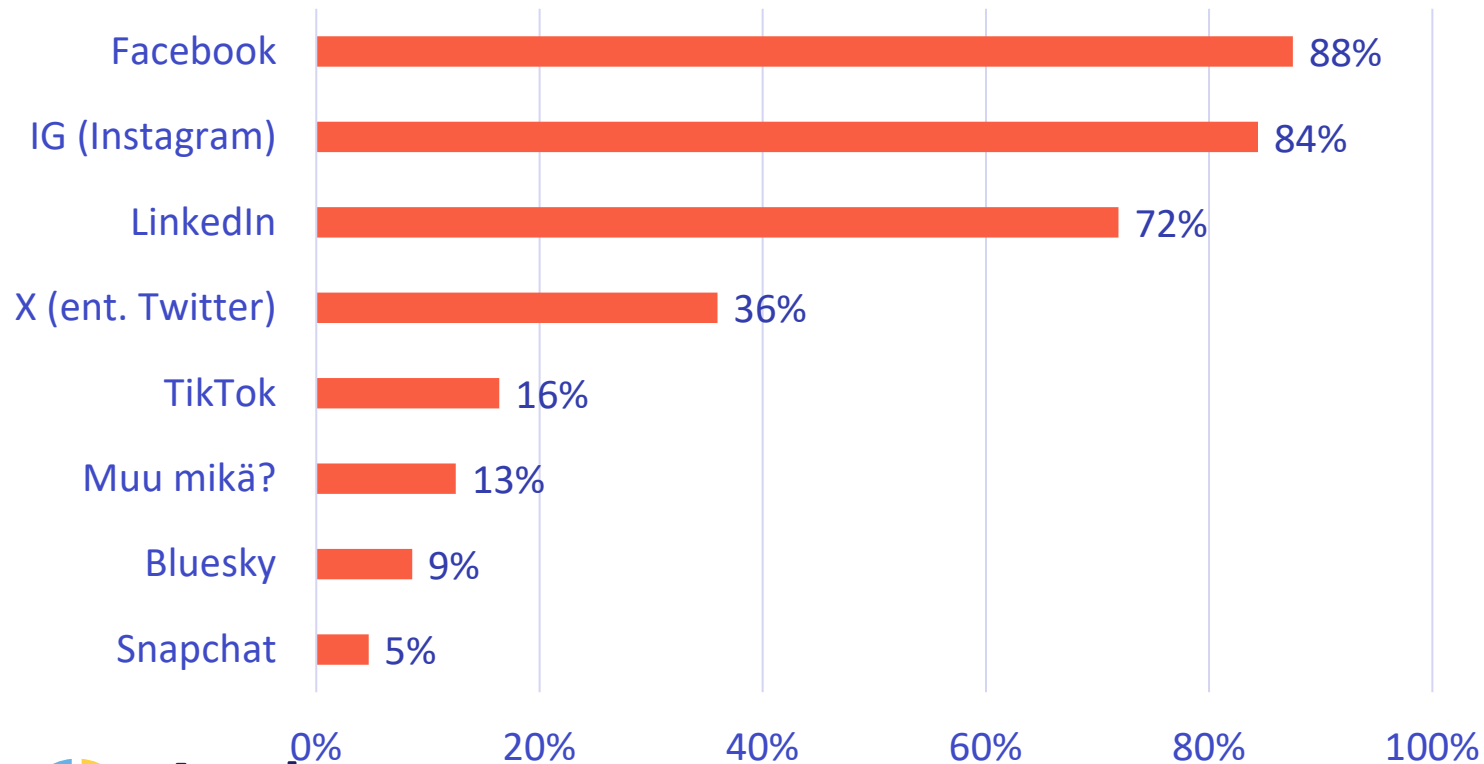
13. MUUTOS: Millä tavalla sosiaalista mediaa (some) hyödynnetään organisaationne viestinnässä?

Somen hyödyntäminen organisaation viestinnässä



14. KOKONAISKUVA: Mitä somen kanavia organisaationne käyttää?

Some-kanavina käytössä on...



- Suurin osa vastaajaorganisaatioista käyttää Facebookia (88 %), Instagramia (84 %) ja/tai LinkedIniä (72 %).
- Muita mainittuja kanavia ovat: YouTube, Threads, TikTok, Twitch, Jodel, blogit ja kotisivut.

Huom. Yksi vastaaja on voinut valita useita vastausvaihtoehtoja.

14. JAKAUMA:

Mitä somen kanavia organisaationne käyttää?

	KAIKKI (n=128)	Valtio (n=50)	Kunta (n=63)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Facebook	88 %	74 %	98 %	92 %	67 %
IG (Instagram)	84 %	76 %	90 %	92 %	67 %
LinkedIn	72 %	88 %	59 %	67 %	100 %
X (ent. Twitter)	36 %	62 %	13 %	42 %	67 %
TikTok	16 %	8 %	22 %	25 %	0 %
Muu mikä?	13 %	22 %	6 %	8 %	0 %
Bluesky	9 %	20 %	2 %	0 %	0 %
Snapchat	5 %	2 %	6 %	8 %	0 %

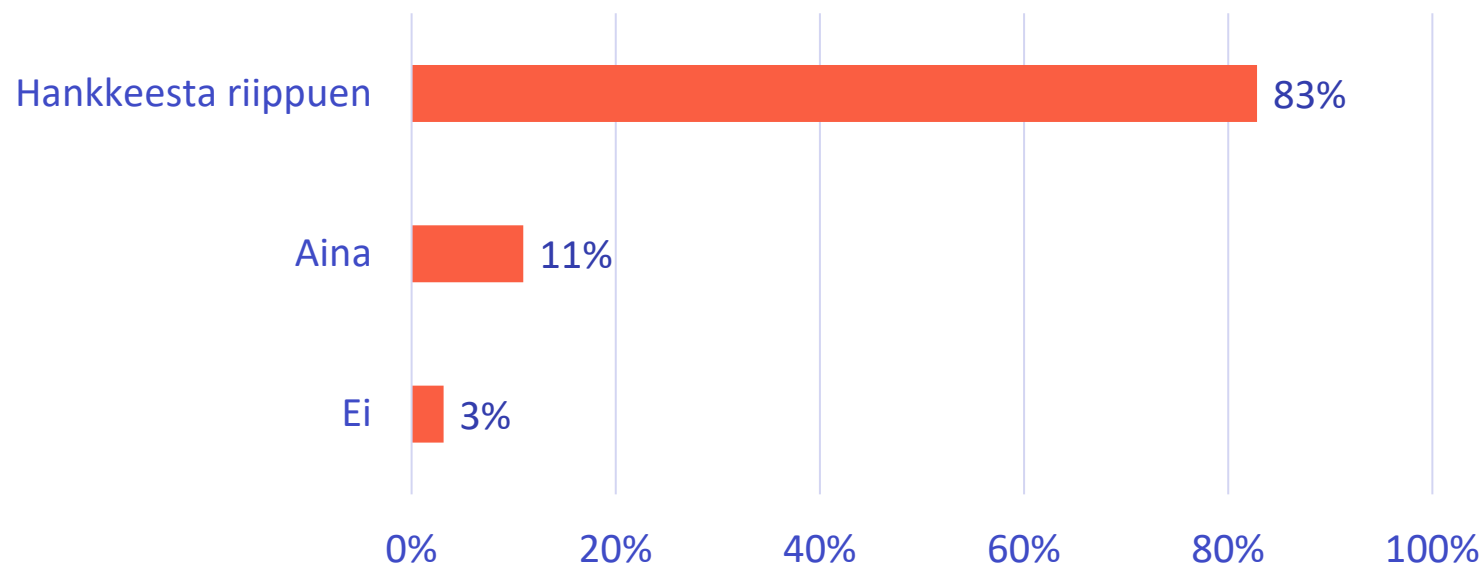
- Lähes jokaisella vastanneista kunnista (98 %) on käytössä Facebook ja valtaosalla myös Instagram (90 %).
- Myös hyvinvointialueista suurin osa käyttää Facebookia ja Instagramia (92 %).
- Valtiolla käytetään LinkedIniä (88 %) enemmän kuin Facebookia (74 %) ja Instagramia (76 %).
- Valtiolla oli viidenneksellä käytössä myös Bluesky.

TYÖRYHMÄN HUOMIOITA OSIOON: Selkeä kieli, Selkokieli, Some

- Tärkeää erottaa, että selkeä kieli ja selkokieli ei ole sama asia. Ihmisillä menee vieläkin nämä sekaisin. Tässä kyselyssä prosentit epäilyttää (varsinkin, kun selkeän kielen kysymys ei näkynyt lomakkeella). Viestinnässä on painotettu selkeää kieltä, ei niinkään selkokieltä. Hienoa, että selkokielisyyttä lisääntynyt, mutta silti liian vähäisesti edistämiseen tähtääviä toimia.
- Olennaista on resursointi ja osaaminen selkokielen käyttämiseen. On oltava esimerkiksi osana viestintäasiantuntijan tehtäviä (kuten on Oulussa). Selkeän kielen koulutukset henkilöstölle ovat tärkeitä (tallenteina intranetissä esim. Asiakaskirjeitä koskien ja viestintään ylipäänsä peruskoulutus). HUOM! Selkeän kielen koulutussarjan suorituksesta saa läppäritarran 😊 Esimerkkinä Jargonin kupla ja miten se puhkaistaan? –koulutusta. Hel.fi-sivuston avoimuus ja saavutettavuus vs. Avoimen hallinnon toimintaohjelman lausunto. 😊
- Resursointi todellakin olennaista. Näissä asioissa pitää olla alan koulutus. Tekoäly taipuu jo selkeään kieleen, selkokielen vaatima yksinkertaistaminen ei ole vielä kunnossa.
- Valtiolla selkeän kielen edistämiseen jakaa kaikki, toimenpiteet on eri asia. Ymmärrys erosta on kasvanut. Molempia oltava. Selkeä kieli ollut isompi asia. Mm. Kelalla ja Kevassa on resursoitu. Myös selkoruotsi huomioitava. Selkokeskus on tehnyt urauurtavaa työtä.
- Akuutti kysymys: Selkeää kieltä, selkokieltä vai kieliversioita? Haavoittuvassa asemassa olevien kanssa kieliversiot tärkeitä. Selkokielellä pääsee kiinni suomenkieleen. Kriisiviestinnässä oltava kieliversiot. Tulkkaus vaatii resurssia.

15. KOKONAISKUVA: Kuuletteko sidosryhmiä ja kansalaisia jo hankkeiden valmisteluvaiheessa?

Sidosryhmien ja kansalaisten kuuleminen valmisteluvaiheessa



- 11 % kuulee sidosryhmiä ja kansalaisia aina jo hankkeen valmisteluvaiheessa
- Valtion organisaatioista viidennes kuulee sidosryhmiä ja kansalaisia aina jo hankkeen valmisteluvaiheessa
- Vain 3 % vastaajista ei kuule sidosryhmiä ja kansalaisia lainkaan hankkeen valmisteluvaiheessa.*

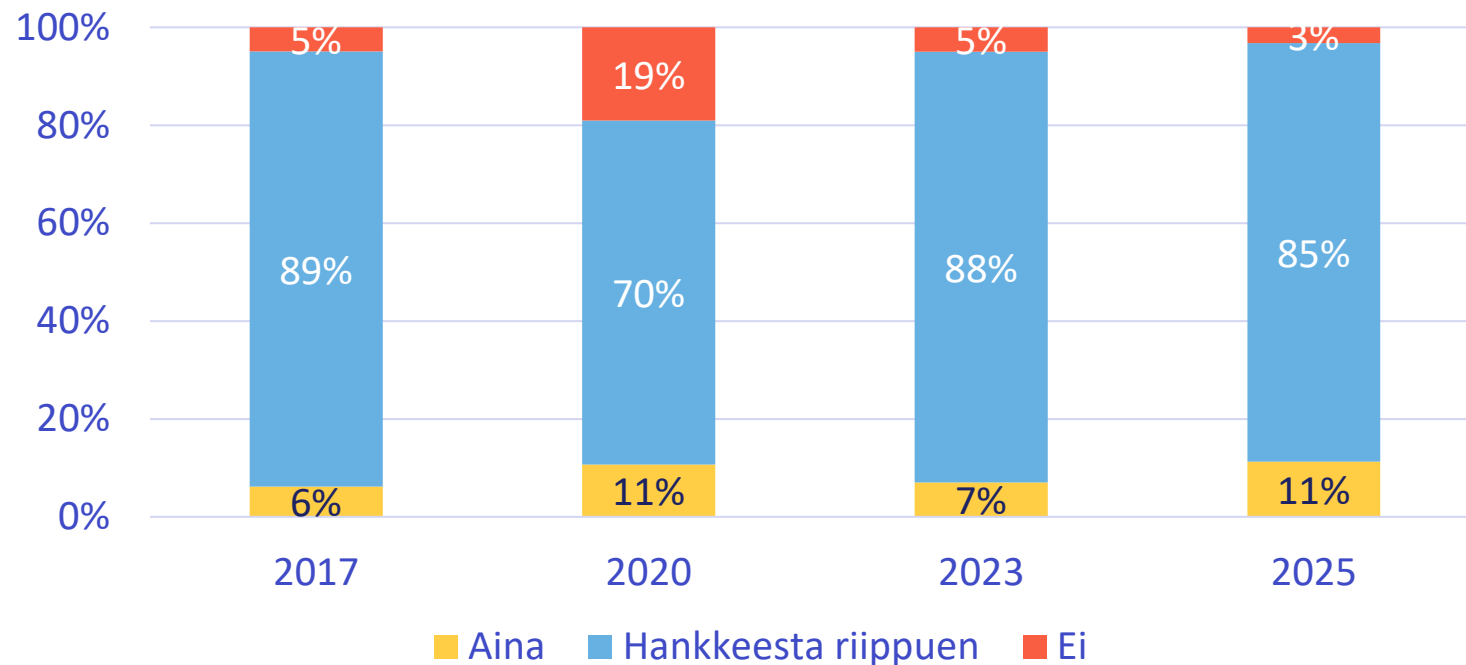
15. JAKAUMA:

Kuuletteko sidosryhmiä ja kansalaisia jo hankkeiden valmisteluvaiheessa?

