

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveydenhuollon kehittäminen ja johtaminen
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Sari Ratinen

SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLTOHENKILÖSTÖN
TIETOSUOJAOSAAMISEN KEHITTÄMINEN RINNEKODISSA

Opinnäytetyö
Toukokuu 2021

**OPINNÄYTETYÖ**

Huhtikuu 2021

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma**Ylempi ammattikorkeakoulututkinto**

Tikkarinne 9

80200 JOENSUU

+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä

Sari Ratinen

Nimeke

Sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstön tietosuojasaamisen kehittäminen Rinnekodissa

Toimeksiantaja: Helsingin Diakonissalaitos sr / Rinnekoti

Tiivistelmä

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset käsittelevät henkilötietoja päivittäin. On perusteltua pohtia, hallitaanko tietosuojaa koskevat säädökset saumattomasti päivittäisessä toiminnassa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Rinnekodin henkilöstön tietosuojasaamista vastaamaan lain vaatimuksia entistä paremmin. Tavoitteena on ollut kartoittaa Rinnekodin henkilöstön oma näkemys tietosuojasaamisen nykytilasta ja selvittää miten tietosuojasaamista tulisi edistää sekä suunnitella saadun tiedon pohjalta toivotunlainen ohjausmalli.

Opinnäytetyö on toteutettu tutkimuksellisena kehittämistoimintana, jossa on hyödynnetty erilaisia osallistavia menetelmiä. Kehittämisprosessiin osallistuivat Rinnekodin kehittämispäällikkö, tietosuojavastaava ja tietosuojatyöryhmä. Kyselyyn, ryhmähaastatteluun ja tietosuojakävelyihin osallistettiin Rinnekodin henkilöstöä ja palveluyksiköiden johtajia.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi palveluyksikön johtajalle suunnattu tietosuojan tarkistuslista tietosuojasaamisen johtamisen tueksi ja palveluyksikön johtajan työvälineeksi.

Kieli

suomi

Sivuja 83

Liitteet 13

Liitesivumäärä 23

Asiasanat

yleinen tietosuoja-asetus, tietosuoja, tietosuojasaaminen, tietoturva, henkilötieto, osaamisen johtaminen



THESIS
April 2021
**Master's Programme in Development
and Management of Health Care and
Social Services**

Tikkarinne 9
FI-80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 600

Author
Sari Ratinen

Title
Developing Data Protection Competence Among Social and Healthcare Personnel in Rinnekoti

Commissioned by
Helsinki Deaconess Institute Foundation sr/Rinnekoti

Abstract

Social and healthcare professionals handle personal data daily. It is justified to consider whether the data protection regulations are seamlessly understood in daily activities. The purpose of this thesis was to improve the data protection competence among the Rinnekoti personnel to better meet the requirements of the law. The aim was to identify the view of the personnel on the current state of data protection competence and to explore how data protection competence should be improved and to design a desired management method based on the obtained information.

The thesis was executed as a research development activity that employs various participatory methods. Rinnekoti development manager, data protection officer and data protection team were involved in the development process. Rinnekoti employees and unit managers participated in the survey, group interviews and data protection walking workshops.

As a result of the thesis, a data protection checklist was created for the manager of the service unit to be used as a tool to support data protection competence management.

Language

Finnish

Pages 83

Appendices 13

Pages of Appendices 23

Keywords

General Data Protection Regulation, data protection, data protection competence, personal Information, competence management

Sisältö

1	Johdanto	6
2	Tietosuoja sosiaali- ja terveysalalla.....	7
2.1	Tietojen käsittelyä ohjaava lainsäädäntö	7
2.2	EU:n yleinen tietosuoja-asetus eli GDPR.....	9
2.4	Tietoturva ja tietosuoja	10
2.5	Rekisteri ja rekisterin pitäjä	12
2.6	Henkilötieto, erityinen henkilötieto, niiden käsittely ja luovuttaminen ...	12
3	Osaamisen johtaminen ja kehittäminen	16
3.1	Osaamisen johtaminen	17
3.2	Osaamisen kehittäminen	20
4	Tietosuojan kehittäminen Rinnekodissa.....	23
4.1	Rinnekodin tietosuojaorganisaatio, roolit ja vastuut	24
4.2	Tällä hetkellä tarjolla oleva tietosuojakoulutus	29
5	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävät	30
6	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat.....	30
6.1	Tutkimuksellinen kehittämistoiminta	30
6.2	Aineiston keruu ja analysointimenetelmät.....	34
6.2.1	Kysely.....	34
6.2.2	Ryhmähaastattelu	36
6.2.3	Observointi	39
7	Opinnäytetyön toteutus	40
7.1	Kehittämistyön suunnittelu	40
7.2	Kyselyn toteutus	40
7.3	Haastattelun toteutus	44
7.4	Tietosuojatyöryhmäyhteistyö	45
7.5	Tietosuojakävelyt	46
7.6	Tarkistuslistan suunnittelu.....	48
7.7	Kehittämisprosessin arviointi	48
8	Opinnäytetyön tulokset	50
8.1	Kyselyn tulokset.....	50
8.1.1	Taustatiedot	50
8.1.2	Henkilöstön käsitys omasta tietosuojaosaamisesta.....	53
8.1.3	Henkilöstön näkemyksiä tietosuojaosaamisen kehittämisestä	56
8.2	Ryhmähaastattelun tulokset.....	60
8.3	Yhteenveto tietosuojaosaamisen kehittämiskohteista ja menetelmistä	63
8.4	Tietosuojan tarkistuslista.....	64
9	Pohdinta.....	66
9.1	Tulosten tarkastelu	66
9.2	Tietosuojan tarkistuslista.....	71
9.3	Luotettavuus ja eettisyys.....	73
9.4	Tutkimus- ja kehittämistehtävän onnistumisen arviointi	76
9.5	Jatkotutkimus- ja kehittämisaihe	77
	Lähteet.....	79

Liitteet

- Liite 1 Kehittämishankkeen prosessikaavio
- Liite 2 Tietosuojaan ja osaamisen johtamiseen liittyviä tutkimuksia
- Liite 3 Tutkimuslupa
- Liite 4 Webropol-kyselylomake
- Liite 5 Webropol-kyselyn saatekirje
- Liite 6 Kyselytutkimuksen vastausten prosentuaalinen taulukko
- Liite 7 Esimerkki kyselyn vastausten teemoittelusta
- Liite 8 Esimerkki kyselyn vastausten induktiivisesta sisällönanalyysistä
- Liite 9 Haastattelun kutsu-/saate- ja suostumuskirjeet
- Liite 10 Ryhmähaastattelurunko
- Liite 11 Esimerkki ryhmähaastattelun aineiston teemoittelusta
- Liite 12 Tietosuojakävelyn observointi- ja kysymysrunko
- Liite 13 Tietosuojan tarkistuslista

1 Johdanto

Yhä useammin kohtaamme tietosuojaan liittyviä kysymyksiä arjessa, työssä ja vapaa-ajalla. Toistuvasti esiin nousee myös termi GDPR, joka tulee sanoista General Data Protection Regulation eli Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (2016/679), josta tässä työssä käytetään myös nimitystä EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679), yleinen tietosuoja-asetus (2016/679) ja tietosuoja-asetus (2016/679). GDPR on uusi henkilötietojen käsittelyä sääntelevä asetus, jota on alettu soveltaa kaikissa EU-maissa 25.5.2018 alkaen. (Tietosuoja-valtuutetun toimisto 2019a.)

GDPR kuuluu myös sosiaali- ja terveysalan arkeen muun muassa henkilötietojen käsittelyn, säilyttämisen ja luovuttamisen säädösten tiukentumisena. Aihealue on varsin laaja ja termistö arjen perustyötä tekeville sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiselle osittain vieras. Tietosuoja ja henkilötieto ovat kuitenkin keskeisiä ja varmasti useimmille tuttuja käsitteitä, ainakin ne ovat sisällöltään äärimmäisen tärkeitä ja huomionarvoisia asioita.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Rinnekodin henkilöstön tietosuojaosaamista vastaamaan lain vaatimuksia entistä kattavammin. Tavoitteena oli kartoittaa Rinnekodin henkilöstön oma näkemys tietosuojaosaamisen nykytilasta ja selvittää miten tietosuojaosaamista tulisi edistää. Lisäksi tavoitteena oli tehdä näkyväksi Rinnekodissa hoito- ja ohjaustyötä tekevien sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten oma näkemys keinoista, joilla voidaan kohentaa heidän omaa tietosuojaosaamistaan. Tavoitteena oli myös löytää parhaat mahdolliset menetelmät ottaa ajantasaiset tietosuojakäytänteet ohjaamaan arjen tietosuojaan liittyvää työskentelyä, sekä tarkastella huolehtivatko palveluyksiköiden johtajat alaistensa tietosuojaosaamisesta, kuten muusta osaamisesta yksiköissä. Lisäksi tavoitteena oli suunnitella kerätyn tiedon pohjalta toivotunlainen ohjausmalli tai työkalu palveluyksikön johtajan käyttöön tietosuojaosaamisen kehittämiseksi.

2 Tietosuoja sosiaali- ja terveysalalla

Tietosuoja, henkilötietoja ja etenkin tietosuoja-asetuksen mukanaan tuomia muutoksia koskevat säädökset eivät liene vielä läheskään kaikilla sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisilla tai edes kaikilla organisaatioilla täysin hallinnassa ja saumattomasti ohjaamassa jokapäiväistä toimintaa henkilötietojen sekä salassa pidettävien ja luottamuksellisten materiaalien käsittelyssä (Myllymäki & Haapalehto 2019; OpiTietosuoja.fi 2021). Rinnekoti, joka on tämän opinnäytetyön toimintaympäristö, tarjoaa tietosuoja-asioihin liittyvää koulutusta ja tietoa on tarjolla myös intranetissä. Runsaasta tietotarjonnasta huolimatta aika ajoin arjessa kuulee henkilöstöltä epävarmuudesta viestiviä kommentteja ja ennen kaikkea törmää ajoittain jopa hieman kyseenalaisiin toimintatapoihin tietosuojaan liittyen. Kyseenalainen oli esimerkiksi tapaus, jossa pitkälle vapaajaksole jäämässä oleva työntekijä aikoi jättää omat tunnuksensa ja salasansansa tuntityöntekijän käyttöön, koska tällä ei ollut omia tunnuksia.

2.1 Tietojen käsittelyä ohjaava lainsäädäntö

Tietosuojan ymmärtäminen ja hallitseminen on tärkeää, jotta pystyttäisiin toimimaan sosiaali- ja terveyspalvelujen asiakas- ja potilastietojen hallintaa ohjaavan lainsäädännön edellyttämällä tavalla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019a). Tietosuojan ymmärtäminen ja hallitseminen korostuvat nimenomaan arjessa, jossa sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset käsittelevät henkilötietoja päivittäin (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679; Tietosuojalaki 1050/2018; Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992; STM:n asetus potilasasiakirjoista 298/2009; Arkistolaki 831/1994; Arkistolaitoksen ohjeet; Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000; Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä 159/2007; Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015; Laki sähköisestä lääkemääräyksestä 61/2007; Terveydenhuoltolaki 1326/2010).

Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakas- ja potilastietojen käsittelyä ja hallintaa ohjaa lainsäädäntö. Sovellettavia lakeja ja asetuksia ovat Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (2016/679) jota sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn ja jota täydennetään ja täsmennetään kansallisilla laeilla (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2019a). EU:n tietosuojalaki (1050/2018) ja asetus (2016/679) jota sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn ja jota täydennetään ja täsmennetään kansallisilla laeilla (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2019a). EU:n tietosuojalaki (1050/2018) ja asetus (2016/679) jota sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn ja jota täydennetään ja täsmennetään kansallisilla laeilla (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2019a).

- Tietosuojalaki (1050/2018)
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992)
- Asetus potilasasiakirjoista (298/2009)
- Arkistolaki (831/1994) ja Arkistolaitoksen ohjeet
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000)
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä (159/2007)
- Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista (254/2015)
- Laki sähköisestä lääkemääräyksestä (61/2007)
- Terveydenhuoltolaki (1326/2010).

Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakirjat ja niiden sisältämät tiedot ovat salassa pidettävää materiaalia, eikä niitä tai niiden sisältämää tietoa luovuteta ulkopuolisille, ellei asianosainen ole antanut suostumustaan luovutukseen. Asiakkaalle tulee hoitosuhteen alkaessa saattaa tietoon mihin tarkoitukseen asiakkaan antamia tietoja käytetään, mistä muualta voidaan hankkia häntä koskevia tietoja, kenelle ja miksi tietoja voidaan luovuttaa ja mihin tiedot tallennetaan. Lisäksi asiakkaalla on oikeus tutustua tietoihin, joita hänestä on tallennettu ja vaatia tietojen korjaamista mikäli tiedot ovat virheellisiä. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2019a.)

Lähtökohtana on siirtää sosiaali- ja terveydenhuollon yhtenäiseen valtakunnalliseen sähköiseen asiakastietojärjestelmään. Hoidon ja palveluiden lisäksi yhtenäinen arkistointijärjestelmä parantaa myös potilas- ja tietoturvasuutta. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2019b.)

Henkilöstön tietosuojaa ei tässä opinnäytetyössä ole käsitelty lainkaan, jotta opinnäytetyö rajautuisi kohtuullisiin mittasuhteisiin. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (2004/759) on kuitenkin sovellettava laki toteutettaessa työelämässä yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia.

2.2 EU:n yleinen tietosuoja-asetus eli GDPR

Digitalisoitumisen, globalisoitumisen ja teknologisen kehityksen myötä henkilötietoja kerätään enenevässä määrin, minkä johdosta henkilötietojen suojaa koskevaa sääntelyä on ollut tarpeellista nykyaikaistaa. Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (2016/679) ”tehtävänä on suojata luonnollisten henkilöiden oikeutta henkilötietojen suojaan sekä taata henkilötietojen vapaa liikkuvuus EU-alueella” (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019b).

Yleistä tietosuoja-asetusta (2016/679) on alettu soveltamaan 25.5.2018 kaikissa EU-maissa. Yleisen tietosuoja-asetuksen tavoitteena on muun muassa lisätä organisaatioiden tuottavuutta, tehokkuutta ja synnyttää kustannussäästöjä. Asetus kuitenkin myös määrittää, milloin henkilötietoja saa kerätä ja käsitellä ja millaisia velvollisuuksia liittyy henkilötietojen käsittelyyn. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020.)

Koivula (2017) on pro-gradu tutkielmassaan käsitellyt Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen vaikutuksia tietoturvapoliittikkoihin ja niiden kehittämiseen. Tutkimuksen mukaan organisaatiot suhtautuvat pääosin positiivisesti yleiseen tietosuoja-asetukseen, ja osallistuneista organisaatioista kaikki olivat jo tutkimusaikaan aloittaneet yleisen tietosuoja-asetuksen vaatimuksiin vastaamisen. Puolella tutkituista organisaatioista oli sekä tietoturva- että tietosuojapolitiikka ja toisella puolella tietosuojapolitiikka oli sisällytetty tietoturvapoliittikkaan. Kyseiseen tutkimukseen osallistuneista organisaatioista suurin osa koki tarvetta päivittää politiikkojaan ennen asetuksen soveltamisen aloittamista, mutta samalla suurin osa myös ilmoitti, ettei pyri noudattamaan asetuksen vaatimuksia sen soveltamisen alkaessa. Kahdeksasta organisaatiosta ainoastaan yhden tavoit-

teena oli noudattaa yleistä tietosuoja-asetusta sen astuessa voimaan. Organisaatiot kuitenkin halusivat osoittaa ottavansa asetuksen tosissaan. Pääasialliset muutokset tietoturvalakiin kohdistuivat henkilötietojen säilytysajan määrittelyyn, kolmansien osapuolten kanssa tehtäviin sopimuksiin ja henkilötietoturvakäytänteiden kouluttamiseen organisaatioissa. Suurimmat syyt noudattaa asetusta, ovat noudattamatta jättämisestä koituvat merkittävät sanktiot sekä maineriski. (Koivula 2017, 60 – 62.)

2.3 Tietosuojalaki

Tietosuojalaki (2018/1050) on astunut voimaan 1.1.2019 ja se täsmentää ja täydentää Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (2016/679) muun muassa joitakin henkilöryhmiä koskevista erityistilanteista ja muutoksenhausta viranomaispäätöksiin sekä rajoituksiin rekisterinpitäjän velvollisuuteen antaa tietoja rekisteröidylle. Laissa myös täsmennetään henkilötietojen käsittelyä esimerkiksi tieteellistä tarkoitusta varten. (Tietosuojalaki 2018/1050.)

2.4 Tietoturva ja tietosuoja

Tietoturvalla tarkoitetaan esimerkiksi teknisiä tai organisatorisia toimenpiteitä, joilla taataan rekisteröidyn oikeuksien toteutuminen, luottamuksellisuus ja tiedon eheys. Tietoturvan tarkoituksena on tietoaaineistojen ja tietojärjestelmien suojaaminen tiedon säilyttämisen ja siirtämisen aikana. Tietoturva on yksi tietosuojan toteuttamisen keino. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019a.)

Tietosuoja on jokaisen ihmisen perusoikeus. Jokaisella ihmisellä on oikeus yksityisyyteen ja yksityiselämän suojaan. Tietosuoja määrittää millä edellytyksillä ja milloin ihmisen henkilötietoja voidaan käsitellä. Henkilötietojen käsittelylle on löydettävä jokin lain mukainen käsittelyperuste. Henkilötietojen käsittely voi perustua henkilön suostumukseen tai sille on löydettävä muu lainsäädännöllinen peruste. Tietosuoja-asetuksessa (2016/679) on kuusi eri perustetta, joilla henkilötietojen käsittely on mahdollista. Asetuksen mukaisia perusteita ovat rekiste-

röidyn suostumus, rekisterinpitäjän lakisääteinen velvoite, elintärkeiden etujen suojaaminen, yleistä etua koskeva tehtävä tai julkinen valta ja rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettu etu. Tietosuojaja toimii henkilön oikeuksien ja vapauksien turvaajana henkilötietoja käsiteltäessä. Henkilötietojen suojaa koskevien säännösten noudattamista valvoo riippumaton viranomainen. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679; Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019a.)

Tietosuojalakia (2018/1050), joka on astunut voimaan 1.1.2019, on tärkeää lukea ja soveltaa Yleisen tietosuojajasetuksen (2016/679) kanssa rinnakkain, sillä laki täsmentää ja täydentää asetusta kansallisella tasolla (Elinkeinoelämän keskusliitto 2019). Asetuksen myötä rekisterinpitäjä on velvollinen tarvittaessa antamaan näyttöä tietosuojavelvoitteiden hoitamisesta. Mikäli velvoitteiden toteuttamisessa ja dokumentoinnissa havaitaan laiminlyöntejä, voi viranomainen langettaa rekisterinpitäjälle huomattavan hallinnollisen sakon (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679). Suomessa aikaisemmin käytössä ollut Henkilötietolaki (1999/523) vastaa hyvin pitkälti uudessa asetuksessa määritellyjä rekisteröityä koskevia oikeuksia.

Yleisen tietosuojajasetuksen (2016/679) myötä henkilötieto käsite laajeni ja rekisteröityjen oikeudet vahvistuivat. Henkilötietojen käsittelyn informointivelvollisuus ja muiden rekisteröidyn oikeuksien parantuminen ja tietosuojan osoitusvelvollisuus toi dokumentointivelvollisuuden organisaatioille. Tietoturvaloukkausten ilmoituskäytännöt muuttuivat ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvien riskien huomioiminen ja tietosuojan vaikutusten arvioiminen tuli osaksi hankintoja, hankkeita, projekteja ja koko organisaatioiden toimintaa. Lisäksi rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän roolit ja velvollisuudet selkiytyivät. Rekisteröidyllä on edelleen oikeus tarkastaa esimerkiksi itseään koskevat tiedot, mutta asetuksen myötä rekisteröidyllä on mahdollisuus saada itseään koskevia tietoja myös sähköisenä sekä siirtää antamiaan henkilötietoja järjestelmästä toiseen. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679; Andreasson, Koivisto & Ylipartanen 2016, 9–30.)

2.5 Rekisteri ja rekisterin pitäjä

Rekisterillä tarkoitetaan mitä tahansa henkilötietoja sisältävää jäseneltyä tietojoukkoa, josta tietoja voi tietyin perustein saada. Esimerkiksi henkilörekisteri voi olla henkilötietoja sisältävä tietojoukko, mikä koostuu käyttötarkoituksensa vuoksi yhteenkuuluvista merkinnöistä. Tällainen tietojoukko voi olla järjestettynä kortistoksi tai luetteloksi tai sitä voidaan käsitellä hyödyntäen osittain tai kokonaan automaattista tietojenkäsittelyä. Tietojoukko voi olla keskitetty, hajautettu tai jaettu maantieteellisin tai toiminnallisoin perustein, kuitenkin niin että tietyn henkilön tiedot pystytään löytämään rekisteristä vaivattomasti. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679.)

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan luonnollista- tai oikeushenkilöä, viranomaista, virastoa tai muuta elintä, joka määrittelee yksin tai yhteistyössä muiden kanssa tarkoituksen ja keinot henkilötietojen käsittelylle. Esimerkiksi Rinnekodin työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn osalta Rinnekoti on rekisterinpitäjä. Rinnekodin asiakkaiden kohdalla taas kunkin asiakkaan kotikunta on rekisterinpitäjä. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679.)

Rekisterinpitäjä vastaa rekisteröityjen oikeuksien toteutumisesta, tietosuojasta ja tietoturvasta. Rekisterinpitäjän tulee lain mukaan informoida asiakkaita mihin henkilötietoja käytetään ja kuinka niitä käsitellään. Rekisterinpitäjällä on myös vastuu asiakastiedoista ja oikeus määrätä mm. asiakastietojen luovuttamisesta. (Rinnekoti 2020b.)

2.6 Henkilötieto, erityinen henkilötieto, niiden käsittely ja luovuttaminen

Henkilötiedoksi luetaan kaikki tunnistettavissa olevaan tai tunnistettuun luonnolliseen henkilöön liittyvät tiedot, jotka voidaan suoraan tai epäsuorasti liittää tiettyyn henkilöön. Henkilötietoja ovat esimerkiksi puhelinnumero, henkilötunnus, nimi, kotiosoite ja potilastiedot. Jopa lemmikin eläinlääkäritiedot ja auton rekisteritunnus ovat henkilötietoja. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2021.) Auton rekisteritunnuksella kuka tahansa voi hakea esimerkiksi internetistä tai tekstiviestitse

Liikenne- ja viestintävirasto Traficomista auton omistajan ja auton haltijan nimen, asuinkunnan, vakuutusyhtiön ja muita autoon liittyviä tietoja (Liikenne- ja viestintävirasto 2020).

Henkilötietoja voivat olla myös henkilölle tunnusomaiset fyysiset, geneettiset, kulttuurilliset tai sosiaaliset tekijät tai vaikka isoisoisovanhempien perinnöllisiä sairauksia koskevat tiedot, joista henkilö on tunnistettavissa. Jopa lemmikin eläinlääkäritiedot ovat henkilötietoja, sillä esimerkiksi apteekista noudettavat lääkkeet yleensä määrätään omistajan nimellä. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679; Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020; Elinkeinoelämän keskusliitto 2019.)

Erityisiin henkilötietoihin luetaan esimerkiksi henkilön rotu tai etninen alkuperä, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus, terveyttä koskevat tiedot, seksuaalinen suuntautuminen tai käyttäytyminen sekä geneettiset ja biometriset tiedot. Edellä mainittujen tietojen käsittely on lähtökohtaisesti kiellettyä, mutta mikäli niitä kuitenkin joudutaan käsittelemään, tulee tietoja suojella erityisen tarkasti. Erityisten henkilötietojen suojeleminen on tärkeää, sillä niiden huolimattomasta käsittelystä saatava aiheutus huomattavia riskejä henkilön perusoikeuksille ja -vapauksille. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679; Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019a.)

Käsiteltäessä henkilötietoja, tulee aina noudattaa tietosuojalainsäädännön määrittämiä tietosuojaperiaatteita. Tietosuojaperiaatteiden mukaan henkilötietoja tulee käsitellä lain mukaisesti, rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi, luottamuksellisesti ja turvallisesti. Tiedot on kerättävä tiettyä laillista ja nimenomaista tarkoitusta varten, niitä on kerättävä ainoastaan tarpeellinen määrä käsittelyn tarkoitukseen nähden, eikä niitä saa myöhemmin käyttää alkuperäisestä tarkoituksesta poiketen. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679.)

Joissakin tapauksissa erityisiä henkilötietoja voidaan käsitellä suoraan tietosuojasetuksen perusteella, mutta osassa tapauksista edellytetään asetuksen lisäksi vielä erillistä lainsäädäntöä tai sopimusmenettelyä. Suoraan tietosuojasetuksen perusteella käsiteltäviksi tapauksiksi luetaan esimerkiksi ta-

paukset, joissa rekisteröity itse on antanut nimenomaisen suostumuksensa kyseisten henkilötietojen käsittelyyn tai jos rekisteröity on itse julkaissut ne esimerkiksi verkkosivuillaan ja näin saattanut tiedot itse julkisiksi. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679; Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019a.)

Erityisiä henkilötietoja saa siis käsitellä, mikäli kieltoon on säädetty poikkeus. Onkin varsin tärkeää erottaa, onko tietojen käsittely sallittua suoraan tietosuojasetuksen perusteella vai edellytetäänkö tietojen käsittelemiseksi erillistä lainsäädäntöä tai sopimusmenettelyä. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679; Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019a.)

Henkilötietojen käsittelijällä tarkoitetaan rekisterinpitäjän lukuun henkilötietoja käsittelevää tahoa. Rekisterinpitäjän alaisuudessa toimivat työntekijät eivät ole henkilötietojen käsittelijöitä, vaikka henkilötietoja käsittelevätkin työtehtäviensä puitteissa. Esimerkiksi Rinnekoti on henkilötietojen käsittelijä ja näin ollen sillä on tiettyjä velvollisuuksia. Henkilötietojen käsittelijän velvollisuus on esimerkiksi avustaa rekisterinpitäjää tiettyjen velvoitteiden noudattamisessa, kuten tietosuojaa koskevassa vaikutusten arvioinnissa. Henkilötietojen käsittelijän velvollisuus on myös varmistaa alaisuudessaan toimivien henkilöiden salassapitovelvollisuus sekä ilmoittaa rekisterinpitäjälle viipymättä tapahtuneesta henkilötietojen tietoturvaloukkauksesta. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019a.) Henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan kaikkia henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä niiden käsittelyn suunnittelusta niiden poistamiseen saakka (Valvira 2018).

Salassa pidettäviä tietoja voidaan luovuttaa viranomaisille tai yksityisille palveluntuottajille vain siinä määrin, kun asiakkaan hoidon tai huolenpidon toteuttamiseksi on välttämätöntä. Rekisterinpitäjällä on vastuu asiakastiedoista ja oikeus määrätä mm. asiakastietojen luovuttamisesta. Tällöinkin tietojen luovutus voidaan tehdä ainoastaan asiakkaan tai hänen laillisen edustajansa suostumuksella tai lain nojalla. Saman alueen sairaanhoitopiirin ja terveystieteiden keskuksen välillä potilastietoja voidaan luovuttaa, mikäli se on potilaan hoidon kannalta aiheellista. Tulee kuitenkin huomioida, että tietojen luovuttaminen myös saman alueen sairaanhoitopiirin ja terveystieteiden keskuksen välillä edellyttää potilaan informoimisen. Potilaalla on oikeus kieltää tietojen luovutus ilmoittamalla kiellosta

kyseisille viranomaisille. Salassa pidettäviä tietoja saavat käsitellä ainoastaan asian, hoidon tai palvelun käsittelyyn ja toteuttamiseen osallistuvat henkilöt. Kaikilla sosiaali- ja terveydenhuollon viranhaltioilla ja luottamushenkilöillä, jotka käsittelevät asiakas- ja potilastietoja on vaitiolovelvollisuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019b.)

Potilaalla on oikeus saada tieto itseään koskevien tietojen käyttämisestä, luovuttamisesta ja käytön ja luovuttamisen perusteista viimeisten kahden vuoden ajalta (Tietosuojalaki 1050/2018; Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä 159/2007). Potilasasiakirjojen sisältämät tiedot ovat salassa pidettäviä. Mikäli tietoja kuitenkin luovutetaan, potilasasiakirjoihin on tehtävä merkintä, milloin, mitä tietoja ja kenelle on luovutettu ja kuka tiedot on luovuttanut. Myös potilaan antamasta suullisesta tai kirjallisesta luvasta tai kiellosta on oltava merkintä. Samoin lakiin perustuvasta luovutusluvasta tulee olla merkintä potilasasiakirjoissa. (Valvira 2018.)

Vainajan omainen voi saada terveyden- ja sairaanhoidon tietoja vainajasta rajoitettavasti vain siinä tapauksessa, että tiedot ovat välttämättömiä hänen oikeuksien toteuttamisen tai etujen selvittämisen kannalta. Vainajan omaisen tulee hakea oikeutta tietojen saamiseksi siltä terveydenhuollon toimintayksiköltä, jossa vainaja on ollut hoidossa. Lupa haetaan kirjallisena, eikä saatuja tietoja saa luovuttaa edelleen tai muuhun tarkoitukseen käytettäväksi. Esimerkiksi hoitovirhe epäily ja omaisten halu selvittää mahdollisesti tapahtunut virhe voi olla tapaus, jossa omaiset tarvitsevat vainajan tietoja. Kaikilla sosiaali- ja terveydenhuolto- palveluntarjoajilla on tietosuojavastaava henkilötietojen käsittelyä ja seuranta varten. Tietosuojavastaava toimii myös henkilökunnan tukena tietojen luovuttamiseen, tietosuojaan ja asiakastietojen käsittelyyn liittyvissä asioissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019b; Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020.)

Potilasasiakirjoihin merkintöjä voivat tehdä kaikki terveydenhuollon ammattihenkilöt, jotka osallistuvat potilaan hoitoon. Myös esimerkiksi sosiaalityöntekijä on oikeutettu tekemään merkintöjä potilasasiakirjoihin terveydenhuollon ammattihenkilöiden ohjein. Myös terveydenhuollon opiskelijat saavat tehdä merkintöjä, mikäli toimivat laillistetun ammattihenkilön tehtävässä. Muussa tapauksessa

esimiehen tai opiskelijan ohjaajan tulee hyväksyä opiskelijan tekemät merkin-
nät. Potilaskertomuksesta tulee ilmetä merkinnän tehneen henkilön nimi sekä
asema. (Valvira 2018.)

Potilasasiakirjojen säilyttäminen on sen terveydenhuollon toimintayksikön tai
yksityisen terveydenhuollon ammattihenkilön vastuulla, jonka toiminnassa asia-
kirjat ovat syntyneet. Potilasasiakirjoja voidaan potilaan suostumuksella tarpeen
tullen siirtää alkuperäisinä potilasta hoitavaan toimintayksikköön. Siirtämisestä
tulee kuitenkin jäädä siirtäneeseen hoitopaikkaan merkintä siitä, mihin ne on
siirretty. (Valvira 2018.)