	KAIKKI (n=128)	Kunta (n=63)	Valtio (n=50)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Hankkeesta riippuen	83 %	92 %	68 %	92 %	100 %
Aina	11 %	6 %	20 %	0 %	0 %
Ei	3 %	0 %	8 %	0 %	0 %

15. MUUTOS: Kuuletteko sidosryhmiä ja kansalaisia jo hankkeiden valmisteluvaiheessa?

Sidosryhmien ja kansalaisten kuuleminen
valmisteluvaiheessa

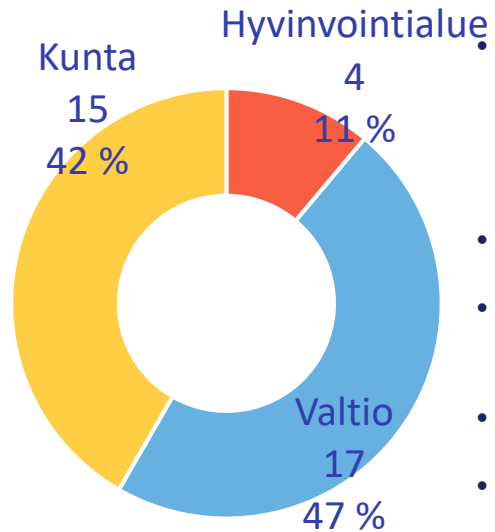


Ei-vastausten osuus on pienentynyt
edellisistä vuosista

15. AVOVASTAUKSET:

Kuuletteko sidosryhmiä ja kansalaisia jo hankkeiden valmisteluvaiheessa?

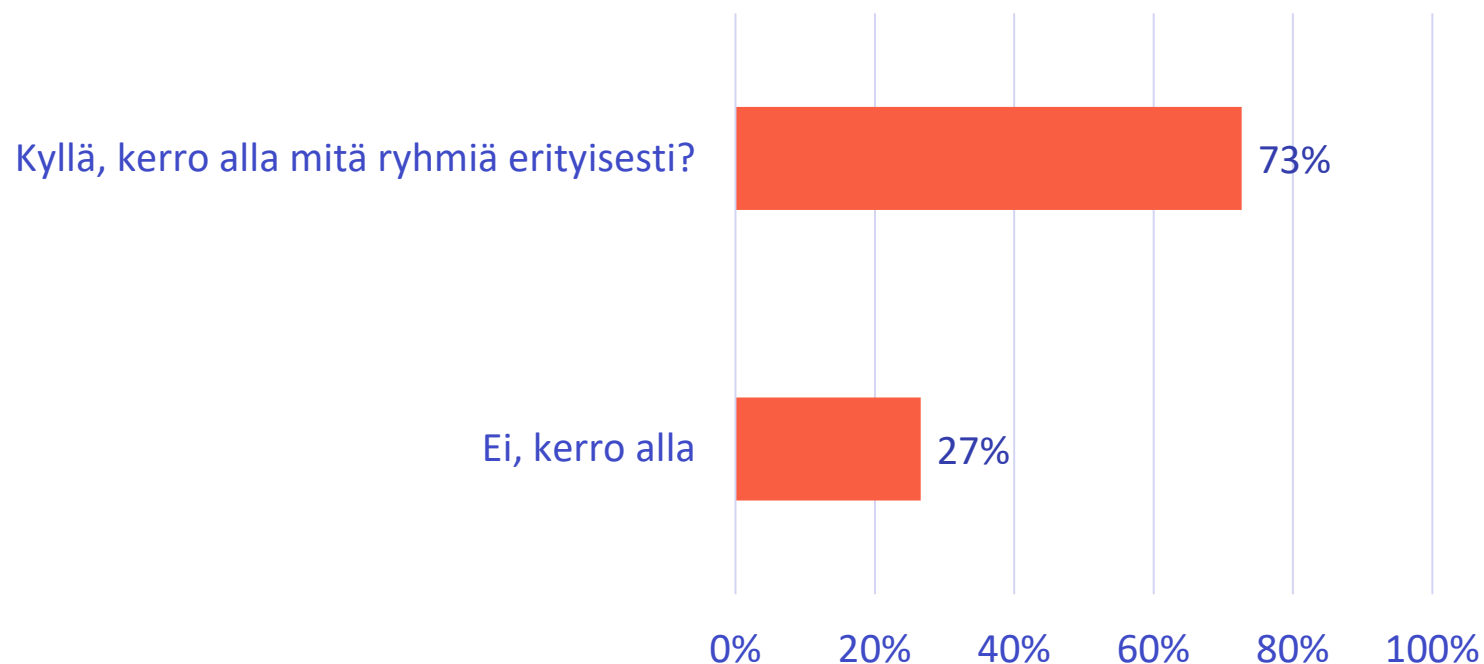
28 % tarkensi
vastaustaan



- Kohdennettuja sidosryhmätilaisuuksia ja kaikille avoimia tilaisuuksia, lausuntokierroksilla kansalaisilla mahdollisuus osallistua
- Palvelukehityksessä asiakkaat mukana, Olemme asiakaslähtöisiä -hanke (mm. koulutusta ja intrajuttusarja)
- Valvovana viranomaisena osallistaminen ministeriön johdolla
- Aina, kun vaikuttaa palveluihin tai ulospäin suuntautuvaan toimintaan. Kuuleminen valmisteluvaiheessa on kohdennettua, asia- ja tarvelähtöistä – intensiteetti vaihtelee. Pyrkimys on kuulla keskeisiä sidosryhmiä ja elinkeino- ja kansalaisjärjestöjä jo valmisteluvaiheessa. Digipalvelujen kehittämisessä on esim. palvelumuotoilua. Viraston tulossopimuksessa ja palvelulupauksessa: "toimintaa suunnitellaan ja kehitetään yhdessä asiakkaiden ja kumppaneiden kanssa"
- Periaatteena on kehittävä arviointi, joka sisältää erityisesti osallistavia ja vuorovaikutteisia menetelmiä
- Varautumistyössä ja kriisiviestinnän sisältöjen ja toteutuksen suunnittelutyössä otamme huomioon eri väestöryhmien näkökulmat, avoimuuden, tasapuolisuuden ja saavutettavuuden (vaikka keskeiset sidosryhmät on rahoituslaitoksia ja viranomaisia).
- Kuntalaisfoorumeita, tapahtumia (pienessä kunnassa on tuntuma ja herkästi otetaan yhteys)
- Nuoriso-, vanhus- ja vammaisvaltuustot, Järjestöt mukana lakisääteisten vaikuttamistoimielinten kanssa vaikuttamisfoorumeissa.
- Kaavoitus, maankäyttö ja ympäristö (tuulivoimassa), strategia-asioissa, vapaa-aikatoimessa, hyvinvointipalveluissa. Kesäkiertokierros joka vuosi (virkamiehet ja poliitikot eri teemoista).
- Merkittävistä päätös- ja suunnitteluasiakirjoista kuullaan asukkaita ja sidosryhmiä. Hankkeissa kokemusasiantuntijoita (mm. lähisuhdeväkivaltahanke)
- Kuulemista on lisätty, ja varsinkin merkittävimmissä hankkeissa järjestetään avoimia kuulemistilaisuuksia sekä verkkokyselyitä.
- Hankinnoissa yhteistyötä yritysjärjestöjen

16. KOKONAISKUVA: Onko panostettu suhteellisesti heikommassa asemassa olevien kuulemiseen/osallistumismahdollisuuksiin?

Suhteellisesti heikommassa asemassa olevien
kuuleminen /osallistuminen



73 % panostaa
suhteellisesti heikommassa
asemassa oleviin

Osuus on samaa kuin
viimeksi.

16. JAKAUMA:

Onko panostettu suhteellisesti heikommassa asemassa olevien kuulemiseen/osallistumismahdollisuuksiin?

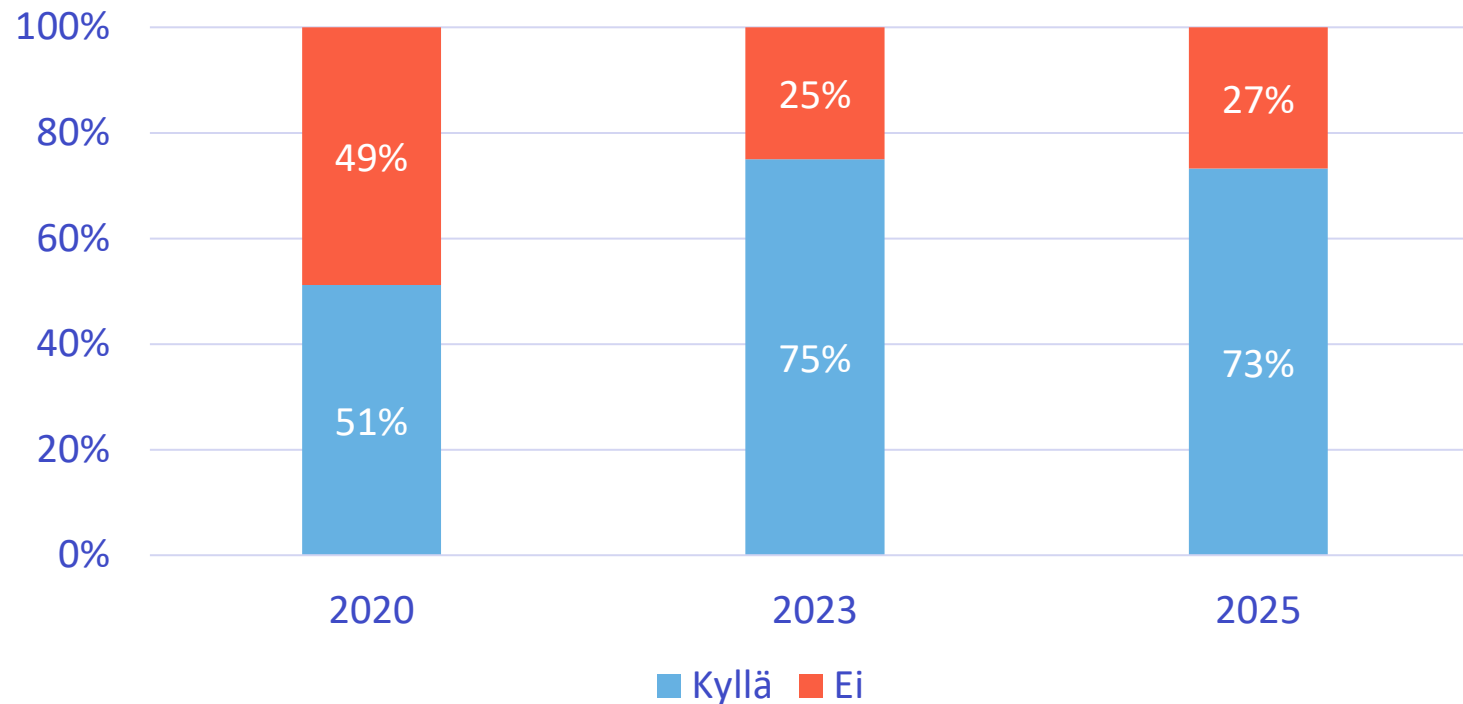
	KAIKKI (n=128)	Valtio (n=50)	Kunta (n=63)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Kyllä	73 %	56 %	89 %	67 %	33 %
Ei	27 %	44 %	10 %	33 %	67 %

Lähes 90 % kunnista panostaa suhteellisesti heikommassa asemassa oleviin, mikä on huomattavasti enemmän kuin valtiolla (56 %) ja hyvinvointialueilla (67 %).

16. MUUTOS:

Onko panostettu suhteellisesti heikommassa asemassa olevien kuulemiseen/osallistumismahdollisuuksiin?

Suhteellisesti heikommassa asemassa olevien
kuuleminen /osallistuminen

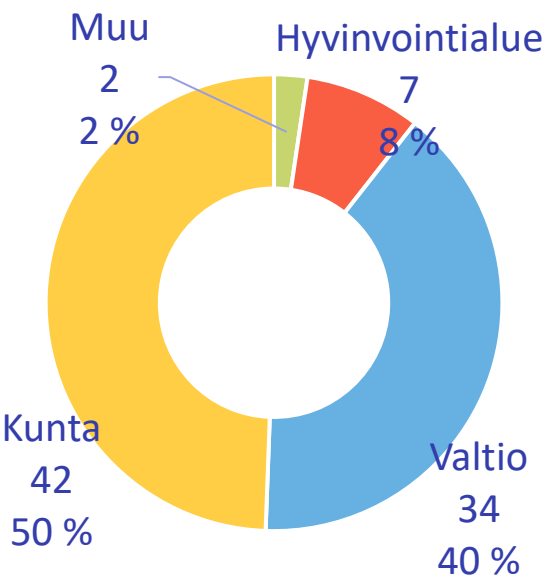


Kyllä- ja ei-vastausten jakauma on suunnilleen sama vuonna 2025 ja vuonna 2023 – ja korkeampi kuin vuonna 2020.

16. AVOVASTAUKSET, VALTIO:

Onko panostettu suhteellisesti heikommassa asemassa olevien kuulemiseen/osallistumismahdollisuuksiin?