3 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Puhuttaessa osaamisen johtamisesta, tarkoitetaan kaikkea osaamisen kehitty-
mistä ja osaamisen hyödyntämistä edistävää toimintaa yrityksessä. Oppiminen
ja osaamisen hyödyntäminen tehokkaasti edellyttävät niitä tukevia rakenteita ja
järjestelmiä sekä osaavaa johtamista ja oikeanlaista ilmapiiriä. Osaamisen joh-
taminen on ihmisten taitojen ja osaamisen ylläpitämistä ja lisäämistä. (Viitala &
Jylhä 2019, 208-209.)

Laadukas osaamisen johtaminen on kokonaisvaltaista, määrätietoista ja jatku-
vaa toimintaa osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen hyväksi. Osaamisen joh-
taminen, työntekijöiden kehittymisen tukeminen, riskien hallinta ja organisointi
ovat yksikön johtajan tehtäviä, mutta viimekäden oppiminen ja asioiden sisäis-
täminen sekä opitun tiedon käytäntöön soveltaminen jäävät työntekijän tehtä-
väksi. (Tuomi & Sumkin 2012, 21-23, 28.) Toimintayksikkötasolla päävastuu
osaamisen johtamisesta ja osaamisen kehittämisestä kuuluu palveluyksikön
johtajalle. Palveluyksikön johtaja kuitenkin tarvitsee useimmiten osaamisen joh-
tamisen tueksi henkilöstöammattilaisen konsultointia (Viitala, 2013, 185).

Tietoisuus arjen käytänteistä ja niiden mukaan toimiminen vaatii panostusta
organisaation johdon, tietosuojatyöryhmän ja yksikön henkilöstön lisäksi erityi-

sesti myös palveluyksiköiden johtajilta. Muuttuvassa arjessa tarvitaan ammattitaitoista osaamisen johtamista ja joidenkin arjen toimintojen uudelleen organisointia. Lienee perusteltua pohtia, hyödynnetäänkö osaamisen johtamista riittävästi yksikkötasolla tietosuojan varmistamiseksi ja sen osaamisen kehittämiseksi. Osaamisen johtamista parhaimmillaan on jatkuva, kokonaisvaltainen ja määrätietoinen osaamisen kehittäminen, ylläpitäminen, organisointi sekä riskien hallinta. (Tuomi & Sumkin 2012, 22 -23, 28.)

3.1 Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtamisessa, kuten myös tietosuojaosamisen johtamisessa, on siis tärkeintä työntekijöiden osaamisen tason kohottaminen, ylläpitäminen ja hyödyntäminen. Organisaatioon ei synny minkäänlaista osaamista ilman ihmistä. Ainoastaan yksilön osaamisen ja oppimisen ymmärtäminen mahdollistaa osaamisen johtamisen merkityksen ymmärtämisen. Yksittäisten työntekijöiden ja työntekijäryhmien osaaminen tulee kytkeä koko organisaation päämääriin ja tavoitteisiin, jotta osaaminen kanavoituisi organisaation toiminnan ja kilpailukykyyn kehittymiseen. (Viitala 2013, 170.)

Toimiva organisaation sisäinen viestintä on henkilöstön oppimisen tärkeä tuki ja yksi osaamisen johtamisen keino. Sähköinen tai painettu organisaation sisäinen lehti, intranetin uutiskanava, ynnä muut tiedotteet ja ilmoitukset ovat järjestelmällistä viestintää. Perusteellinen ja toimiva viestintä vahvistaa yhteistä tietopohjaa muun muassa organisaation tavoitteista, periaatteista ja toiminnan muutoksista, kuten esimerkiksi yleisen tietosuojasetukseen voimaan astumisesta. (Viitala 2013, 206.)

Osaamisen johtamista voidaan pitää prosessina, jossa ensimmäisenä on tärkeää tunnistaa osaamistarve. Seuraavaksi arvioidaan osaamisen nykytila ja asetetaan tavoitteet sekä laaditaan suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi. Prosessin onnistumiseksi tarvitaan myös oikein asennoitunut hyvä työmotivaation omaava henkilökunta, joka haluaa oppia uutta, kehittyä ja on kiinnostunut kehitettävästä asiasta. On hyvä muistaa, ettei osaaminen ole ainoastaan tietoa,

vaan myös taitoa viedä tieto käytäntöön ja osata soveltaa sitä. Koko prosessin ajan, toki muulloinkin, esimiehen on tärkeää tukea kehittymistä, kannustaa ja antaa palautetta sekä mahdollistaa osaamisen jakaminen ja toimia itse esimerkkinä. (Sydänmaanlakka 2009, 63-64; Hyppänen 2013, 114-121; 2015, 287-288.)

Hyvä tilaisuus palautteen antamiselle puolin ja toisin on kehityskeskustelu. Prosessin viimeisessä vaiheessa osaamista ja sen kehittymistä tulee mitata esimerkiksi vertaamalla toteumia asetettuihin tavoitteisiin. Koko prosessin ajan tarvitaan oppimista tukevaa johtamista. (Hyppänen 2013, 114-121; Sydänmaanlakka 2009, 63-64; Hyppänen 2015, 287-288.)

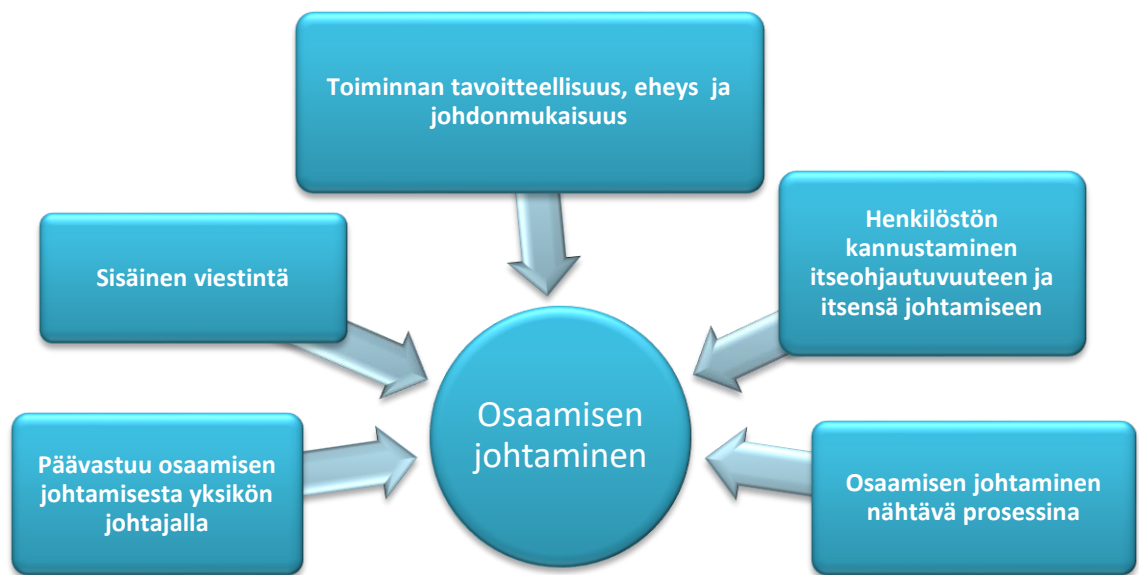
Pyrittäessä muuttamaan yksilön tietoturvakäyttäytymistä, yksilöä tulee ohjata itsensä johtamiseen ja moraalisen vastuun kantamiseen omasta toiminnasta. Ohjattavien toimintatapojen asiayhteydet on järkevää liittää laajempaan kokonaisuuteen, jolloin ohjattavalle muodostuu yksinkertainen konkreettinen kuva tietoturvallisen toiminnan syy ja seuraus suhteesta. Laajempaan kokonaisuuteen liitettyä ohjausta yksilö voi soveltaa myös muissa olosuhteissa, jolloin ohjaus hyödyttää oppijaa mahdollisesti myös henkilökohtaisesta näkökulmasta, ei vain työn näkökulmasta. (Nykänen 2011, 254-258, 265-266.)

Moisanen (2018) väitöstutkimuksen mukaan uusinta tutkittua tietoa ei hyödynnetä sen enempää omassa johtamistyössä kuin henkilöstön osaamisen johtamisessakaan lähijohtajien keskuudessa. Osaamisen johtamisen menetelminä osaamisen kehittämisen suunnitelmissa korostuvat koulutukset. Henkilöstön näkökulmasta kehityskeskustelut ja aktiivinen työntekijöiden ohjaaminen nähtiin osaamisen johtamisena ja työntekijät kokivat osaamisen kehittämisvastuun olevan pääsääntöisesti heillä itsellään. Keski- ja ylin johto kuitenkin näkee osaamisen johtamisen pitävän sisällään ihmisten johtamista ja strategista johtamista pohjautuen systemaattiseen ja johdonmukaiseen työntekijöiden ja työyhteisön osaamisen kehittämiseen. (Moisanen 2018, 158 - 159.)

Hyvän esimiehen tulee olla paljon muutakin kuin pelkkä johtajan "naamion" taakse piiloutuva johtohahmo. Esimieheltä vaaditaan aitoutta ja rehellisyyttä,

sekä kykyä rakentaa avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri. Esimiehen olisi hyvä pystyä luomaan alaisiinsa emotionaalisen tason yhteys pystyäkseen herättämään alaisissaan luottamusta ja sitouttamaan heidät. Hyvän esimiehen toiminta on eheää ja päämäärätietoista ohjaamista, valmentamista ja kannustamista. (Gifford 2010, 138 - 139.)

Päävastuu osaamisen johtamisesta ja kehittämisestä on yksikön johtajalla. Osaamisen johtamisen tulee olla tavoitteellista ja eheää ja henkilöstöä tulee kannustaa itseohjautuvuuteen ja itsensä johtamiseen. Toimiva organisaation sisäinen viestintä on henkilöstölle tärkeä oppimisen tuki. Osaamisen johtaminen on hyvä mieltää eräänlaiseksi prosessiksi. Kuviossa 1. on havainnollistettu ja tiivistetty edellä avatusta osaamisen johtamisen teoriasta nousseita osaamisen johtamisen osa-alueita. (Sydänmaanlakka 2009, 63-64; Gifford 2010, 138-139; Tuomi & Sumkin 2012, 21-23, 28; Viitala, 2013, 170, 185, 206; Hyppänen 2013, 114-116, 2015, 287-288.)



Kuvio 1. Teoriasta nousseita osaamisen johtamisen osa-alueita tässä opin-
näytetyössä.

Uudet menettelytavat vaativat arkeen juurtuakseen miltei poikkeuksetta aktiivis-
ta ja tietoista johtamista. Tavoitelähtöisen uusien menetelmien käytäntöön vie-

misen tulee olla suunnitelmallista ja etukäteen määriteltyä. Toki myös käytäntölähtöistä uudistumista tarvitaan, sillä se on joustavampaa ja nopeampaa ja sitä toteutetaan paikallisemmin kuin ylhäältä johdettua tavoitteellista uudistumista. (Työterveyslaitos 2020.)

3.2 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisessä organisaation jokaisella tasolla on oma roolinsa. Johdon tehtävänä on luoda visio ja selkiyttää näkemyksensä tulevaisuuden osaamistarpeesta sekä innostaa työntekijöitään kehittymään. Lähiesihenkilö asettaa tiimilleen osaamistavoitteet ja luo kehittymismahdollisuudet sekä kyseenalaistaa entiset toimintatavat. Henkilöstön tehtävänä on oppiminen, myös työtovereilta oppiminen ja oman osaamisen, tiedon ja kokemusten jakaminen sekä yhdessä tekeminen. Henkilöstön olisi hyvä olla myös itseohjautuvaa, erilaiset näkemykset sallivaa sekä rohkeaa pystyäkseen kyseenalaistamaan ja muuttamaan entisiä toimintatapoja. HR:n tehtäväksi jää osaamiskartoitus ja kehittämismenetelmien ja kehitysmahdollisuuksien tarjoaminen. (Kauhanen 2012, 155-156.)

Henkilöstön kehittämismenetelmiä on olemassa useita, mutta pääryhmiksi voidaan nimetä työpaikalla toteutettavat henkilöstön kehittämismenetelmät ja työpaikan ulkopuolella toteutettavat henkilöstön kehittämismenetelmät. Työpaikalla toteutettaviin menetelmiin luetaan muun muassa työkierto, projektityöskentely ja perehdyttäminen. Työpaikan ulkopuolella toteutettaviksi menetelmiksi voidaan lukea opintokäynnit, itseopiskeluohjelmat ja opiskelu koulutusorganisaation järjestämällä lyhyillä kursseilla. Näiden lisäksi myös työpaikalla voidaan luoda tilanteita joissa työntekijöillä on mahdollisuus oppia uutta. (Kauhanen 2012, 152-155.)

Mäkelän (2014) mukaan hoitotyön johtajilla on paljon tietotarpeita, liittyen henkilöstön osaamiseen. Yhteinen tietopohja puuttuu osaamisen kehittämisestä, eikä osaamisen hallinnan toimintakäytännöistä ole yhteisesti sovittu. Osaamista arvioidaan ja kehitetään lähinnä yksilötasolla koulutuksen keinoin, eikä osaamis-

mittareita ole käytössä. (Mäkelä 2014, 42 – 69, 74.) Ruonalan (2011) tutkimuksen mukaan tietoturvasta vastaavien osastopäälliköiden tiedot ovat tietoturvakäytänteisiin liittyen osittain puutteellisia, jolloin tietoturvakäytänteiden jalkauttamisessa on ongelmia ja tällöin myös osastopäälliköiden koulutustarve on ilmeinen. (Ruonala 2011, 46, 50.)

Nykäsen (2011) väitöstutkimuksen mukaan yksilön tietoturvakäyttäytymiseen pystytään merkittävästi vaikuttamaan huolellisesti suunnitellulla ja toteutetulla tietoturvakoulutuksella. Koulutuksen hyödyllisyys perustuu yksilön henkilökohtaisen tietoturvatietämyksen lisääntymiseen ja sitä kautta päivittäisen tietojenkäsittelyn ja tietoturvakäytänteiden muuttumiseen. Tämän tutkimuksen mukaan useimmilla henkilöillä on positiivinen asenne tietoturvatoimintaa kohtaan ja he ovat motivoituneita. Tietoturvakoulutus on pääsääntöisesti positiivinen asia ja sillä saadaan syvennettyä työntekijöiden tietämystä ja ymmärrystä organisaation tietoturvatoiminnan tavoitteista ja tavoista. (Nykänen 2011, 254 - 265.)

Valveutuneisuudella ja organisaation myönteisellä suhtautumisella on yhteys myönteiseen tietoturva-asenteeseen. Näin ollen yksilön asenteeseen voidaan ja on kannattavaa vaikuttaa lisäämällä valveutuneisuutta tietoturvaohjeistuksin ja koulutuksin. (Järviö 2018, 26.)

Osaamista voidaan kehittää monenlaisilla menetelmillä, kuten palautteen antamisella ja kehityskeskusteluilla, perehdyttämällä ja työnopastuksella, henkilöstökoulutuksilla ja valmennuksilla, projekteilla ja kehittämishankkeilla, konferensseilla, vierailuilla, verkostoitumisella sekä työnohjauksella. Osaamisen kehittämistä tulee johtaa niin yksilön kun organisaationkin näkökulmasta, sillä ennakkoiva osaamisen kehittäminen on merkittävä henkilöstön ja koko organisaation hyvinvointiin ja menestymiseen vaikuttava tekijä. (Työterveyslaitos 2020.)

Tehokkuuden ja ajankäytön optimoimiseksi tulee toimia suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti, on ennakoitava ja priorisoitava. On pohdittava mikä keskeyttää ajatustyön tai mikä ohjaa lykkäämään jotain toimintaa myöhemmäksi. Kannattaa selvittää onko syynä jokin tietty toimintatapa, perfektionismi vai tehokkaan työskentelyn edellytyksenä olevan tiedon puutteellisuus. Usein tehokkuus li-

sääntyy toimintaa järkeistämällä ja oikeiden toimintojen toteuttamisella juuri oikeaan aikaan. Tehokkuuden lisääntyminen ei automaattisesti edellytä työtehtävien lisääntymistä. Tehokkuuden lisääntyminen kuitenkin edellyttää kiireellisten ja välttämättömien tehtävien tunnistamista ja toimintojen priorisointia. Voi pohtia toiminnan merkitystä ja hyödyllisyyttä sekä kyseenalaistaa käytössä olevia toimintatapoja ja tarvittaessa ryhtyä kehittämään niitä ajanhallinnan näkökulmasta entistä tehokkaammiksi. (Aarnikoivu 2013, 186 – 190.)

Jatkuva oppiminen ja toimet taitojen ja tietojen uudistamiseksi työuran aikana ovat tärkeitä. Motivaatio on oppimisen edellytys ja koulutukseen osallistumisen halun tulee lähteä ihmisestä itsestään. ihmisellä on oltava halu ja kyky omaksua uusia asioita ja ihmisellä on oltava tahto haastaa itseään, hakea mahdollisuuksia oppia uutta. Osaamistarpeet muuttuvat alinomaa, siis jatkuva oppiminen on keskeisessä roolissa. Tätä nykyä on keskitytty liikaa koulutuspäivien määrään vuodessa, todellisuudessa tulisi keskittyä siihen miten osaamista vahvistetaan työpaikoilla. Koulutuspäivien määrän mittaamisella ei pystytä mittaamaan osaamista, vaan kouluttamista, kyse on siis täysin eri asiasta. Parhaimmillaan oppiminen on luonteva osa työtä ja työssä oppiminen on olennainen osa osaamisen kehittämistä. Koulutuksen sisällön tulee olla sellaista, jota voi hyödyntää suoraan omassa työssä. (Häkämies 2020; Ehtamo 2020.)

Osaamisen kehittämiseen on olemassa varsin moninaisia keinoja, teoriasta nostan tähän muutaman esimerkin. Osaamisen kehittämisen tulee lähteä organisaation johdon luomasta visiosta, jonka ohjaamana kunkin yksikön johtajalla on päävastuu osaamisenkehittämisestä. Osaamisen kehittämisen tulee olla jatkuvaa, osallistavaa ja motivoivaa ja sen tavoitteena tulee olla henkilöstön osaamisen lisääminen. Osaamista kehitettäessä on hyvä muistaa antaa palautetta henkilöstölle, mutta palaute myös yksikön johtajalle on tarpeellista. Kuviossa 2. on havainnollistettu ja tiivistetty edellä avatusta osaamisen kehittämisen teoriasta nousseita osa-alueita. (Nykänen 2011, 254-265; Ruonala 2011, 49-53; Kauhanen 2012, 152-156; Mäkelä 2014, 42-69, 74; Järviö 2018, 26; Työterveyslaitos 2020; Ehtamo 2020; Häkämies 2020.)



Kuvio 2. Teoriasta nousseita osaamisen kehittämiseen liittyviä osa-alueita opinnäytetyössäni.

Tavoitelähtöisen ja käytäntölähtöisen mallin kohdatessa ollaan ideaalitalanteessa. Parhaimpaan lopputulokseen päästään, jos uusi toimintamalli koetaan henkilöstön keskuudessa innostavaksi, henkilöstön mielipiteet, osaaminen ja ideat otetaan huomioon ja myös käyttöön. Uudistuminen on innostavaa, jos itsellä on mahdollisuus olla aktiivisena osana muutoksen tekemistä. Pelkkä muutoksen kohteena oleminen koetaan usein uhkaksi ja muutosta pikemminkin pelätään kun innostutaan siitä, tällöin muutosvastarinta on varsin todennäköistä. (Työterveyslaitos 2020.)

4 Tietosuojan kehittäminen Rinnekodissa

Tämän opinnäytetyön toimintaympäristönä oli Rinnekoti. Rinnekodin toiminta on käynnistynyt vuonna 1927, jolloin sisar Aino Miettinen on ottanut Helsingin Dia-

konissalaitokselle kaksi kehitysvammaista lasta, Martin ja Maurin hoidettavakseen. Hyvin pian hoidettavia oli paljon lisää ja toiminta alkoi laajentua. Rinnekoti onkin toiminut Itsenäisenä tytärsäätiönä jo vuodesta 1957 alkaen. Tämän opinnäytetyön alussa Rinnekoti toimi Helsingin Diakonissalaitoksen itsenäisenä tytärsäätiönä, joka oli palveluiltaan Suomen monipuolisin yksityinen kehitysvamma-alan toimija. Rinnekoti työllisti noin 1100 työntekijää. Rinnekodin palveluja käyttivät vammaisuudesta, pitkäaikaisesta sairaudesta tai muusta syystä erityistä tukea tarvitsevat henkilöt kaikissa ikäryhmissä. Rinnekodin asiakkaita olivat myös edellä mainittujen henkilöiden perheet ja asiakkaille palveluja ostaneet kunnat. Rinnekodin toiminta oli keskittynyt lähinnä Etelä-Suomeen, mutta osa palveluista oli myös valtakunnallisesti käytettävissä. (Rinnekoti-Säätiö 2017.)

Tämän opinnäytetyön valmistuessa Rinnekoti on tavallaan palannut juurilleen, ja on nykyisin taas osa Helsingin Diakonissalaitosta, sillä Rinnekoti yhdistyi Diakonissalaitokseen vuoden 2020 alkaessa. Tällä hetkellä tämä yhteiskunnallinen yritys työllistää yli 2 300 työntekijää. Rinnekodin toiminta ei sinällään ole muuttunut yhdistymisen myötä, vaan Rinnekoti jatkaa toimintaansa suomalaisena kehitysvamma-alan toimijana ja yhtenä Diakonissalaitoksen liiketoiminta-alueena omalla aputoiminimellä. Rinnekoti tarjoaa palveluita valtakunnallisesti kehitysvammaisten ja autismikirjon henkilöiden hyvän elämän tarpeisiin. Diakonissalaitoksella ja Rinnekodilla on pitkä yhteinen historia ja arvopohja, siksi yhdistyminen on ollut luontevaa. (Rinnekoti 2020a.)

4.1 Rinnekodin tietosuojajärjestelmä, roolit ja vastuut

Henkilötietojen käsittelyä sääntelee yleisen tietosuojalainsäädännön lisäksi mm. työlainsäädäntö, julkisuuslaki ja sosiaali- ja terveydenhuollon erityislainsäädäntö. Sosiaali- ja terveydenhuollon erityislainsäädäntö määrittää palvelujärjestämistä vastaavien eli rekisterinpitäjien. Helsingin Diakonissalaitos tytäryhtiöineen kerää ja käsittelee henkilötietoja, myös erityisiä henkilötietoja. Henkilötietojen käsittelyssä Rinnekodilla noudatetaan EU:n yleistä tietosuojasetusta (2016/679) ja siihen liittyviä lakeja ja muiden säädösten vaatimuksia sekä eri toimialojen erikoislainsäädäntöä (Rinnekoti 2020b.)

Rinnekodin asiakastietoja ohjaavia lakeja ja asetuksia ovat

- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679
- Kansaneläkelaki 11.5.2007/568
- Laki holhoustoimesta 1.4.1999/442
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta 11.4.2003/304
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785
- Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä 9.2.2007/159 (Uudistettu laki tulossa)
- Laki sähköisestä lääkemääräyksestä 2.2.2007/61
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 26.6.1994/559
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987
- Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621
- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 1.9.2007/449
- Rikoslaki 19.12.1889/39
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus potilasasiakirjoista 298/2009
- Arkistolaki 831/1994.

Hyvä tietosuojaja on merkittävä osa laadukasta ja luotettavaa palvelua. Se toteuttaa asiakkaan oikeuksia, mutta toimii myös työntekijän oikeusturvana. Jokaisen työntekijän velvollisuutena on noudattaa salassapito- ja vaitiolovelvollisuutta, annettuja tietosuojaohteja, ylläpitää tietosuojaosuamistaan käymällä pakolliset koulutukset ja ilmoittaa havaitsemistaan tietosuojan riskeistä tai poikkeamista esihenkilölle ja HaiPro-järjestelmään. Koko konsernia koskeva Tietosuojapolitiikka ja hallintamalli ovat päivitetty vuonna 2019. (Rinne koti 2020b.)

Konsernin hallitus ohjaa ylämpänä tietosuojatyötä ja hyväksyy muun muassa konsernin tietosuojapolitiikan, jossa määritellään tavoitteet, periaatteet, vastuut

ja toimintatavat, joita tietosuojan toteuttamisessa ja kehittämisessä noudatetaan. Tietosuojapolitiikan tavoitteena on turvata Helsingin Diakonissalaitoksen asiakkaiden ja työntekijöiden sekä muiden toiminnassa mukana olevien ja eri sidosryhmiin kuuluvien henkilöiden oikeudet heitä koskevassa henkilötietojen käsittelyssä. Erityisesti huomiota kiinnitetään henkilötietojen salassapitoon ja henkilötietojen käsittelijöiden käsittelyoikeuteen, osaamiseen ja velvollisuuksien noudattamiseen. Tietosuojapolitiikasta ja siinä tapahtuvista muutoksista tiedotetaan intranetissä ja ulkopuolelle suuntautuvasta sidosryhmätiedottamisesta vastaa viestintäyksikkö. (Rinnekoti 2020b.) Johtoryhmät ja eri toimialueiden johto toimivat rekisterinpitäjän edustajina ja näin ollen vastuu alueensa tietosuojan ja tietoturvan toteutumisesta tietosuoja-asetuksen mukaan kuuluu heille. Rekisterin pitäjät ovat kunnat. (Rinnekoti 2020b.)

Tietosuoja-asioista päättävänä elimenä ja johdon tukena toimii Tietosuojan ja tietoturvan ohjausryhmä, johon kuuluu useita eri johtajia, tietoturvapääällikkö ja tietosuojavastaava. Ohjausryhmän tehtävänä on muun muassa edistää koko konsernia koskevaa tietosuoja- ja tietoturvatyötä ja seurata tietosuojan kehittämisohjelman toteuttamista ja tietoturvan kehittämissuunnitelman mukaista etenemistä. Ohjausryhmän tehtävänä on myös seurata poikkeamien esiintymistä, eri prosessien ja tietoturvaa toteuttavien tietohallinnon toimenpiteiden etenemistä sekä tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksiin osallistumista. (Rinnekoti 2020b.)

Lähimmäksi palveluliiketoimintaa ja eri toimijoita sijoittuvat tietosuojatyöryhmät. Tietosuojatyöryhmien tehtävänä on muun muassa keskittyä kyseisen toimialan erityislainsäädäntöön perustuviin tietosuojakysymyksiin, seurata alan käytänteitä ja huolehtia rekisteröityjen oikeuksien toteutumisesta käytännössä. (Rinnekoti 2020b.)

Palveluyksiköiden johtajat ovat merkittävässä asemassa tietosuojan toteutumisessa ja tietosuojaosaamisen varmistamisessa ja jalkauttamisessa omissa yksiköissään. Heidän vastuullaan on muun muassa seurata henkilöstön toimintaa ja osaamista, mahdollistaa koulutuksiin osallistuminen ja perehdyttää uudet työntekijät sekä varmistaa ohjeiden ja määräysten jalkauttaminen osaksi arjen toimintaa. Palveluyksiköiden johtajien tehtävänä on myös seurata tietosuoja- ja

tietoturvapoikkeamia ja vastata niiden mahdollisesti aiheuttamista kehittämistoimenpiteistä yksiköissään. (Rinne koti 2020b.)

Henkilöstön tehtävänä on muun muassa organisaation määrittelemien ohjeiden noudattaminen, oman osaamisen ylläpitäminen ja tietosuojariskeistä tai poikkeamista ilmoittaminen sekä salassapito- ja vaitiolovelvollisuuden noudattaminen. Kaikkien edellä kuvattujen vastuullisten toimijoiden lisäksi säätiöllä on joi-takin erityisasiantuntijoita ja vastuuhenkilöitä, kuten yhteinen tietosuojavastaava ja tietoturvavastaava sekä tietoturvatyöryhmä johon kuuluvat Tietohallintojohtaja, Tietoturvapäällikkö, Tietosuojavastaava ja IT infrasta vastaava palvelupäällikkö. (Rinne koti 2020b.)

Tietosuojavastaava on organisaation sisäinen asiantuntija, joka seuraa ja valvoo henkilötietojen käsittelyä ja auttaa tietosuojasäännösten noudattamisessa. Tietosuojavastaava osallistuu suunnittelu-, koulutus- ja seurantatehtävien järjestämiseen ja näin ohjaa ja kehittää johdon ja toimintayksiköiden kanssa tietosuojan toteuttamista. Tietosuojavastaava seuraa myös sote-asiakastietojärjestelmissä tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä lokivalvonnoin ja raportoi säännöllisesti tietosuojasta säätiön johtoryhmille sekä laatii johtoryhmille ja toimialoille vuosittain laajemman raportin tietosuojan tilasta. (Rinne koti 2020b.) Tietoturvapäällikön tehtävänä on muun muassa kehityssuunnitelman laadinta ja hallinta sekä ohjeistusten tekeminen ja tietoturvatilanteen ja poikkeamien seuranta ja niihin reagoiminen. (Rinne koti 2020b.)

Tietosuoja- ja tietoturvaohjeistusten hierarkiassa ylimpänä on jo aiemmin kuvattu Tietosuoja- ja tietoturvapoliittikka, jota täydentävät johtoryhmien hyväksymät Tietosuojan- ja tietoturvan käsikirja ja Henkilöstön tietoturvaohje. (Rinne koti 2020b.)

Tietosuojan ja tietoturvan käsikirja perustuu Tietosuojapolitiikkaan, tietoturvalinjauksiin sekä EU:n yleiseen tietosuoja-asetukseen. Käsikirjan tarkoituksena on ohjata tietosuoja- ja tietoturvatyötä määrittämällä tarvittavat organisaatiota sitovat hallinnolliset periaatteet ja vastuut tietosuojapolitiikan toteuttamiselle sekä antaa konkreettisia ohjeita turvalliselle ja lainmukaiselle henkilötietojen ja mui-

den tietojen käsittelylle. Henkilötietojen käsittelyä sääntelee yleisen tietosuojalainsäädännön, kuten tietosuoja-asetuksen ja tietosuojalain, lisäksi mm. työlainsäädäntö, julkisuuslaki ja sosiaali- ja terveydenhuollon erityislainsäädäntö. Sosiaali- ja terveydenhuollon erityislainsäädäntö määrittää myös palvelujen järjestämistä vastaavien eli rekisterinpitäjien. (Rinne 2020b.)

Henkilöstön tietoturvaohje on tarkoitettu Helsingin Diakonissalaitoksen henkilöstölle ja siihen on koottu keskeisimmät tietoturvallisuuden perusasiat. Ohje antaa neuvoja tietoturvallisuuden toteuttamiseen omassa työssä ja muissa käytännön tilanteissa. Henkilöllä tai organisaatiolla voi olla toiminnan erityisluonteesta johtuen tätä opasta koskevia poikkeuksia, lisäyksiä ja täsmennyksiä, joita luonnollisesti tulee noudattaa. Kyseinen ohje on laadittu muistilistamaiseksi, joten sieltä on helppo poimia tärkeitä asioita myös uuden työntekijän perehdytyksen yhteydessä. Ohjeen tarkoituksena on nostaa henkilöstön tietoturvatietoisuutta ja edesauttaa jokaista huolehtimaan omalta osaltaan sen toteuttamisesta. (Rinne 2020b.)