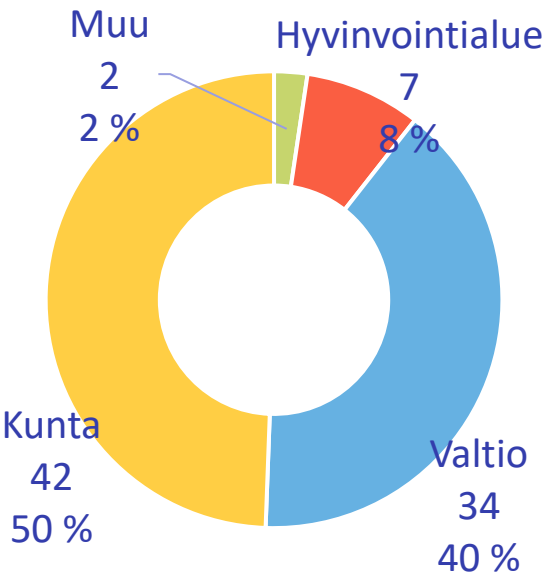
2/3 kaikista vastaajista
tarkensi vastaustaan



- **Yleistä:** Työ huomioi kaikki, myös heikommassa asemassa olevat. Asiointimahdollisuuksissa on huomioitu ja panostettu heikommassa asemassa olevien osallistumismahdollisuuksiin, sillä asiakaskunta on hyvin monipuolista mm. iältään, terveyden-tilaltaan ja kansalaisuudeltaan. Myös syrjäseutujen asukkaat huomioidaan tarjoamalla palveluita pienemmilläkin paikkakunnilla. Edistämme työssämme myös vähemmistökieliä. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on läpileikkaavana teema toiminnassa (arvioinnissa). Asiakkaita ovat yritykset, eivät yksittäiset kansalaiset, yrityksille suunnatuissa palveluissa huomioidaan mm. sijainti Suomessa. Osassa rakennerahastohankkeita aktivoidaan ja käydään vuoropuhelua toimijoiden kanssa. Eri kohderyhmien tavoittaminen erityisesti ennalta estävässä toiminnassa. Kieli ei saa muodostua osallisuuden kokemuksen esteeksi ja virkakielenhuollossa fokuksessa on ns. sosiaalisen riskin elämäntilanteisiin liittyvä kielenkäyttö ja haavoittuvat ryhmät.
- **Ketkä:** Niiden ryhmien osalta, jotka kuuluvat meidän toimintoihin tai tehtävän/viran puolesta/mukaisesti kaikki erityisryhmät. Hankkeesta riippuen eri ryhmät. Mm. lapset ja nuoret, maahanmuuttajat (eri kielillä ohjeistus), rajaseutujen asukkaat, liikkumis- ja toimimisrajoitteiset (rakennetun ympäristön hankkeissa), etäyhteydellä olevat ja kuulovammaiset.
- **Esimerkkejä:** Nuorten tilastojen lukutaitoon panostus (koululaisille ja opiskelijoille tilasto-olympialaiset vuosittain ja tilasto-julistekilpailu kahden vuoden välein). Sosiaaliturvauudistuksessa mm. sosiaaliturvadialogit. Poikkihallinnolliset ryhmät lasten ja nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi (esim. Radanvarsifoorumi), Lastensuojelun valvontatehtävät: lasten kuulemisen tavoite on varmistaa lasten oikeuksien toteutuminen, Etnisten suhteiden neuvottelukunta ETNO, Kotoutumisen piirissä olevat ryhmät, Alueelliset romaniasiainneuvottelukunnat –kuulemistilaisuuksia. Ryhmät arjen turvallisuuteen liittyen. Sanakirjoja maahanmuuttajakielille. Arvioinneissa kuullaan oppijoita (eri koulutusasteet). Erillisiä arviointeja esimerkiksi maahanmuuttajataustaisten oppijoiden valmiuksiin ja tukeen liittyen sekä maaseutu- ja saaristoalueilla asuvien lasten sivistyksellisten ja sosiaalisten oikeuksien toteutumiseen liittyen. Asiakkaat ihmisiä, joilla on lukemisen esteitä, tai heitä palvelevia organisaatioita, joten mm. käyttäjätestauksissa, koulutuksissa ja muussa osallistumisessa huomioidaan erityisesti vammaiset tai toimintarajoitteiset henkilöt. Kuulemistilaisuuksissa etäyhteyksimahdollisuus. Kuulovammaisille viittomakielen tulkkausta. Päätöslyhennelmät AVI:lla netissä (Alkoholi ja anniskelu, Kantelut, Kiinteistönvälitys, Oikaisuvaatimukset, Osakaskunnat, Perintä, Valvonta + Vesi- ja ympäristölupapäätöksistä tietoa). Ruokavirastolla tulossopimus ”turvaa” ja toiminnassa alueellinen yhdenvertaisuus ja nuorten ääni korostuu, on webinaareja ja SuomiAreenaan osallistumisia.

16. AVOVASTAUKSET, KUNTA ja HVA (1/2): Onko panostettu suhteellisesti heikommassa asemassa olevien kuulemiseen/osallistumismahdollisuuksiin?

2/3 kaikista vastaajista
tarkensi vastaustaan

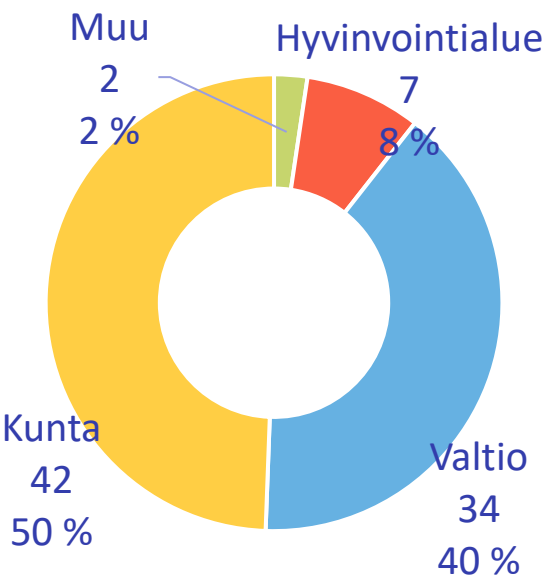


Yleistä: On pyritty mahdollistamaan myös suhteellisesti heikoimmassa asemassa olevien osallistumismahdollisuudet parhaalla mahdollisella tavalla. Suunnitelmiin, kuten osallisuusohjelmaan ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan, on kirjattu haavoittuvassa asemassa olevien osallisuuden vahvistaminen. Toimenpiteet vielä jonkin verran pistemäisiä ja hajanaisia ja toisaalla kehittämisessä ja hankkeissa huomioidaan laajasti ko. kohderyhmiä. Asiasta riippuen tavoitellaan tietoisesti eri ryhmien osallistamista, esim. vaalien yhteydessä maahanmuuttajia. Kaupungissa hyödynnetään ja kehitetään erilaisia kuulemisen ja osallistumisen tapoja, joiden avulla kuulla asukkaiden ja palvelujen asiakkaita entistä paremmin. Kuulemisen ja osallistumisen menetelmien toimivuutta mietitään aina suhteessa osallistumisen tavoitteisiin ja osallistujiin nähden, huomioiden heidän tarpeensa ja kykynsä. Paneelien ja raatien valinnassa on huomioitu edustavuuteen liittyvät teemat ja kutsuttu edustajia vaikuttamistoimielimistä. Hyviä väestösuhteita ja yhdenvertaisuutta tukevassa työssä mm. antirasistinen työote, dialogitaidot, yksinäisyyden ehkäisy ja turvallisemman tilan periaatteet työyhteisöissä ja nuorten kanssa. Eri väestöryhmät otetaan aktiivisesti mukaan erityisesti kaupunkiuudistusalueiden kehittämiseen ja toiminnallisuuden lisäämiseen. Kaupunki on panostanut henkilöstön osallisuusosaamisen lisäämiseen ja vahvistamiseen (hyvin käytänteiden jakaminen ja koulutus). Osallisuustyön periaatteiden mukaisesti hyvinvointialue kuulee myös heikommassa asemassa olevia kohderyhmiä laajasti. Esimerkiksi hyvinvointisuunnitelman ja -kertomuksen sekä osallisuusohjelman valmistelussa. Kaikki erityisryhmiä koskevat päätökset käyvät lausunnoilla vaikuttamistoimielimissä ennen päätöksentekoa. Päätösten ennakkovaikutusten arviointilomake (myös EVA, evaus) on käytössä. Maahanmuuttajille on suunnitelmissa asiakasraati. Vaikuttamistoimielimet ovat tiiviisti mukana kuulemisissa.

Ketkä: Vaikuttamistoimielimet (lapset ja nuoret, vammaiset ja ikäihmiset), nuorisovaltuusto, lasten parlamentti, vanhus- ja vammaisneuvosto (aktiivisesti mukana päätöksenteossa jo valmisteluvaiheessa ja toimielinten kokouksissa läsnä, jossain pl. kunnanhallitus, pyydetään aloitteita ja lausuntoja). Heitä kuullaan heitä koskeissa asioissa. Eri toimialoilla on useita mahdollisuuksia osallistua: yrityksille, järjestöille, asukkaille ja eri kohderyhmille, kuten lapsille ja nuorille. Syrjäseutujen asukkaat, kaikki kaupungin alueet. Järjestöneuvottelukunta. Maahanmuuttajaneuvosto. Lisäksi on työryhmiä mm. maahanmuutto-, romani- ja syrjäseutuasioissa. Seksuaalivähemmistöt ja maahanmuuttajat tulisi huomioida paremmin.

16. AVOVASTAUKSET, KUNTA ja HVA (2/2): Onko panostettu suhteellisesti heikommassa asemassa olevien kuulemiseen/osallistumismahdollisuuksiin?

2/3 kaikista vastaajista
tarkensi vastaustaan

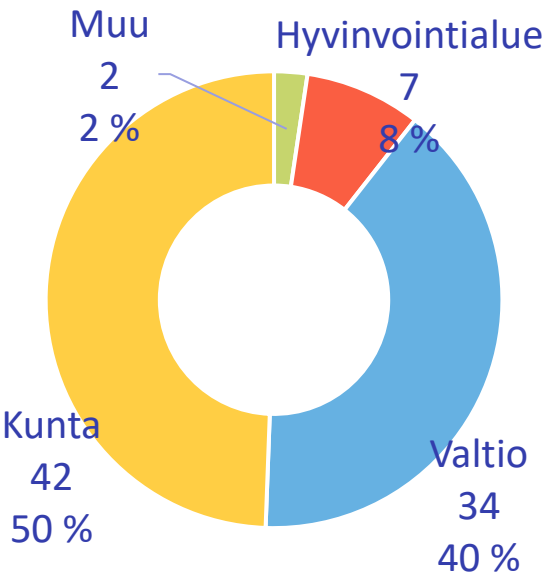


Esimerkkejä: Osallisuusohjelman laadinnassa erityisesti kuultu heikoimmassa asemassa olevia. Strategian valmistelussa. Strategiatyössä: hyvinvointialuestrategia, palveluiden järjestämishjelma, sote-palvelustrategia, osallisuusohjelma, hytetu-suunnitelma sekä palveluverkkotyö. Kunnan johto (tai hallitus) on jalkautunut alueen kyliin elinvoimailtoihin. Vuosittain haettava kylien kehittämiskassa keskustaajaman ulkopuolisille alueille. Kuntalaisillat. Nuvalla läsnäolo- ja puheoikeus sekä oikeus tehdä aloitteita valtuuston kokouksessa, samat oikeudet tulossa vanhus- ja vammaisneuvostolle. Nuorisovaltuustoesiintymä valtuustossa, hallituksessa, sivistyslautakunnassa ja teknisessä lautakunnassa. Nuvalla edustajat myös osin muissa toimielimissä ja Nuva-kummit nimetty. Vuosittain nuorten kuulemistilaisuus (johon on koottu kyselyllä laajasti nuorten näkemyksiä, huolia ja kysymyksiä). Erilaiset lasten raadit, päätösten lapsivaikutusarviointitapaustapauksittain. Kuultu päiväkotikäisiä esiopetusohjelmasta, vaikuttamistoimielimiä esim. eettisistä periaatteista, vammaisneuvostoa esim. oppilaskuljetushankinnassa. Asukasryhmäkohtaisia foorumeita. Saaristoalueilla kuntalaisten kuuleminen saaristolautakunnan järjestämässä asukastapaamisissa. Viestinnällä on "Kylillä" -konsepti. Espoo-tarina. Avoimia keskustelutilaisuuksia eri paikoissa ja yhteyksissä. Kaupunginjohtaja järjestää kaikille avoimia tapaamisfoorumeja esim. kävelyjä, kirjastokäyntejä jne. Neuvostojen toimintaa on aktivoitu hyvinvointikoordinaattorin avulla. Hyvinvointitoimiala tekee yhteistyötä. Hyvinvointia maahanmuuttajaperheille -hanke. Kylien kanssa yhteistyö on tiivistä. Kunnan paperinen kuntatiedote erityisesti somen ulkopuolisia lukijoille. Tiedotusta suoraan kolmannen sektorin toimijoille. Rasminvastainen toimenpideohjelma tuo uusia rakenteita, mm. syrjinnän vastainen foorumi. Kuntalaispaneelit (edustettuna nuoret, vanhukset ja vammaiset ja lapsiperheet). Maahanmuuttajille tulkattuja tiedostustilaisuuksia. Lapsille kuulemistilaisuuksia. Kohdennettuja kuulemistilaisuuksia, kyselyitä tai yhteistyötä (näitä ryhmiä edustavien) järjestöjen kanssa. Maakuntaohjelman laadinnassa. Evas-ohje korostaa lapsivaikutusten arviointia. Monikielinen asukasilta ja syrjäseutujen asukkailla tilaisuuksia. Kaikilla on oikeus liikkua -hanke. Lasten ja nuorten kaupunkikokous, nuorten foorumi, alueelliset osallisuusryhmät jne. Hyvinvointityöryhmä, kyläneuvosto, lapsiasiainneuvosto, nuorisovaltuusto ja vanhus- ja vammaisneuvosto ovat aktiivisia. Koto-hanke 2024-2025-maahanmuuttajien ja erikielisten kotouttaminen, demokratiakahvilat sekä lapsia ja nuoria osallistavat tapahtumat HYVÄ-mallin mukaisesti. Ulkomaalaistaustaisten lasten ja nuorten harrastusmahdollisuuksien lisääminen yhteistyössä monikulttuuristen toimijoiden kanssa. Kulttuurin kummilapset -toiminta (muunkielisten perheiden saavuttaminen). Maahanmuuttajataustaisten tyttöjen saavuttaminen ja toiveiden kuuleminen koskien heidän vapaa-ajanviettoa mm. dialogitilaisuuksissa. Lapsiystävällinen kunta -työ HYTE-suunnitelmassa. IrisHelsinki (13-25-vuotiaille nuorille mahdollisuus tutustua mukaviin uusiin ihmisiin, löytää uusi harrastus sekä saada tietoa ja näkökulmia nuorten pohdiskeluihin sateenkaareviin kysymyksiin). Sankarit-toiminta on eri tavoin vammaisille 15-29-vuotiaille nuorille suunnattu vapaa-ajan nuorisotalo- ja harrastustoiminta. Romaninuurille ja heidän lähiyhteisöilleen suunnattua toimintaa järjestetään eri puolilla kaupunkia. Alueellinen osallistava kulttuuritoiminta. Ikäihmisten liikuntaraati. Osallistuva budjetointi (erityishuomio yhdenvertaisuuden toteutumiseen: eri ikäiset ja vieraskieliset ja maahanmuuttajataustaiset).