Vammaispalvelujen ohjeet on suunnattu auttamaan asiakastyötä tekevää henkilöstöä ylläpitämään tietosuojan korkeaa tasoa päivittäisessä työssään. Ohjeen tavoitteena on antaa toimintaohjeita asiakastyössä tapahtuvaan tietojen käsittelyyn. Rinnekodin kaikilla työntekijöillä on velvollisuus perehtyä tietosuojaohjeistuksiin sekä noudattaa niitä työssään. Tietosuojaohjeistuksiin perehtyminen ja niiden noudattaminen varmistaa asiakkaan ja myös työntekijän itsensä edun mukaisen toiminnan. Tietosuojarikkomuksista työntekijä on itse vastuussa. (Helsingin Diakonissalaitos 2020.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon tietosuojaohjeet on suunnattu sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietoja käsittelevälle henkilöstölle. Helsingin Diakonissalaitos tuottaa erilaisia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita ostopalveluna kunnille ja kuntayhtymille sekä palveluseteliä käyttäville ja itse maksaville asiakkaille. Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietoja saavat käsitellä ainoastaan asiakkaan hoitoon tai palveluihin osallistuvat työntekijät ja ne ovat salassa pidettäviä tietoja. Pelkkä tieto asiakas- tai potilassuhteesta on myös salassa pidettävä tieto. Sosiaalipalveluita ja terveydenhuoltoa koskee osittain eri lainsäädäntö, silti tie-

toja luovutettaessa ulkopuolisille on tärkeää ymmärtää, kumpi palvelu on kyseessä. (Helsingin Diakonissalaitos 2020.)

DISO:n (Diakonia ja sosiaalinen vastuu) tietosuojaohjeissa kuvataan yleis-työdyllistä toimintaa tuottavan toimialan tietosuojakäytännöt. DISO:ssa on myös erityislainsäädännön alaista toimintaa. Tietosuojan yhteyshenkilöltä, tietosuojavastaavalta tai konsernin lakimieheltä saa tarvittaessa lisätietoa erityisalojen sääntelystä. (Helsingin Diakonissalaitos 2020.)

4.2 Tällä hetkellä tarjolla oleva tietosuojakoulutus

Tietosuojakoulutukset sisältyvät säätiön koulutussuunnitelmaan ja myös uuden työntekijän perehdytykseen. Säätiön jokaisella työntekijällä on velvollisuus perehtyä Rinnekodin tietosuojaohjeistuksiin ja työntekijän tulee osallistua vuosittain tietosuoja koskevaan verkkokoulutukseen. Koulutusaktiivisuutta seurataan käytössä olevan henkilöstöhallintajärjestelmän avulla ja vuosittaisten tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä.

Lisäksi toimialoille ja toimintayksiköille järjestetään tarvittaessa räätälöityä tietosuojakoulutusta, jota myös tällä opinnäytetyöllä on tavoitteena kehittää. Laadukkaiden koulutusten ohella työntekijöillä on käytössään jo kappaleessa 4.1 mainitut toimialakohtaiset tietosuojaohjeistukset. Intranetistä löytyvät muun muassa Tietosuojapolitiikka, Tietosuojan ja tietoturvan käsikirja, Tietosuojaohjeistus asiakastietoa käsitteleville, Tietoturvalinjaukset ja Henkilöstön tietoturvaopas. (Rinnekoti 2020b.)

Helsingin Diakonissalaitoksen tietosuoja- ja tietoturvakoulutussuunnitelma koskee kaikkia konsernin työntekijöitä. Kaikki suoritukset rekisteröidään ja ne ovat vuoden voimassa. Pakollisina koulutuksina on tarjolla esimerkiksi Tietoturvakoulutus, joka sisältää luettavan materiaalin ja testin, Henkilöstön tietoturvaopas ja Tietoturvatesti. Lisäksi on tarjolla tietosuojan verkkokoulutuksia, kuten Editan Tietosuojan verkkokoulutus johdolle, esimiehille ja tukipalveluiden henkilöstölle ja Tietosuojatyöryhmien jäsenille suunnattu Editan Tietosuojan verkkokoulutus.

Suunnitteilla on myös lähikoulutuksia, etätietoiskuja ja etäkyselytunteja erilaisille kohderyhmille. (Rinne koti 2020b.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävät

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää rinnekodin henkilöstön tietosuojaosaamista vastaamaan entistä kattavammin lain vaatimuksia. Tavoitteena oli kartoittaa ja tehdä näkyväksi henkilöstön oma näkemys tietosuojaosaamisen nykytilasta ja miten tietosuojaosaamista tulisi edistää. Tavoitteena oli löytää parhaat mahdolliset menetelmät, joilla ajantasaiset tietosuojakäytänteet saataisiin ohjaamaan arjen tietosuojaan liittyvää työskentelyä, sekä selvittää, huolehtivatko palveluyksiköiden johtajat alaistensa tietosuojaosaamisesta yksiköissä. Lisäksi tehtävänä oli suunnitella saadun tiedon pohjalta ohjausmalli tai työkalu palveluyksikön johtajan käyttöön tietosuojaosaamisen johtamisen ja kehittämisen tueksi.

Tutkimustehtävät:

1. Millainen on työntekijöiden tietosuoja ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvän osaamisen nykytila?
2. Mitkä ovat tietosuojaosaamisen keskeiset kehittämiskohteet?
3. Millaisia osaamisen kehittämismenetelmien tulisi olla?
4. Kehittää tietosuojan tarkistuslista tietosuojaosaamisen johtamisen ja kehittämisen tueksi.

6 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

6.1 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta

Tutkimusstrategia, jossa on tarkoitus vaikuttaa kehittävästi ja parantavasti tutkimuskohteeseen, sen toimintaan tai ympäristöön tunnetaan toimintatutkimuk-

senä (Jyväskylän Yliopisto 2015a). Toimintatutkimus on tutkimuksellista kehittämistoimintaa ja olennaista sille on osallistaminen. Tutkittavat tai tutkittavissa käytännöissä toimivat henkilöt osallistutetaan aktiivisiksi toimijoiksi tutkimukseen mukaan, pääpaino on tekemisen ja tutkimuksen yhdistämisellä ja yhteistyöllä. (Kuula 2006.)

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta, -työ tai -hanke saa usein alkunsa organisaation kehittämistarpeesta tai muutoksen aikaansaamisen halusta tai tarpeesta. Tällaiseen kehittämistyöhön kuuluu pääsääntöisesti käytännönongelmien ratkaisua ja uusien käytäntöjen ja ideoiden tuottamista ja toteuttamista. Päämääränä on kehittää jokin toimintatapa ja saavuttaa sillä tietty selkeästi määritelty tavoite. Suppeimmillaan toimintatavan kehittäminen voi suuntautua vain yhden työntekijän toimintaan, mutta yhtäläillä se voi suuntautua laaja-alaisesti koko organisaatiota koskevan toimintatavan kehittämiseen ja selkeyttämiseen. Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena ei ole vain selittää ja kuvailla asioita, vaan pikemminkin löytää asioille tai toiminnoille uusia ja entistä toimivampia vaihtoehtoja ja viedä niitä käytännössä eteenpäin. (Toikko & Rantanen 2009 14; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 17 – 26; Vilka 2015, 56 - 58.)

Tutkimuksellinen kehittämistyö on mielekästä kuvata prosessin toisiaan seuraavina vaiheina. Kehittämistyön mieltäminen prosessiksi helpottaa jäsentämään koko toimintaa ja auttaa huomioimaan mitkä asiat kussakin vaiheessa tulee tehdä, ennen kun on järkevää siirtyä seuraavaan vaiheeseen. Tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohtana voidaan pitää kehittämiskohteen tunnistamista sekä alustavien tavoitteiden määrittämistä. Seuraavana perehdytään teoriassa ja käytännössä itse kehittämiskohteeseen ja rajataan kehittämiskohde sekä määritetään kehittämistehtävä. Neljäntenä laaditaan tietoperusta ja suunnitellaan menetelmä sekä lähestymistapa, jonka jälkeen päästään toteuttamis- ja julkistamisvaiheeseen. Viimeisenä arvioidaan kehittämisprosessin lopputulos. (Toikko & Rantanen 2009, 14; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 17 – 26; Vilka 2015, 56 - 58.)

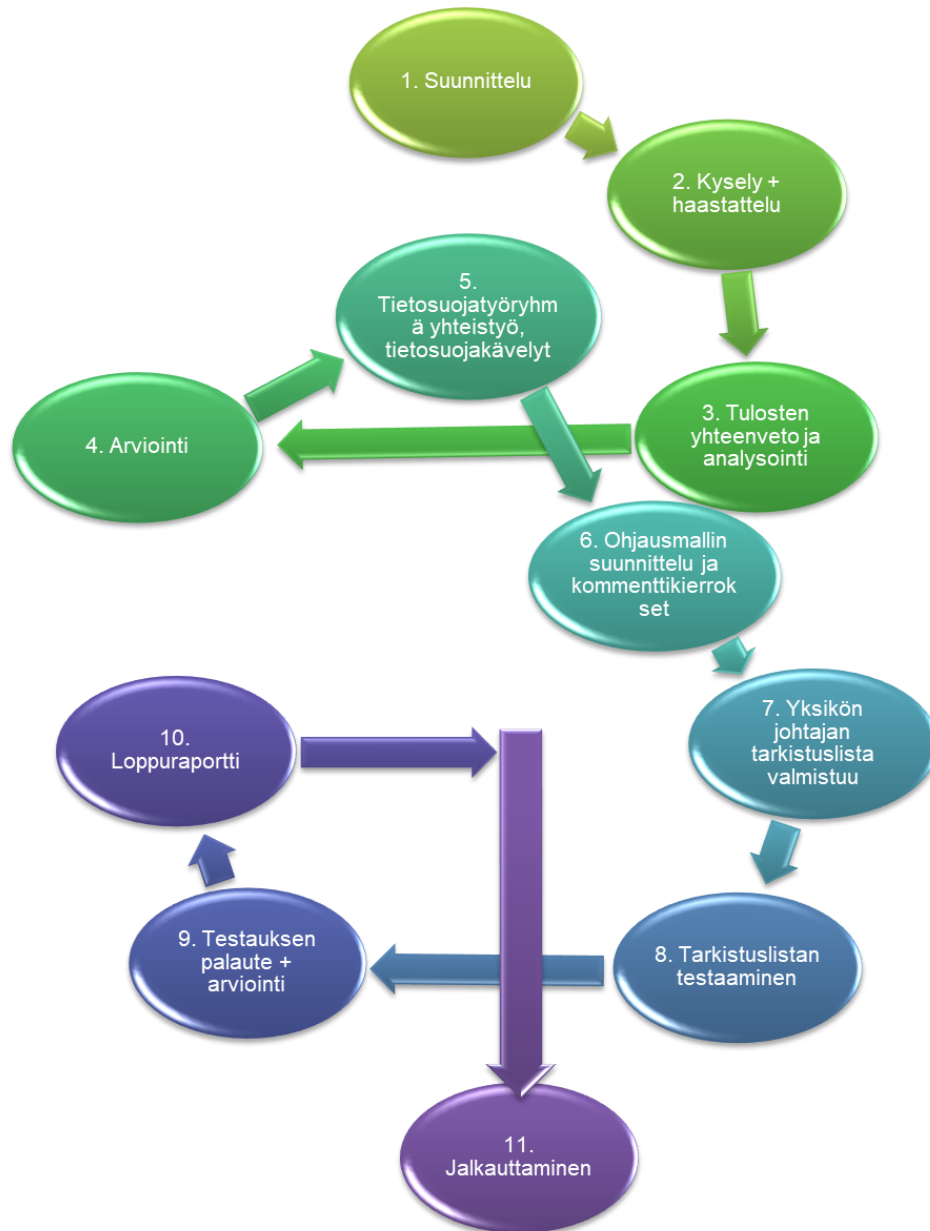
Aihevalinta on yksi haasteellisimmista ja merkityksellisimmistä tehtävistä koko kehittämisprosessissa. Ahevalinta vaikuttaa merkittävästi koko työn lopputulok-

seen. Tutkijan on tärkeää pohtia tarkkaan mihin haluaa sitoutua, sillä tutkija on viime kädessä itse vastuussa tutkimuksestaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 66 - 81.)

Tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty toimintatutkimukselle ominaista osallistuttamista, sillä toimintayksiköissä työskentelevät ammattilaiset ovat omien osaamistarpeidensa kokemusasiantuntijoita. Tavoitteena on ollut saattaa nämä asiantuntijat kuulluiksi ja nostaa kokemuseräinen tieto esiin, sekä valjastaa se hyötykäyttöön osallistuttamalla henkilöstön jäseniä aktiivisiksi toimijoiksi. Työssä on käytetty tutkimuksellisen kehittämistoiminnan mallia ja tavoitteena on ollut kohentaa koko Rinnekodin henkilöstön, ensisijaisesti sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstön tietosuojaosaamista.

Kehittämiskohteeseen olen perehtynyt teoriassa, mutta varsinaisen ajantasainen käytännöntiedon olen saanut vasta opinnäytetyöni tuloksien myötä. Ajantasaista käytännöntietoa kehittämistoiminnan pohjaksi ja suunnan näyttäjäksi olen hakenut tekemällä ensimmäisenä kyselytutkimuksen yhteenvetoiheen. Seuraavaksi olen toteuttanut puolistrukturoidun ryhmähaastattelun kyselytutkimuksen tuloksia hyödyntäen. Haastattelun etuna kyselyyn nähden on mahdollisuus observointiin haastattelun yhteydessä, toisinaan myös observoinnilla voidaan saada arvokasta tietoa (Tuomi & Sarajärvi 2013, 72-74). Tämän opinnäytetyön osalta observointi jäi haastattelussa toteutumatta haastattelun toteutuksen vaihtuessa virtuaaliympäristöön globaalin koronapandemian johdosta.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellista kehittämistoimintaa on esitetty koko prosessin kehittämisprosessia kuvaavan spiraalimallin avulla (kuvio 3). Spiraalimallissa kehittämisprosessin eteneminen saadaan hahmotettua nimensä mukaisesti spiraalina, jossa perusteluvaiheen jälkeen hahmottuvat organisointi-, toteutus- ja arviointivaihe. (Toikko & Rantanen 2009, 66.)



Kuvio 3. Opinnäytetyössä toteutettu tutkimuksellisen kehittämistoiminnan spiraalimalli (mukaillen Toikko & Rantanen 2009, 67).

Käytetyssä spiraalimallissa ensimmäisen kehän jälkeen seuraa uusia kehittämissyklejä, joiden vaiheineen ja tulokset asetetaan syklimäisesti toistuen arvioitaviksi. Arvioinnin seurauksena toiminnan kaikki vaiheet ja niiden toteutus täsmentyvät. (Toikko & Rantanen 2009, 66.) Tämän kehittämishankkeen etenemistä on tarkennettu vielä erillisellä prosessikaaviolla (liite1).

6.2 Aineiston keruu ja analysointimenetelmät

Tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty sekä määrällisiä että laadullisia aineistonkeruu- ja analysointimenetelmiä. Toteutukseen on käytetty kyselytutkimusta, ryhmähaastattelua, sekä tulosten hyödyntämisvaiheessa ja opinnäytetyön tuotoksen valmiiksi saattamisvaiheessa toimintayksiköihin jalkautumista ja observointia. (Hirsjärvi ym. 2014, 193-194, 204-205, 212-213.)

6.2.1 Kysely

Suunnitteluvaiheen jälkeen ensimmäisenä osallistuttavana osiona on toteutettu Webropol-kysely. Nykyisin paljon käytetty Webropol kyselytyökalu on erinomainen apuväline kyselytutkimuksia tehtäessä, se tukee myös tutkijan objektiivisuutta. Webpropolia käytettäessä kyselylomake on varsin vaivatonta jakaa suu-
rellekin vastaajajoukolle täysin ilman kontaktia kohderyhmään. Lisäksi puoli-
strukturoitu kyselylomake oli henkilöstölle melko vaivaton täyttää, eikä kuormit-
tanut henkilöstöä liikaa työntäyteisessä arjessa. (Webropol 2020.)

Kysely oli luonteeltaan lähinnä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tiedonkeruumenetelmänä määrällistä tutkimusta tehtäessä toimii pääsääntöisesti kyselylomake, joka pohjautuu rajattuun tutkimustehtävään. Kyselylomake tulee suunnitella harkiten, jotta sillä saadaan kerättyä oikeanlaista tietoa tutkittavasta asiasta. Sama lomake voi sisältää sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä, näitä kahta lähestymistapaa onkin vaikeaa erottaa tarkkarajaisesti toisistaan. Tämän opinnäytetyön kyselyosiossa käytettiin pääosin määrällistä, mutta osittain myös laadullista tutkimusmenetelmää, jotka ovat toimineet hyvin toisiaan täydentävinä menetelminä tällaista opinnäytetyötä tehtäessä. (Vilkkä 2007, 62 – 63; Hirsjärvi ym. 2014, 135-137, 193-194.)

Kyselytutkimuksella kartoitettiin Rinnekodin henkilöstön tietosujoaosaamisen nykytilaa ja kehittämistarvetta. Rinnekodin palveluksessa oli tutkimushetkellä noin 1 100 henkilöä, joista arviolta noin 95 % toimi sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä. Tässä tapauksessa kyselyn perusjoukko koostui koko Rinnekodin

sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstöstä, jolle kysely toteutettiin yhdellä kertaa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 179 - 182). Kyseessä oli siis kokonaisotanta, jota ei useimmiten ole mielekästä tehdä kovin suurelle perusjoukolle (Jyväskylän yliopisto 2015b). Tässä tapauksessa oli kuitenkin järkevää tehdä kysely kokonaisotantana, sillä tutkimuksen lopputuloksen kannalta oli ensiarvoisen tärkeää saada mahdollisimman kattava käsitys kentältä nousevasta osaamisen kokemuksesta ja tiedon tarpeesta. Lisäksi Webropol-kyselyn käyttäminen mahdollisti suuren tietomäärän käsittelyn kohtuullisen vaivattomasti.

Määrällisessä tutkimuksessa tulosten tarkastelu tapahtuu lähinnä numeerisesti. Siinä tarkastellaan esimerkiksi syy- ja seuraussuhteita, kartoitetaan, vertaillaan tai selitetään jotakin luonnonilmiötä muuttujia hyödyntäen. Tutkijan objektiivisuus on tärkeää pystyä säilyttämään. Tutkittavat asiat tulee muokata rakenteellisesti mitattavaan ja yksiselitteisesti ymmärrettävään muotoon. Tutkittavat asiat siis muovataan kansantajuisesti ymmärrettäviksi ja määrälliseen tutkimukseen sisältyy aina teoriapohja. Määrällistä tutkimusta tehtäessä vastaajien suositeltava minimimäärä on noin 100 henkilöä, jotta tietopohja olisi riittävän laaja. Tässä kyselyssä määrällisillä kysymyksillä saatiin mitattavaa aineistoa henkilöstön tietosuojaosaamisen nykytilasta ja osaamisen kehittämistarpeesta. (Vilkkä 2007, 13 – 17; Heikkilä 2014, 7 - 8.)

Määrällisen tutkimuksen analysoinnin perusmenetelminä mainittakoon lisäksi tunnusluvut, ristiintaulukointi ja korrelaatiokerroin. Tunnuslukuja ovat muun muassa keskiluvut (mediaani) ja hajontaluvut (keskihajonta). Ristiintaulukoinnilla kuvataan kahden luokitellun muuttujan välistä riippuvuutta ja korrelaatiokerroin kuvaa muuttujien vaikutusta toisiinsa. Näitä menetelmiä ei tässä opinnäytetyössä kuitenkaan käytetty. (Vilkkä 2007, 118, 129.)

Suunnitelmavaiheessa kyselyn määrällisen osuuden vastaukset oli kylläkin tarkoitus ristiintaulukoida, jotta löydettäisiin muuttujien välisiä riippuvuuksia. Työn edetessä päädyttiin kuitenkin eettisistä syistä hylkäämään ristiintaulukointi, ja saatujen määrällisten kysymysten vastauksia tarkasteltiin kunkin kysymyksen kohdalla lähinnä prosentuaalisesti ja vastaukset purettiin tekstiksi. Taustatietojen esittämisessä käytettiin apuna kaaviokuvia (Vilkkä 2007, 118, 128).

Avointen kysymysten vastauksia analysoitaessa sisällönanalyysiä voidaan pitää perusprosessina, sen avulla tutkitaan tapahtumien ja asioiden merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä. Sisällönanalyysi voi perustua joko induktiiviseen eli aineistolähtöiseen tai deduktiiviseen eli teorialähtöiseen päättelyyn, ja se voi kohdistua joko aineiston ilmi- tai piilosisältöihin. Induktiivisessa sisällönanalyysissä aineisto redusoidaan eli pelkistetään. Pelkistettäessä aineisto tiivistetään tai pilkkotaan osiin, aineistosta poimitaan tutkimustehtävän kannalta oleellinen tieto ja epäolennainen karsitaan pois. Seuraava vaihe on klusterointi eli aineiston ryhmitteleminen. Ryhmiteltäessä alkuperäisestä aineistosta haetaan samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia aineistoa tarkasti läpi käyden. Löydetyt käsitteet yhdistetään luokaksi, jolle annetaan sisältöä kuvaava nimi. Kolmantena vaiheena on tutkimustehtävän näkökulmasta oleellisen tiedon erottaminen eli abstrahointi. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 109-110; Kylmä & Juvakka 2007, 112-113; Hiltunen 2009.) Kyselyn avointen vastausten analysointimenelelmänä käytettiin induktiivista sisällönanalyysiä ja teemoittelua. (Hirsjärvi ym. 2014, 224 - 227; Jyväskylän yliopisto 2015b.)

6.2.2 Ryhmähaastattelu

Haastattelu on laajalti käytetty aineistonkeruumenetelmä, ja ryhmähaastattelu on yksi haastattelutyyppi. Muita tyyppejä ovat esimerkiksi asiantuntijahaastattelu ja teemahaastattelu. Haastattelu voidaan toteuttaa strukturoituna eli lomakehaastatteluna, puolistrukturoituna tai strukturoimattomana eli avoimena haastatteluna, jossa ei tarjota mitään valmiita vastausvaihtoehtoja ja kysymysten esittämistavat voivat vaihdella. Haastattelu useimmiten toteutuu lähinnä haastattelijan ja haastateltavan tai haastateltavien välisenä keskusteluna. Ominaista tutkimushaastattelulle on aina kuitenkin selkeä päämäärä. Haastattelulla kerätään tutkimusaineistoa, jota sitten analysoidaan ja tulkitaan tutkimustehtävän selvittämiseksi. Vaikka haastattelu olisi strukturoimaton, tulee tähän vuorovaikutustilanteeseen valmistautua huolellisesti. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34-35, 42-44, 47-49; Taideteollinen korkeakoulu 2020.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty ryhmähaastattelua, joka on toteutettu puolistrukturoituna teemahaastatteluna.

Haastattelu, kuten myös ryhmähaastattelu lukeutuvat ensisijaisesti laadullisiin tutkimusmenetelmiin.

Haastattelun tallentamiseen tulosten jatkokäsittelyä varten käytetään erilaisia menetelmiä. Haastattelu voidaan tallentaa ajantasaisesti täyttämällä haastattelulomake tai tekemällä muistiinpanoja. Haastattelu voidaan myös tallentaa äänittämällä tai videoimalla se. (Jyväskylän yliopisto 2015d.)

Tallennettu aineisto useimmiten kirjoitetaan puhtaaksi eli litteroidaan. Litterointi voidaan tehdä koko aineistosta sanatarkasti tai valikoiden. Sanatarkkaa litterointimenetelmää voidaan kutsua peruslitteroinniksi ja valikoivaa menetelmää referoivaksi litterointimenetelmäksi (Mettovaara 2016). Referoivaa litterointimenetelmää käytettäessä haastattelusta voidaan siis poimia vain keskeiset ja tutkittavan aiheen näkökulmasta oleelliset kohdat tekstiksi (Hirsjärvi & Hurme 2001, 138-141). Tässä opinnäytetyössä ryhmähaastattelu tallennettiin ja litteroitiin referoivaa ja peruslitterointimenetelmää yhdistäen. Haastattelusta saadun tiedon tarkoituksena on saada tukea ja tarkennusta laajemmalla kyselytutkimuksella saatuun tietoon (Ketola, Kleemola, Kuula-Luumi, Alaterä, Päivärinta, Hautamäki, & Sivonen 2017).

Laadullinen tutkimus kuvaa tunnetusti asioita holistisesti, eikä näin tutkittavia asioita useinkaan ole edes mahdollista mitata määrällisin keinoin. Aineistona laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää esimerkiksi yhden henkilön haastattelua, useampaa yksilöhaastattelua tai ryhmähaastattelua. Laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon keräämistä ja aineisto kootaan todellisissa tilanteissa. Laadullisen tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotannalla. Laadullinen tutkimus on joustavaa ja suunnitelmia voidaan muuttaa olosuhteiden niin vaatiessa. (Hirsjärvi Remes & Sajavaara 2009, 160 – 181; 2014, 160 – 166; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.) Tässä opinnäytetyössä ryhmähaastattelulla haettiin eksaktia tietoa siitä, mitkä konkreettiset asiat vaikuttavat tietosuoja-asioihin ja tietosuojan toteutumiseen yksiköiden arjessa (Hirsjärvi ym. 2010, 204 – 212).

Laadullista tutkimusta tehtäessä, tutkijan objektiivisuuden saavuttaminen saattaa olla hankalaa, ellei mahdotonta. Tutkijalla aikaisemmin tiedossa olevat asiat ja oma arvomaailma miltei väistämättä muovaavat tutkijan objektiivisuutta. Laadullisen tutkimuksen aineistoa voidaan kerätä myös avoimia kysymyksiä sisältävällä kyselylomakkeella, mutta tällaisen kyselyn purkaminen ja analysoiminen on usein kovin työläs ja aikaa vievä prosessi. Laadullisella tutkimuksella pyritään yleensä löytämään tosiasioita, väittämien oikeaksi todistamisen sijaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 160 – 181; 2014, 160 - 166.)

Tavanomaisia laadullisen tutkimusaineiston analysointimenetelmiä ovat muun muassa diskurssianalyysi, keskusteluanalyysi, induktiivinen eli aineistolähtöinen ja deduktiivinen eli teorialähtöinen sisällönanalyysi sekä aineiston teemoittelu ja tyypittely. (Hirsjärvi ym. 2014, 224 - 227; Jyväskylän yliopisto 2015b.)

Teemoiteltaessa etsitään kerätystä aineistosta yhdistäviä seikkoja. Teemahaastattelun aineiston analysoinnissa teemoittelu onkin varsin luonteva menettelytapa. Aineiston keräämisessä käytetystä teemahaastattelurungosta löytyy toisinaan yhteneväisyyksiä teemoihin ja joskus aineistosta erottuu myös uusia teemoja. Puheesta litteroitua tekstiä on hyvä tarkastella avoimin mielin ja taulukointi, koodaus ja kvantifiointi helpottavat aineiston keskeisten seikkojen löytämistä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b; Tietoarkisto 2017; Ketola ym. 2017; Tuomi & Sarajärvi 2018, 208; Hirsjärvi & Hurme 2001, 138-141.)

Tämän opinnäytetyön ryhmähaastattelun aineisto analysoitiin teemoittelemalla, sillä se tuntui luontevimmalta analysointimenetelmältä puolistrukturoidulle teemahaastattelun aineistolle. Teemoittelu tuntui tarkoituksenmukaiselta menetelmältä, sillä jo haastattelun litterointivaiheessa pystyttiin tekemään alustavia päätelmiä muodostuvista teemoista.

Laadullista ja määrällistä metodologiaa tarkasteltaessa on olennaista tiedostaa, että laatu tulee ennen määrää. Laadullisen tutkimusmetodologian teoria nähdään usein löytävänä, kun taas määrällisen tutkimusmetodologian teoria nähdään testaavana. Metodologiat voidaan siis nähdä täydentävän toisiaan. (Janhonen & Nikkonen 2003, 11 – 13.) Usein laadullista tutkimusta tehtäessä aineis-

toa kerätään teemahaastatteluin, syvähaastatteluin ja havainnoiden (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 2006, 20).

6.2.3 Observointi

Observoimalla eli havainnoimalla voidaan koota tutkitusta asiasta tietoa seuraamalla sitä ja tekemällä siitä havaintoja (Jyväskylän yliopisto 2015c). Observointia käytettiin tässä opinnäytetyössä aineiston keräämismenetelmänä, mutta erityisesti jo kerätyn tiedon soveltamisen apuna. Observointi toteutettiin jalkautumalla toimintayksiköihin ja tekemällä siellä muistiinpanoja. Toimintayksiköihin jalkautuminen nimettiin Rinnekodin kehittämispäällikön toimesta ”tietosuojakävelyksi”. Tietosuojakävelyissä observoijana toimi ensisijaisesti opinnäytetyön tekijä, mutta havainnoista keskusteltiin myös kehittämispäällikön ja tietosuojavastaavan kanssa, joiden kanssa tietosuojakävelyt toteutettiin. Tietosuojakävelyihin osallistutettiin toimintayksiköiden työntekijöitä ja johtajia. Kävelyt toteutettiin itse paikalla toimintayksiköissä koronapandemian asettamat rajoitukset huomioiden.

Observointia tehtiin pääosin ulkopuolisesta näkökulmasta suhteessa tutkimuskohteeseen yksiköissä. Observointia voitaisiin tehdä myös sisäpuolisesta näkökulmasta, jolloin se voisi olla osallistuvaa havainnointia. Tällöin observoija toimisi osana observeitavaa tilannetta ja yhteisöä. (Jyväskylän yliopisto 2015c.) Toki opinnäytetyön tekijä on toiminut tavallaan myös sisäisenä observoijana tehdessään kenttätöitä omassa työyksikössään sekä sairaanhoidollista päivystystyötä useissa Rinnekodin eri toimintayksiköissä. Observoinnista tehtiin muistiinpanoja paikan päällä, joita sittemmin hyödynnettiin tarkistuslistan kehittämisessä.

7 Opinnäytetyön toteutus

7.1 Kehittämistyön suunnittelu

Aihe muotoutui tämän opinnäytetyön tekijälle tärkeäksi oman työn ja arjen havaintojen kautta. 25.5.2018 voimaan astuneen uuden tietosuoja-asetuksen aiheuttama ajoittainen hämmennys ensisijaisesti omassa työyhteisössä pakotti pohtimaan tietosuojaan liittyviä toimintatapoja ja niiden hallintaa arjessa. Mielenkiintoisen aiheen selkiytyttyä tiedustelin opinnäytetyön tekemisen mahdollisuutta aiheesta Rinnekodin kehittämispäälliköltä. Sain kehittämispäälliköltä suullisen toimeksiannon ja aloitin opinnäytetyön tutkimussuunnitelman työstämisen.