16. AVOVASTAUKSET, tarkennuksia

Onko panostettu suhteellisesti heikommassa asemassa olevien kuulemiseen/osallistumismahdollisuuksiin?

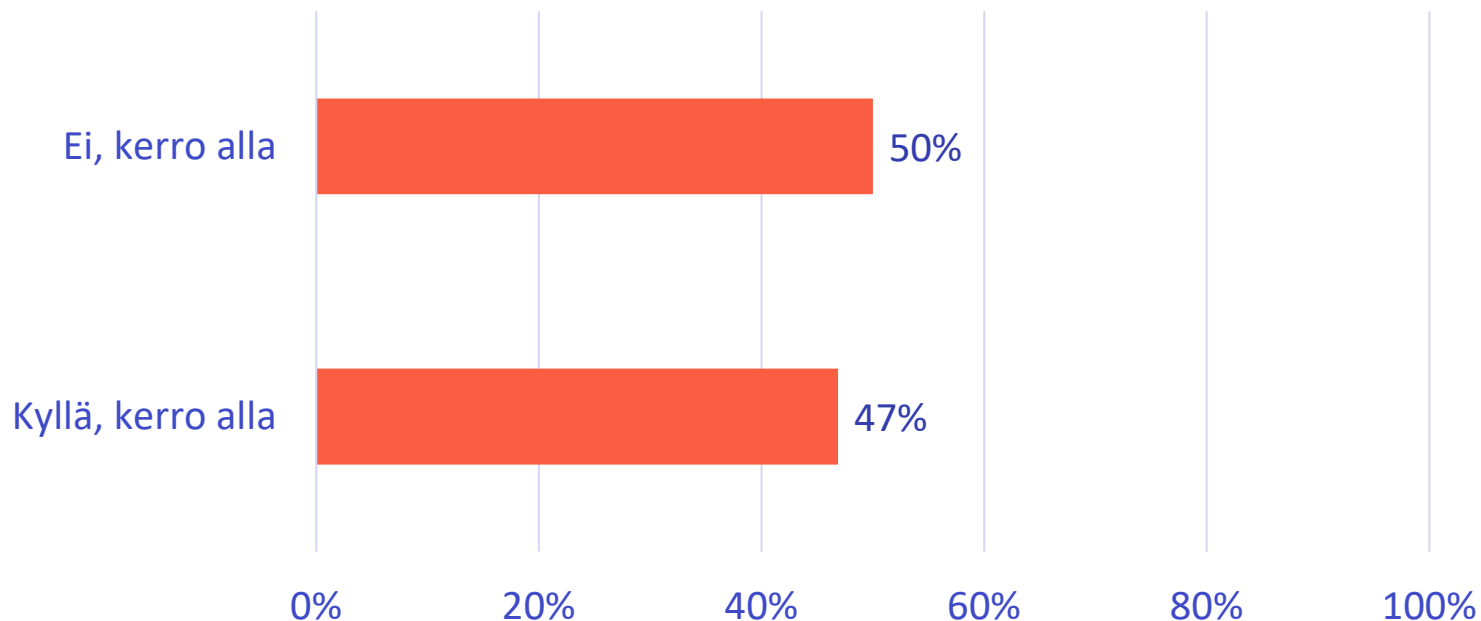
2/3 kaikista vastaajista
tarkensi vastaustaan



- **Ei- vastaukset ja huomiot:** Eri ryhmien osallistumistarpeet/mahdollisuudet arvioidaan tapauskohtaisesti päätösten vaikutusten ennakoarvioinnin mallin (EVA) mukaisesti, Lakisääteiset nuorisovaltuusto, vanhus- ja vammaisneuvosto ja lähidemokratiatoimikunta "huolehtii lopuista", lastenparlamentti (aloittanut uudelleen). Ei ole kansalaisille suunnattuja palveluita. Yksittäiset kansalaiset tai kansalaisryhmät eivät ole päätöksenteon kohderyhmiä. Organisaation toimintaprofiilin mukaan kuulemisia. Emme tee kansalaisia tai yleisöä koskevia hallintopäätöksiä - tiedeyhteisö ja tutkimusorganisaatiot, elinkeinoelämä ja yhteiskunnan päätöksentekokoelimet asiakkaita. On otettu huomioon erityisryhmät, mutta ei korostetusti. Käsitlemme yksittäistapauksia (useat heikommassa asemassa). Kohderyhmänä ei ole kansalaiset vaan muut organisaatiot ja viranomaiset. Palvelukeskus. Lainsäädännön valmistelu ministeriön vastuulla (ei kyseisen viraston).

17. KOKONAISKUVA: Onko organisaationne vahvistanut virkahenkilöstön ja/tai työntekijöiden yhteyksiä kansalaisjärjestötoimijoihin osallisuuden edistämiseksi?

Virkahenkilöstön ja/tai työntekijöiden yhteyksiä kansalaisjärjestötoimijoihin on vahvistettu



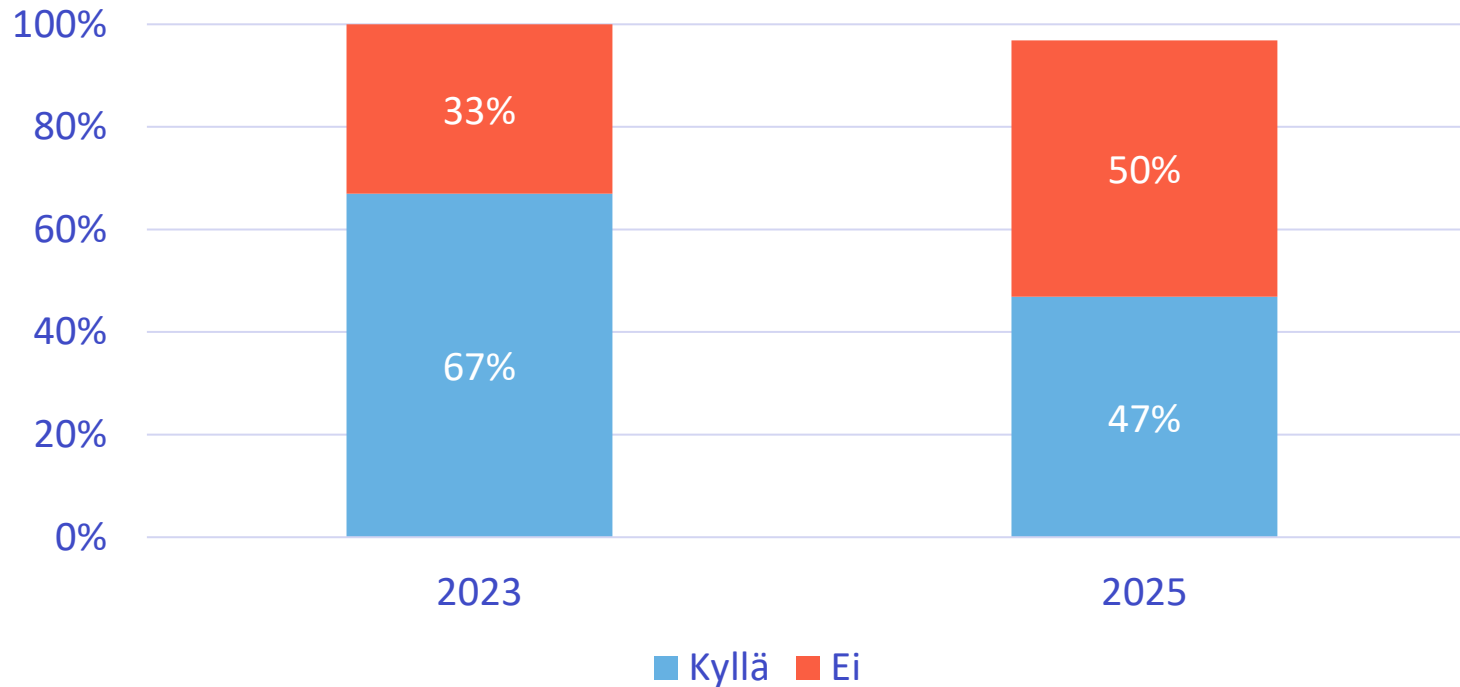
- Kyllä- ja ei -vastaukset jakautuvat lähes tasan – vuonna 2023 yhteyttä vahvisti 2/3.
- Valtion organisaatioissa yhteyksiä kansalaisjärjestötoimijoihin edistetään hieman harvemmin (40 %) kuin kunnissa ja hyvinvointialueilla (50 %).

17. JAKAUMA: Onko organisaationne vahvistanut virkahenkilöstön ja/tai työntekijöiden yhteyksiä kansalaisjärjestötoimijoihin osallisuuden edistämiseksi?

	KAIKKI (n=128)	Valtio (n=50)	Kunta (n=63)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Ei	50 %	58 %	46 %	42 %	33 %
Kyllä	47 %	40 %	51 %	50 %	67 %

17. MUUTOS: Onko organisaationne vahvistanut virkahenkilöstön ja/tai työntekijöiden yhteyksiä kansalaisjärjestötoimijoihin osallisuuden edistämiseksi?

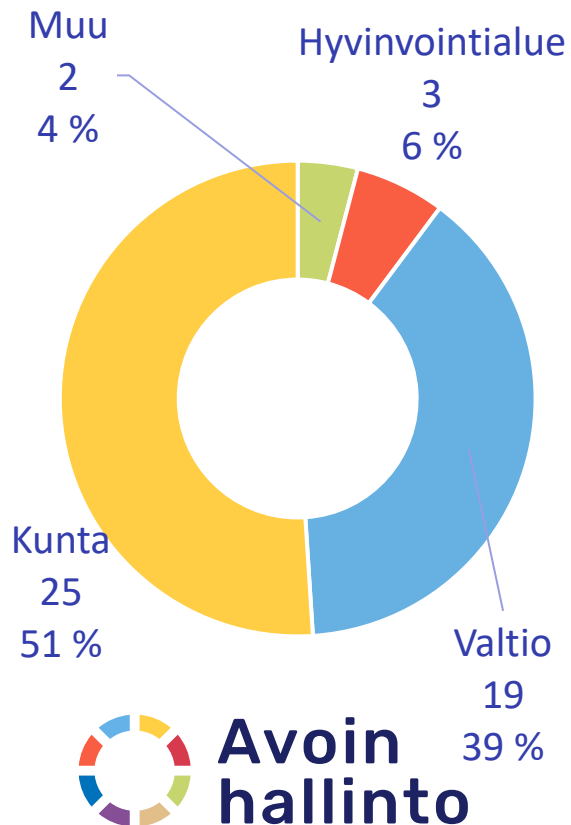
Virkahenkilöstön ja/tai työntekijöiden yhteyksiä kansalaisjärjestötoimijoihin on vahvistettu



Ei-vastausten määrä on kasvanut.

17. AVOVASTAUKSET, VALTIO: Onko organisaationne vahvistanut virkahenkilöstön ja/tai työntekijöiden yhteyksiä kansalaisjärjestötoimijoihin osallisuuden edistämiseksi?

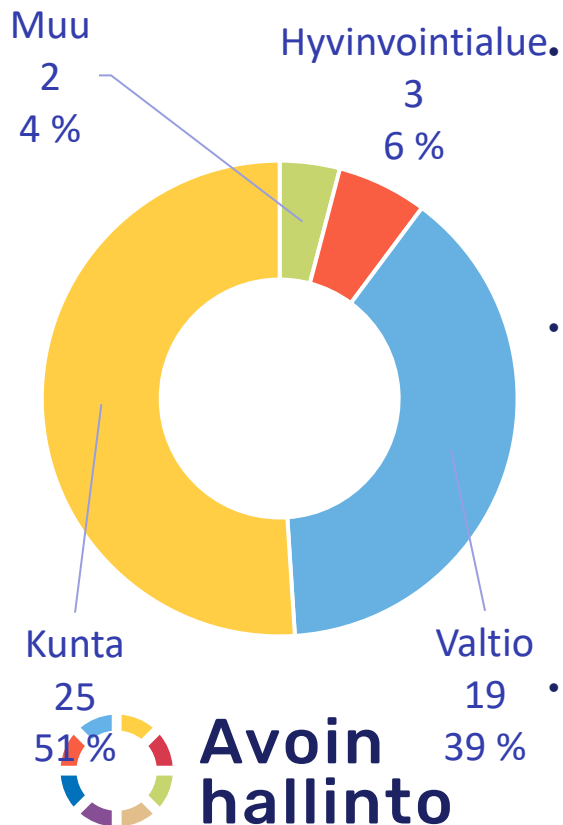
38 % kaikista vastaajista antoi avoimen vastauksen



- **Yleistä:** Mukana verkostoissa! Virastot ovat mukana verkostoissa ja kansalaisjärjestöt mukana virastojen verkostoissa. Pistemäistä tiedonvaihtoa tehdään kansalaisjärjestöjen kanssa. Substanssissa aktiivista työtä monien eri toimijoiden kanssa (on oma toimintamalli ja kanavia), TKI-hankkeet ja monipuolinen asiantuntijayhteistyö, organisaatio tekee yhteistyötä kansalaisjärjestöjen kanssa (kuuntelee, tiedottaa jne.), eri tutkimushankkeissa toimitaan yhteistyössä kansalaisyhteiskunnan toimijoiden kanssa sekä suoremmin että välillisemmin.
- **"Esimerkkejä ja miten":** On lakisääteinen tehtävä ja laaja kontaktipinta kolmannen sektorin kanssa, osallistuminen kansalaisjärjestöakatemiaan tms., kansalaisjärjestöstrategiatyö ja sen toimeenpanohankkeet, tilaisuuksista viestitään viraston intran kautta henkilöstölle, henkilöstöä on kannustettu osallistumaan tilaisuuksiin. Valmiustoimikunnat varautumisen yhteistyössä, vapaaehtoisen maanpuolustuksen alueellinen neuvottelukunta (n. 10 eri järjestöä), sisäisen turvallisuuden yhteistyöverkostot sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen työryhmät. Esim. ELY-keskuksen neuvottelukunta, esim. väliaikainen laki välineellistetyin maahantulon torjumisesta on keskusteltu usean kansainvälisen ja kotimaisen kansalaisjärjestön kanssa (lainsäädännön vaikutusten näkökulmasta), asiantuntijoiden sidosryhmiinsä kuuluu esimerkiksi SOSTE, erityinen kytkös järjestöihin selkokielen neuvottelukunnan kautta: sen n. 60 jäsentahosta suuri osa on järjestöjen edustajia. Kotuksen kielilautakunnissa on edustajia myös järjestöistä.
- **"El"-vastauksista havaintoja:** pienet ympyrät ja helppo lähestyä, järjestöt ovat sidosryhmäkumppaneita, kuullaan järjestöjä lausuntokierroksilla, yhteyksiä hyödynnetään tutkimushankkeista riippuen

17. AVOVASTAUKSET, KUNTA ja HVA: Onko organisaationne vahvistanut virkahenkilöstön ja/tai työntekijöiden yhteyksiä kansalaisjärjestötoimijoihin osallisuuden edistämiseksi?