Tietopohjaa aihealueeseen olen hakenut tutustumalla erilaisiin väitöstutkimuksiin ja opinnäytteisiin (liite 2) sekä tutustumalla muun muassa tietosuojalakiin. Lisäksi muihin sosiaali- ja terveydenhuollon tietosuojakäytänteisiin liittyviin lakeihin, yleiseen tietosuoja-asetukseen sekä tietosuojaan, henkilötietoihin ja osaamisen johtamiseen liittyvään kirjallisuuteen sekä internet-aineistoon. Näiden lisäksi olen hyödyntänyt Rinnekodin tietosuojamateriaaleja ja tietosuoja-asiantuntijoiden asiantuntemusta. Tiedonhakuja suoritin useaa eri tietokantaa hyödyntäen ja hakusanoina käytin seuraavia sanoja ja sanayhdistelmiä: *Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset, yleinen tietosuoja-asetus, tietosuoja, tietosuojaosaaminen, tietosuoja sosiaali- ja terveysalalla, tietoturva, henkilötieto ja osaamisen johtaminen*.

7.2 Kyselyn toteutus

Tutkimustehtävän ja tutkimuskysymysten selkiytyttyä ja suunnitelman rungon hahmotuttua, ensimmäisenä tehtävänä oli laatia kyselylomake (liite 4), jonka tuli olla valmiina ennen tutkimusluvan hakemista. Kyselylomakkeen sisältö pohjautui luonnollisesti tutkimuskysymyksiin. Kyselylomakkeen ensimmäisen ”valmiin” version toimitin Rinnekodin kehittämispäällikölle kommentoitavaksi. Häneltä

sain kommentteja ja ohjeita lomakkeen kehittämiseksi. Kahden kommenttikierroksen jälkeen kyselylomake valmistui ja pääsin testaamaan sitä muutamalle Metropolia ammattikorkeakoulun opiskelijalle. Kyselylomake sai sellaisenaan puoltavat arviot lomaketta testanneiden opiskelijoiden toimesta.

Tutkimuslupa (liite 3) myönnettiin Rinnekodin palveluliiketoiminnan johtoryhmän toimesta 24.9.2019 ja se allekirjoitettiin 24.9.2019 / 20.10.2019 Karelia ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti. Tutkimusluvun saamisen jälkeen lokamarraskuun vaihteessa toteutettiin suunnitelman mukainen kyselytutkimus Rinnekodin Webropol-ohjelmaa käyttäen.

Kysely (liite 4) lähetettiin saatekirjeineen (liite 5) sähköpostitse Rinnekodin koko sosiaali- ja terveydenhuolto henkilöstölle, jota kyselyn toteuttamishetkellä oli yhteensä noin 1 000 henkilöä. Vastauksia kyselyyn tuli 180 kappaletta (18%). Kysely sisälsi yhteensä neljä taustatietojä kartoitettavaa kysymystä ja 20 tietosuojaan liittyvää kysymystä, joista yksi oli ehdollinen kysymys ja yksi avoin kysymys. Taustatietokysymyksissä kartoitettiin vastaajien ikää, toimenkuvaa, salassa pidettävän aineiston käsittelytiheyttä ja työvuosia nykyisissä tai nykyisen kaltaisissa tehtävissä.

Tietosuojaan liittyvät kysymykset olivat esitetty Likertin kuusiportaista asteikkoa hyödyntäen. Vastausvaihtoehdot olivat ”täysin eri mieltä”, ”melko eri mieltä”, ”en samaa enkä eri mieltä”, ”melko samaa mieltä”, ”täysin samaa mieltä” ja ”en osaa sanoa”. Mukana oli myös seitsemäs sarake, joka olisi tullut valita, mikäli väittämä ei olisi koskenut itseä. Yksikään vastaaja ei valinnut seitsemättä ”ei koske minua” -saraketta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 129, 131.) Vastauksista saatiin yhteenveto suoraan Webropol-ohjelmasta ppt-, pdf- ja Exel-raportteina (liite 6), joten suurta aineistoa oli kohtuullisen vaivatonta jatkokäsittellä.

Kyselytutkimuksen vastaukset oli tarkoitus ristiintaulukoida, mutta eettisistä syistä vastauksia päädyttiin tarkastelemaan ainoastaan prosentuaalisesti ja vastaukset purettiin tekstiksi tulkiten prosenttiosuuksia. Taustatietojen esittämisessä käytettiin apuna kaaviokuvia. Kyselyn yhden ehdollisen kysymyksen vasta-

ukset vain pelkistettiin ja poimittiin raporttiin keskeinen sisältö, sillä ehdolliseen kysymykseen vastauksia tuli vain muutama. Kyselyn ainoan avoimen kysymyksen vastaukset analysoitiin kahteen kertaan. Ensin vastaukset teemoiteltiin ja alkuperäisen suunnitelman muututtua merkittävästi vastaukset analysoitiin uudelleen induktiivisella sisällönanalyysillä. Kyselytutkimuksen tulosten yhteenveto tapahtui joulukuussa 2019 ja tammikuussa 2020 sekä avoimen kysymyksen osalta myös heinäkuussa 2020.

Kyselyn määrällisillä kysymyksillä haettiin vastausta ensisijaisesti ensimmäiseen tutkimuskysymykseen eli millainen on työntekijöiden tietosuoja ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvän osaamisen nykytila. Kyselyyn sisältyneen yhden avoimen kysymyksen tarkoituksena oli saada täydentävää lisätietoa tietosuojaosaamisen tosiasiallisista aukkokohdista. Avoin kysymys mahdollisti vastaajan omien huomioiden esiintuomisen ja tutkijalta kysymystenasettelussa mahdollisesti huomiotta jääneiden kipupisteiden löytymisen. Avoimella kysymyksellä tavoiteltiin vastauksia myös toiseen ja kolmanteen tutkimuskysymykseen ja siinä onnistuttiin yli odotusten, vaikka vastausten määrä oli melko pieni (16 %, n=180).

Avoimen kysymyksen vastaukset kuitenkin sisälsivät todella paljon arvokasta tietoa ja tutkijan näkökulmasta avoimen kysymyksen vastaukset nousivat odotettua informatiivisempaan rooliin. Avoimen kysymyksen vastaukset analysoitiin joulukuussa 2019 - tammikuussa 2020 teemoittelemalla aineisto. Teemoiteltaessa aineisto pilkottiin ja ryhmiteltiin erilaisten sisältöjen mukaan, apuna käytettiin värikoodausta ja ryhmittelyä ohjasivat tutkimuskysymykset (taulukko 1 ja liite 7).

Aika että kunnolla saisi ajatuksella sisäistettyä asiat.	Aikaa perehtymiseen ja sisäistämiseen on liian vähän
Etsimällä netistä saa tietoa, mutta aikaa kuluu suhteettoman kauan aikaa, jota ei ole töissä netin selaamiseen	
Tiedän, että kaikki löytyy Rinnekodin sivuilta, mutta käyttämämme koneet takkuavat ja aika ei yksinkertaisesti riitä.	
työn ohella netissä suoritettavien kurssien tekemiseen kuluva aika aina pois asiakkailta ja näin ei saisi asia olla!	

Taulukko 1. Esimerkki avoimen kysymyksen vastausten teemoittelusta.

Tässä vaiheessa koettiin varsin tärkeäksi saada tehdystä kyselystä kaikki mahdollinen informaatio hyötykäyttöön, ja Webropol-materiaali avattiin uudelleen yhden avoimen kysymyksen vastausten osalta. Materiaali luettiin opinnäytetyön tekijän toimesta pariin kertaan läpi ja ajatus induktiivisesta sisällönanalyysistä vahvistui. Koronarajoitusten, opinnäytetyön toteutussuunnitelman muutoksen ja näiden aiheuttaman työskentelyn viivytyksen vuoksi päädyttiin ryhtymään induktiiviseen sisällön analyysiin jo tehdyn teemoittelun lisäksi. Induktiivinen sisällön analyysi toteutettiin heinäkuussa 2020.

Induktiivista sisällön analyysia tehtäessä vastaukset luettiin useaan kertaan läpi, ja aineistolle esitettiin tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä. Aineisto pelkistettiin ja tiheään toistuvat ilmaukset eriteltiin värikoodein. Pelkistettyjä ilmaisuja muodostui yhteensä 40 kappaletta. Seuraavaksi pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin alakategorioihin samankaltaisuuden perusteella, alakategorioita muodostui 19. Abstrahointia jatkettiin edelleen yläkategorioihin ja sitten vielä tutkimuskysymyksiin vastaaviin pääkategorioihin. Pääkategorioita muodostui viisi, joista teoreettisiksi käsitteiksi nousivat koulutus ja osaamisen johtaminen (taulukko 2 ja liite 8).

Alkuperäisilmaisu Pelkistetty ilmaisu merkitty värillä	Alakategoria	Ylä- kategoria	Pää- kategoria	Teo- reet- ti- nen käsi- te
Olisi hyvä olla sivusto "usein kysytyt kysymykset" ja niiden vastaamiset . Kollegoiden kanssa keskustellessa usein lähityössä pohditaan samoja kysymyksiä.	-"usein kysytyt kysymykset" ja niiden vastaamiset	Paikka josta kysyä neuvoa	Konsultointimahdollisuus	tus
Tarvitaan konkreettisia esimerkkejä, kysymykset & vastaukset -palsta, kuukausittain tiedotusta vaihtuvalla temalla	-kysymykset & vastaukset			
yhteyshenkilöt jolta voi kysyä asiasta milloin vain.	-yhteyshenkilöt			
Perusteet ovat hallussa. Erityiset ja mutkikkaat tapaukset voivat vaatia keskustelua ja konsultointiapua	-keskustelua ja konsultointiapua			
Tietosuojakoulutus (eikä oikein mikään mukaan koulutus) ei toteudu yksikössä, jos tiedon/osaamisen yksikköön tuo yksi ohjaaja. Eli ehdottomasti koulutus omaan yksikköön täsmä ohjauksena .	-koulutus omaan yksikköön täsmä ohjauksena	Ulkopuolisen antama täsmä-ohjaus/	Selkokielen käytännön esimerkkejä	
Lian monta erillistä pakollista koulutusta E-rinissa. Mieluummin yksi, johon olisi koottu kaikki ja tämän lisäksi vuosittain yksikköihin	-tietosuojavastaavan vierailu täsmäasioista.			

Taulukko 2. Esimerkki kyselyn vastausten induktiivisesta sisällön analyysistä.

Avoimen kysymyksen vastausten analysoinnin rooli vahvistui erityisesti siinä vaiheessa, kun alkuperäiseen suunnitelmaan jouduttiin tekemään muutoksia koronapandemian aiheuttaneiden kokoontumisrajoitusten vuoksi. Avointen kysymysten vastaukset kuvaavat juuri henkilöstön omaa käsitystä tietosuoja-

osaamisesta, mahdollisesta osaamisen lisäämisen tarpeesta ja henkilöstön toimivista konkreettisista kehittämismenetelmistä.

7.3 Haastattelun toteutus

Kyselytutkimuksen lisäksi toteutettiin yksi ryhmähaastattelu puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Haastattelukutsut (liite 9) lähetettiin sähköpostilla helmikuussa 2020 yhteensä kuudelle tarkoin valitun yksikön johtajalle. Kutsu oli osoitettu ensisijaisesti kunkin yksikön johtajalle. Mikäli johtaja olisi ollut estynyt osallistumaan haastatteluun, olisi hän voinut nimetä itse valitsemansa yksikkönsä työntekijän osallistumaan haastatteluun. Kuudesta kutsutusta neljä vastasi, kaksi ei vastannut lainkaan. Yksi vastanneista ilmoitti, ettei ehdi itse eikä kukaan yksikön työntekijäkään ehdi osallistumaan ryhmähaastatteluun. Kaikki loput kutsutut johtajat osallistuivat haastatteluun henkilökohtaisesti.

Globaalin koronapandemia tilanteen vuoksi ryhmähaastattelu jouduttiin toteuttamaan alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen Skype-työskentelyalustan avulla maaliskuussa 2020. Haastattelun toteutus Skypen välityksellä aiheutti sen, että tavoiteltu mahdollisuus nonverbaalisen viestinnän observointiin jäi harmillisesti toteutumatta.

Ryhmähaastattelu toteutettiin työajalla tutkimusluvan mukaisesti ja haastateltavat toimittivat allekirjoitetut ja skannatut saate- ja suostumuslomakkeet (liite 9) tutkijalle sähköpostitse tai organisaation sisäisellä postilla. Haastattelun aluksi haastateltaville vielä muistutettiin, että haastattelu tallennetaan, litteroidaan ja kirjoitetaan raportiksi ja sen jälkeen materiaali tuhotaan hyvän eettisen käytännön mukaisesti. Haastattelussa keskustelimme väljän suuntaa antavan teemahaastattelurungon (liite 10) pohjalta melko vapaamuotoisesti kyselytutkimuksesta nousseista havainnoista. Runkoon sisältyi vain muutama avainsana tai sanayhdistelmä, kuten ”tietosuojaosaaminen arjessa” ja ”ajan puute”. Keskustelussa pohdittiin muun muassa olemassa olevaa tietosuojaosaamista, tietosuojaosaamisen haasteita ja tietosuojaosaamisen kehittämiseen liittyviä kysymyksiä.

Ryhmähaastattelu tallennettiin ja aineisto litteroitiin referoivan ja peruslitteroinnin välimaastoon sijoittuvaa litterointimenetelmää käyttäen. Aineisto kuunneltiin useaan kertaan läpi, jotta mitään tutkimuksen kannalta olennaista ei jäisi huomaamatta ja näin tutkimuksen ulkopuolelle. Aineistoa kuunneltaessa materiaalista poimittiin vain tutkimustehtävän kannalta olennaiset ja yhteneväiset seikat tekstiksi ja poiminnot merkittiin värikoodein. Jokainen värikoodi muodosti yhden teemakokonaisuuden ja aineistoa tarkasteltiin teemoittain. Muodostuneet teemat ryhmiteltiin tutkimuskysymyksiin nojaten kolmeen ryhmään. (taulukko 3 ja liite 11).

Ohjeistukset ovat selkeitä, mutta ohjeiden sisäistäminen on ongelma	Teoriatietoa ja osaamista on, mutta ne eivät aina siirry käytäntöön
Asiat ymmärretään teoriassa hyvin ja melko hyvin myös käytännössä mutta aina teoriaa ei osata tai muisteta soveltaa käytäntöön.	

Taulukko 3. Esimerkki ryhmähaastattelun aineiston teemoittelusta.

Kyseinen analysointimenetelmä tuntui loogiselta jatkumolta teemahaastattelulle, vaikka haastattelurunko olikin varsin väljä. Teemoittain analysoimalla runsassäältäisestä haastatteluaineistosta saatiin hyvä yhtenäistä informaatiota tuottava kokonaisuus.

7.4 Tietosuojatyöryhmäyhteistyö

Seuraava vaihe oli tulosten hyödyntäminen. Tarkoitus oli toteuttaa kyselystä ja ryhmähaastattelusta syntyneen materiaalin pohjalta Leaning cafe -työpaja (Innokylä 2019). Pitkän harkinnan jälkeen ohjausmallin ideointiin suunniteltu osallistava Leaning cafe -työpaja kuitenkin päädyttiin koronarajoitusten vuoksi hylkäämään ja korvaamaan se yhteistyöllä tietosuojatyöryhmän kanssa.

Tietosuojatyöryhmän tapaamisessa 20.8.2020 esittelin tämän opinnäytetyön toteutussuunnitelman muutokset ja tiedustelin työryhmän halukkuutta osallistua koulutus- tai ohjausmallin kehittämiseen. Tietosuojatyöryhmän kanta oli positiivinen ja pohtimisen arvoisia ideoita nousi välittömästi esiin. Ehdotuksena li-

säideointiin tuli muun muassa avoin Teams-työpaja ja toimintayksiköihin jalkautuminen sekä siellä suoritettava henkilökuntaa osallistava ”tietosuojakävely”, mikäli yksiköistä löytyisi sopivia ajankohtia koronarajoitusten puitteissa. Jatkokehittelyyn mahdolliseksi koulutus- tai ohjausmalliksi tässä vaiheessa nousi esimerkiksi tiettyinä aikoina toteutettava Teams-kysymysvartti.

Puhelinpalaverissa Rinnekodin kehittämispäällikön kanssa 4.9.2020 päädyttiin kuitenkin hylkäämään myös avoin Teams-työpaja samoista syistä kuin aikaisempikin suljetuksi suunniteltu Teams-työpaja. Keskustelussa nousi esiin kehittämispäällikön jo ideoiman ja alullepaneman tietosuojakävelyn hyödyntäminen tässä opinnäytetyössä. Työn tuotokseksi tässä keskustelussa pohdittiin tietosuojan tarkistuslista tyyppistä palveluyksiköiden johtajille suunnattua ohjausmallia. Tietosuojakävely ja tarkistuslista voisivat toimia helposti, ja minimaalisin resurssein toteutettavina matalan kynnyksen ohjausmalleina ja palveluyksikön johtajan työkaluina yksikön tietosuojaosaamisen kehittämisessä.

7.5 Tietosuojakävelyt

Tietosuojakävelyiden rungoksi opinnäytetyön tekijän näkökulmasta hahmoteltiin ranskalaisin viivoin vapaamuotoinen lista (liite 12) asioista, joihin tietosuojakävelyissä kiinnitettäisiin opinnäytetyöntekijän toimesta huomiota, luonnollisesti kyselyn ja haastattelun tuottamiin tuloksiin nojaten. Myöhemmin juuri tuo tietosuojakävelyn rungoksi hahmoteltu lista jalostui tämän opinnäytetyön tuotokseksi, tietosuojan tarkistuslistaksi.

Tietosuojakävelyissä havainnoitiin sellaisia konkreettisia asioita, jotka eivät esimerkiksi kyselyssä tai edes haastattelussa nousseet esiin. Osallistavien tietosuojakävelyiden yhtenä tavoitteena, erityisesti tämän opinnäytetyön tekijälle, oli ideoida yksilöityä suoraan Rinnekodin toimintayksiköihin kohdennettua tietosuojaan ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvää matalan kynnyksen ohjausta.

Toimintayksiköihin jalkautuminen eli osallistavat tietosuojakävelyt toteutuivat syys - lokakuun 2020 aikana kolmeen Rinnekodin toimintayksikköön kehittä-

mispäällikön, tietosuojavastaavan ja opinnäytetyön tekijän toimesta. Tietosuoja-kävelyihin osallistutettiin kunkin yksikön johtaja sekä vaihteleva määrä yksiköiden työntekijöitä. Näissä tietosuojakävelyissä keskusteltiin vapaamuotoisesti tietosuojaan liittyvistä asioista paikalla olevan yksikön henkilökunnan kanssa. Opinnäytetyön tekijällä oli ensisijaisesti observoijan rooli, mutta myös ne muuttamat ennalta suunnitellut huomioitavat asiat ranskalaisin viivoin hahmoteltuna liittyen arjen toimintaan. Keskustelun jälkeen yksikkö kierrettiin läpi henkilöstön johdattelemana ja matkan varrella keskustelu jatkui tietosuojaan liittyen.

Kaikki tietosuojakävelyiden kohteena olleet yksiköt olivat kukin toisistaan poikkeavia sekä toiminnan että tietosuojaosaamisen näkökulmasta. Tietosuojaan liittyvän osaamisen taso poikkesi yksiköiden välillä myös huomattavasti. Tietosuojakävelyt olivat kokonaisuudessaan kovin informatiivisia ja antoivat toivotunlaisen panoksen ohjausmallin ideointiin.

Tietosuojakävelyissä kiinnitettiin huomiota muun muassa asiakasasiakirjojen säilytykseen ja yksikössä esillä oleviin asiakkaiden tunnistetietoihin, kuten näkyvillä oleviin nimiin. Näkyvillä olevat nimet olivat kuitenkin pääosin esillä vain nimikirjaimina, jolloin nimikirjaimia ei ulkopuolinen pysty yhdistämään helposti kehenkään henkilöön.

Tietosuojakävelyt toteutettiin pienissä ryhmissä ja näin kävelyt pystyttiin suorittamaan koronarajoitusten puitteissa. Ryhmien pienuudesta huolimatta kävelyt toimivat informatiivisina ja osallistavina menetelminä. Kaikki tietosuojakävelyissä tehdyt havainnot kirjattiin ylös ja käytiin läpi tietosuojatyöryhmän palaverissa. Yksiköistä esiin nousseita asioita ei ole kuitenkaan eettisesti soveliasta lähteä tässä opinnäytetyössä suuremmin avaamaan, sillä vierailuyksiköitä oli vain muutamia ja ne olisivat mahdollisesti tunnistettavissa.

Yleisellä tasolla esiin tulleita huomioita olivat esimerkiksi kunkin hoitajan tai ohjaajan vastuu omasta toiminnasta ja toiminnan kehittämisestä sekä johtajan rooli ja vastuu tietosuojakoulutusten käymisen seurannasta. Tietosuariskinä esiin nousi esimerkiksi vanhanaikaisen paperikalenterin käyttö ja se jos tietoa on useassa paikassa. Huomio kiinnittyi myös yksiköiden tietosuojakäytänteiden

välttämättömään erilaisuuteen sekä tilojen ja sijainnin asettamiin haasteisiin. Tietosuojakävelyissä konkretisoitui esimerkiksi ”kädestä pitäen” ohjaamisen merkitys ja toiminnan suunnitelmallinen organisointi ja johtaminen.

7.6 Tarkistuslistan suunnittelu

Tietosuojakävelyistä saatua tietoa, havaintoja ja ideoita hyödynnettiin aikaisemmin muilla menetelmillä kerätyn varsinaisen aineiston tukena opinnäytetyön tuotoksen ideoinnissa ja valmiiksi saattamisessa. Observointi- ja kysymysrunko alkoi muotoutua tietosuojan tarkistuslistaksi. Tarkistuslistan ensimmäinen versio toimitettiin kaikille tietosuojatyöryhmän jäsenille kommentoitavaksi viikkoa ennen tietosuojatyöryhmän palaveria. Tarkistuslistaan liittyvät kommentit ja kehittämisideat käytiin läpi tietosuojatyöryhmän palaverissa ja tarkistuslistaa muokattiin kommenttien perusteella.

Muokkaamisen jälkeen tarkistuslista toimitettiin tietosuojavastaavalle ja kehittämispäällikölle vielä uudelleen kommentoitavaksi ja listaan tehtiin kommenttien perusteella vielä pientä hienosäätöä. Kaikkien kommenttikierrosten ja muokkausten jälkeen tarkistuslista jalkautettiin testattavaksi. Konkreettisesti testauksen suoritti organisaation tietosuojavastaava Helsingin Diakonissalaitoksen toiseen toimialaan suuntautuneella etätietosuojakävelyllä. Kyseisen testauksen hyöty oli tavallaan kaksinkertainen, sillä samalla tuli testattua tarkistuslistan soveltuvuus myös toiseen toimialaan, ei ainoastaan Rinnekotiin sekä tarkistuslistan soveltuvuus etätyökaluksi.

7.7 Kehittämisen prosessin arviointi

Tietosuojatyöryhmältä pyydettiin kehittämisprosessista vapaamuotoista palautetta sähköpostitse suoraan opinnäytetyön tekijälle. Saatua palautetta tämän opinnäytetyön kehittämisprosessista ja sen onnistumisesta oli pelkästään positiivista. Työn koettiin onnistuneen ja se koettiin tarpeelliseksi. Työn nähtiin avanneen uuden ajattelun tavan siitä, kuinka Rinnekodissa voidaan auttaa yksiköitä ym-

märtämään ja johtamaan tietosuojaa entistä paremmin. Käytännön työn näkökulman esiin tuominen koettiin arvokkaaksi ja prosessin tuotos, tietosuojan tarkistuslista koettiin käyttökelpoiseksi, hyödylliseksi, selkeäksi ja helposti käytettäväksi työvälineeksi. Tarkistuslista koettiin myös sopivan mittaiseksi. Myös tarkistuslistan testauksesta saatu palaute oli positiivista. Se koettiin etäkäyttöön soveltuvaksi työkaluksi ja etätietosuojakävelyn kohteena olleessa yksikössä menetelmää oli pidetty toimivana.

Kehittämisprosessi on ollut erittäin mielenkiintoinen vaikkakin haasteellinen, työläs ja toisinaan jopa raskas prosessi. Kehittämisprosessin toteutussuunnitelmaa on jouduttu muokkaamaan prosessin aikana ensin opinnäytetyön tekijän henkilökohtaisista syistä ja myöhemmin koronapandemian aiheuttamien rajoitusten vuoksi. Toteutussuunnitelman muokkaaminen on pakottanut venyttämään myös aikataulua, mutta kokonaistavoite on edelleen alkuperäinen. Tietosuojaosaamisen kehittäminen on siis edelleen ehdottoman tarpeellista, hyvistä tutkimustuloksista huolimatta osaaminen ei koskaan voi olla niin täydellistä, ettei minkäänlaista kehittämistä tarvittaisi. Tavoitteen alkuperäisenä säilyminen kertoo myös kehittämiskohteen eli tietosuojaosaamisen kehittämisen olevan edelleen tarpeellista.

Vaikka koronapandemian aiheuttamat rajoitukset ovat hankaloittaneet tämän opinnäytetyön päätökseen saattamista, on toiminnan organisointi loppujen lopuksi onnistunut melko vaivattomasti. Yhteistyö tietosuojatyöryhmän kanssa on ollut sujuvaa ja kaikki toimintaan tavalla tai toisella osallistuneet tahot ovat tehneet hyvää yhteistyötä ja suhtautuneet positiivisesti tietosuojaosaamisen kehittämistoimintaan.

Kehittämisprosessin kokonaistavoitteena oli kohentaa Rinnekodin henkilöstön tietosuojaosaamista. Opinnäytetyön tuotos tullaan jalkauttamaan vuoden 2021 aikana ja lopullinen tieto sen toimivuudesta, hyödyllisyydestä ja tietosuojaosaamista kohentavasta vaikutuksesta on nähtävissä vasta tulevaisuudessa.

Rinnekodin tietosuojatyöryhmän rooli koko kehittämissuunnitelmassa on ollut merkittävä. Tietosuojatyöryhmän asiantuntijuus ja opinnäytetyön tekijän osallisuus

tähän asiantuntijaryhmään on mahdollistanut Rinnekodin tietosuoja-asioiden tarkastelun näköalapaikalta. Tämä etuoikeutettu asema on edesauttanut tietosuojaan perehtymistä erilaisista näkökulmista ja näin laajentanut opinnäytetyöntekijän näkemystä tietosuojan monitahoisuudesta ja merkityksellisyydestä. Toisaalta oma työ sairaanhoitajana on pitänyt tietosuojaosaamisen kehittämisen näkökulman realistisena.

Tietosuojatyöryhmä on myös taho, jonka tuella tämän opinnäytetyön tuotosta, tietosuojan tarkistuslistaa lähdetään jalkauttamaan Rinnekodin ja mahdollisesti myös koko Helsingin Diakonissalaitoksen rinnakkaisten toimialojen toimintayksiköihin.

8 Opinnäytetyön tulokset

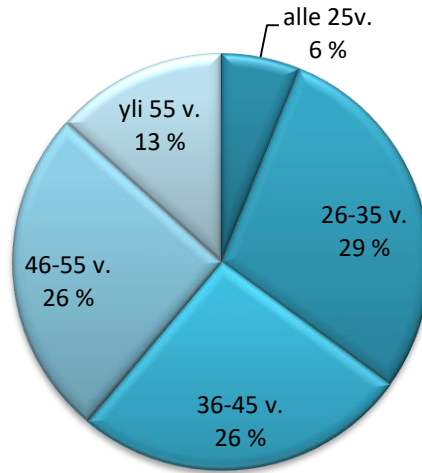
8.1 Kyselyn tulokset

Henkilöstön käsitystä omasta tietosuojaosaamisesta kartoitettiin kyselyllä, johon vastasi 180 henkilöä. Vastauksia tarkasteltiin ainoastaan prosentuaalisesti ja vastaukset purettiin tekstiksi prosenttiosuuksia tulkiten. Taustatietojen esittämisessä on käytetty apuna kaaviokuvia.

8.1.1 Taustatiedot

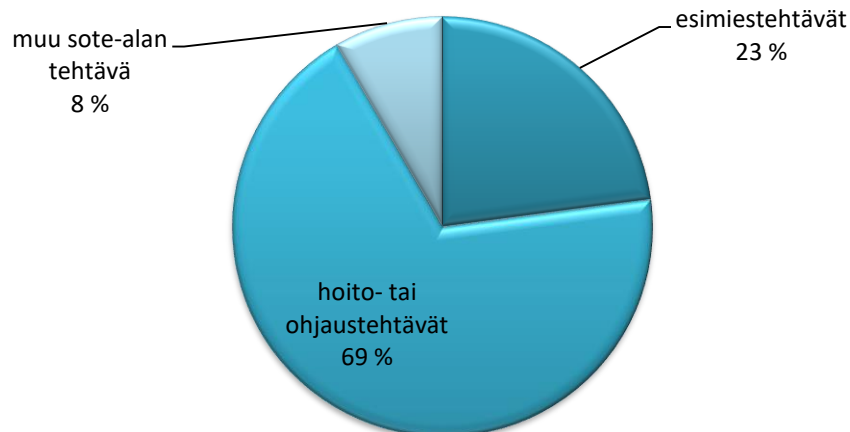
Keskiverto vastaaja oli iältään 26-55-vuotias hoito- ja ohjaustehtävissä työskentelevä henkilö, joka käsittelee salassa pidettäviä tietoja päivittäin ja on työskennellyt nykyisissä tai nykyisen kaltaisissa tehtävissä 0-15-vuotta.

Vastanneista 6 % oli iältään alle 25-vuotiaita, 29 % oli 26-35-vuotiaita, 26 % oli 36-45-vuotiaita, 26 % oli 46-55-vuotiaita ja 13 % oli yli 55-vuotiaita (kuvio 4).



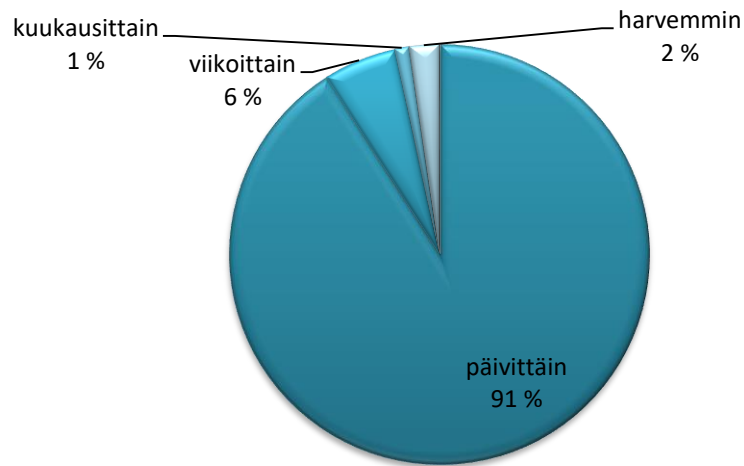
Kuvio 4. Vastaajien ikäjakauma (n=180).

Vastaajista 23 % työskenteli esihenkilötehtävissä, 69 % työskenteli hoito- ja ohjaustehtävissä ja 8 % työskenteli muissa sote-alan tehtävissä (kuvio 5).