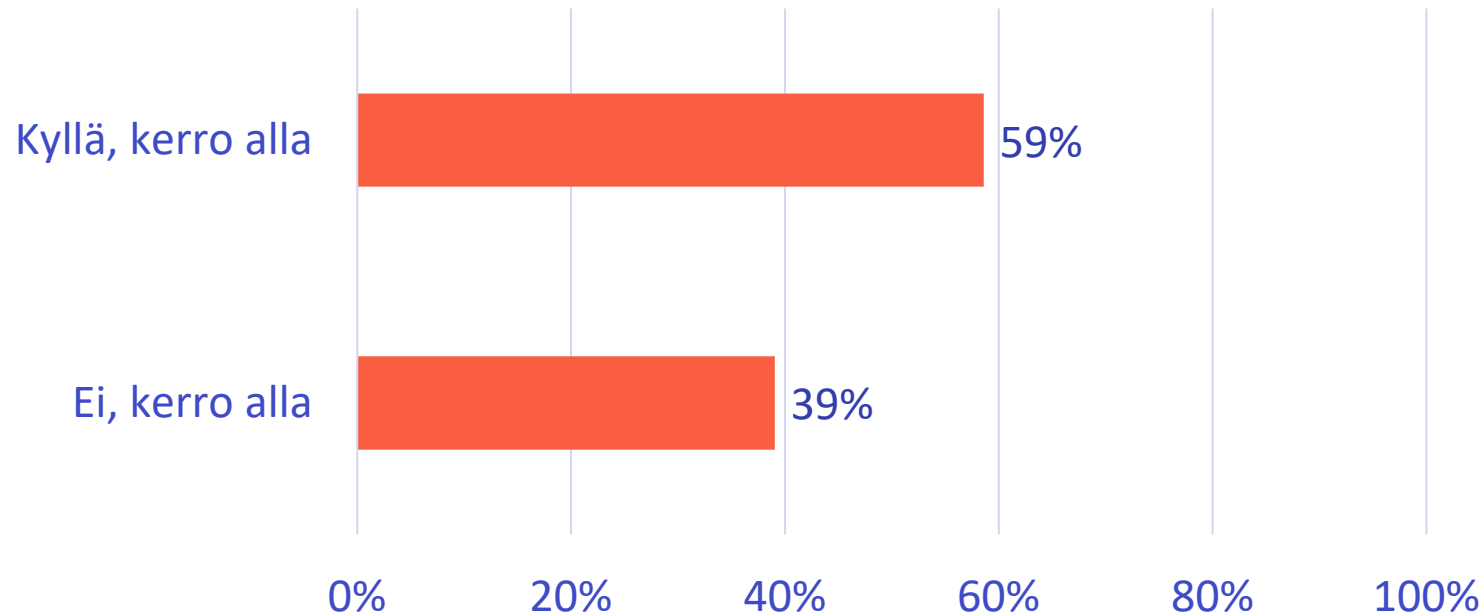
38 % kaikista vastaajista antoi avoimen vastauksen



- **"Tapaamiset ja tapahtumat"**: Säännölliset tapaamiset: yhteistyötapaamiset, yhdistystapaamiset, alue- ja yhdistysfoorumit, kuntalaistilaisuudet, yhdistysillat, kyläiltoja (erityisesti johtavat viranhaltijat mukana), seura- ja järjestötapaamiset, kuntalaishahvit, kaavaillat, uusien kuntaisten illassa laajasti paikallisia toimijoita, vuosittain kaksi järjestöfoorumia sekä järjestöpaneeli kuntalaispaneelina, kyläilyt ja kutsuttu kaupungintalolle
- **"Ihmiset tekevät"**: Kokoaikainen hyvinvointikoordinaattori, järjestö- ja yhteisöerityissuunnittelija, työntekijä yritysytteystyöhön, järjestöyhdyshenkilö sekä kansalaistoiminnan ja osallisuuden päällikkö, hyvinvoinnintoimiala tekee yhteistyötä, Yhteistyö (työryhmä) hyvinvointialueen kanssa ja kansalaisjärjestötoimijoita mukana, yhdistisyhteistyöohjelma + yhdistisyhteistyöryhmä + yhteyskoordinaattori + myös kumppanuussopimuksia strategiaan tukevien yhdistysten kanssa (sopimuksen vastuuhenkilö varmistaa arjen tiiviin yhteistyön), järjestöneuvottelukunta, järjestöyhteistyön vuorovaikutusrakenteita ja toimialojen palvelukokonaisuuksissa järjestöyhdyshenkilöjä
- **"Esimerkkejä"**: toimialajohdon toiveesta järjestöyhteistyötapahtuma (teemana monikulttuurinen kodin ja koulun yhteistyö), liikunnan seuraparlamentti ja kaupunkitasoinen vapaaehtoistoiminta, johdon tapaamiset järjestöjen ja sidosryhmien kanssa, Kaupunkiympäristöä yhdessä -järjestöseminaari, mukana Kansalaisjärjestöakatemiassa, kaupungilla on elämäkaariverkostot (lapset ja lapsiperheet, nuoret, työikäiset ja ikäihmiset) ja kaupunki mukana järjestöedustamossa koordinoimassa toimintaa, yhdistyksiä osallistettu mm. strategian laadintaan, toimintaa yhdistysverkostossa (jossa mukana kaupungin edustaja) mittavien hankkeiden edistämiseksi, tarjotaan tiloja, on yhteistyötä ja kutsutaan tapahtumiin, avustuksia osallisuuteen, kulttuuriin, liikuntaa, nuorisotoimintaa, sivistystyöhön, hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen, järjestöjen yleishyödylliseen toimintaan, sosiaali- ja terveyspalvelujen yleisavustusta sekä ympäristötoimien yleisavustusta
- **"Huomioita"**: Pienessä kunnassa hoituu luontaisesti, eläkeliitto aktiivinen kumppani, tarvitaan lisää henkilöstöresurssia. HVA:lla on nimetty edustajia yhteistyöelimiin ja -ryhmiin, rakennettu yhteistyökäytänteitä yhdessä, järjestöiltoja ja tms. foorumeita, osallistuttu alueen kansalaisjärjestöakatemiaan, yhteistyötä kuvataan järjestöyhteistyönsuunnitelmassa, järjestöasiain neuvottelukunta. Toisaalta nimetyt yhdyshenkilöt ja rakenteet on vielä työn alla, vaikka yksittäisiä yhteyksiä on, tai panostetaan asiaan loppuvuodesta

18. KOKONAISKUVA: Kehitättekö osallisuutta systemaattisesti myös organisaationne sisäisenä käytäntönä?

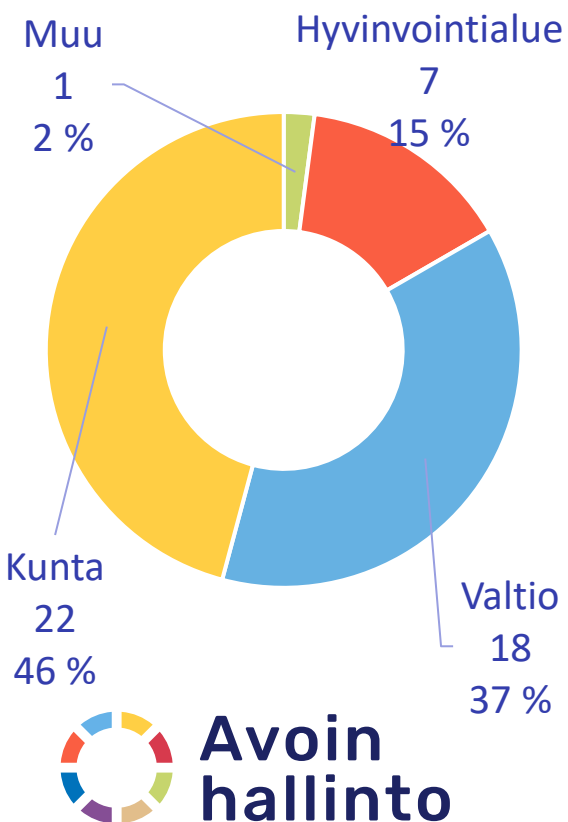
Osallisuus organisaationne sisäisenä käytäntönä...



- 59 % vastasi tekevänsä systemaattista kehitystä.
- Hyvinvointialueilla systemaattista kehitystä tekee 75 % vastaajista.

18. AVOVASTAUKSET, VALTIO: Kehitättekö osallisuutta systemaattisesti myös organisaationne sisäisenä käytäntönä?

**38 % kaikista vastaajista
antoi avoimen vastauksen**



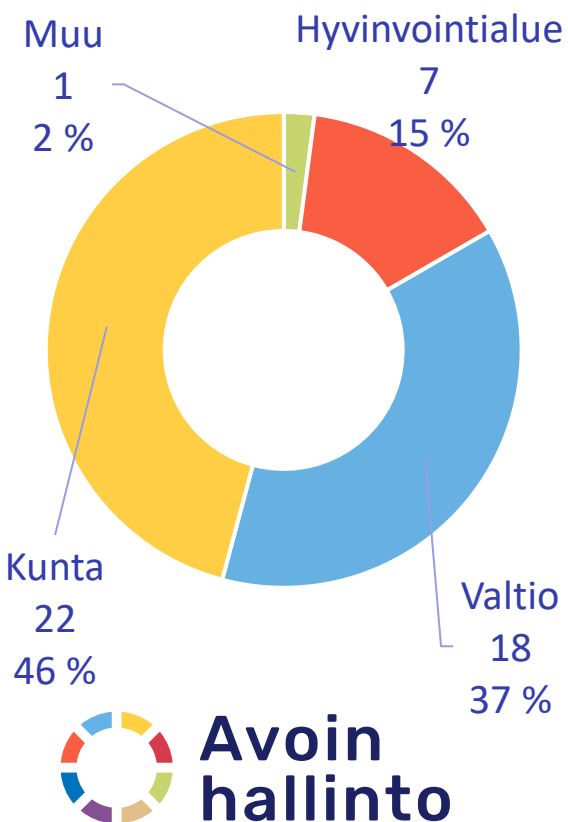
Yleistä: Osallisuus on tärkeää ja pyritään edistämään, mutta ei ole vielä systemaattista. Pyritään eri tehtävissä sisäisissä poikkihallinnollisissa ja monialaisissa rakenteissa. Osallisuuden vahvistaminen on yksi keskeisistä periaatteistamme työkulttuurin kehittämisessä. Meillä on isot valtionhallinnon uudistukset valmistelussa, siinä pyritään laajasti henkilöstöä osallistamaan, mutta ohjaavat tahot päättävät monista asioista, joten henkilöstön aito osallistaminen on aika vaikeaa uudistuksessa. Osallisuutta on tietyissä aihepiireissä, mutta yleisempänä käytäntönä ei kehitetä. Verkosto- ja sidosryhmä yhteistyön osalta edistämme oman organisaation osallisuutta. Viraston arvot yhdessä tekemisestä, ratkaisukeskeisyydestä ja luotettavuudesta koskevat myös sisäistä toimintaa. Strategian valmistelussa ja organisaatiouudistuksissa tai muutostilanteissa huolehditaan, että henkilöstö osallistuu eri tavoin. Osallistavien toimintamallien, prosessien, sovellusten ja kanavien käyttö.

Keinoja: Mm. johtamisen kautta (ei välttämättä ole vielä kovin systemaattista). Kehitetään sidosryhmätyötä ja viestintätapoja. GTK:n kulttuurikartassa painotukset. Kannustetaan rinnakkaiskielisyteen (käyttämään kunkin omaa äidinkieltä, suomea tai ruotsia). Yhteiset tiedotus- ja keskustelutilaisuudet ja Teams-kanavat. Johtoryhmän ja yhteistyötoimikunnan kokousten esityslistat ja pöytäkirjat julkaistaan intranetissä. Vaikutusohjelmiin voi jokainen kiinnostunut ilmoittautua.