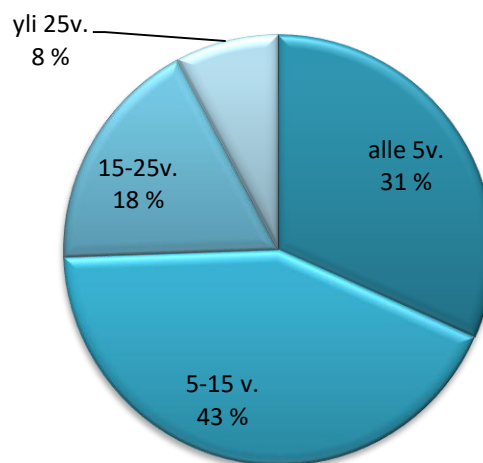
Kuvio 5. Vastaajien jakauma toimenkuvan perusteella (n=179).

Salassa pidettävää aineistoa käsitteli päivittäin 91 % vastaajista, 6 % vastaajista käsitteli kyseistä aineistoa kerran viikossa, 1 % käsitteli kerran kuukaudessa ja 2 % käsitteli sitäkin harvemmin (kuvio 6).



Kuvio 6. Vastaajien jakauma salassa pidettävien tietojen käsittelytiheyden mukaan (n=178).

Nykyisissä tai nykyisen kaltaisissa tehtävissä vastaajista 31 % oli työskennellyt alle 5-vuotta, 43 % oli työskennellyt 5-15-vuotta, 18 % oli työskennellyt 15-25-vuotta ja yli 25-vuotta työskennelleitä oli 8 % (kuvio 7).



Kuvio 7. Vastaajien jakauma nykyisissä tai nykyisen kaltaisissa tehtävissä työskennellyn ajan mukaan (n=180).

8.1.2 Henkilöstön käsitys omasta tietosuojasaamisesta

Henkilöstön käsitystä omasta tietosuojasaamisesta kartoitettiin ensisijaisesti kyselyllä. Kyselyn tulosten kuvaus on jaettu siten, että ensin kuvataan tietosuojasaamisen vahvuudet ja jäljempänä esiin nousseet osaamisen kehittämiskohteet.

Varsinaista osaamista kysyttiin väittämällä: "Koen osaavani käsitellä salassa pidettäviä tietoja ja luottamuksellisia tietoja oikein." Kyselyn vastausten perusteella lähes kaikki vastanneet (97 %, n=180) mielestään osaavat käsitellä kyseisiä tietoja oikein tai ainakin lähes oikein ja yhtä usea tietää millaiset tiedot ovat salassa pidettäviä ja luottamuksellisia tietoja. Kyselyn alkupuolella esitetyn kysymyksen vastauksista ilmeni, että 70 % vastanneista (n=180) oli sitä mieltä, että heillä on riittävästi tai lähes riittävästi tietoa tietosuojaan liittyvistä asioista. Suurin osa vastanneista (88 %, n=180) tiesi hyvin tai melko hyvin kenelle asiakkaiden tai potilaiden tietoja voi luovuttaa ja lähes yhtä moni (85 %, n=180) oli täysin tai lähes sitä mieltä, että asiakkaan tai potilaan tietoja ei yleensä voi luovuttaa toiseen sosiaali- ja terveydenhuolto yksikköön ellei asiakas / potilas ole antanut siihen lupaa.

Vastaajista 82 % (n=180) tiesi hyvin tai melko hyvin kuinka toimia asiakkaan / potilaan halutessa tarkistaa omat henkilötietonsa. Lähes kaikki vastanneet (96 %, n=180) pitivät tietosuojan toteutumista tärkeänä tai melko tärkeänä. Suurin osa vastaajista (83 %, n=180) tiesi hyvin tai melko hyvin mistä tietosuojaan liittyvistä asioista löytyy lisätietoa Rinnekodissa. Rinnekodin ja Helsingin Diakonissalaitoksen Henkilöstölle suunnattuun tietoturvaoppaaseen oli täysin tai osittain tutustunut pääosa vastanneista (81 %, n=180).

Vastaajista 90 % (n=180) ilmoitti aina tai lähes aina kirjautuvansa ulos tai sulkevansa työasemansa poistuessaan sen lähettyviltä. Lähes kaikki vastaajat (98 %, n=180) olivat sitä mieltä, etteivät voi antaa omia tunnuksiaan tai salasanaansa tai avata potilastietojärjestelmää sijaiselle, vaikka hänellä ei olisi omia tunnuksia potilastietojärjestelmään. Pääosa vastanneista (82 %, n=180) osallistuisi tietosuojaan liittyvään vapaaehtoiseen työajalla järjestettävään lisä-

koulutukseen. Väittämät, joiden mukaan osaaminen vaikuttaa olevan kunnossa, on koottu taulukkoon 4.

	1. Täysin eri mieltä	2. Melko eri mieltä	3. En samaa enkä eri mieltä	4. Melko samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä	6. En osaa sanoa	Yhteensä
1. Koen osaavani käsitellä salassa pidettäviä tietoja ja luottamuksellisia tietoja oikein.	0	2	2	68	107	1	n=180
2. Mielestäni tiedän millaiset tiedot ovat salassa pidettäviä ja millaiset luottamuksellisia tietoja.	1	4	2	67	108	1	n=180
3. Minulla on selkeä käsitys siitä, kenelle voin luovuttaa asiakkaan / potilaan tietoja.	1	11	6	74	84	4	n=180
4. Voin luovuttaa miltei poikkeuksetta asiakas / potilastietoja toiseen sosiaali- ja terveydenhuollon yksikköön, vaikka asiakas / potilas ei olisi antanut siihen lupaa.	126	27	12	5	3	8	n=180
6. Koen osaavani toimia oikein asiakkaan / potilaan ilmoittaessa haluavansa tarkistaa omat henkilötietonsa.	0	10	14	82	64	12	n=180
7. Mielestäni minulla on riittävästi tietoa tietosuojaan liittyvistä asioista.	2	18	33	82	43	6	n=180
8. Tietosuojan toteutuminen on mielestäni tärkeää.	0	1	0	13	160	7	n=180
9. Tiedän mistä löydän lisätietoa tietosuojaan liittyvistä asioista Rinnekodissa.	3	6	15	62	88	7	n=180
12. Olen tutustunut Rinnekodin ja HDL:n henkilöstölle suunnattuun Henkilöstön tietoturvaoppaaseen.	6	7	12	38	108	9	n=180
14. Kirjaudun ulos ja / tai lukitsen työaseman aina poistuessani sen läheisyydestä.	2	10	0	28	133	7	n=180
15. Voin antaa omat tunnukseni ja salasananani tai avata potilastietojärjestelmän sijaiselle, ellei hänellä ole omia tunnuksia, jotta hän pääsee kirjaamaan ja tutustumaan potilastietoihin vaikka itse en olisi paikalla.	170	7	1	1	2	1	n=180
17. Mikäli työnantajani tarjoaisi minulle tietosuojaan liittyvää vapaaehtoista työajalla tapahtuvaa lisäkoulutusta, osallistuisin siihen.	11	7	7	42	107	8	n=180

Taulukko 4. Väittämät, jotka viittaavat osaamisen olevan kunnossa (12).

Omalta esimieheltään riittävästi tai lähes riittävästi tukea tietosuoja-asioissa koki saavansa 68 % (n=180) vastaajista. Kuitenkin runsas kymmenys (12 %, n=180) vastaajista toivoi lisää tukea tietosuoja-asioihin omalta esimieheltään. Lisäksi 13 % (n=180) vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.

Kaksi kolmannesta vastanneista (66 %, n=180) tiesi hyvin tai melko hyvin kuinka organisaation tietosuojavastaava tai tietoturvapäällikkö tavoitetaan, mutta

lähes viidennes vastanneista (17 %, n=180) ei tiennyt täysin tai lainkaan miten heidät tavoittaa. Vastanneista 10 % (n=180) ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä.

Sähköpostia salattuna osaa lähettää hyvin tai melko hyvin reilu kolme neljästä vastanneista (78 %, n=180), mutta 14 % (n=180) vastanneista ei osaa kunnolla lähettää sähköpostia salattuna.

Vajaa neljännes (23 %, n=180) vastaajista ilmoitti täysin tietävänsä mitä tarkoitetaan erityisillä henkilötiedoilla, mutta reilu kymmenes (13 %, n=180) vastaajista ilmoitti, ettei tiedä lainkaan mitä erityisillä henkilötiedoilla tarkoitetaan. Lisäksi 11 % (n=180) vastanneista ei osannut sanoa tietääkö vai eikö tiedä mitä kyseisillä tiedoilla tarkoitetaan ja 9 % (n=180) ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.

Kyselyn loppupuolelle sijoittuneen kysymyksen vastauksista ilmeni, että runsas neljännes (29 %, n=180) vastaajista ei juurikaan kokenut tarvitsevansa lisää tietoa kyseisistä asioista, ja hieman yli puolet (55 %, n=180) vastaajista koki mahdollisesti tarvitsevansa lisää tietoa tietosuojaan liittyvistä asioista. Vastanneista 14 % (n=180) ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä. Väittämät, joiden mukaan osaamista tulisi kehittää, on koottu taulukkoon 5.

	1. Täysin eri mieltä	2. Melko eri mieltä	3. En samaa enkä eri mieltä	4. Melko samaa samaa mieltä	5. Täysin samaa samaa mieltä	6. En osaa sanoa	Yhteensä
5. Tiedän mitä tietoja tarkoitetaan puhuttaessa erityisistä henkilötiedoista.	23	26	16	57	41	19	n=180
10. Saan riittävästi tukea omalta esimieheltäni tietosuojaan liittyvissä asioissa.	8	15	24	54	68	11	n=180
11. Tiedän miten tavoitan organisaationi tietosuojavastaavan tai tietoturvapääällikön tarvittaessa.	8	23	18	36	82	13	n=180
13. Osaan tarvittaessa lähettää s-postia salattuna.	16	9	7	36	104	7	n=180
16. Koen tarvitsevani lisää tietoa tietosuojaan liittyvistä asioista.	20	33	26	65	35	6	n=180

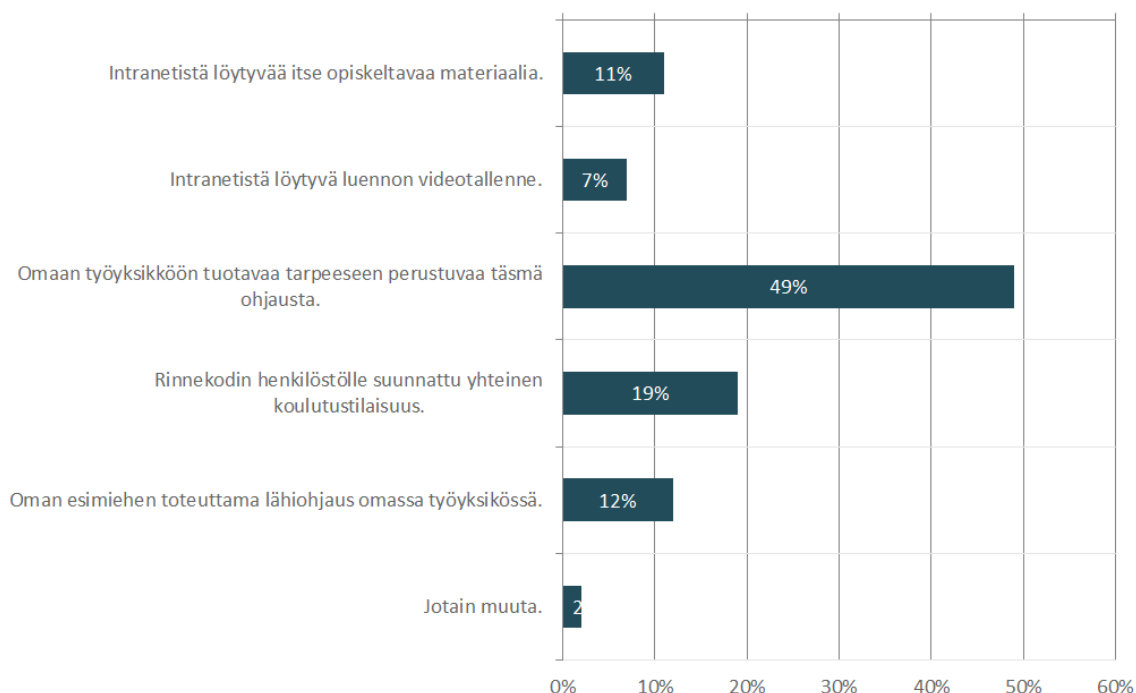
Taulukko 5. Väittämät, jotka viittaavat osaamisessa olevan puutteita (5).

Väittämiä joiden mukaan osaaminen näyttää olevan kunnossa, oli yhteensä 12 kappaletta ja osaamisen puutteista viestiviä väittämiä oli yhteensä viisi kappaletta.

8.1.3 Henkilöstön näkemyksiä tietosuojiosaamisen kehittämisestä

Kyselyn loppupuolella kysyttiin, millaista tietosuojaan liittyvää koulutusta toivottaisiin. Vaihtoehtoina olivat Intranetistä löytyvä itse opiskeltava materiaali, Intranetistä löytyvä luennon videotallenne, omaan työyksikköön tuotava tarpeeseen perustuva täsmäohjaus, Rinnekodin henkilöstölle suunnattu yhteinen koulutustilaisuus, oman esimiehen toteuttama lähiohjaus omassa työyksikössä tai jotain muuta. Hieman vajaa puolet vastaajista (49 %, n=179) valitsi omaan työyksikköön tuotavan tarpeeseen perustuvan täsmäohjauksen. (Taulukko 6) Vajaa viidennes (19 %, n=179) vastanneista valitsi Rinnekodin henkilöstölle suunnatun yhteisen koulutustilaisuuden. Vastanneista 12 % (n=179) valitsi oman esimiehen toteuttaman lähiohjauksen omassa työyksikössä. Vastaajista 11 % (n=179) valitsi Intranetistä löytyvän itse opiskeltavan materiaalin, 7 % (n=179) valitsi intranetistä löytyvän luennon videotallenteen ja 2 % (n=179) toivoi jotain muuta.

Vastaajien määrä: 179



Taulukko 6. Vastaajien (n=179) toivotat tietosuojaosaamisen kehittämismeneteht.

Kyselyn toiseksi viimeinen kysymys oli suunnattu jatkokysymykseksi ainoastaan niille vastaajille, jotka vastasivat edelliseen kysymykseen "jotain muuta". Kysymys kuului: "Vastasit edelliseen kysymykseen "jotain muuta", kerro minkälaista lisäkoulutusta toivot?". Tähän kysymykseen annetut vastaukset olivat hyviä, vaikkakin niitä oli vain muutama (2 %, n=4). Vastausten pienen määrän vuoksi niitä ei lähdetty varsinaisesti analysoimaan, vaan vastaukset ainoastaan pelkistettiin ja niistä poimittiin vain keskeinen sisältö. Vastauksissa toivottiin esimerkiksi Rinnekodin ulkopuolisen asiantuntijan koulutusta tai luentoa, taupesimerkkejä ja esimiehisyteen painottuvaa lisäkoulutusta. Vastauksissa toivottiin myös paikkaa, johon voisi lähettää kysymyksiä asian tiimoilta.

Kyselyn viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys: "Mitä muuta tietosuojaan, tietosuojaosaamiseen tai koulutukseen liittyvää haluaisit tuoda esiin?" Kaikista vastanneista (n=180) 16 % vastasi tähän avoimeen kysymykseen. Avoimen kysymyksen vastauksista pystyttiin hyödyntämään kuitenkin vain reilu 89 % (n=28), sillä loppujen kysymysten vastaukset eivät olleet tutkimustehtävän kannalta relevantteja.

Tietosujoaosaamisen keskeiseksi kehittämismenetelmäksi avoimen kysymyksen vastausten perusteella nousi ylivoimaisesti koulutus, erityisesti omaan yksikköön suunnattu täsmäkoulutus. Lisäksi vastauksissa toivottiin muun muassa tapausesimerkkejä, tietoa sanktioista ja tietosuojan merkityksestä sekä esihenkilötyöhön soveltuvaa tietoa. Vastauksissa toivottiin myös selkokielen ja esimerkkien käyttöä ohjeistuksissa ja koulutuksissa, pikaopasta tärkeimmistä asioista ja tietosuojan merkityksen avaamista sekä aikaa asiaan perehtymiseen.

Avoimen kysymyksen vastausten teemoittelun perusteella tuli esiin, että helposti saatavilla oleva matalan kynnyksen apu puuttuu. Aikaa asioihin perehtymiseen on liian vähän ja kuhunkin yksikköön tarvittaisiin räätälöityä selkokielistä täsmäohjausta.

Teemoittelu siis osoitti henkilöstön keskuudessa olevan teoretietoa ja taitoakin toimia oikein ja etsiä tarvittavaa tietoa, mutta kaikki tieto ei näyttäisi siirtyvän arjen toimintaan. Ajan puute nousi vahvasti esiin esimerkiksi tilanteissa, joissa vakituinen työntekijä antaa sijaiselle omat tunnukset asiakastietojärjestelmään kirjaamiseksi tai tilanteessa, missä joudutaan etsimään tarvittavaa tietoa jostakin, esimerkiksi intranetistä tai internetistä.

”Tiedän että en saisi antaa tunnuksiani ja salasanaani sijaisille edes kun olen itse yksikössä paikalla. Valitettavasti meillä ei kuitenkaan ole sijaisille tai opiskelijoille omia tunnuksia, enkä voi työn kiireellisyyden vuoksi istua heidän vieressään kirjoittamassa heidän puolestaan.”

”Etsimällä netistä saa tietoa, mutta aikaa kuluu suhteettoman kauan, aikaa, jota ei ole töissä netin selaamiseen.”

Esiin nousi myös, että perusasiat ovat hallussa ja ainakin periaatteessa ohjaavat päivittäistä työskentelyä. Erityistapaukset vaativat lisää ohjeita tai konsultointia.

”Perusteet ovat hallussa. Erityiset ja mutkikkaat tapaukset voivat vaatia keskustelua ja konsultointiapua.”

Yläkategoria	Pääkategoria	Teoreettinen käsite
Paikka josta kysyä neuvoa	Konsultointimahdollisuus	Koulutus
Ulkopuolisen antama täsmäohjaus/koulutus	Selkokieliinen käytännön esimerkkejä hyödyntävä täsmäohjaus	
Selkokieliiset käytännön esimerkit		
Työn teon ja työtaitoa ylläpitävän ja kohentavan opiskelun päällekkäisyys	Organisointi	Osaamisen johtaminen
Aika ei riitä keskittymiseen, asioiden sisäistämiseen ja asiakkastyöhön		
Työnkuvaan kytkeytyvä osaaminen ja asiantuntijuus	Yksilön vastuu, yhteisön vastuu, johtajan vastuu ja tietosuojan merkityksen kirkastaminen	
Yksilöön kytkeytyvä tietosuojan merkitys ja mitä tietosuoja on		
Koulutus, joku kävisi asiat läpi		
Tärkeää, että aihetta pidetään esillä, tärkeä asia	Tavoitteellinen tietosuojasta keskusteleminen	
Sijaisille ja opiskelijoille omat kirjautumistunnukset potilastietojärjestelmään		

Taulukko 7. Induktiivisen analyysin tuloksena syntyneet ylä- ja pääkategoriat sekä teoreettiset käsitteet.

Avoimen kysymyksen vastausten induktiivisella sisällönanalyysillä, josta esi-merkki taulukossa 7, saatiin pääosin samansuuntaisia tuloksia kuin ensin toteutetulla teemoittelulla. Perusosaamista henkilöstöllä on, mutta koulutusta, etenkin yksikköön tuotavaa ajantasaista ja esimerkkejä hyödyntävää selkokielistä täsmäohjausta sekä erityistilanteisiin liittyvää konsultointimahdollisuutta kuitenkin tarvittaisiin. Lisäksi toisinaan ajan puute pakottaa toimimaan vastoin ohjeita ja estää tai hankaloittaa tietosuoja-asioiden opiskelua ja sisäistämistä.

”Tarvittaisiin selkokieliinen pikaopas, mistä voisi tarpeen tullen tarkistaa tietoturva asiat ja jossa olisi vain kaikkein tärkeimmät asiat, kuten se miten salattu s-posti lähetetään ja kenelle voi tietoja antaa ja milloin ja yhteyshenkilöt jolta voi kysyä asiasta milloin vain.”

”Asiat tulee aina kertoa selkokielellä siten, että esim. kerrotaan arkisten käytännön esimerkkien kautta.”

Osaamisen johtamisen tärkeys nousi induktiivisella sisällön analyysillä teemoittelua voimakkaammin esiin.

”Tietosuoja on tärkeää, en väheksy sitä lainkaan, mutta nykyinen toimintamalli on mennyt jo naurettavuuksiin.”

Toisaalta myös huolta ja ymmärrystä tietosuojan merkityksestä oli havaittavissa joissakin vastauksissa.

”Tietosuoja on erittäin tärkeä asia ja siihen ei minusta suhtauduta riittäväällä vakavuudella vielä. Tieto ei kulje luotettavasti ja riittävästi sa-

lattuna tai suojattuna. Mielestäni vuotoja asian osalta tapahtuu aivan liian paljon ja toisaalta niistä tiedon saanti, jopa pyynnöstä, tuntuu olevan vaikeaa.”

Avoimen kysymyksen vastausten teemoittelulla yksittäiseksi kehittämiskohteeksi nousi omien kirjautumistunnusten saaminen potilastietojärjestelmään tilapäistyöntekijöille ja opiskelijoille.

”On äärimmäisen suuri miinus se, että joudun tosiaan avaamaan omilla tunnuksillani Mediatrin, jotta sijaiset pääsevät kirjaamaan.”

Lisäksi esiin nousi ajan vähyys nimenomaan kirjaamisen yhteydessä, mutta myös itsenäisen kouluttautumisen yhteydessä.

”...siihen ei pystyy täysin keskittymään ja/tai asiakkaat tarvii apua ja kurssi taas keskeytyy tai huomio menee koko ajan muualle (asiakkaisiin).

”työn ohella netissä suoritettavien kurssien tekemiseen kuluva aika aina pois asiakkailta ja näin ei saisi asia olla!”

Avoimen kysymyksen vastausten induktiivinen sisällönanalyysi toi siis kehittämiskohteena esiin potilastietojärjestelmän kirjautumistunnuksiin ja ajan rajallisuuden liittyvän problematiikan. Induktiivinen sisällönanalyysi kuitenkin nosti teemoittelua vahvemmin esiin organisoinnin ja tätä kautta osaamisen johtamisen.

8.2 Ryhmähaastattelun tulokset

Ryhmähaastattelun aluksi kysyttiin, onko tietosujoaosaaminen haastateltavien mielestä Rinnekodissa hyvällä tasolla, kuten kyselyn perusteella näytti olevan. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että ohjeistukset ovat selkeitä, mutta ohjeiden sisäistäminen on ongelma. Asiat ymmärretään teoriassa hyvin ja melko hyvin myös käytännössä, mutta aina teoriaa ei osata, muisteta tai ehditä soveltaa käytäntöön. Tietosujoaosaaminen on haastateltujen mukaan periaatteessa hyvällä tasolla, mutta kehittämistä tarvitaan teoriatiedon ja osaamisen siirtämisessä käytäntöön. Haastateltujen mukaan tarvittaisiin ehkä entistä enemmän

aikaa asioihin perehtymiseen ja intranetistä löytyvien koulutusten suorittamiseen.

Tietosuojaosaaminen tai -osaamattomuus arjessa herätti paljon keskustelua. Haastateltavat totesivat esimerkiksi sijaisille kerrottavan asiakkaiden tai henkilökunnan asioita, jotka eivät sijaiselle kuulu. Sijaiset taas saattavat kertoa toisten yksiköiden asiakkaiden tai henkilökunnan asioita eri yksiköiden hoitajille. Asiakkaalle tai asiakkaan ohjaajalle saatetaan puhua toisen asiakkaan asioista ja yksiköissä käyvät ulkopuoliset henkilöt, kuten fysioterapeutit, toimintaterapeutit tai kampaajat usein unohdetaan ulkopuolisiksi henkilöiksi ja heidän kuulensa puhutaan asiakkaan tai henkilökunnan asioista. Haastateltujen mukaan aina tulisi muistaa, että yksiköissä käyville ulkopuolisille henkilöille eivät asiakkaan tai henkilökunnan asiat kuulu. Fysioterapeutti, kampaaja tai pitkäaikainen sijainen saattavat olla tavallaan tuttuja, jos he ovat esimerkiksi käyneet yksikössä vuosia, mutta tuttuudesta huolimatta ulkopuolinen henkilö tulisi pystyä rajaamaan hänelle kuulumattomien tietojen ulkopuolelle. Joskus voidaan toki olla esimerkiksi eri tilassa, mutta tilat ovat usein rajalliset ja puheen mahdollinen kuuluminen viereiseen huoneeseen unohdetaan.

Tilahaaste onkin yksi huomionarvoinen kehittämiskohde haastateltujen mukaan. Usein tilat ovat niin rajalliset, että puhe helposti kuuluu esimerkiksi viereiseen huoneeseen. Asiakkaat monesti kuulevat esimerkiksi suullisen raportoinnin, vaikka ei pitäisi ja tämä unohdetaan raportille ryhdyttäessä. Haastatellut peräänkuuluttavat jonkinlaista henkilökunnan ”tapakasvatusta”, että opittaisiin olemaan hölöttämättä kaikkien kuullen toisten tietoja. Olisi tärkeää muistaa mistä asioista voidaan puhua, olipa ketä tahansa kuulemassa ja mistä asioista ei voida puhua ulkopuolisten läsnä ollessa ja ketkä kaikki ovat ulkopuolisia. Haastateltujen mukaan itse asiat eivät välttämättä ole aina mitään kovin vakavia asioita, mutta että muistettaisiin periaate siitä, että kenenkään yksityisasiat eivät kuulu muille. Tärkeäksi koettiin muistaa myös, vaikka asiakas ei ymmärtäisi jotain asiaa, niin periaatteessa hänellekään ei voi puhua toisten asioista, sillä myös ymmärtämätön voi levittää tietoa tahattomasti.

Haastateltavien mukaan yhteydenpito esimerkiksi koulun kanssa on myös alituisen kasvava ongelma. Keskustelussa pohdittiin, mitä kaikkea tietoa koulun suuntaan voi kertoa ja mikä tieto ei kuulu koululle. Asiakkaan ja koulun välisen tiedotuksen tulee toteutua vanhempien kautta, eikä se ole täysin selvää kaikille.

Kehittämiskohteena haastattelussa nousi esiin myös työasemien sulkeminen tai niiltä uloskirjautuminen. Joissakin yksiköissä tietokoneet jäävät auki, ja asiakas-tietoja ja henkilöstön tietoja voi päästä lukemaan joku ulkopuolinen henkilö. Joissakin toisissa yksiköissä haastateltujen mukaan kuitenkin muistetaan hyvin kirjautua koneelta ulos tai lukita kone. Tietokoneilta ulos kirjautumisessa tai tietokoneen lukitsemisessa näyttää siis olevan erittäin suuria yksikkö- ja henkilökohtaisia eroja.

Haastateltujen mukaan sijaisten toteuttama kirjaaminen koetaan erittäin suureksi ongelmaksi ja kehittämiskohteeksi. Tänä päivänä sijaiset kirjaavat paperille ja joku vakituinen kirjaa tiedon paperilta potilastietojärjestelmään, mikä on kokonaisuutta ajatellen varsin kustannustehotonta toimintaa. Haastateltujen mukaan on suorastaan ajan haaskausta tehdä sama työ kahteen kertaan siirrettäessä sijaisen kirjaus manuaalisesti potilastietojärjestelmään. Sijaisen kirjoittama paperi voidaan myös skannata ja liittää asiakkaan tietoihin. Haastattelussa tulee esiin, että edellä kuvatuilla menetelmillä toimittaessa haittapuolena on myös se, että oleellinen tieto jää siirtymättä. Olisi hyvä, jos sijaisilla olisi omat tunnukset, jolloin sijaiset pääsisivät itse kirjaamaan asiat suoraan potilastietojärjestelmään.

Ryhmähaastattelussa nousi esiin myös henkilökunnan oma vastuu kehittymisestä, todettiin jokaisen olevan myös henkilökohtaisesti vastuussa tekemisistään ja osaamisensa kehittämisestä. Henkilöstö säilyttää toisinaan ehkä liikaa vastuuta johtajan harteille osaamisestaan ja odotetaan että kaikki tulee ”valmiiksi pureskeltuna” eteen, eikä itse vaivauduta ottamaan asioista selvää. Haastateltujen mukaan palveluyksikön johtaja ei ole mikään kävelevä tietopankki, henkilöstön on osattava myös itse huomioida ja ottaa asioita selville esimerkiksi työryhmänä. Intranetistä löytyvä tukimateriaali on haastateltavien mukaan monipuolista ja hyvää, mitä henkilöstön tulisi hyödyntää entistä aktiivisemmin.

8.3 Yhteenveto tietosuojaosaamisen kehittämiskohteista ja menetelmistä

Ensimmäisenä tutkimustehtävänä oli selvittää, millainen on työntekijöiden tietosuojaan ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvän osaamisen nykytila.

Sekä kyselyn että haastattelun tulosten perusteella valtaosalla henkilökunnasta näyttää olevan tietosuojaan ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvä osaaminen melko hyvin hallinnassa, varsinkin teorian tasolla osaamista näyttää olevan. Tietosuojan toteutumista myös pidettiin erittäin tärkeänä asiana ja vapaaehtoiseen työajalla järjestettävään lisäkoulutukseen osallistuttaisiin mielellään. Esihenkilöltä saatava tuki tietosuoja-asioihin liittyen koettiin pääosin riittäväksi, vaikkakin haastattelussa peräänkuulutettiin henkilöstön omaa aktiivisuutta ja itseohjautuvuutta tiedonhankinnassa. Organisaation tietosuojaohjeistuksia pidettiin pääosin hyvinä ja selkeinä.

Toisena tutkimustehtävänä oli selvittää, mitkä ovat tietosuojaosaamisen keskeiset kehittämiskohteet. Kokonaisuutta tarkasteltaessa suurimman ongelman vaikuttaa muodostavan olemassa olevan teorian tiedon siirtäminen ja soveltaminen käytäntöön. Vaikka tietoa on, sitä ei osata, muisteta tai ehditä hyödyntämään arjessa. Selkeimmäksi kehittämiskohteeksi nousi yksikköön räätälöidyn täsmäkoulutuksen puuttuminen. Lisäksi tietosuoja-asioihin perehtymiseen ja oikein toimimiseen käytettävissä olevan ajan vähäisyys sekä omien kirjautumistunnusten saaminen potilastietojärjestelmään tilapäistyöntekijöille ja opiskelijoille nousivat vahvasti esiin. Erityisten henkilötietojen tunnistamiseen tarvittaisiin lisää osaamista, samoin sähköpostin lähettämiseen salattuna.