Esimerkkejä: Strategiatyössä osallistettu usealla tavalla henkilöstöä (mukaan ilmoittautuminen ja kysely koko henkilöstölle). Viraston viestintäverkosto, Infot ja kokoukset, Yhteiset teemavuodet, Tutka henkilöstökysely• Ainutlaatuinen AVI -verkosto, Olemme asiakkaan asialla –teemavuosi, Poikkihallinnollinen työmme –teemavuosi, Yhdessä kohti uutta –teemavuosi (luodaan yhteistä työkulttuuria ja uusia tapoja tehdä töitä sekä vahvistetaan yhteisöllisyyttä), vapaamuotoiset kohtaamiset esim. After Work tai kahvihetket, Virasto muutosten keskellä ja Ruokavirasto 2030, kaikille virastolaisille avoimet työpajat (kaikilla mahdollisuus vaikuttaa uudistettuun strategiaan ja sen toteutumisen arviointiin), hybridityö, joustoaikatyö, yhdenvertaisuuskysely ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, vähemmistöverkostot, työsuojelutoiminnalla varmistetaan erilaisuuksien mahdollistuminen ja syrjimättömyys. Johtoryhmässä on henkilöstön edustus. Henkilöstölle erilaisia kanavia saada äänensä kuuluviin eri asioissa. Tärkeät asiat säännöllisesti henkilöstö- ja yksikköinfoissa (keskustellaan ja kommentoidaan). tasa-arvo ja yhdenvertaisuustoimikunta, asiaan liittyvät koulutukset, terveyden ja hyvinvoinnin sisällöissä osallisuus mukana, henkilöstön ns. keidaskeskustelut ajankohtaisista muutoksista.

18. AVOVASTAUKSET, KUNTA ja HVA: Kehitättkö osallisuutta systemaattisesti myös organisaationne sisäisenä käytäntönä?

38 % kaikista vastaajista
antoi avoimen vastauksen



- Yleisesti:** Systemaattinen kehittäminen on vielä kesken. Tämä olisi kehityskohde. Edistetään yksiköissä (arjessa) ja toimialoilla (mm. asukasvuorovaikutusta kehittämällä sekä osallisuussuunnitelmatyöllä). Osallisuutta on lisätty toimialojen päätöksenteossa ja viestinnässä. Hyvinvointisuunnitelmassa osallisuuden kehittäminen yhtenä tavoitteena. Järjestelmällisesti edistetään yhteisöohjautuvuutta, laaditaan laajoja henkilöstökyselyitä eri aiheista. On matalan kynnyksen yhteistoimintaa. Suunnitteluvaiheessa henkilöstön kuulemista ja otettu mukaan suunnitteluun. Osallisuus on uusi vastuualue hallintopalvelujen alla. Tavoitteena osallisuussuunnitelma. Osallisuus on aina pohdinnassa kun jotain uutta suunnitellaan tai vanhaa muutetaan.
- Keinoja:** mm. Osallisuus- ja asiakaskokemusverkosto, tapahtumat, koulutukset, osallisuuden ja palvelumuotoilun klinikka-toiminta, palautetietojen hyödyntämisen kehittäminen, tilahankkeiden osallisuuden ja palvelumuotoilun malli, aktiivinen sisäinen viestintä (intran osallisuussivut), yhteistyön kehittäminen ja osaamisen jakaminen, Säännölliset henkilöstö- ja yksikköinfot ja esihenkilöfoorumit (hyödyntävät osallistavia menetelmiä) tai lähijohtajatapaamiset, osallisuus- ja vuorovaikutussuunnitelma (jonka tavoitteita seurataan ja arvioidaan), kuntalaistilaisuudet, kuntalaiskysely, kokousten striimit, kaksi osallisuusasiantuntijaa ja osallisuusverkosto (avoin kaikille kaupungin työntekijöille)
- Esimerkkejä:** Henkilöstöohjetta laadittaessa koko henkilöstöllä oli mahdollisuus antaa lausuntoja valmisteluvaiheessa, viikoittaiset, virastopalaverit ajankohtaisista asioista: johtoryhmän, kunnanhallituksen, valtuuston päätökset sekä muut ajankohtaiset asiat toimialoilla (ja jokaisella mahdollisuus kommentoida ja kysyä). Työpaikkapalaverit rutiinia, (vapaata keskustelua ja siihen kannustamista). Poikkihallinnollista tapaamista ja tiedonkulkua systemaattisena käytäntönä, on hyvä yhdessä tekemisen meininki, Idea- ja kokeilukulttuuri käytössä, henkilöstöä osallistetaan tällä hetkellä esim. strategia-työhön ja talouden tasapainotusohjelman laatimiseen
- Hyvinvointialueelta mainintoja:** Osallisuusohjelmat ja toimenpidesuunnitelmia (on tai juuri valmistunut) ja mahdollisesti on irrallisia toimenpiteitä. Ei ole rakenteita kehittää systemaattisesti sisäisesti, ei ole aikaa, ei ole resurssia. On osallisuus- ja yhdenvertaisuustiimi, jonka laajennettuun tiimiin pyydetään edustajat kaikilta toimialoilta. Kehittämistä koordinoivat Järjestämisen tuen -palvelujen osallisuus- ja hytetu- asiantuntijat sekä koordinaattorit. On myös sisäisiä ja ulkoisia verkostorakenteita. Osallisuusvaliokunnalla ja vaikuttamistoimielimillä on keskeinen rooli. Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua kyselyihin ja kuulemistilaisuuksiin.

TYÖRYHMÄN HUOMIOITA OSIOON:

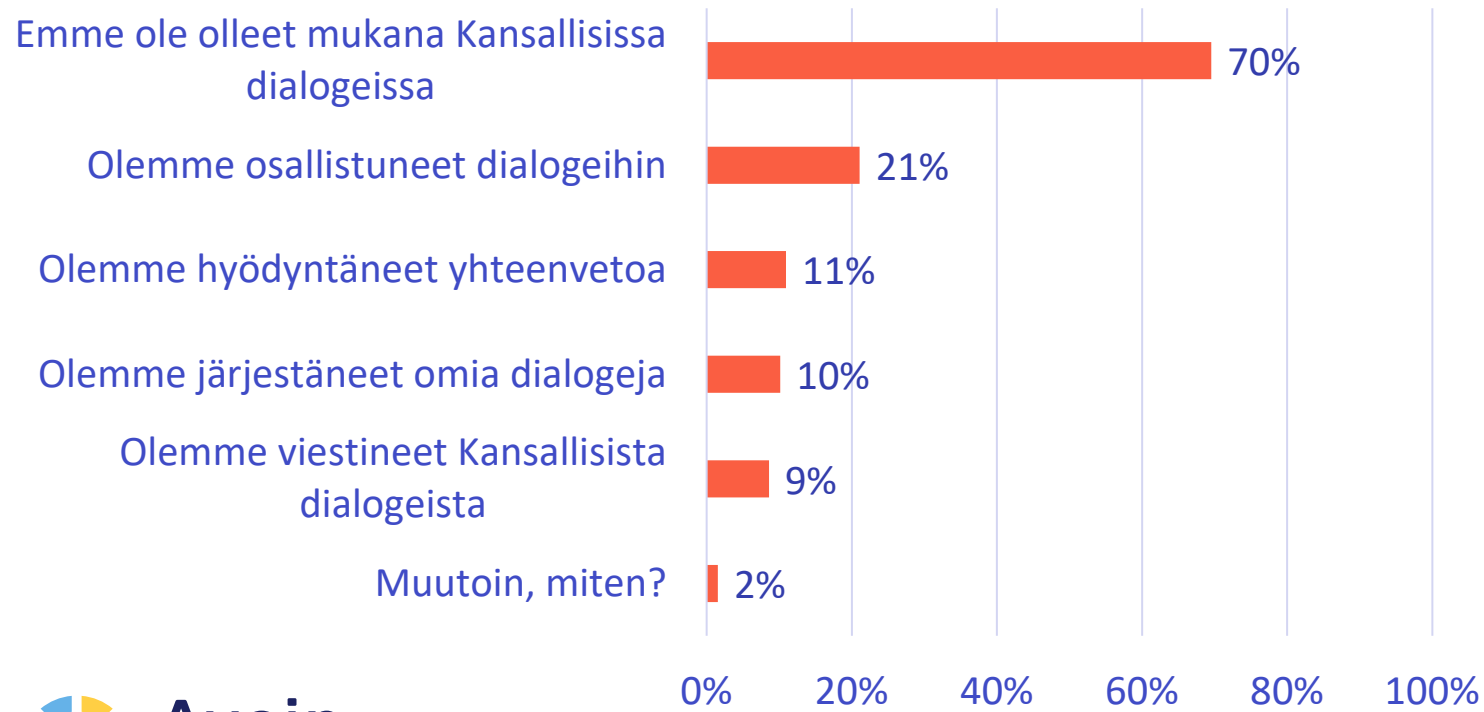
Sidosryhmäkuuleminen, heikommassa asemassa olevat, Kansalaisjärjestöyhteys, osallisuus sisäisesti

- Kunnissa ja hyvinvointialueilla asukkaiden osallistaminen pitäisi olla säännönmukaisempaa. Valtio tässä näyttää "edelläkävijyyttä". Toisaalta erittäin positiivista, että etenkin kunnissa, mutta myös hyvinvointialueilla on kiinnitetty valtiota enemmän huomiota heikommassa asemassa olevien kuulemiseen.
- Erittäin huolestuttava suunta, että organisaatiot eivät vahvista enää esim. virkahenkilöstön ja/tai työntekijöiden yhteyksiä kansalaisjärjestötoimijoihin osallisuuden edistämiseksi niin aktiivisesti kuin ennen. Kansalaisyhteiskunnan rooli on muutenkin haasteiden alla, kun toiminnasta leikataan ja nyt esim. vaikuttamistyö on leikkausten alla, joka järjestöjen ja niiden kohderyhmien osalta aivan järjestöjen ydintehtävää. Olemmeko Unkarin tiellä?
- Miten aitoa tai näennäistä osallisuus, rakenteet ja menetelmät ovat? Tärkein kysymys on, miten vaikuttavaa osallisuus on ja ollaanko oikeissa verkostoissa (ei se kuinka monessa ollaan!). Mikä on aitoa osallisuutta, mikä tiedottamista. Halutaanko oikeasti substanssin tueksi: mistä taustasta kuultavat tulee ja ketä kuullaan vs. "kunhan vain kuulaan joitakin".
- Kansalaispaneelien aito vaikuttavuus. Lasten ja nuorten kuuleminen ei ole lyönyt itseään läpi kuin pitäisi.
- Kansalaisjärjestöakatemia ja alueellinen kansalaisjärjestöakatemia hyviä esimerkkejä kansalaisjärjestöyhteistyöstä. Alueellisia rakenteita ja keinoja kansalaisjärjestöjen osallisuuteen ja sidosryhmäkuulemiseen olisi tärkeä kuvata hyvin käytäntöihin, myös heikommassa asemassa olevien osallisuuskeinoja yhdenvertaisen osallisuuden varmistamiseen.
- Virkahenkilöstön yhteyksien edistäminen kansalaisjärjestöihin heikentynyt --> onkohan "ei"-vastauksissa mukana tilanne pysynyt samana, vaikei edistynyt vai onko tilanne oikeasti heikentynyt? Tästä blogia, millä buustata.

19. KOKONAISKUVA: Miten olette hyödyntäneet Kansallisia dialogeja?

Miten olette hyödyntäneet Kansallisia dialogeja?

Tutustu tarkemmin: www.kansallisetdialogit.fi



- 70 % vastaajista ei ole hyödyntänyt Kansallisia dialogeja
- 21 % vastaajista on osallistunut dialogeihin
- Noin 10 % vastaajista on hyödyntänyt yhteenvetoa, viestinyt dialogeista tai järjestäneet omia dialogeja

Huom. Yksi vastaaja on voinut valita useita vastausvaihtoehtoja.

19. JAKAUMA: Miten olette hyödyntäneet Kansallisia dialogeja?

	KAIKKI (n=128)	Valtio (n=50)	Kunta (n=63)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Emme ole olleet mukana Kansallisissa dialogeissa	70 %	56 %	79 %	67 %	100 %
Olemme osallistuneet dialogeihin	21 %	40 %	8 %	17 %	0 %
Olemme hyödyntäneet yhteenvetoa	11 %	12 %	11 %	8 %	0 %
Olemme järjestäneet omia dialogeja	10 %	12 %	11 %	0 %	0 %
Olemme viestineet Kansallisista dialogeista	9 %	12 %	8 %	0 %	0 %
Muutoin	2 %	0 %	3 %	0 %	0 %

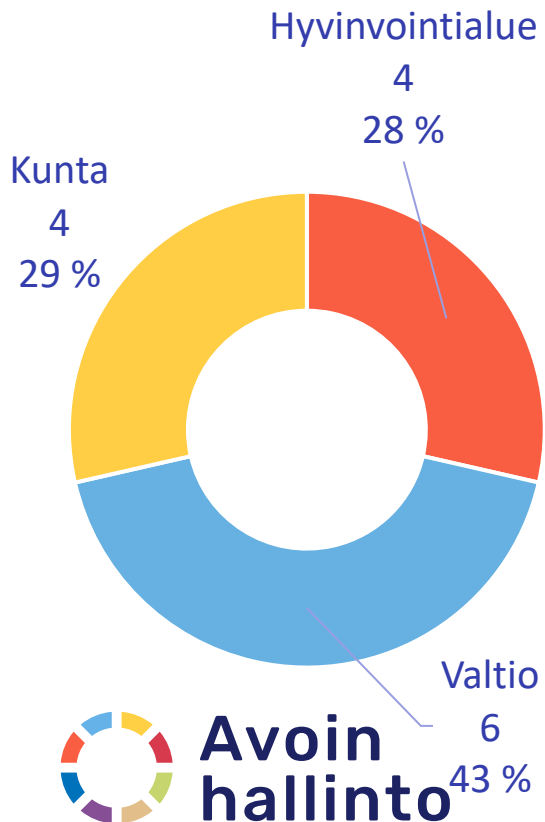
- Valtion organisaatioista 40 % on osallistunut dialogeihin
- Kunnat ovat hyödyntäneet Kansallisia dialogeja vähemmän (79 % vastaajista ei hyödyntänyt) kuin valtio (56 %) ja hyvinvointialueet (67 %)

Huom. Yksi vastaaja on voinut valita useita vastausvaihtoehtoja.

19. AVOVASTAUKSET:

Miten olette hyödyntäneet Kansallisia dialogeja?

Noin joka kymmenes antoi avoimen vastauksen



- Emme ole kuulleet näistä aiemmin, näistä ei ole käytettävissä tietoa, toistaiseksi ei ole osallistuttu.
- On osallistuttu. Kirjasto on hyödyntänyt. Organisaation eri tutkimushankkeissa on järjestetty dialogeja.
- Olemme hyödyntäneet kansallisen dialogin yhteenvedon havaintoja mm. Kiireneutraalien kahvien organisoinnissa (kaupungin virkamiesjohdon ja kaupunkilaisten vapaamuotoiset tilaisuudet)
- Olemme myös viestineet kansallisten dialogien toteutusmahdollisuudesta hyvinvointialueella sekä keskeisille sidosryhmille.
- Olemme tuoneet toimialajohtajien kokoukseen erilaisia esimerkkejä dialogeista ym. Vaalipaneeli kaupungin toimesta kuntavaalien yhteydessä.
- Olemme käyttäneet muita menetelmiä mm. Nuorille Vaikuta -teemapäivää, nuorisofoorumia sekä digitaalisia mahdollisuuksia osallisuuteen. Aikuisväestö ja ikäihmisten kuulemisia mm. vanhus- ja vammaisneuvoston kautta työpajoina. On muulla tavoin aktiivisesti oltu mukana erilaisissa tapahtumissa ja eri toimijoiden kanssa. On käytetty omia ennakoivia dialogeja ja päivänpolttavien teemojen dialogeja, mutta arvostus KaDi:lle!

20. KOKONAISKUVA: Onko organisaatiossanne esillä mis- ja disinformaatio tai tekoäly ja sen eettinen hyödyntäminen?

Mis- ja disinformaatio tai tekoäly ja eettinen hyödyntäminen esillä...



- 88 % vastaajista tuo esille tekoälyn hyödyntämisen arjessa ja 65 % tekoälyn etiikan
- Noin puolet vastaajista tuo esille disinformaation (56 %) tai misinformaation (49 %)
- Muu-vastaukset: organisaatiolle on tulossa tekoälyn valvontaan liittyviä tehtäviä; ohjeistus tekoälyn soveltamiseen; ohjeistus kriisiviestintään

Huom. Yksi vastaaja on voinut valita useita vastausvaihtoehtoja.

20. JAKAUMA:

Onko organisaatiossanne esillä mis- ja disinformaatio tai tekoäly ja sen eettinen hyödyntäminen?

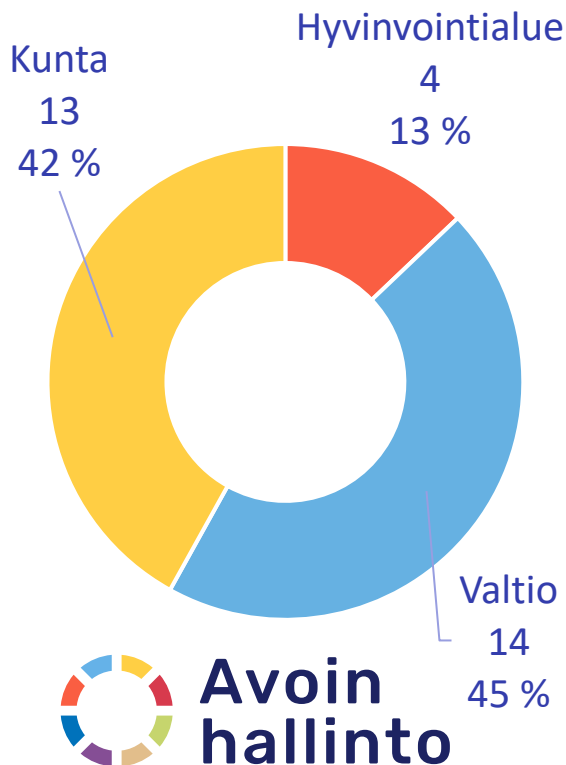
	KAIKKI (n=128)	Valtio (n=50)	Kunta (n=63)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Tekoälyn hyödyntäminen arjessa	88 %	96 %	84 %	67 %	100 %
Tekoälyn etiikka	65 %	88 %	51 %	33 %	100 %
Disinformaatio	56 %	78 %	44 %	25 %	67 %
Misinformaatio	49 %	74 %	35 %	17 %	67 %
Malinformaatio	31 %	64 %	11 %	0 %	33 %
Muuta aiheeseen liittyen, mitä?	5 %	4 %	6 %	0 %	0 %

- Valtiolla yli 60 % vastaajista tuo esiin kaikkia teemoja, kun taas kunnissa ja hyvinvointialueilla kattavasti näkyy ainoastaan tekoälyn hyödyntäminen arjessa
- Malinformaatio on esillä yli puolessa (64 %) valtion organisaatioista, mutta vain harvassa kunnassa (10 %) ja ei yhdelläkään hyvinvointialueella

20. AVOVASTAUKSET, VALTIO:

Onko organisaatiossanne esillä mis- ja disinformaatio tai tekoäly ja sen eettinen hyödyntäminen?

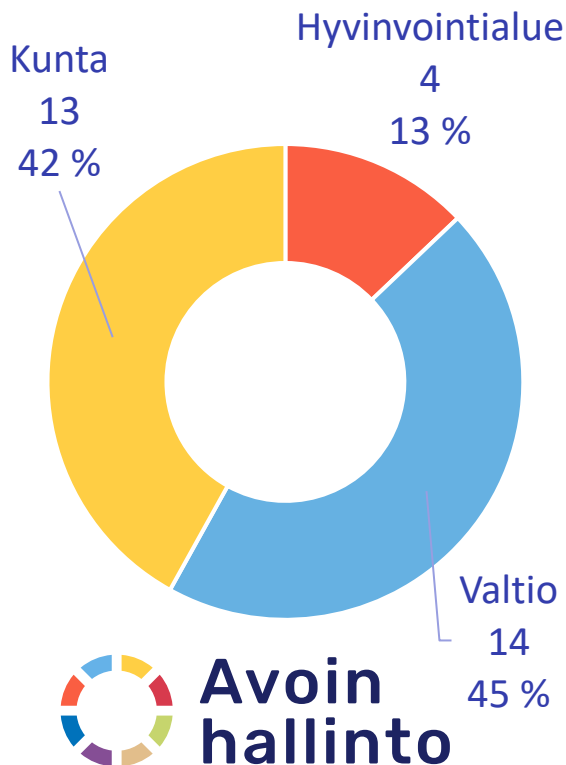
Lähes neljännes antoi avoimen vastauksen



- Aiheet ovat **tärkeitä/ajankohtainen/uusi/paljon esillä/kiinnitetään jatkuvasti enemmän huomiota** (toiminnassa tai ovat viraston toimialaa) ja aiheita käsitellään säännöllisesti hankkeissa tai eri yhteyksissä.
- Tekoälyn hyödyntämiseen on luotu **politiikka ja suuntaviivat**. On tehty Ti tekeillä **pelisäännöt tai ohje** tekoälyn käyttöön, **eettisiä kysymyksiä pohditaan ja linjataan**, tekoälyä myös **hyödynnetään työssä** ja eri tekoäly**työkaluja on kokeiltu**. Tekoälyn käytännön hyödyntämismahdollisuuksien systemaattinen tarkastelu on käynnistynyt. Luovan tekoälyn ratkaisuja kannustetaan käyttämään matalalla kynnyksellä valtioneuvoston tekoälyn eettinen ohjeistus, avoimen ja hyvän hallinnon periaatteet ja viraston linjaukset ja politiikat huomioiden - tietoturva- ja tietosuojakoulutukset ovat edellytys kaikille luovaa tekoälyä käyttäville henkilöille.
- Henkilöstölle on **koulutusta** tekoälyn käytöstä/ eettisestä hyödyntämisestä ja **info- ja keskustelutilaisuuksia** aiheiden ympärillä. Virastoon on muodostettu **tekoälyverkosto tarjoaa tukea** tekoälyn hyödyntämiseen, käyttöön ja parhaiden käytäntöjen jakamiseen.
- **Esimerkkejä:**
 - On aloitettu erillinen vaikutusohjelma, jossa pohditaan kieliteknologian ja tekoälyn mahdollisuuksia. Aiemmin on tilattu aihetta koskeva selvitys ulkopuoliselta asiantuntijalta.
 - Mis- ja disinformaatiota on myös käsitelty riskikartoituksissa (muuten ei ole aktiivisesti esillä).
 - On osa varautumistyötä ja viestijät pohtivat säännöllisesti (esim. tekoälylinjaukset ja Maalittamisen ohje)
 - Mis-/dis-/mal-/informaatiovaikuttamisen riskien tunnistamisen kysymykset säännöllinen aihe henkilöstökokouksissa.
- Muita huomioita:
 - Meillä on tänä vuonna tekoälyn **teemavuosi**, ja sen puitteissa paljon toimintaa, koulutusta ja yhteistyötä.
 - Tekoälyn eettisesti ja juridisesti oikea käyttö ja käyttömahdollisuuksien kokeilu (organisaatio- ja yksilötasolla) on **koulutus- ja tulostavoitteena**
 - **Merkittäviä tekoälyn valvontaan liittyviä tehtäviä tulossa viraston hoidettavaksi**
 - Valtion **ohjeet ja käytännöt vaihtelee!** Valtori sanoo toisille, ettei tietoturvasyistä ei voi hyödyntää mitään ohjelmaa ja toiset virastot ovat käyttäneet jo pitkään!
 - Tekoäly on aika **hitaasti haltuunotettava** meilläkin, mutta **kiinnostava tulevaisuuden hallinnon arkityökalu**.

20. AVOVASTAUKSET, KUNNAT ja HVA: Onko organisaatiossanne esillä mis- ja disinformaatio tai tekoäly ja sen eettinen hyödyntäminen?

Lähes neljännes antoi
avoimen vastauksen



- Kaikki nämä teemat ovat olleet esillä. Asiasta keskustellaan ja koulutaudutaan. Tekoälystä on järjestetty koulutusta kaupungin henkilöstölle. Olemme käsitelleet tietosuojan ja julkisuuden ja salassapidon kysymyksiä ja sääntelyä. Henkilöstöä kehoitetaan huolellisuuteen tiedon käsittelyssä sekä lähdekriittisyyteen. Tekoälyohjelmistoja on annettu käyttöön osalle työntekijöistä, mutta niistä ei ole käyty keskustelua laajemmin eli etiikasta yms. emme ole keskustelleet.
- Viestintäpalvelut opiskelee torjumaan väärä informaatiota osana kriisivalmiutta ja varautumista. Viestintäpalvelut hyödyntää tekoälyä ja valmistelee tekoälyn hyödyntämisen ohjeita viestintätyötä varten. On kriisiviestinnän ohje. Valmistelussa tekoälypolitiikka. On laadittu tekoälyä koskevat yhteiset linjaukset ja ohjeet tekoälyn käytöstä. Lisäksi on laadittu kaupungin viestintää koskeva ohjeistus tekoälyn käyttöön. Viestintä on esihenkilöfoorumissa käynyt läpi viestintään liittyviä haasteita. Meillä on projektiryhmä, joka tutustuu paremmin tekoälyn mahdollisuuksiin. Tietohallinto on laatimassa ohjeistusta tekoälyn käytöstä.
- Varautumisharjoituksissa harjoiteltu poikkeusolojen viestintää skenaarioissa, joissa esiintyy mis- ja disinformaatiota. Osana kyberturvallisuutta, Informaatiovaikuttamisen torjuntaa
- Pieneksi kunnaksi osaaminen on tässä kohtuullisen hyvällä tasolla. Tahallinen ja/tai pahansuopiin tarkoituksperiin tarkoitettu disinformaatio on tiedostettu ja siihen on varauduttu. Julkisena viranomaisena katsomme, että sen torjunta on tärkeää.
- Pyrimme edistämään medialukutaitoa sekä vastuullista tekoälyn käyttöä (sitä ei vielä ole, mutta asiaan on perehdytty). Tekoälyä vasta opetellaan. Seuraamme some -viestintää ja puutummme, jos havaitsemme väärää informaatiota. Tekoälyn ohjeistusta kaivattaisiin organisaatiossa.