Vastaajista 55 % (n=180) koki kyselyn loppupuolella esiintyneessä kohdassa mahdollisesti tarvitsevansa lisää tietoa tietosuojaan liittyvistä asioista. Saman kyselyn alkupuolella esiintyneessä kohdassa taas 11 % (n=180) vastaajista koki että heillä ei ole riittävästi tietoa tietosuoja-asioista. Samassa kohdassa kyselyn loppupuolella 29 % (n=180) vastaajista ei juurikaan kokenut tarvitsevansa lisää tietoa kyseisistä asioista. Kyselyn alkupuolella esiintyneessä kohdassa 70 % (n=180) vastaajista oli sitä mieltä, että heillä on riittävästi tai lähes riittävästi tie-

toa tietosuojaan liittyvistä asioista. Vastaajien mielipide omasta osaamisesta siis muuttui kyselyn aikana.

Ryhmähaastattelussa nousi voimakkaasti esiin yksilötason itseohjautuvuuden suotavuus. Induktiivinen sisällönanalyysi taas nosti vahvoina kokonaisuuksina esiin osaamisen johtamisen ja koulutuksen. Kaikki kehittämiskohteet kulminoituivat tavalla tai toisella kuhunkin yksikköön räätälöityyn koulutukseen ja ajan rajallisuuteen liittyvään problematiikkaan. Tarvitaan täsmäohjeita juuri omaan yksikköön ja entistä enemmän aikaa asioihin perehtymiseen ja intranetistä löytyvien koulutusten suorittamiseen. Selkein monitahoinen kehittämiskohde, johon toivottavasti myös tällä opinnäytetyöllä pystytään vaikuttamaan kohentavasti, näyttää olevan teorian tiedon soveltaminen käytäntöön ja sen siirtäminen osaksi arjen toimintaa.

Kolmantena tutkimustehtävänä oli selvittää, millaisia osaamisen kehittämismenetelmien tulisi olla, jotta ne palvelisivat optimaalisesti koko henkilöstöä. Annetuista vaihtoehdoista suurimman suosion saavutti omaan työyksikköön tuotava tarpeeseen perustuva täsmäkoulutus. Toiseksi toivotuin kehittämismenetelmä oli henkilöstölle suunnattu yhteinen koulutustilaisuus ja kolmanneksi eniten toivottiin oman esimiehen toteuttamaa lähiohjausta omassa työyksikössä. Koulutuksen sisältöön vastauksissa toivottiin muun muassa tapausesimerkkejä ja selkokielen käyttöä.

8.4 Tietosuojan tarkistuslista

Kyselyn ja haastattelun tulosten, tietosuojatyöryhmän ideoiden ja tietosuojakävelyistä kertyneiden havaintojen ja muistiinpanojen siivittämänä muotoutui tietosuojan tarkistuslista (liite 13). Tarkistuslistan tarkoituksena on toimia ensisijaisesti yksikönjohtajan työvälineenä, muistilistana ja tietosuojakävelyn runkona. Tarkistuslista sisältää kolme näkökulmaa, johtamisen näkökulman, henkilöstön näkökulman ja toimintaympäristön näkökulman. Erilaiset näkökulmat tarkistuslistaan on määritelty tietosuojatyöryhmän tuella tutkimustuloksiin ja tietosuojakävelyistä kertyneisiin havaintoihin nojaten. Johtamisen ja henkilöstön näkö-

kulmien tarpeellisuus kumpuaa suoraan kyselyn tuloksista ja ympäristön näkökulma nousi tärkeäksi erityisesti tietosuojakävelyillä tapahtuneen observoinnin myötä.

Palveluyksiköiden johtajille suunnattu tietosuojaan tarkistuslista on tämän opinäytetyön konkreettinen tuotos. Tarkistuslistaa voidaan hyödyntää tutkimuksessa toivottujen toimintayksiköihin suuntautuvien täsmäohjausten runkona, mikäli tällaisia päädytään jossain vaiheessa toteuttamaan. Konkreettisia toimintayksiköihin suuntautuvia täsmäohjauksia ei kuitenkaan tällä hetkellä lähdetä toteuttamaan. Toimintayksiköitä Rinnekodilla on nykyisellään n. 80 kappaletta ja kaikkiin näihin jalkautuminen esi- ja jälkivalmisteluineen ja matkoineen ei ole talouden näkökulmasta kannattavaa eikä tietosuojaosaamisen näkökulmasta tarpeellista, sillä mitään todella hälyttäviä tai laajamittaisia puutteita tietosuojaosaamisesta ei paljastunut tämän tutkimuksen puitteissa. Hyödyntämällä tällä opinäytetyöllä tuotettua tarkistuslistaa yksikönjohtajien osaamisen johtamisen apuna, päästäneen kuitenkin lopulta toivotunlaiseen positiiviseen lopputulokseen arjen tietosuojaosaamisen kehittämisen saralla.

Palveluyksikön johtaja voi hyödyntää tietosuojaan tarkistuslistaa omassa yksikössään tapahtuvan tietosuojakävelyn runkona. Tietosuojakävely ja tarkistuslista toimivat helposti ja minimaalisin resurssein toteutettavina matalan kynnyksen ohjausmalleina ja palveluyksikön johtajan työkaluina yksikön tietosuojaosaamisen kehittämisessä. Tietosuojakävelyn toteuttaa ensisijaisesti palveluyksikön johtaja. Mikäli palveluyksikön johtaja kokee tarvitsevänsä tarkistuslistaa vahvempaa tukea tietosuojakävelyn tulokselliseen toteuttamiseen, hän voi pyytää tarvittaessa kävelylle mukaan esimerkiksi tietosuojatyöryhmän jäsenen, tietosuojavastaavan tai kehittämispäällikön. Tukea tietosuojakävelyn tuki voi pyytää myös yksikön henkilöstö kokiessaan yksikönjohtajan toteuttaman tietosuojakävelyn riittämättömäksi osaamisen tukitoimeksi.

Tarkistuslistan valmistuttua organisaation tietosuojavastaava otti ystävällisesti listan testattavakseen Helsingin Diakonissalaitoksen toiseen toimialaan suuntautuneeseen etätietosuojakävelyn. Testauksesta saatu palaute oli positiivista. Tarkistuslista oli koettu testaajien näkökulmasta etäkäyttöön soveltuvaksi ja tie-

tosuojakävelyn kohteena olleen yksikön esihenkilö oli kokenut konseptin toimivaksi. Etätietosuojakävelyn negatiivisena puolena paikan päällä toteutettavaan tietosuojakävelyyh verrattuna nähtiin havainnoinnin mahdottomuus, tarkentavat kysymykset olivat kuitenkin toimineet osaltaan havainnoinnin korvaavana menetelmänä. Tarkistuslista tullaan jalkauttamaan vuonna 2021 ja sitä hyödynnetään Rinnekodilla sekä mahdollisesti myös Helsingin Diakonissalaitoksen muilla toimialoilla.

9 Pohdinta

9.1 Tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Rinnekodin henkilöstön tietosuojasaamista vastaamaan lain vaatimuksia aikaisempaa kokonaisvaltaisemmin. Tehtävänä oli kartoittaa Rinnekodin henkilöstön oma näkemys tietosuojasaamisen nykytilasta ja selvittää, miten tietosuojasaamista tulisi edistää sekä suunnitella saadun tiedon pohjalta toivotunlainen ohjausmalli. Tällä opinnäytetyöllä saatiin aikaiseksi tietosuojasaamisen jatkuvaan kehittämiseen soveltuva työkalu, tietosuojan tarkistuslista, helpottamaan ja konkretisoimaan tietosuojasaamisen johtamista ja kehittämistä toimintayksiköiden arjessa.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (2016/679) ja tietosuojalaki (2018/1050) ovat voimaan astuessaan herättäneet paljon tietosuojaan liittyvää keskustelua. Tietosuoja on jouduttu pohtimaan niin Rinnekodissa kuin varmasti likimain kaikissa sekä yksityisen että julkisen sektorin organisaatioissa, suurista kansainvälisistä yrityksistä aina paikallisiin pienyrityksiin ja jopa kolmannen sektorin toimijoihin saakka toimialasta riippumatta. Laki- ja asetusuudistuksesta virinnyt keskustelu sinällään on pelkästään hyvä asia, sillä tietosuoja on jokaisen ihmisen perusoikeus. Tietosuoja koskettaa monin eri tavoin meistä jokaista ja se on monitahoisempi kokonaisuus kuin usein huomataan edes ajatella.

Tässä opinnäytetyössä ilmeni, että tietosuojan toteutumista pidetään Rinnekodissa pääsääntöisesti tärkeänä asiana. Samansuuntaisista tuloksista raportoi myös Nykänen (2011, 254-265) tietoturvakoulutuksen vaikuttavuuden arviointia yksilön ja organisaation tietoturvakäyttäytymiseen käsittelevässä väitöstudiumuksessaan. Henkilöstön keskuudessa vaikuttaa olevan teoretietoa ja taitoakin oikein toimimiseen löytyy. Perusasiat hallitaan melko hyvin, mutta erityistapaukset vaativat lisäohjeita tai konsultointia. Toisinaan ajan puute hankaloittaa oikein toimimista arjessa ja toisinaan myös toimitilat luovat haasteita oikein toimimiselle. Henkilöstö näyttää osaavan etsiä melko hyvin tarvitsemaansa tietoa esimerkiksi intranetistä, josta löytyykin erittäin selkeitä ohjeita. Osaamista tietosuojan toteuttamiseen vaikuttaa siis olevan olemassa, mutta aina löytyy myös parannettavaa. Suurimpana ongelmana näyttää olevan se, että osaaminen ei siirry käytäntöön. Sydänmaanlakka (2009, 63-64) onkin todennut varsin osuvasti, ettei osaaminen ole ainoastaan tietoa, vaan myös taitoa viedä tieto käytäntöön ja kyetä soveltamaan sitä.

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa oli hieman ristiriitaista vaikkakin erittäin mielenkiintoista havaita, että kyselyn alkupuolella vastaajista 11 % (n=180) koki, ettei heillä ole riittävästi tietoa tietosuoja-asioista ja 70 % (n=180) vastaajista mielestään hallitsi kyseiset tiedot. Saman kyselyn lopussa 55 % (n=180) vastaajista oli sitä mieltä, että mahdollisesti tarvitsee lisätietoa kyseisistä asioista ja vain 29 % (n=180) vastaajista koki hallitsevansa kyseiset tiedot. Vääjäämättä herää kysymys, herättikö kysely pohtimaan omaa osaamista entistä tarkemmin tai avasiko se tavallaan silmät huomaamaan, että kehitettävää omissa tiedoissa mahdollisesti saattaisikin olla.

Toinen mielenkiintoinen havainto haastattelun osalta liittyi tarpeeseen saada kirjautumistunnukset sijaisille potilastietojärjestelmään. Yksikönjohtajista koostuneen ryhmän haastattelussa keskusteltiin paljon omien kirjautumistunnusten puuttumisesta sijaisilta. Keskustelussa ei missään vaiheessa tullut esiin, että omien kirjautumistunnusten saaminen pitkäaikaisille sijaisille on jo tätä nykyä mahdollista. Opiskelijoille tunnuksia ei ole tätä nykyä annettu, sillä opiskelijan kirjaus on ohjaajan vastuulla ja ohjaajan tulee tarkistaa opiskelijan kirjaus (Sipponen 2020). Palveluyksikön johtaja pystyy hakemaan tarvittaessa sijaiselle

kirjautumistunnukset potilastietojärjestelmään. Herää kysymys: Onko tiedonkulku palveluyksiköiden johtajien suuntaan ollut tämän asian suhteen optimaalista?

Vähäisenä mutta kuitenkin huomionarvoisena esiin nousseena kehittämiskohdeena lienee syytä mainita erityisten henkilötietojen tunnistaminen, joita 13 % (n=180) vastanneista ei tunnistanut ja 11 % (n=180) ei osannut sanoa tietääkö, mitä tietoja tarkoitetaan puhuttaessa erityisistä henkilötiedoista. Erityiset henkilötiedot ovat tärkeitä tunnistaa aina, mutta etenkin toimittaessa monikulttuurisessa ympäristössä ja kehitysvammaisten asiakkaiden parissa. EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen (2016/679) mukaan erityisiin henkilötietoihin luetaan muun muassa rotu tai etninen alkuperä, uskonnollinen vakaumus, terveyttä koskevat tiedot sekä geneettiset ja biometriset tiedot ja lähtökohtaisesti näiden tietojen käsittely on kiellettyä. Mikäli erityisiä henkilötietoja kuitenkin joudutaan käsittelemään, tulee tietoja suojella erityisen tarkasti. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679; Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019a.) Näin ollen erityiset henkilötiedot ovat erittäin tärkeitä tunnistaa.

Toinen vähäinen mutta kuitenkin merkille pantava kehittämiskohde on salatun sähköpostin lähettäminen, jota 14 % (n=180) vastanneista ei osannut tehdä. Tietosuojavaltuutetun toimiston (2020) mukaan tietoturvasta puhuttaessa tarkoitetaan muun muassa teknisiä tai organisatorisia toimenpiteitä, joilla taataan rekisteröidyn oikeuksien toteutuminen, luottamuksellisuus ja tiedon eheys. Tietoturvan tarkoituksena on tietoaaineistojen ja tietojärjestelmien suojaaminen tiedon säilyttämisen ja siirtämisen aikana. Voitaneen siis pohtia, pystyvätkö tietoturva-toimenpiteet suojaamaan tietoaaineistoja niiden siirtämisen aikana riittävällä laajuudella, mikäli kaikki tietoja käsittelevät eivät osaa lähettää sähköpostia salattuna.

Ehkäpä maininnan ansaitsevat myös esiin nousseet toiveet paikasta, johon voisi lähettää kysymyksiä tietosuojan tiimoilta ja tieto sanktioista. Organisaation intranetistä löytyy osoite johon tietosuojaan liittyviä kysymyksiä voi lähettää (tietosuoja@hdl.fi) (Sipponen 2020). Tästä palvelusta lienee hyvä tiedottaa henkilökuntaa entistä aktiivisemmin, jotta palvelu tavoittaisi kaikki sitä tarvitsevat. Myös Viitala (2013, 206) on korostanut juuri organisaation sisäisen viestintä-

nän merkitystä. Sanktioista lisätietoa löytyy Rinnekodin Tietosuoja- ja tietoturvan käsikirjan liitteistä (Sipponen 2020).

Positiivista oli kuitenkin todeta, että Rinnekodin henkilöstöllä on runsaasti halukkuutta osallistua työnantajan järjestämään vapaaehtoiseen työajalla järjestettävään tietosuojakoulutukseen. Myös Nykäsen (2011, 254 - 265) mukaan useimmilla henkilöillä on positiivinen asenne tietoturvatointia kohtaan, he ovat motivoituneita ja tietoturvakoulutus koetaan pääsääntöisesti positiivisena asiana. Motivaatiota tietosuojan toteutumisesta huolehtimiseen lisää luonnollisesti sen tärkeäksi kokeminen. Myös Häkämiehen (2020) ja Ehtamon (2020) mukaan motivaatio on edellytys oppimiselle. Ihmisellä itsellään on oltava halu ja kyky omaksua uusia asioita ja koulutuksiin osallistumisen halun tulee lähteä ihmisestä itsestään. Pyrittäessä muuttamaan yksilön tietoturvakäyttäytymistä yksilöä tulee kuitenkin ohjata itsensä johtamiseen ja moraalisen vastuun kantamiseen omasta toiminnasta, kuten Nykänenkin (2011, 254-265) toteaa väitöstitkimyksessään.

Tietosuojan tärkeäksi kokemista lisännee tietosuojan pohtiminen omasta näkökulmasta ja omien henkilötietojen tai oman läheisen henkilötietojen näkökulmasta. Myös Nykäsen (2011, 254 - 265) mukaan asiayhteydet on järkevää liittää laajempaan kokonaisuuteen ja näin muodostaa ohjattavalle konkreettinen kuva tietoturvallisen toiminnan syy ja seuraus suhteesta. Tällöin yksilö pystyy soveltamaan ohjausta myös muualla kuin työssä ja ohjaus hyödyttää oppijaa myös henkilökohtaisesta näkökulmasta. Oppija on todennäköisesti motivoituneempi oppimaan, mikäli opitusta asiasta koituu myös henkilökohtaista etua.

Tutkimus toi esiin myös käänteisen puolen, sillä jotkut vastaajista kokivat tietosuojan liian tiukaksi. Tietosuojan liian tiukkana pitäminen saattaa heikentää tietosuojan toteutumisesta huolehtimista. Koettaessa tietosuoja liian tiukaksi lienee hyvä pohtia tietosuoja omasta tai läheisen näkökulmasta ja tutustua esimerkiksi Psykoterapiakeskus Vastaamon tapaukseen. Vastaamo joutui taannoin mittavan tietomurron ja kiristyksen uhriksi. Median mukaan Vastaamolta on muun muassa vaadittu noin 400 000 euron edestä virtuaalivaluutua ja Vastaamon asiakkaat ovat saaneet kiristysviestejä. (MTV uutiset 2020.)

Henkilöstön olisi hyvä muistaa tietosuojaan olevan jokaisen ihmisen perusoikeus ja jokaisella on oikeus yksityisyyteen ja yksityiselämän suojaan. Henkilöstön on myös muistettava, että toisen ihmisen henkilötietojen käsittelyn tulee aina perustua kyseisen henkilön suostumukseen tai sille on löydyttävä muu lainsäädännöllinen peruste. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019b). Toisaalta on ilahduttavaa havaita, että henkilöstön keskuudessa näyttää olevan myös ymmärrystä ja huoltakin tietosuojaan merkityksestä ja asian tärkeydestä.

Henkilöstön ymmärrystä tietosuojaan merkityksestä olisi hyvä pystyä lisäämään. Kaikille tulisi olla selvää, että tietosuojaohjeistukset ovat laki- ja asetusperustaisia, eivätkä suinkaan organisaation oma hierarkkinen ja kapeakatseinen toimintatapa. Järviön (2018, 26) mukaan valveutuneisuus ja organisaation myönteinen suhtautuminen ovat yhteydessä myönteiseen tietoturva-asenteeseen. Näin ollen yksilön asenteeseen voidaan, ja kannattaa pyrkiä vaikuttamaan lisäämällä yksilön valveutuneisuutta tietoturvaohjeistuksin ja koulutuksin. Ehkäpä myös tiedonkulkuun olisi syytä kiinnittää huomiota koko organisaatiossa, eikä ainoastaan organisaation näkökulmasta vaan myös tiedon vastaanottajan näkökulmasta.

Tutkimuksen mukaan Rinnekodissa kaivataan tietosuojaosaamisen kehittämisen tueksi omaan toimintayksikköön tuotavaa kohdennettua selkokielistä täsmäohjausta sekä aikaa ohjeisiin perehtymiseen ja oikein toimimiseen. Kohdennettu täsmäohjaus kuulostaa hyvältä menetelmältä, mutta riittääkö se sittenkään jalkauttamaan olemassa olevan osaamisen osaksi jokapäiväistä toimintaa. Pelkkä selkokielineen täsmäohjaus tuskin riittää, elleivät tähän mennessä tarjolla olleet koulutuksetkaan ole riittäneet. Ohjauksen tuki tulee olla selkokielistä ja kohdennettua, mutta sen tulee olla myös henkilöstöä osallistavaa, vastuuttavaa ja tavoitteellista, jotta se olisi myös motivoivaa.

Myös Nykäsen (2011, 254-265) mukaan pyrittäessä muuttamaan yksilön tietoturvakäyttäytymistä, tulee yksilöä ohjata itsensä johtamiseen ja moraalisen vastuun kantamiseen omasta toiminnasta. Häkämies (2020) ja Ehtamo (2020) puolestaan toteavat oppimisen olevan parhaimmillaan ollessaan luonteva osa työtä ja kun sisältöä voi hyödyntää suoraan omassa työssä. Heidän mukaan nykyään

keskitytään liikaa koulutuspäivien määrään vuodessa. Tärkeämpää olisi keskittyä siihen, miten osaamista vahvistetaan.

Yksikkökohtaisessa tietosuoja-asioihin perehtymisessä ja organisaation sisäisiä tietosuojakoulutuksia suoritettaessa olisikin ehkä edullista hyödyntää pari- tai pienryhmätyöskentelyä, jotta haasteellinen tietosuojatermistö ei muodostuisi kynnyksysymykseksi, vaan yhdessä pohtien asioiden sisäistäminen helpottuisi ja tietosuojakoulutuksista jäisi konkreettisempia työkaluja käytäntöön sovellettavaksi. Myös Aarnikoivun (2013, 189-190) mukaan välillä on hyvä pohtia käytössä olevia toimintatapoja ja kyseenalaistaa sekä tarvittaessa ryhtyä kehittämään niitä entistä tehokkaammiksi.

9.2 Tietosuojan tarkistuslista

Tämän opinnäytetyön tuotos tietosuojan tarkistuslista, vastaa ainakin osittain tutkimuksessa esiin noussutta toivotunlaista osaamisen kehittämismenetelmää. Toivotuimmaksi osaamisen kehittämismenetelmäksi tehdyssä kyselyssä nousi omaan yksikköön tuotava täsmäohjaus. Tietosuojan tarkistuslistan avulla pystyttäisiin tekemään kuhunkin yksikköön suuntautuva täsmäohjaus, mutta ohjauksia ei ainakaan tässä vaiheessa lähdetä laajamittaisesti toteuttamaan. Tarkistuslista kuitenkin tullaan liittämään Rinnekodin tietosuojaohjeisiin, ja sitä aletaan jalkauttaa Rinnekodin toimintayksiköihin kuluvana vuonna Rinnekodin tietosuoja-työryhmän toimesta.

Tarkistuslistan jalkauttamisessa tavoitteena on, että palveluyksiköiden johtajat suorittaisivat henkilökuntansa kanssa omassa yksikössään tietosuojakävelyn tarkistuslistaa hyödyntäen. Tarkistuslistaa hyödyntämällä pystytään toteuttamaan osaamisen johtamista ja näin ylläpitämään ja lisäämään työntekijöiden taitoja ja osaamista, jota myös Viitala ja Jylhä (2019, 208-209) sekä Viitala (2013, 170) ovat pitäneet tärkeänä. Tarkistuslistan avulla voidaan toteuttaa juuri toivotunlaista täsmäohjausta omassa yksikössä varsin vaatimattomin resurssein.

Mikäli yksikön johtaja tai henkilökunta kokee tarkistuslistan avulla tehdyn tietosuojakävelyn kuitenkin riittämättömäksi tietosuojaosaamisen kehittämistoimenpiteeksi, voivat he kutsua tietosuojavastaavan, kehittämisspäällikön tai jonkun muun tietosuojatyöryhmän jäsenen suorittamaan tietosuojakävelyn kanssaan. Mäkelän (2014, 46-69, 74) ja Ruonalan (2011, 49-53) mukaan myös hoitotyön johtajilla on henkilöstön osaamiseen ja tietoturvakäytänteisiin liittyen puutteita tiedoissaan. On siis hyvä muistaa, että myös palveluyksikön johtaja saattaa tarvita osaamisen johtamisen tueksi henkilöstöammattilaisen konsultointia, kuten Viitala (2013, 185) toteaa.

Tietosuojan tarkistuslistaa voidaan siis hyödyntää tietosuojaosaamisen johtamisen prosessin tukena. Tarkistuslista helpottaa tunnistamaan osaamistarpeen ja arvioimaan osaamisen nykytilaa sekä asettamaan tavoitteet. Käytettäessä yksikön johtajan tietosuojan tarkistuslistaa tietosuojakävelyn runkona, toimii se henkilöstöä osallistavana, vastuuttavana, tavoitteellisena ja toivon mukaan myös motivoivana täsmäohjauksen välineenä.

Tietosuojakävelyllä asiat konkretisoituvat omaan toimintaan ja toimintaympäristöön ja konkretisoituessaan sisäistyvät osaksi jokapäiväistä toimintaa. Myös Nykäsen (2011, 254 – 265) mukaan ohjattavalle muodostuu näin keinoin konkreettisempi kuva toiminnan syy ja seuraus-suhteesta. Tarkistuslista auttaa yksiköiden johtajia organisoimaan tietosuojaan liittyviä toimintoja entistä tehokkaammiksi prosesseiksi ja auttaa heitä johtamaan osaamista entistä taidokkaammin. Töiden oikeanlainen organisointi auttaa hallitsemaan ajan käyttöä työssä ja usein tähän organisointiin tarvitaan yksikön johtajan tukea ja taidokasta osaamisen johtamista.

Toivon tarkistuslistan löytävän paikkansa yksikönjohtajan työkalupakista jatkuvan tietosuojaosaamisen kehittämisen välineenä, sillä jatkuva oppiminen ja toimet taitojen ja tietojen uudistamiseksi työuran aikana ovat myös Häkämiehen (2020) ja Ehtamon (2020) mukaan tärkeitä. Samoin toivon tarkistuslistan pohjalta suoritettun tietosuojakävelyn konkretisoivan tietosuoja-asioita henkilöstölle niin, että osaaminen siirtyy käytäntöön ja motivaatio tietosuojan vaalimiseen kasvaa.

Jos tämä työ onnistuu tuottamaan toivotunlaisia tuloksia, työtä voidaan hyödyntää myös tulevaisuudessa jatkuvan kehittämisen mallina, sekä suunniteltaessa ja toteutettaessa tietosuojaohjausta esimerkiksi uusille työntekijöille ja kesätyöntekijöille. Tietosuojan tarkistuslistaa hyödyntäen ohjausta voi toteuttaa myös Rinnekodissa työssä oppimistaan suorittaville sosiaali- ja terveydenhuollon opiskelijoille, joko ryhmäohjauksena keskitetysti tai opiskelijan oman ohjaajan toimesta harjoitteluyksikössä.

9.3 Luotettavuus ja eettisyys

Haluttaessa tieteellisestä tutkimuksesta luotettavaa, eettisesti hyväksyttävää ja tuloksista uskottavia, on tutkimus tehtävä hyvän tieteellisen käytännön edellyttämin keinoin. Keskeisinä lähtökohtina tutkimusetiikan näkökulmasta voidaan pitää muun muassa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä sekä tulosten arvioinnissa. Muiden tutkijoiden saavutukset huomioiden kunnioittavasti ja viitataan niihin asianmukaisesti. Tutkimuksen tuloksia julkaisessa toteutetaan tieteellisen tiedon julkaisemiselle luonteenomaista avoimuutta ja tarvittavien tutkimuslupien tulee olla kunnossa. Tutkija itse on ensisijaisesti vastuullinen hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta. (Tutkimustieteellinen neuvottelukunta 2012.)

Tieteelliselle tiedolle keskeistä on tutkimusmenetelmien, tutkimusprosessin ja tutkimustulosten luotettavuus. Määrällisen tutkimuksen luotettavuudesta puhuttaessa keskeisiä käsitteitä ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetti eli luotettavuus liittyy tutkimusasetelman ja mittarien toimivuuteen. Validiteetti eli pätevyys liittyy siihen, että tutkimuksessa mitataan juuri sitä, mitä sillä on tarkoitus mitata. (Toikko & Rantanen 2009, 121-122.) Tämän opinnäytetyön luotettavuutta lisää useiden erilaisten tutkimusmenetelmien käyttö samassa tutkimuksessa. Tällöin puhutaan triangulaatiosta. (Hirsjärvi ym. 2009, 233.) Kyselyn luotettavuutta tukee se, että lomakkeen testauksesta ei saatu negatiivista kritiikkiä kysymysten virhetulkintamahdollisuudesta ja tutkimus tehtiin kokonaistutkimuksena, vaikka perusjoukko oli melko suuri (1 000 henkilöä). Kokonaisotantana teh-

dyn kyselyn vastausprosentti (n=180 /1 000) oli kohtuullinen. Vastausprosentti oli jopa odotettua suurempi ja otosta voitaneen pitää edustavana. (Heikkilä 2014.)

Laadullisen tutkimuksen yhteydessä puhutaan usein vakuuttavuudesta. Vakuuttavuudella tarkoitetaan tiedeyhteisön vakuuttamista tuomalla tutkimusta koskevat valinnat ja tulkinnat näkyviksi. Aineisto ja aineistoon perustuva argumentaatio tulee esittää mahdollisimman avoimesti. Tällä keinoin voidaan vakuuttua tutkimuksen pätevydestä. (Toikko & Rantanen 2009, 122-124.) Tämän tutkimuksen vakuuttavuutta tukee se, että tutkimuksen laadullisen aineiston analysointi on esitetty avoimesti, vaikkakin aineistosta on jätetty julkaisematta pieni osa eettisiin syihin vedoten. Toisena tutkimusmenetelmänä käytetyn haastattelun tulokset olivat varsin samansuuntaisia kyselyn tulosten kanssa. Erilaisten tutkimusmenetelmien tuottamat samansuuntaiset tulokset lisäävät luonnollisesti tutkimuksen vakuuttavuutta (Heikkilä 2014).

Käyttökelpoisuus taas liitetään kehittämistoiminnan luotettavuuteen. Käyttökelpoisuudella tarkoitetaan kehittämisprosessilla tuotettujen tulosten hyödynnettävyyttä. Kehittämisprosessissa syntyvän tiedon tulee olla hyödyllistä totuudenmukaisuuden lisäksi. (Toikko & Rantanen 2009, 125-126.) Tämän opinnäytetyön kehittämistoiminnan luotettavuutta lisää se, että työn tuotos eli tietosuojaan tarkistuslista jalkautetaan ainakin Rinnekodin, mutta mahdollisesti myös koko Helsingin Diakonissalaitoksen rinnakkaisten toimialojen toimintayksiköihin. Tarkistuslistan jalkauttaminen on sisällytetty muun muassa Rinnekodin tietosuoja-työryhmän vuoden 2021 toimintasuunnitelmaan ja tarkistuslista tullaan liittämään osaksi Rinnekodin tietosuojaohjeistusta vuonna 2021. Lisäksi koko kehittämisprosessista saatu palaute on ollut pelkästään positiivista ja se on koettu tarpeelliseksi ja hyödylliseksi.

Eettisyyttä pohdittaessa tämän opinnäytetyön kohdalla tullaan väistämättä sen dilemman eteen, että tutkija mahdollisesti tuntee osan kyselyyn vastanneista, haastatelluista sekä tietosuojakävelyihin osallistuneista henkilöistä ja on tavanut ja tulee tapaamaan heitä työssään ajoittain. Tutkittavien joukko on kuitenkin

niin suuri ja kysymykset aseteltu niin, ettei ketään tai mitään yksikköä periaatteessa voi vastauksien perusteella tunnistaa.

Vastaaminen Webropol-kyselyyn on katsottu suostumukseksi vastauksien käyttämiseen tämän opinnäytetyön aineistona. Eettisistä syistä Webropol-kyselyn vastauksien ristiintaulukoinnista pidättäytyttiin alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen, jotta ei jouduttaisi tilanteeseen, missä vastaukset olisivat millään keinoin yhdistettävissä esimerkiksi johonkin toimintayksikköön tai ikäryhmään. Ristiintaulukointi toki olisi ehkä lisännyt hieman tutkimuksen luotettavuutta, mutta tässä tapauksessa vastaajien ehdotonta anonymiteettiä pidettiin tärkeämpänä (Heikkilä 2014). Haastatteluissa tutkija on vaitiolovelvollinen ja haastateltavat ovat saaneet haastattelun aluksi allekirjoitettavakseen suostumuskirjeen, jolla ovat antaneet suostumuksen vastausten käyttämiseen tämän opinnäytetyön aineistoksi.