21. KOKONAISKUVA: Oletteko mukana Avoin demokratia –verkostossa ja/tai avoimen hallinnon virkamiesverkostossa?

Avoin demokratia -verkosto, lkm (%)

	Kaikki (n=128)	Valtio (n=50)	Kunta (n=63)	Hyvinvointi- alue (n=12)	Muu (n=3)
Ei	75 (59 %)	23 (46 %)	43 (68 %)	6 (50 %)	3 (100 %)
Kyllä	49 (38 %)	25 (50 %)	18 (29 %)	6 (50 %)	

Avoimen hallinnon virkamiesverkosto, lkm (%)

	Valtio (n=50)
Kyllä	37 (74 %)
Ei	12 (24 %)

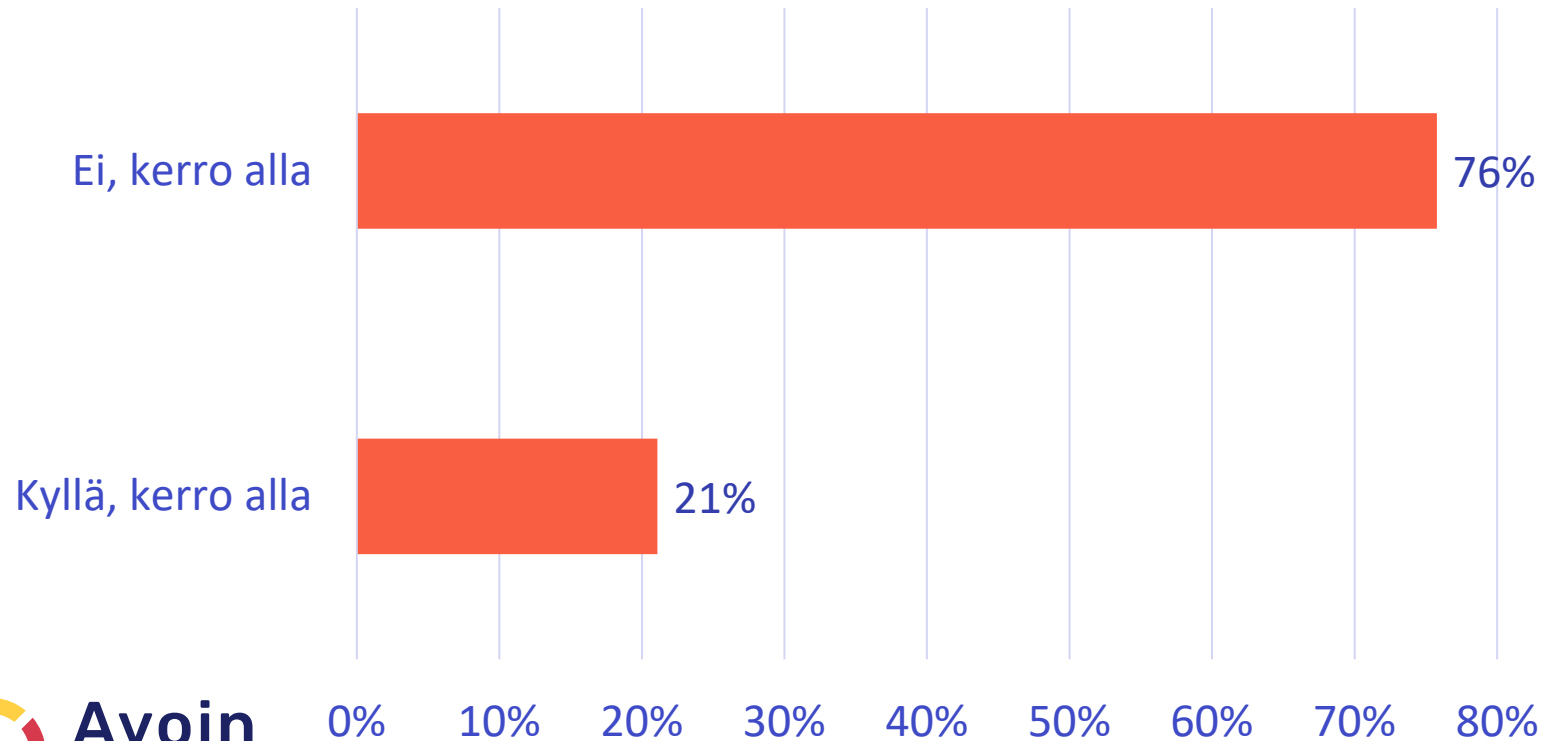
- 38 % kaikista vastaajista kuuluu **Avoin demokratia -verkostoon**.
- Kunnissa osallistuminen on vähäisempää (29 % kyllä-vastauksia) kuin valtiolla ja hyvinvointialueilla (50 % kyllä-vastauksia).
- 74 % vastanneista valtion organisaatioista kuuluu **Avoimen hallinnon virkamiesverkostoon**.

TYÖRYHMÄN HUOMIOITA OSIOON: KADI, MIS/DIS, ADV, VMV

- Upeat selkeät lyhenteet yllä :D
- Tekoälyn eettinen hyödyntäminen on erittäin ajankohtainen asia, tärkeä teema Avoin demokratia -verkostoon jatkossakin infottavaksi/koulutettavaksi. Visuaalisuudesta voisi olla oma koulutuksensa, miten tekoälyllä tuotettuja kuvia käytetään ja medialukutaito kuvien muodostamisessa.

22. KOKONAISKUVA: Tekeekö organisaationne yhteistyötä tai käytännön tekoja avoimen hallinnon edistämiseksi kansainvälisesti?

KV-yhteistyötä avoimen hallinnon edistämiseksi

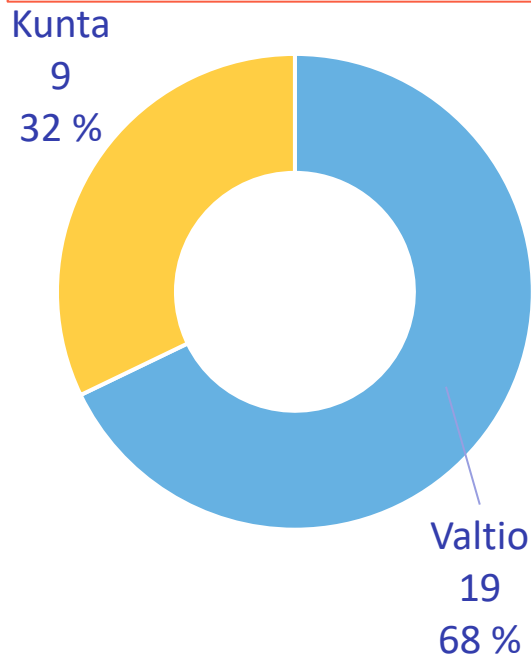


- Viidennes kaikista vastaajista tekee yhteistyötä tai käytännön tekoja kansainvälisesti.
- Kyllä-vastaajista 70 % on valtion organisaatioita ja 30 % kuntia.

22. AVOVASTAUKSET:

Tekeekö organisaationne yhteistyötä tai käytännön tekoja avoimen hallinnon edistämiseksi kansainvälisesti?

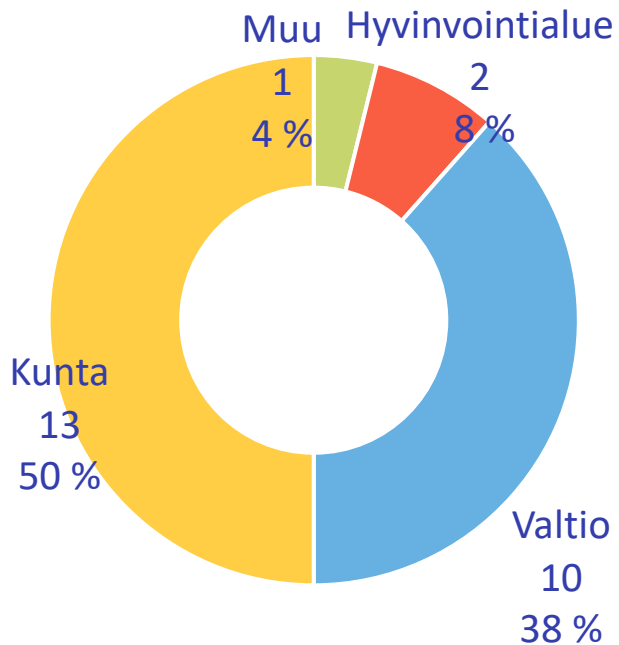
Viidennes tarkensi (olivat valtiolta tai kunnista)



- Näkökulma aktiivisesti tai välillisesti mukana joissain hankkeissa (usealla KV- EU- PM- ja Baltia-yhteistyötä substanssissa)
- Otettu (substanssiin liittyviä) hyviä käytäntöjä ja hyvien ideoiden vaihto Ruotsin ja Norjan ystävyyskaupunkien kanssa
- Twinning-hankkeet (kehitysyhteistyö)
- Mm. Nuorten tilastojen lukutaidon edistämisessä
- Avoimen tieteen ja tutkimuksen osalta sekä osana tiedeyhteisöjen verkostoja
- Mukana pohjoismaisessa ja kansainvälisissä selkeän kielen verkostoissa (klarspråk, Plain, Clarity).
- Kansainvälisessä yhteistyössä sovelletaan avoimen hallinnon käytänteitä asian edellyttämässä laajuudessa.
- "Vinkkinä" Viron avoin hallinto tutustuminen.
- Kunnan ELoGE-hanke vuonna 2023-2024 ja sai laatuarvioinnin
- Ukrainan paikallishallinnon kehittymistä ja avoimuutta tukeva hanke
- URBACT WISH CITIES -Innovation Transfer Network (edistää avoimen hallinnon periaatteita, etenkin nuorten ääntä)); URBACT Goord Practise –tunnustus; ARBACT Metacity
- Interreg Baltic Sea Region Liveability (kaupunkilaislähtöistä kulttuuritoimintaa
- Tutkimustiedon ammentamista, seminaarien ja tapahtumien järjestämistä ja osallistumista

23. Hyviä käytäntöjä tai muita huomioita

Noin viidennes kaikista vastaajista jakoi hyviä käytäntöjä



- **Noin viidennes kaikista vastaajista jakoi hyviä käytäntöjä** (tai antoi myös muuta palautetta). Vastaajia ohjattiin myös avoinhallinto.fi-sivujen Hyvät käytännöt -osioon, jonne organisaatiot ovat kevään 2025 aikana ilmoittaneet käytäntöjään. *Toim.huom. Tosin ei tullut kyselyn aikaan yhtään ilmoitusta!*
- **Valtiolla:** Asiakaskokemus ja selkeä viestintä (Asiakaslähtöiset asiakirjat –työpajat, TUKES), Kehittävän arvioinnin menetelmä (KARVI), ns. keidaskeskustelu henkilöstölle (TK), kansalaisjärjestö- ja kokemusasiantuntija yhteistyö selkokielessä ja kognitiivisessa saavutettavuudessa (Celia), Henkilöstökoulutukset ja tietoiskut (Celia), Strategiatyön osallistava ote (GTK:n kulttuurikartta ja GTK 2.0 työ), Hankeikkunan käyttö (YM), Kynnyksetön johtamiskulttuuri (Meriturva), perehdytyksessä E-oppivan Hyvän virkakielen verkkokurssipaketti (KOTUS), AI apuna selkomukauttamisessa ja avoimen hallinnon nettisivu (Ruokavirasto), Innostunut ja avoimesti viestivä ylin johto (AVIt), Sosiaaliturvadialogit*
- **Kunnissa:** Maaseudun sivistysliitolla esimerkkejä, palautekanavat (nimetön ja omalla nimellä), Päätöksenteon jälkeiset infot henkilöstölle ja henkilöstötiedottamisen vastuuhenkilö + postituslista, vanha koulu annettu yhdistysten käyttöön maksutta (mutta toiminnalla tuotava kuntaan elinvoimapanoksensa), Demokratiprojektets bokbussturné i våra byar en framgång!, Toriprojekti, jossa lukio-oppilaat pitchasi ideat, joista muotoiltiin ehdotus, joka toteutettiin, tietoa kunnan nettisivuilla ja kunta jakaa avustuksia (tukee yhteisöllisyyttä ja osallisuutta jne.), alueellinen kansalaisjärjestöakatemia, Hyvinvoinnin, terveyden ja osallisuuden järjestöavustusperiaatteet, osallisuustyö tavoitteellista ja strategiassa: kaupungin osallisuus- ja vuorovaikutusmallia täydentää toimialakohtaiset osallisuussuunnitelmat, osaamisen ja oppimisen jakamisen erilaiset käytänteet: osallisuus perehdytys sisältönä, osallisuusverkosto, ja säännölliset tietoiskumaiset osallisuuden aamukahvit, osallisuuden asiantuntijoiden osallisuustyöryhmä (toimialojen välisen yhteistyön vahvistus)

Tekoälyllä tuotettu tekstivastauskooste ja linkkilista tiedoksi

[LINKKI WORDIIN](#)

TYÖRYHMÄN HUOMIOITA OSIOON: KV-yhteistyö ja Hyvät käytännöt

- Olisi tärkeä saada viestiä Suomen avoimen hallinnon edistämistyöstä osaksi KV-yhteistyötä yhä enemmän. Tässä ajassa tarvitaan hyviä esimerkkejä (vrt. globaali tilanne).
- Kansainvälinen toiminta on hienoa ja tärkeää. On monipuolisuutta. Samoja kysymyksiä mietitään.

SWOT-analyysi

Vahvuudet (Strengths)

- Kyselyllä saatiin kattava ja ajantasainen kuva avoimen hallinnon tilasta ja aihe on saatu johdon ja kirjaamoiden kautta organisaatioiden tietoon.
- Avoin hallinto näkyy strategioissa, viestinnässä ja arvoissa – ja kyselyssä mainitaan lukuisia hyviä esimerkkejä ja keinoja.
- Sidosryhmien ja kansalaisten kuuleminen on kattavaa ja kunnat panostavat kattavasti suhteellisesti heikommassa asemassa oleviin.

Heikkoudet (Weaknesses)

- Avoin hallinto terminä voi olla vieras.
- Avoin hallinto näkyy konkreettisissa toimenpiteissä heikommin kuin paperilla.
- Kyselyyn vastasi vain puolet ministeriöistä.

Mahdollisuudet (Opportunities)

- Avoimen hallinnon edistäminen on vaikeana aikana tahtokysymys. Hyvät mallit on opiksi ja avuksi muille, myös kansainvälisessä yhteistyössä.
- Kansallisten dialogien hyödyntäminen vaihtelee ja ei ole laajasti tunnettu. Sillä voidaan vahvistaa ”hyvántahtoista dialogia”. (myös case ”Radikaali sopu”)
- Henkilöstö tarvitsee tukea avoimen hallinnon edistämiseen etenkin hyvinvointialueilla. Paikallisella tasolla on tärkeä lisätä viestintää ja kampanjoida (esim. valtakunnallinen kampanjapäivä/ajankohta?)

Uhat (Treats)

- Toimintaympäristön muutos haastaa demokratiaa. Ihmisillä on tarve tulla koolle, pohtia ja osallistua, mutta toisaalta on pelkoakin ilmassa.
- Vaikka avoin hallinto näkyy strategiassa, arvoissa, viestinnässä – onko riittävästi käytännön toimia?
- Miten aitoa osallisuus ja avoimen hallinnon edistäminen on: osallisuus ei enää saa erityishuomiota ja rakenteista luovutaan. Oikea-aikaisuus, poteroituminen ja poliittisen johdon vaihtuminen haastavat.



Avoin hallinto

www.avoinhallinto.fi
avoinhallinto@gov.fi