Tietosuojatyöryhmän jäsenten suostumus yhteistyöhön on katsottu suostumukseksi osallistua tämän opinnäytetyön valmiiksi saattamiseen. Tietosuojakävelyistä ei kerätty suostumuksia, sillä niistä ei kirjoitettu varsinaista raporttia. Tietosuojakävelyitä kuitenkin päätettiin hyödyntää tämän opinnäytetyön osallistavassa osuudessa leaning cafe -työpajojen väistämättömän peruuntumisen johdosta. Tietosuojakävelyistä kertyneitä ideoita käytettiin hyödyksi tämän opinnäytetyön tuotoksen, palveluyksikön johtajalle suunnatun tietosuojan tarkistuslistan työstämisessä ja valmiiksi saattamisessa. Induktiivisen sisällönanalyysin ja teemoittelun taulukointia ei ole liitetty kokonaisuudessaan työhön, eettisten syiden vuoksi.

Tutkimuksessa ei tule missään kohtaa tutkittavien tai vastaajien nimeä, ammatia, ikää, sukupuolta tai toimintayksikköä eikä mitään muitakaan henkilötietoja esille. Tässä opinnäytetyössä ei ole käsitelty asiakastietoja lainkaan, eikä tutkimukseen ole osallistunut Rinnekodin asiakkaita. Tutkimus on kohdistunut ainoastaan henkilökuntaan. Kaikki tutkimukseen liittyvä toiminta on ollut siis anonymiä. Kyselyssä, haastatteluissa tai tietosuojakävelyissä ei ole kerätty kenestäkään mitään henkilötietoja.

9.4 Tutkimus- ja kehittämistehtävän onnistumisen arviointi

Kysely ja haastattelu toteutuivat suunnitellusti joskin osittain opinnäytetyön tekijän henkilökohtaisista syistä ja osittain koronapandemian vuoksi hieman suunniteltua aikataulua hitaammin. Kysely ja haastattelu onnistuivat hyvin, ja niillä saatiin kerättyä toivotunlaista pohjatietoa henkilöstön tietosuojasaamisen nykytilasta, keskeisistä kehittämiskohteista ja toivotunlaisista kehittämismenetelmistä. Kyselyn vastausprosentti oli hyvä, ja haastateltavat olivat aktiivisia keskustelijoita, vaikka haastattelu jouduttiin toteuttamaan suunnitelmasta poiketen Skype-alustaa hyödyntäen piakkoin koronapandemian aiheuttamien kokoontumisrajoitusten voimaan astuttua.

Rinnekodin tietosuojatyöryhmän rooli koko opinnäytetyöprosessissa on ollut merkittävä. Tietosuojatyöryhmän asiantuntijuus ja opinnäytetyön tekijän osallisuus tähän asiantuntijaryhmään ovat mahdollistaneet Rinnekodin tietosuojaasioiden tarkastelun näköalapaikalta. Tämä etuoikeutettu asema on edesauttanut tietosuojaan perehtymistä erilaisista näkökulmista ja näin laajentanut opinnäytetyöntekijän näkemystä tietosuojan monitahoisuudesta ja merkityksellisyydestä. Toisaalta oma työ sairaanhoitajana on pitänyt tietosuojaosaamisen kehittämisen näkökulman realistisena.

Tietosuojatyöryhmä on myös taho, jonka tuella tämän opinnäytetyön tuotosta, tietosuojan tarkistuslistaa lähdetään jalkauttamaan ainakin Rinnekodin, mutta mahdollisesti myös koko Helsingin Diakonissalaitoksen rinnakkaisten toimialojen toimintayksiköihin. Tarkistuslistan jalkauttaminen on sisällytetty muun muassa Rinnekodin tietosuojatyöryhmän vuoden 2021 toimintasuunnitelmaan. Lisäksi tietosuojan tarkistuslista liitetään osaksi Rinnekodin tietosuojaohjeistusta vuonna 2021.

Sekä kysely että haastattelu soveltuivat hyvin tutkimusmenetelmiksi tämänkaltaisen tiedon keräämiseksi ja teemoittelu sekä aineistolähtöinen sisällön analyysi sopi materiaalin analysointiin. Alkuperäisen suunnitelman mukaan kyselyn vastaukset oli tarkoitus analysoida ainoastaan teemoittelemalla, mutta globaalin koronabandemian aiheuttamat kokoontumisrajoitukset pakottivat muuttamaan

suunnitelmia. Siksi jouduttiin pohtimaan vaihtoehtoisia toimintatapoja tämän opinnäytetyön päätökseen saattamiseksi. Kyselyn vastausten teemoittelun lisäksi induktiiviseen sisällönanalyysiin päädyttiin, jotta jo olemassa olevasta materiaalista saataisiin varmasti kaikki mahdollinen tieto hyötykäyttöön. Varsinaista lisätietoa sisällönanalyysi ei kuitenkaan tuottanut, mutta materiaalista saadun tiedon painopiste muuttui jonkin verran induktiivisella sisällönanalyysillä alkuperäiseen teemoitteluun nähden.

Tietosuojakävelyt olivat kovin informatiivisia ja antoivat toivotunlaisen panoksen ohjausmallin kehittämiseen. Jälkikäteen ajateltuna tietosuojakävelyt olivat ehkä jopa alkuperäisen suunnitelman mukaisia työpajoja luontevampi ja informatiivisempi menetelmä tietosuojan tarkistuslistan ideoinnin tueksi. Konkreettinen käynti itse paikalla lisäsi opinnäytetyön tekijän näkemystä yksiköiden välisistä ohjaustarpeen eroavaisuuksista ja antoi reaaliaikaista käytännöntietoa aiheesta.

Yksi tämän opinnäytetyön tärkein anti olivat kuitenkin saadut vastaukset tutkimuskysymyksiin. Työntekijöiden tietosuojaosaamisen ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvän osaamisen nykytila näyttää tämän opinnäytetyön valossa olevan hyvällä tasolla. Tietosuojaosaamisen keskeiset kehittämiskohteet on tunnistettu ja niihin pystytään ja tullaan jossain määrin myös tämän opinnäytetyön tuotoksella vaikuttamaan. Toiveet osaamisen kehittämismenetelmistä on rekisteröity ja tämän opinnäytetyön tuotos vastaa osaltaan henkilöstön toiveisiin.

Olen erittäin tyytyväinen, että koronapandemia sekoitti alkuperäisen suunnitelman ja pakotti turvautumaan vaihtoehtoisiin toimintatapoihin, vaikka opinnäytetyön valmiiksi saattaminen viivästyi juuri samasta syystä. Koko prosessia jälkeenpäin tarkasteltaessa vaihtoehtoinen toimintatapa oli varmasti alkuperäistä mielekkäämpi, innovatiivisempi ja kaikin puolin hedelmällisempi menetelmä.

9.5 Jatkotutkimus- ja kehittämisaihe

Mielenkiintoisia ja tärkeitä jatkotutkimus- ja kehittämisaiheita tietosuojaan liittyen löytyy useita. Tämän opinnäytetyön valossa olisi kuitenkin mielenkiintoista tutkia

tarkistuslistan hyödyntämisen vaikutusta tietosujoaosaamiseen esimerkiksi henkilöstön tietosujoaosaamisen kartoituksella. Onko muutosta tapahtunut? Onko tarkistuslista ollut toimiva työväline?

Lisäksi tarkistuslistaa voisi levittää laajemmaltikin kuin vain Rinnekotiin ja Helsingin Diakonissalaitoksen muihin toimialoihin. Tietosuoja on olennainen osa arkipäivää niin yksityisellä, julkisella kuin kolmannellakin sektorilla jokaisesta pienyrityksestä aina suuriin kansainvälisiin organisaatioihin saakka toimialasta riippumatta. Tietosuojan tarkistuslista on helposti räätälöitävissä oleva työväline miltei millaiseen organisaatioon hyvänsä.

Lähteet

- Aarnikoivu, H. 2013. Keskeytymisen olennainen esimies. Helsinki: Talentum Media.
- Andreasson, A., Koivisto, J. & Ylipartanen, A. Tietosuoja käsikirja johdolle. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Arkistolaitoksen ohjeet. 2009. Kansallisarkisto.
<https://arkisto.fi/index.php/potilasasiakirjojen-pysyvae-saeilytys?page=fi/potilasasiakirjojen-pysyvae-saeilytys> 8.10.2019.
- Arkistolaki 831/1994. Finlex. 2019. [Arkistolaki 831/1994 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#) 8.10.2019.
- Asetus potilasasiakirjoista 298/2009. Finlex. [Sosiaali- ja terveysministeriön asetus... 298/2009 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](#) 8.10.2019.
- Ehtamo, J. 2020. Uudistuminen lähtee osaamisesta. Elinkeinoelämän keskusliitto. https://ek.fi/wp-content/uploads/EK_Uudistuminen_lahtee_osaamisesta_www.pdf 18.10.2020.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2019. <https://ek.fi/mita-teenme/yrityslainsaadanto/tietosuojalainsaadanto/tietopaketti-yrityksille-on-aika-valmistautua-eun-yleiseen-tietosuoja-asetukseen/#1--Mik--on-yleinen-tietosuoja-asetus-> 26.4.2019.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679. Eur-Lex 2016. [EUR-Lex - 32016R0679 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#) 26.4.2019.
- Gifford, J. 2010. 100 Great leadership ideas. United Kingdom. Marshall Cavendish International
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy. Verkko-materiaali Kvantitatiivinen tutkimus.
<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf> 26.3.2019.
- Helsingin Diakonissalaitos. 2020. <https://hdlsaatio.sharepoint.com/sites/intranet-ohjekirjasto/Tietosuoja> 23.4.2020.
- Henkilötietolaki 1999/523. Finlex. 2020. [Kumottu säädös Henkilötietolaki \(kumottu\) 523/1999 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#) 13.2.2020.
- Hiltunen, L., 2009. Graduryhmä. Jyväskylän Yliopisto.
http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/aineiston_analysointi2.pdf 5.1.2020.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy. Jyväskylän yliopisto. 2015. Koppa.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/kokonaistutkimus-otanta-ja-harkinnanvarainen-naeyte> 21.4.2019.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.
- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Porvoo: Edita Publishing Oy.
- Hyppänen, R. 2015. Esimiesosaaminen. Porvoo: Edita Publishing Oy.
- Häkämies, J. 2020. Uudistuminen lähtee osaamisesta. Elinkeinoelämän keskusliitto. https://ek.fi/wp-content/uploads/EK_Uudistuminen_lahtee_osaamisesta_www.pdf 18.10.2020

- Innokylä, 2019. [Learning cafe eli oppimiskahvila | Innokylä \(innokyla.fi\)](https://innokyla.fi) 21.4.2019.
- Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.
- Jyväskylän yliopisto. 2015a. Koppa. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/utkimusstrategiat/toimintatutkimus> 9.5.2019.
- Jyväskylän yliopisto. 2015b. Koppa. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/laadullinen-analyysi> 2.2.2020.
- Jyväskylän yliopisto. 2015c. Koppa. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/havainnointi-eli-observointi-osallistuminen-ja-kenttaetoye> 20.4.2020.
- Jyväskylän yliopisto. 2015d. Koppa. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/haastattelut> 4.4.2020.
- Järviö, H. 2018. Ihminen osana tietoturva: persoonallisuus ja perusteltu toiminta tietoturvakäyttäytymisen taustalla. Pro-gradu tutkielma. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201806152703> 26.4.2019.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kansaneläkelaki 2007/568. Finlex. [Kansaneläkelaki 568/2007 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/ajantasainen-lainsaadanto/568/2007) 18.5.2020.
- Karelia ammattikorkeakoulu. 2018. <https://student.karelia.fi/fi/opinnot/oppari/Sivut/default.aspx> 26.3.2019.
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Ketola, A., Kleemola, M., Kuula-Luumi, A., Alaterä, T., Päivärinta, J., Hautamäki, J., Haverinen, S. ja Sivonen, J. 2017. Aineistonhallinnan käsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/kvalitatiivisen-datan-kasittely.html> 2.4.2019.
- Koivula, N. 2017. Euroopan Unionin yleisen tietosuoja-asetuksen aiheuttamat muutokset organisaatioiden tietoturvapoliittikoihin. Pro-gradu tutkielma, Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201709183755> 24.4.2019.
- Kuula, A. 2006. Toimintatutkimus. Luku 5.1. kokonaisuudesta Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html 21.5.2019.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Laki holhoustoimesta 1999/442. Finlex. [Laki holhoustoimesta 442/1999 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/ajantasainen-lainsaadanto/442/1999) 18.5.2020.
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519. Finlex. [Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/ajantasainen-lainsaadanto/519/1977) 18.5.2020.
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta 2003/304. Finlex. [Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/ajantasainen-lainsaadanto/304/2003) 18.5.2020.

- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. Finlex. 2019. [Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](#) 8.10.2019.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000. Finlex. 2019. [Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja... 812/2000 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#) 9.10.2019.
- Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015. Finlex 2019. [Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](#) 7.10.2019.
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä 159/2007. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070159> 7.10.2019.
- Laki sähköisestä lääkemääräyksestä 61/2007. Finlex 2019. [Laki sähköisestä lääkemääräyksestä 61/2007 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#) 7.10.2019.
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559. Finlex. [Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#) 18.5.2020.
- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 2007/449. Finlex. [Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä... 449/2007 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](#) 18.5.2020.
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380. Finlex. [Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä... 380/1987 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#) 18.5.2020.
- Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 1999/621. Finlex. [Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#) 18.5.2020.
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004/759. Finlex. 2020. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759> 26.11.2020.
- Liikenne- ja viestintävirasto Traficom. 2020. Ajoneuvorekisterikysely. https://www.autorekisteri.fi/?gclid=CjwKCAiAp5nyBRABEiwApTwiXp3iZSgG5Brjf1eKzcB6EOqrcFUOsbHybZGQandS-v1k97MnunA1xoCtB8QAvD_BwE 14.2.2020.
- Mettovaara, J. 2016. Spoken. [Eri litterointityyppien käyttötarkoitukset - Spoken](#) 4.4.2020.
- Moisanen, K. 2018. Asiakslähtöisen osaamisen johtaminen vanhuspalveluissa. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2775-0> 15.1.2020.
- MTV uutiset. 2020. Uutiset 27.10.2020. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/tietomurto-veikoterapiapalveluiden-onnibussilta-kymmenientuhansien-ihmistien-tiedot-tama-tapahtumien-kulusta-toistaiseksi-tiedetaan/7966596> 14.12.2020.
- Myllymäki, J. & Haapalehto, S. 2019. Kuntaliiton lausunto oikeusministeriölle 16.9.2019. <https://www.kuntaliitto.fi/file/18423/download?token=783ExEwL> 12.8.2020.
- Mäkelä, T. 2014. Lähi- ja keskijohdon tietotarpeet henkilöstön osaamisen hallinnassa. Pro-gradu tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20140657> 10.4.2019.

- Nykänen, K. 2011. Tietoturvakoulutuksen vaikuttavuuden arviointi yksilön ja organisaation tietoturvakäyttäytymiseen. Väitöskirja. Oulun yliopisto. <http://urn.fi/urn:isbn:9789514295713> 24.4.2019
- Ojasalo, K. Moilanen, T. Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- OpiTietosuoja.fi. 2021. <https://opitietosuoja.fi/fi/aloitus/tietosuoja> 6.3.2021.
- Paunonen, M. Vehviläinen-Julkunen, K. 2006. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki: WSOY.
- Rikoslaki 1889/39. Finlex. [Rikoslaki 39/1889 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasainen-lainsaadanto/1889/1889) 18.5.2020.
- Rinnekti-Säätiö. 2017. <https://www.rinnekti.fi/rinnekti/rinnekti-konserni.html> 7.4.2019.
- Rinnekti. 2020a. <https://www.rinnekti.fi/diakonissalaitos-ja-rinnekti-yhdistyivat/> 14.1.2020.
- Rinnekti. 2020b. [Rinnekti tietosuojaohjeistus asiakastietoa käsitteleville.pdf \(sharepoint.com\)](https://www.rinnekti.fi/diakonissalaitos-ja-rinnekti-yhdistyivat/) 18.5.2020.
- Ruonala, K. 2011. Kunnan tietoturvajohtaminen – tietoturvan jalkauttaminen osaksi arkipäivän toimintaa. YAMK opinnäytetyö. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201105249399> 27.4.2019.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html 18.4.2019.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html 17.10.2020.
- Sipponen, L. 2020. Tietosuojavastaava. Helsingin diakonissalaitos ja Rinnekti. Haastattelu 13.2.2020.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019a. <https://stm.fi/asiakas-potilastietojen-hallinta> 20.5.2019.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019b. [Asiakas- ja potilastietojen salassapito - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](https://stm.fi/asiakas-potilastietojen-salassapito) 20.5. 2019.
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus potilasasiakirjoista 298/2009. Finlex. 2019. [Sosiaali- ja terveysministeriön asetus... 298/2009 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasainen-lainsaadanto/298/2009) 8.10.2019.
- Sydänmaanlakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Taideteollinen korkeakoulu. 2020. Virtuaaliyliopisto. http://www2.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_files/1364_empii.html#teemahaas 8.8.2020.
- Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2019. [Terveystieteiden tutkimuskeskus - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html) 7.10.2019.
- Tietoarkisto. 2017. Aineistonhallinnan käsikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/aineistonhallinta/fi/kvalitatiivisen-datan-kasittely.html> 2.2.2020.
- Tietosuoja laki 1050/2018. Finlex. 2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20181050> 6.4.2019.
- Tietosuojavaikuttamisen toimisto. 2019a. <https://tietosuoja.fi/tietosuoja> 7.4.2019.

- Tietosuojavaltuutetun toimisto. 2019b. [Rekisteröidyn oikeudet - Tietosuojavaltuutetun toimisto](#) 13.12.2019.
- Tietosuojavaltuutetun toimisto. 2020. [Organisaatiot - Tietosuojavaltuutetun toimisto](#) 18.4.2020.
- Tietosuojavaltuutetun toimisto. 2021. <https://tietosuoja.fi/mika-on-henkilotieto> 10.4.2021.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print
- Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Vantaa: Hansaprint.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomi, L. & Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Tutkimustieteellinen neuvottelukunta. 2012. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf 7.4.2019.
- Työterveyslaitos. 2020. Toimiva työyhteisö. Hyvän johtamisen kriteerit. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/> 17.8.2020.
- Valvira. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. 2018. <https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/hyva-ammattinharjoittaminen> 7.10.2019.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Jyväskylä: Gummerus.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: Bookwell Oy.
- Webropol Oy. 2020. <https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/luo-kyselyita/>

Kehittämishankkeen prosessikaavio

Vaihe	Opinnäytetyön tekijä	Tehtävä toiminta	Yhteistyö	Aikataulu
Suunnittelu	<ul style="list-style-type: none"> - Aiheen valinta - Opinnäytetyön alustavan suunnitelman tekeminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Suullinen toimeksianto - tiedonhaku kirjoittaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - RK:n kehittämispäällikkö - Karelia AMK opettaja, toimeksiantaja 	<ul style="list-style-type: none"> 4/2019 4-6/2019
	<ul style="list-style-type: none"> - Suunnitelman hyväksyminen - Tutkimusluvan hakeminen - Tutkimusluvan myöntäminen ja toimeksiantosopimuksen allekirjoittaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Opinnäytetyön suunnitelmaseminaari - S-posti RK:n omalla kaa-vakkeella - Karelia-AMK:n oma lomake 	<ul style="list-style-type: none"> - Karelia AMK - RK moniammatillinen käsittely - RK:n edustaja - Karelia amk:n edustaja 	<ul style="list-style-type: none"> 6/2019 8/2019 10/2019
Toteutus	<ul style="list-style-type: none"> - Kyselytutkimus - Kyselyn tulosten yhteenvedo - Haastattelusuunnitelman teko - Ryhmähaastattelu - Tulosten yhteenvedo 	<ul style="list-style-type: none"> - Webropol-kysely RK:n henkilökunnalle - Tulosten tiivistäminen raportiksi - Välikommenttien kuuleminen kehittämispäälliköltä ja tietosuojavastaavalta - Ryhmähaastattelu RK:N henkilökunnalle - Kyselytutkimuksen ja haastattelujen vastausten yhteenvedo ja raportointi 	<ul style="list-style-type: none"> - Tietosuojatyöryhmä, kehittämispäällikkö, RK:n henkilökunta - Opinnäytetyön tekijä - Opinnäytettyön tekijä, R-K: kehittämispäällikkö ja tietosuojavastaava - RK:n henkilökunta - Opinnäytetyön tekijä 	<ul style="list-style-type: none"> 10-11/2019 12/2019-1/2020 2/2020 3/2020 4/2020
	<p><i>Työpaja vaihdettiin tietosuojatyöryhmä-</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kyselytutkimukseen palaaminen - Tietosuojatyöryhmäyhteistyö - Puhelinpalaveri kehittämispäällikön kanssa - Tietosuojakävelyt 	<p><i>-mäyhteistyöksi koronapandemian</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Induktiivinen sisällönanalyysi - Tulosten pohjalta ideointi - Suunnittelu - Observointi 	<p><i>aiheuttamien rajoitusten vuoksi</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Opinnäytetyön tekijä - opinnäytetyön tekijä ja tietosuojatyöryhmä - Opinnäytetyön tekijä ja kehittämispäällikkö - Opinnäytetyön tekijä, kehittämispäällikkö ja tietosuojavastaava - Opinnäytetyön tekijä 	<ul style="list-style-type: none"> 5-7/2020 7-8/2020 8/2020 9/2020 9-10/2020 10/2020
Päätöksen Arviointi	<ul style="list-style-type: none"> - Arviointi, reflektointi - Opinnäytetyön viimeistely 	<ul style="list-style-type: none"> - Kehittämistehtävän arviointi ja reflektointi - Opinnäytetyön viimeistely 	<ul style="list-style-type: none"> - Opinnäytetyön tekijä - Opinnäytetyön tekijä 	<ul style="list-style-type: none"> 12/2020 2/2021
	<ul style="list-style-type: none"> - Opinnäytetyö on valmis 	<ul style="list-style-type: none"> - Ulkoasun viimeisteleminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Opinnäytetyön tekijä 	<ul style="list-style-type: none"> 4/2021
	<ul style="list-style-type: none"> - Tuotoksen jalkauttaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Tuotoksen jalkauttaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Rinnekodin henkilöstö 	<ul style="list-style-type: none"> 2021-2022

Tutkimuksen tekijät, tutkimuspaikka ja -vuosi	Tarkoitus	Aineisto, aineiston keruu	Keskeiset tulokset
Taina Mäkelä, Lähi- ja keski-johdon tietotarpeet henkilöstön osaamisen hallinnassa, Pro-gradu, Itä-Suomen Yliopisto, 2014.	Kuvata hoitotyön johtajien tietotarpeita henkilöstön osaamisen hallinnassa. Työ on rajattu henkilöstön osaamisen kehittämisen prosessiin, jonka osa-alueita ovat osaamisen tunnistaminen, arviointi ja vertailu tulevaisuuden tarpeisiin ja osaamisen kehittäminen.	Ryhmähaastattelu / teemahaastattelu	Hoitotyön johtajilla on paljon henkilöstön osaamiseen ja osaamisen kehittämiseen sekä osaamisen tunnistamiseen ja arviointiin liittyviä tietotarpeita
Nina Koivula, Euroopan Unionin yleisen tietosuoja-asetuksen aiheuttamat muutokset organisaatioiden tietoturva- ja tietopolitiikkaan, Pro-gradu, Jyväskylän Yliopisto, 2017.	Kartoittaa, tuleeko yleinen tietosuoja-asetus ja sen vaatimukset aiheuttamaan muutoksia organisaatioiden tietoturva- ja tietopolitiikkaan ja millaisia muutokset tulevat olemaan. Lisäksi selvitetään haastateltavien asenteita yleistä tietosuoja-asetusta kohtaan, sekä millaisia haasteita se tulee aiheuttamaan organisaatioille lainsäädännön soveltamisen alettua.	Haastattelu-tutkimus	Tutkittavat suhtautuivat pääosin positiivisesti yleiseen tietosuoja-asetukseen. Tutkittavat organisaatiot olivat jo tunnistaneeet tarpeen ja olivat aloittaneet vaatimuksiin vastaamisen. Suurin osa organisaatioista koki tarvetta päivittää politiikkojaan ennen yleisen tietosuoja-asetuksen soveltamisen aloittamista. Muutama organisaatioista koki tarvetta henkilötietojen käsittelyyn liittyvään koulutukseen. Organisaatioista suurin osa totesi, etteivät edes pyri täysin noudattamaan yleisen tietosuoja-asetuksen vaatimuksia sen soveltamisen alkaessa. Sen sijaan organisaatiot pyrkivät olemaan valmiita osoittamaan ottaneensa asetuksen vaatimukset tosissaan ja vastanneensa niihin parhaansa mukaan. Suurimmat syyt noudattaa asetuksen vaatimuksia olivat noudattamatta jättämisestä koituvat sakot ja maineriski.
Heini Järviö, Ihminen osana tietoturvaa: persoonallisuus ja perusteltu toiminta tietoturvakäyttäytymisen taustalla, Pro-gradu, Helsingin Yliopisto, 2018.	On täyttää aiemman tutkimuksen puutteita persoonallisuuden ja organisaation tietoturvakulttuurin yhteydestä yksilön tietoturva käyttäytymiseen. Skenaario-asetelman avulla selvitetään, onko persoonallisuuden eri piirteillä vaikutusta siihen, miten todennäköisesti henkilö arvioi toimivansa tietoturvan vaarantavalla tavalla intentiona ja asenteina arvioituna.	Pro-gradu, Vastaukset kerättiin e-lomake järjestelmässä	Korkeampi valvutuneisuus oli yhteydessä myönteisempään tietoturva-asenteeseen ja organisaation selkeämpi ja myönteisempi suhtautuminen tietoturvaan oli varsin voimakkaasti yhteydessä siihen, että vastaaja koki niiden vaikuttavan toimintaansa. Asenteisiin voidaan vaikuttaa lisäämällä valvutuneisuutta ja kokemusta normeista esimerkiksi tietoturvaohjeistuksin ja -koulutuksin.
Kari Nykänen, Tietoturvakoulutuksen vaikuttavuuden arviointi yksilön ja organisaation tietoturvakäyttäytymiseen, Väitöskirja, Oulun Yliopisto, 2011.	On tuoda uutta tietoa siitä, mitä tekijöitä pitää huomioida suunnitellussa ja laatiessa tietoturvakoulutusta sekä löytää uutta tietoa siitä, miten yksilön työhön liittymätöntä Tutkimuksessa laadittavien tietoturvakoulutusten tavoitteena on parantaa yksilön tietoturvatietoisuutta ja vaikuttaa sitä kautta kohdeorganisaation tietoturvakäyttäytymiseen	Toimintatutkimus	Tulokset osoittivat, että tietoturvakäyttäytymisen muutoksessa on tärkeitä ohjata yksilöä kohti itsensä johtamista ja moraalista vastuuta omasta toiminnasta. Keskeinen ja uusi löydös tietoturvakoulutuksen kontekstissa oli, että opetettavien tietojen ja taitojen asiayhteydet tulee sitoa laajempaan kokonaisuuuteen, jossa niiden sovellettavuutta voidaan hyödyntää myös muissa ympäristöissä. Tämän avulla koulutettavat asiayhteydet saavat aikaan oppijalle syvällisemmän ja vaikuttavamman oppimiskokemuksen sekä luovat merkityksen, sillä ihminen tarvitsee usein vain yksinkertaisen konkreettisen selityksen siitä, miten ja miksi pitää toimia

	seen. Vain harvoissa tietoturvakoulutuksissa on pyritty huolellisen suunnittelun kautta muuttamaan yksilön tapoja ja konkreettista käyttäytymistä.		tietoturvaisilla tavoilla.
Keijo Ruonala, Kunnan tietoturvajohtaminen – tietoturvan jalkauttaminen osaksi arkipäivän toimintaa, YAMK opinäytetyö, Rovaniemen ammattikorkeakoulu, 2011.	On selvittää tietoturvapolitiikan käytännön toteutumista kunnassa.	Haastattelututkimus	Tietoturvasta vastaavien osastopäälliköiden tiedot osittain puutteellisia > Koulutustarve. Tällä hetkellä koulutustoiminta ei suunnitelmallista eikä säännöllistä. Tietoturvan jalkauttamisessa ongelmia, ohjeistusta ei tunneta riittävän hyvin.
Anitta Järveläinen, Muutosjohtaminen Sote-alalla, YAMK opinäytetyö, Metropolia ammattikorkeakoulu, 2018.	Kuvata ja selkeyttää muutosjohtamiskäsitettä ja tutkia muutosjohtamista johtamisen ja esimiehen kehittämisen näkökulmasta.	Kirjallisuuskatsaus	Johtamisen tulee olla suunnitelmallista, johdonmukaista, läsnä olevaa ja muutostarve tulee tunnistaa ja tiedostaa, nykytila on arvioitava. Viestintä tärkeää, Konfliktit tunnistettava ja ristiriidat käsiteltävä, ovat väistämättömiä kun resurssit rajalliset. Aikaisempi kokemus, virheistä oppiminen ja hyvä johtaja ja johtaminen edistää muutosta.
Kirsi Moisanen, Asiakaslähtöisen osaamisen johtaminen vanhuspalveluissa, Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto, 2018.	Ymmärtää mitä asiakaslähtöisen osaamisen johtaminen on vanhuspalveluissa. Löytää tekijöitä, joiden ymmärtäminen voi luoda edellytyksiä asiakaslähtöisen osaamisen johtamisen kehittämiseksi. Selvittää, miten asiakaslähtöisyys osaamisen johtamisessa ymmärretään organisaation eri tasoilla vanhus työn kontekstissa ja miten asiakaslähtöisyyttä voidaan edistää osaamisen johtamisen avulla.	Kaksivaiheinen haastattelututkimus	Lähijohtajat eivät hyödynnä uusinta tutkittua tietoa omassa johtamistyössään eivätkä työyhteisönsä ja henkilöstönsä asiakaslähtöisen osaamisen johtamisessa. Työyhteisöissä laaditut osaamisen kehittämisen suunnitelmat korostavat koulutuksia asiakaslähtöisen osaamisen johtamisen menetelmänä. Henkilöstön kuvauksissa asiakaslähtöisen osaamisen johtaminen näyttäytyi lähinnä lähijohtajan toimintana. Lähijohtajien aktiivisuus työntekijöiden ohjaamisessa ja heidän kanssaan käyty kehityskeskustelut mielletään asiakaslähtöisen osaamisen johtamiseksi. Työntekijät kokivat vastuun asiakaslähtöisestä osaamisen kehittämisestä olevan pääsääntöisesti heillä itsellään. Asiakaslähtöisen osaamisen johtaminen on lähtökohdiltaan ihmisten johtamista.

Tutkimuslupa



Lupahakemus tutkimuksen tai opinnäytetyön tekemiseen Rinnekoti-Säätiössä

Hakemus toimitetaan allekirjoitettuna osoitteeseen
 Rinnekoti-Säätiö, Tutkimusluvat, Rinnekodintie 10, 02980 Espoo
 tai skannattuna tutkimusluvat@rinnekoti.fi
 Käsittelee kts hakemuksen loppu. Tiedustelut tutkimusluvat@rinnekoti.fi

Saapumispäivä:

1. Tutkimusluvun hakija	Nimi	SARI RATINEN	
	Sposti ja puhelinnumero	SARI.RATINEN@EDU.KARELIA.FI	
	Oppilaitos, tutkimuslaitos tai muu yhteisö	KARELIA AMMATTIKORKEAKOULU	
	Suoritettut tutkinnot ja tämän hetkinen koulutusala tai työtehtävä	SARJANHOITAJA AMK → SOSIAALI- JA TERVEYDEN HUOLLON K	
2. Tutkimusryhmän muut jäsenet (Tarvittaessa käytä erillistä lomaketta)	1. Nimi	HITTÄMINEN JA JOHTAMINEN YLEMPI AMK	
	Sposti ja puhelinnumero		
	Oppilaitos, tutkimuslaitos tai muu yhteisö		
	Suoritettut tutkinnot ja tämän hetkinen koulutusala tai työtehtävä		
	2. Nimi		
	Sposti ja puhelinnumero		
	Oppilaitos, tutkimuslaitos tai muu yhteisö		
	Suoritettut tutkinnot ja tämän hetkinen koulutusala tai työtehtävä		
3. Tutkimuksen ohjaaja/johtaja	Nimi	[REDACTED]	
	Sposti ja puhelinnumero	[REDACTED]	
	Toimipaikka, oppilaitos, tutkimuslaitos tai muu yhteisö	Karelia-ammatti korkeakoulu	
	Työtehtävä ja koulutusala	Lehtori, projektipäällikkö	
	Tutkimussuunnitelman hyväksymispäivämäärä	7.6.2019	Päiväys ja ohjaajan allekirjoitus
4. Tutkimus	Tutkimuksen nimi, aihe, lyhyt kuvaus		

Tutkimuslupa



2 (4)

	(tutkimuksen tavoitteet, tutkimusongelma) Tavoitteena Rinnekodin sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstön tietosuojasaamisen kehittäminen
	Tutkimuksen taso 1. <input type="checkbox"/> Väitöskirja 2. <input type="checkbox"/> Lisensiaattitutkimus 3. <input type="checkbox"/> Pro gradu 4. <input checked="" type="checkbox"/> Ylempi AMK 5. <input type="checkbox"/> AMK 7. <input type="checkbox"/> Muu, mikä
5. Tutkimuksen ajankohta	Tutkimuksen ajankohta Rinnekodissa Syksy 2019 – syksy 2020 Tutkimuksen arvioitu valmistumisaika Syksy 2020
6. Yksikkö ja yhteyshenkilö Rinnekodissa	Yksikkö tai toimialue Rinnekodissa, jossa tutkimus on tarkoitus tehdä (mikäli tiedossa) Koko Rinnekodin sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö Yhteyshenkilö Rinnekodissa (mikäli tiedossa) [REDACTED]
7. Aineistonkeruumenetelmä	Aineistonkeruumenetelmä(t) 1. <input checked="" type="checkbox"/> Kysely 2. <input checked="" type="checkbox"/> Haastattelu 3. <input type="checkbox"/> Asiakirja/tilastoanalyysi 4. <input type="checkbox"/> Koeasetelma 5. <input type="checkbox"/> Havainnointi 6. <input checked="" type="checkbox"/> Muu, mikä Työpaja
8. Tutkimuksen eettinen arviointi	Miten tutkimuksen eettiset näkökohdat on otettu huomioon tutkimuksessa? Katso ystävällisesti tiivistelmästä tai tutkimussuunnitelmasta
9. Asiakirjatiedot, joihin tässä tutkimuksessa haetaan lupaa	Tarvittavat salassapidettävät potilas-/asiakirjatiedot. (mitä tietoa ja mistä) Tutkimuksessa ei käytetä mitään salassa pidettävää potilas- / asiakirjatietoa
10. Muut tutkimuksessa käytettävät tiedot ja suostumus	Muut asiakirjatiedot (mitkä ja mistä) Tutkimuksessa ei käytetä muita asiakirjatietoja Muut tiedot (esim. tutkittavalta haastatteluin, kyselyin saatavat tiedot ja näytteet yms.) Webropol-kyselyyn vastaaminen katsotaan suostumukseksi, haastatteluissa ja työpaikoissa suostumuslomake Liitteenä 1. <input checked="" type="checkbox"/> Yhteydenottokirje tutkimuksen kohderyhmälle 2. <input checked="" type="checkbox"/> Informointikirje tutkimukseen osallistuville 3. <input checked="" type="checkbox"/> Suostumusasiakirja(t) tutkimukseen osallistuville
11. Tutkimusrekisterin tietotyypit	1. <input checked="" type="checkbox"/> Tutkimus ei sisällä henkilöiden tunnistetietoja. Tutkimuksesta ei synny rekisteriä. 2. Tutkimusrekisteriin kerättävät tunnistetieto- ja yksilötiedot eriteltyinä (myös kuva- tai videomateriaali, joista henkilö on tunnistettavissa) 3. <input type="checkbox"/> Liitteenä tieteellisen tutkimuksen rekisteriseloste
12. Tutkimusaineiston hävittäminen/arkistointi tutkimuksen päätyttyä	1. Tutkimusaineisto ja tunnistetiedot hävitetään kokonaisuudessaan, miten ja milloin Tutkimusaineistossa ei ole tunnistetietoja ja tutkimusaineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä

Tutkimuslupa



	2. Tutkimusaineisto säilytetään ilman tunnistetietoja. Tunnistetietojen hävittämistapa?
	3. Aineisto arkistoidaan tunnistetiedoin tutkimuksen päätyttyä. Miten ja missä? <input type="checkbox"/> Liitteenä arkistointisuunnitelma
13. Hakijan sitoutuminen, allekirjoitus, päiväys, nimenselvennys	<p>Sitoudun toimittamaan opinnäytteen hyväksyttäväksi Rinnekotiin 4 viikkoa ennen julkaisua sekä siihen, että en esittele opinnäytetyötäni julkisesti ennen kuin se on hyväksytty Rinnekodissa. Sitoudun tekemään yhdessä Rinnekodin ohjaajan kanssa korjauksia opinnäytteeseen, mikäli siinä on Rinnekoti-Säätiön toimintaa tai mainetta vahingoittavaa tietoa.</p> <p>Sitoudun toimittamaan valmiin raportin Rinnekotiin <input checked="" type="checkbox"/> Annan luvan julkaista valmiin raportin/tutkimuksen Rinnekodin nettisivuilla <input type="checkbox"/> En anna lupaa julkaista valmista raporttia/tutkimusta Rinnekodin nettisivuilla</p> <p>Päiväys, allekirjoitus ja nimenselvennys 1.8.2019 [Redacted] SARI RÄTINEN</p>
14. Rinnekoti täyttää	<p><input checked="" type="checkbox"/> Hakemus on hyväksytty [Redacted]</p> <p><input type="checkbox"/> Hakemukseen pyydetään seuraavia täydennyksiä</p> <p><input type="checkbox"/> Hakemus on hylätty seuraavin perustein</p> <p>Tutkimusluvan myöntäjän tai hänen edustajansa allekirjoitus 24.9.2019 [Redacted]</p> <p>Päiväys, allekirjoitus ja nimenselvennys [Redacted]</p>

Tutkimuslupa



4 (4)

Hakemuksen liitteet

- Tutkimussuunnitelma (Pakollinen) (Jos sen teksti osa ylittää 10 sivua, tulee olla myös tiivistelmä)
- Yhteydenottokirje tutkimuksen kohderyhmälle
- Informointikirje tutkimukseen osallistuville
- Suostumusasiakirja(t) tutkimukseen osallistuville
- Huoltajan/edunvalvojan suostumusasiakirja huollettavan/edunvalvottavan osallistumisesta tutkimukseen
- Tutkimuksen kyselylomake (t)
- Eettisen toimikunnan tai valtakunnallisen terveydenhuollon eettisen neuvottelukunnan tutkimuseettisen jaoston lausunto, mikäli se lain mukaan vaaditaan (kts Laki lääketieteellisestä tutkimuksesta 488/1999)
- Lääketutkimuksissa lääkelaitoksen lausunto
- Tutkimuksen rekisteriseloste
- Muu, mikä Sopimus YAMK-opinnäytetyön ohjaamisesta ja toteuttamisesta

Hakemusten käsittely Rinnekodissa

- **Johtava yliääkäri:** lääketieteelliset, hammaslääketieteelliset, psykologian, puheterapian sekä muut laillistetut terapian alat
- **Palvelutoiminnan johtoryhmä:** hoitotyö, sosiaalityö, terveystiede ja sosiaalityö
- **Muut hakemukset:** käsitellään moniammatillisesti

Käsittelyaika: 2vko-1 kk (kesäkuu-heinäkuu käsittelyaika 1kk-2kk)

Käsittelyaika alkaa siitä, kun täydellinen hakemus tarvittavine liitteineen saapuu Rinnekotiin.

Webropol-kyselylomake

Webropol-ohjelmaan siirrettävät kysymykset:

**SPSIAALI- JA TERVEYDENHUOLTOHENKILÖSTÖN TIETOSUOJAOSAAMISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN
RINNEKODISSA**

Webropol-kysymykset:

Kyselyn aluksi kartoitetaan taustatietoja. Valitse sinulle parhaiten sopiva vaihtoehto.

1. Ikä

alle 25v. ~~26-35 v.~~ 36-45 v. 46-55 v. yli 55 v.

2. Toimenkuva

esimiestehtävät hoito- tai ohjaustehtävät

3. Kuinka usein käsittelet salassa pidettävää aineistoa, esimerkiksi henkilötietoja työssäsi?

päivittäin viikoittain kuukausittain harvemmin

4. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisissä tai nykyisen kaltaisissa tehtävissä, nykyisellä tai aikaisemmalla työnantajalla?

alle 5v. 5-15 v. 15-25v. yli 25v.

Webropol-kyselylomake

Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

1 = täysin eri mieltä
2 = melko eri mieltä
3 = en saamaa enkä eri mieltä
4 = melko samaa mieltä

5 = täysin samaa mieltä
6 = en osaa sanoa, ei koske minua,
tai en halua vastata

Vastaa väittämiin rastittamalla eniten omaa mielipidettäsi vastaava numero.

Numeroiden selitykset	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä	en osaa sanoa
Väittämät						
1. Koen osaavani käsitellä salassa pidettäviä tietoja ja luottamuksellisia tietoja oikein.	1	2	3	4	5	6
2. Mielestäni tiedän millaiset tiedot ovat salassa pidettäviä ja millaiset luottamuksellisia tietoja.	1	2	3	4	5	6
3. Minulla on selkeä käsitys siitä, kenelle voin luovuttaa asiakkaan / potilaan tietoja.	1	2	3	4	5	6
4. Voin luovuttaa miltei poikkeuksetta asiakas / potilastietoja toiseen sosiaali- ja terveydenhuollon yksikköön, vaikka asiakas / potilas ei olisi antanut siihen lupaa.	1	2	3	4	5	6
5. Tiedän mitä tietoja tarkoitetaan puhuttaessa erityisistä henkilötiedoista.	1	2	3	4	5	6
6. Koen osaavani toimia oikein asiakkaan / potilaan ilmoittaessa haluavansa tarkistaa omat henkilötietonsa.	1	2	3	4	5	6
7. Mielestäni minulla on riittävästi tietoa tietosuojaan liittyvistä asioista.	1	2	3	4	5	6
8. Tietosuojan toteutuminen on mielestäni tärkeää.	1	2	3	4	5	6
9. Tiedän mistä löydän lisätietoa tietosuojaan liittyvistä asioista Rinnekodissa.	1	2	3	4	5	6
10. Saan riittävästi tukea omalta esimieheltäni tietosuojaan liittyvissä asioissa.	1	2	3	4	5	6
11. Tiedän miten tavoitan organisaationi tietosuojavastaavan tai tietoturvapäällikön tarvittaessa.	1	2	3	4	5	6
12. Olen tutustunut Rinnekodin ja HDL:n henkilöstölle suunnattuun Henkilöstön tietoturvaoppaaseen.	1	2	3	4	5	6
13. Osaan tarvittaessa lähettää s-postia salattuna.	1	2	3	4	5	6

Webropol-kyselylomake

14. Kirjaudun ulos ja / tai lukitsen työaseman aina poistuessani sen läheisyydestä.	1	2	3	4	5	6
15. Voin antaa omat tunnukset ja salasani tai avata potilastietojärjestelmän sijaiselle, ellei hänellä ole omia tunnuksia, jotta hän pääsee kirjaamaan ja tutustumaan potilastietoihin vaikka itse en olisi paikalla.	1	2	3	4	5	6
16. Koen tarvitseväni lisää tietoa tietosuojaan ja liittyvistä asioista.	1	2	3	4	5	6
17. Mikäli työnantajani tarjoaisi minulle tietosuojaan liittyvää vapaaehtoista työssä tapahtuvaa lisäkoulutusta, osallistuisin siihen.	1	2	3	4	5	6
18. Mikäli osallistuisin työnantajani tarjoamaan tietosuojaan liittyvään työssä tapahtuvaan vapaaehtoiseen lisäkoulutukseen, toivoisin koulutuksen olevan:	Intra-netistä löytyvää itse opiskelettavaa materiaalia.	Intra-netistä löytyvä luennon videotallenne.	Omaan työyksikköön tuotavaa tarpeeseen perustuvaa täsmäohjausta.	Rinnekodin henkilötölle suunnattu yhteinen koulutus tilaisuus.	Oman esimiehen toteuttama lähiohjaus omassa työyksikössä.	Jotain muuta.
19. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "jotain muuta", kerro millaista?						
20. Mitä muuta tietosuojaan, tietosuojaosaamiseen tai koulutukseen liittyvää haluaisit tuoda esiin?						

Kiitos vastauksistasi.

Webropol-kyselyn saatekirje

Hyvä Rinnekotilainen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilainen ja kollega!

Olen Sari Ratinen ja opiskelen Karelia ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisen ja johtamisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Nyt olen tekemässä opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on kehittää Rinnekodin sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstön tietosuojaosaamista.

Tarkoituksena on selvittää henkilöstön oma näkemys tietosuojaosaamisen nykytilasta ja selvittää miten tietosuojaosaamista tulisi edistää sekä suunnitella saadun tiedon pohjalta tietosuojakoulutus.

Tutkimuslupa on myönnetty Rinnekodin johtoryhmän toimesta xx.xx.2019

Tietosuojaan toteutuminen sosiaali- ja terveysalalla on erittäin merkityksellistä, siksi osallistumisesi on tärkeää ja juuri sinun mielipiteesi on arvokas. Voit osallistua tutkimukseen vastaamalla tähän kyselyyn, vastaaminen vie aikaasi noin 10 minuuttia ja vastausaikaa on noin kolme viikkoa (vkt xx-xx).

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista eikä tutkimuksessa kysytä tai kerätä henkilötietoja. Kyselyn vastaukset käsitellään anonymisti eikä vastaajien henkilöllisyyttä voida tunnistaa tuloksista. Yksittäiset vastaukset eivät siis sellaisenaan palaudu tutkijalle eivätkä työnantajalle. Toivon sinun vastaavan mahdollisimman rehellisesti ja niin kuin itse kysytyn asian koet.

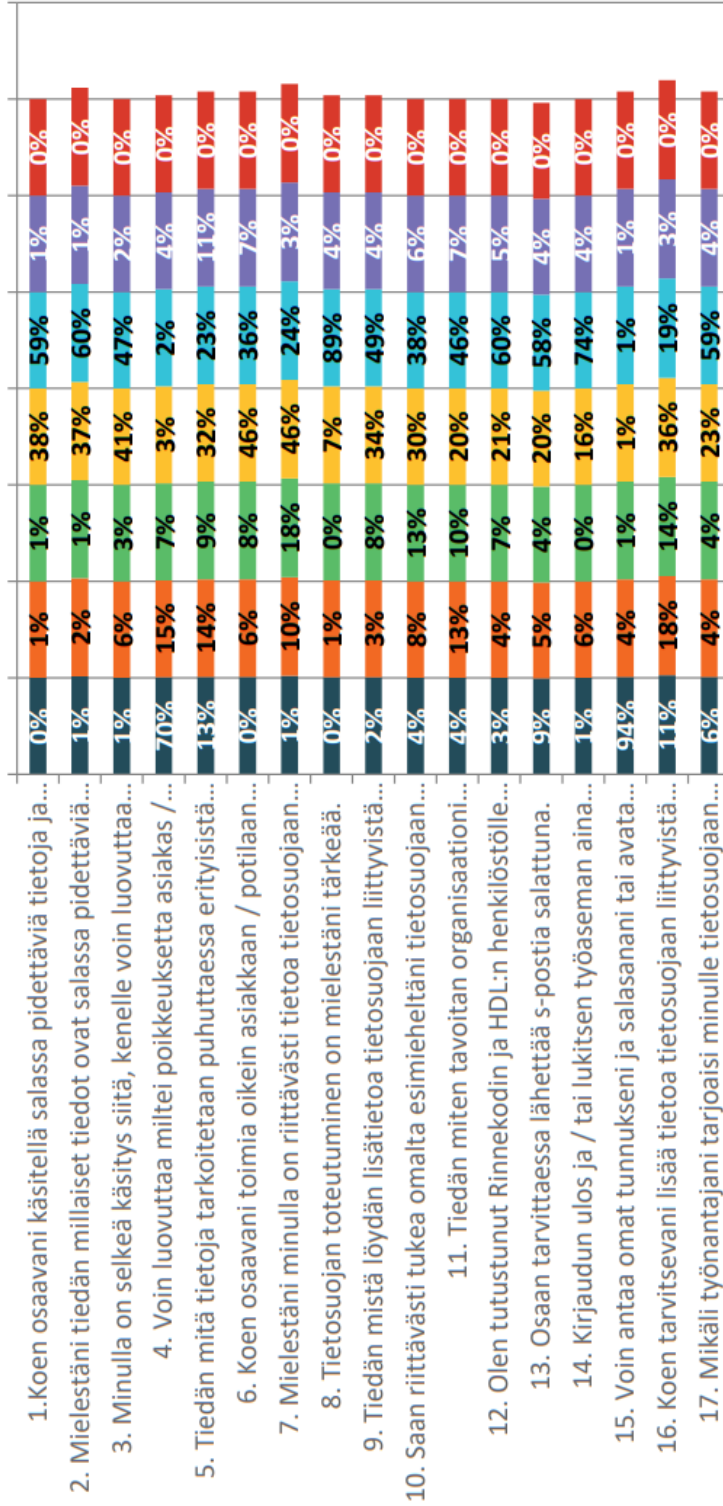
Vastaamalla tähän kyselyyn annat suostumuksen vastaustesi hyödyntämiseen tämän opinnäytetyön materiaalina. Koko kyselystä kertynyt tutkimusaineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä.

Opinnäytetyötä ja tätä kyselyä koskeviin kysymyksiin vastaan mieluiten sähköpostitse osoitteessa sari.ratinen@edu.karelia.fi

Yhteistyöterveisin,
YAMK opiskelija Sari Ratinen
sekä ohjaava opettaja [REDACTED] Karelia ammattikorkeakoulusta

5. Vastaa alla esitettyihin väittämiin rastittamalla eniten omaa mielihoidettasi vastaava vaihtoehto.

Vastaaajien määrä: 180, valittujen vastausten lukumäärä: 3082



- 1. Täysin eri mieltä
 - 2. Melko eri mieltä
 - 3. En samaa enkä eri mieltä
 - 4. Melko samaa mieltä
 - 5. Täysin samaa mieltä
 - 6. En osaa sanoa
- Column02

Esimerkki kyselyn vastausten teemoittelusta

Mitkä ovat tietosuojasaamisen keskeiset kehittämiskohteet?	Tutkimuskysymys 2. Yhdistävä teema
Olisi hyvä olla sivusto "usein kysytyt kysymykset" ja niiden vastaamiset. Kollegoiden kanssa keskustellessa usein lähityössä pohditaan samoja kysymyksiä.	Helposti saatavilla oleva matalan kynnyksen apu puuttuu
tarvittaisiin selkokielineen pikaopas , mistä voisi tarpeen tullen tarkistaa tietoturva asiat ja jossa olisi vain kaikkein tärkeimmät asiat	
yhteyshenkilöt jolta voi kysyä asiasta milloin vain.	
Perusteet ovat hallussa. Erityiset ja mutkikkaat tapaukset voivat vaatia keskustelua ja konsultointiapua	Aikaa perehtymiseen ja sisäistämiseen on liian vähän
Aika että kunnolla saisi ajatuksella sisäistettyä asiat.	
Etsimällä netistä saa tietoa, mutta aikaa kuluu suhteettoman kauan, aikaa , jota ei ole töissä netin selaamiseen	
Tiedän, että kaikki löytyy Rinnekodin sivuilta, mutta käyttämämme koneet takkuavat ja aika ei yksinkertaisesti riitä.	
työn ohella netissä suoritettavien kurssien tekemiseen kuluva aika aina pois asiakkailta ja näin ei saisi asia olla!	

Taulukossa on esitettyä muutamien tutkimuskysymyksen kaksi vastanneiden kysymysten teemoittelu. Osa kaikkien vastausten teemoittelusta on jätetty esittämättä eettisistä syistä tässä opinnäytetyössä.

Millaisia työyksikköön vietävien osaamisen kehittämismenetelmien tulisi olla?	Tutkimuskysymys 3. Yhdistävä teema
Tietosuojakoulutus (eikä oikein mikään mukaan koulutus) ei toteudu yksikössä, jos tiedon/osaamisen yksikköön tuo yksi ohjaaja. Eli ehdottomasti koulutus omaan yksikköön täsmä ohjauksena	kuhunkin yksikköön räätälöity täsmäohjaus
Se olisi erittäin tärkeää yksikön ohjaajille, myös tieto sen sanktioista ja merkityksestä, käytännön ohjeistus yksikköön	
Olemme yksikössä käyneet sähköisen koulutuksen näihin liittyvistä asioista, mutta yksikkökohtainen koulutus , jossa joku ihminen kävisi asiat meidän kanssa läpi	
tarvittaisiin selkokielineen pikaopas, mistä voisi tarpeen tullen tarkistaa tietoturva asiat ja jossa olisi vain kaikkein tärkeimmät asiat	Ohjeet selkokielellä
Asiat tulee aina kertoa selkokielellä siten, että esim. kerrotaan arkisten käytännön esimerkkien kautta.	

Taulukossa on esitettyä muutamien tutkimuskysymyksen kolme vastanneiden kysymysten teemoittelu. Osa kaikkien vastausten teemoittelusta on jätetty esittämättä eettisistä syistä tässä opinnäytetyössä.

Esimerkki kyselyn vastausten induktiivisesta sisällönanayysista

Alkuperäisilmaisu Pelkistetty ilmaisu merkitty värillä	Alakategoria	Ylä- kategoria	Pää- kategoria	Teoreetti- nen käsi- te
Olisi hyvä olla sivusto "usein kysytyt kysymykset" ja niiden vastaamiset . Kollegoiden kanssa keskustellessa usein lähityössä pohditaan samoja kysymyksiä.	- "usein kysytyt kysymykset" ja niiden vastaamiset -kysymykset & vastaukset	Paikka josta kysyä neuvoa	Konsultointimahdollisuus	Koulutus
Tarvitaan konkreettisia esimerkkejä, kysymykset & vastaukset -palsia, kuukausittain tiedotusta vaihtuvalla temalla	-yhteyshenkilöt			
yhteyshenkilöt jolta voi kysyä asiasta milloin vain.	-keskustelua ja konsultointiapua			
Perusteet ovat hallussa. Erityiset ja mutkikkaat tapaukset voivat vaatia keskustelua ja konsultointiapua				
Tietosuojakoulutus (eikä oikein mikään mukaan koulutus) ei toteudu yksikössä, jos tiedon/osaamisen yksikköön tuo yksi ohjaaja. Eli ehdottomasti koulutus omaan yksikköön täsmä ohjauksena .	-koulutus omaan yksikköön täsmä ohjauksena -tietosuojavastaavan vierailu täsmäasioista.	Ulkopuolisen antama täsmä-ohjaus/koulutus	Selkokielen käytännön esimerkkejä hyödyntävä täsmä-ohjaus	
Liian monta erillistä pakollista koulutusta E-rinissa. Meluumin yksi, johon olisi koottu kaikki ja tämän lisäksi vuosittain yksikköihin tietosuojavastaavan vierailu täsmäasioista .				
Arkistointiin liittyvää koulutusta, ohjeet ovat mutta täsmä koulutusta.				
vuosittain yksikköihin tietosuojavastaavan vierailu täsmäasioista	-tietosuojavastaavan vierailu -joku ihminen kävisi asiat meidän kanssa läpi...			
Asiat tulee aina kertoa selkokielillä siten, että esim. kerrotaan arkisten käytännön esimerkkien kautta	Selkokieli	Selkokielen käytännön esimerkit		
tarvittaisiin selkokielinen pikaopas, mistä voisi tarpeen tullen tarkistaa tietoturva asiat				
Asiat tulee aina kertoa selkokielellä siten, että esim. kerrotaan arkisten käytännön esimerkkien kautta	Esimerkit			
Tarvitaan konkreettisia esimerkkejä ...				
Etsimällä netistä saa tietoa , mutta aikaa kuluu suhteettoman kauan, aikaa, jota ei ole töissä netin selaamiseen	- netistä saa tietoa, - kaikki löytyy Rinnekodin sivuilta	Työn teon ja taitoa ylläpitävän ja kohentavan opiskelun päällekkäisyys	Organisointi	Osaamisen johtaminen
Tiedän, että kaikki löytyy Rinnekodin sivuilta , mutta käyttämämme koneet takkuavat ja aika ei yksinkertaisesti riitä.				
Etsimällä netistä saa tietoa, mutta aikaa kuluu suhteettoman kauan, aikaa, jota ei ole töissä netin selaamiseen	-aika kuluu kauan -aika ei ole töissä -aika ei riitä -asiakkaiden hoidon ohella ei pysty keskittymään ja/tai asiakkaat tarvitsee apua, kurssi keskeytyy -aika	Aika ei riitä keskittymiseen, asioiden sisäistämiseen ja asiakastyöhön		
Tiedän, että kaikki löytyy Rinnekodin sivuilta, mutta käyttämämme koneet takkuavat ja aika ei yksinkertaisesti riitä .				
Aika että kunnolla saisi ajatuksella sisäistettyä asiat.				
Yhteinen koulutustilaisuus t:n sellainen on huomattavasti parempi kuin työn asiakkaiden hoidon ohella suoritettu nettikurssi, koska siihen ei pystyvä täysin keskittymään ja/tai asiakkaat tarvitsee apua ja kurssi taas keskeytyy tai huomio menee koko ajan muualle (asiakkaisiin).				
Työn ohella netissä suoritettavien kurssien tekemiseen kuluva aika aina pois asiakkailta ja näin ei saisi asia olla!				
... tunnuksia, enkä voi työn kiireellisyyden vuoksi istua heidän vieressään kirjoittamassa heidän puolestaan . Olemme yksikössä käyneet ...				
Työn ohella netissä suoritettavien kurssien tekemiseen kuluva aika aina pois asiakkailta ja näin ei saisi asia olla!	-aika pois asiakkailta, näin ei saisi olla			
Haluaisin yksilöidämpää, omaan työkuvaani liittyvää koulutusta . Koulutuksen pitäisi kattaa kaikkea tietosuojaan liittyvää: asiakastietojärjestelmään, laitteisiin ja tiloihin liittyvä tietosuoja	-yksilöidämpää, omaan työkuvaan liittyvää koulutusta -olisi hyvä olla vastaava tietosuoja-asioihin	Työnkuvaan kytkeytyvä osaaminen ja asian-tuntijuus	Yksilön vastuu, yhteisön vastuu, johtajan vastuu	
Jokaisessa yksikössä olisi hyvä olla vastaava myös tietosuoja-asioihin liittyen samoin kuin esim. lääkevastaava, palo-vastaava, turvallisuusvastaava				
Tietosuoja on jopa liian tiukka esimerkiksi valokuvien suhteen.	-tietosuoja liian tiukka	Yksilöön kytkeytyvä tietosuojan merkitys ja mitä		
Tietosuoja on tärkeää , en väheksy sitä lainkaan, mutta nykyinen toimintamalli on mennyt jo naurettavuuksiin . Erään asiakkaan äitiä lainatakseni "Meidän Jussi ei ole mikään saakelin salaisuus".	-nykyinen toimintamalli on mennyt naurettavuuksiin			
Se olisi erittäin tärkeää yksikön ohjaajille, myös tieto sen sanktioista	-tieto sanktioista ja			

Taulukossa on havainnollistettu muutamien kyselyn vastauksien induktiivista sisällönanalyysia. Osa kaikkien vastauksien induktiivisesta sisällönanalyysista on jätetty eettisistä syistä esittämättä tässä opinnäytetyössä.

Haastattelun kutsu- / saate- ja suostumuskirjeet

Karelia

KUTSU

1

21.2.2020

[KUTSU RYHMÄHAASTATELUUN

Kutsun sinut keskustelemaan Rinnekodin hoito- ja ohjaushenkilöstön tietosuojaosaamiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä torstaina 19.3.2020 klo 10.00-11.00 hoitokeskuksen 4. kerrokseen Pikkurinteen tiloihin. (Kumputie 1, entisen poliklinikan ovista sisään ja hissillä 4. kerrokseen Pikkurinteelle)

Kyseessä on työajalla tapahtuva ryhmähaastattelu. Haastatteluun kutsutaan kuusi henkilöä ja haastattelussa keskustelemme vapaamuotoisesti tietosuojasta ja tietosuojaosaamisen kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä. Tilaisuuteen ei tarvitse valmistautua ennakoon. Haastattelu on osa Karelia ammattikorkeakoulussa tekemääni opinnäytetyötä, johon olen saanut tutkimusluvan Rinnekodin johtoryhmältä 24.9.2019.

Syksyllä 2019 toteutettu kysely oli tämän kehittämistehtävän ensimmäinen osa, tämä haastattelu on toinen osa ja jatkoa seuraa vielä kevään aikana.

Mikäli et pääse itse osallistumaan tähän ryhmähaastatteluun, toivon sinun lähettävän jonkun työvuorossa olevan yksikkösi työntekijän tähän haastatteluun.

Tietosuojan toteutuminen sosiaali- ja terveysalalla on erittäin merkityksellistä, siksi osallistumisesi on tärkeää. Haastattelusta syntyvää materiaalia tulen hyödyntämään opinnäytetyössäni ja Rinnekodin hoito- ja ohjaushenkilöstön tietosuojaosaamisen kehittämässä. Haastattelussa ei kerätä henkilötietoja ja materiaali käsitellään täysin anonyymisti. Haastattelun alussa pyydän sinua allekirjoittamaan tutkimukseen osallistumisen suostumuslomakkeen.

Ilmoitathan mahdollisimman pikaisesti, mikäli sinä tai yksikkösi työntekijä ei pääse osallistumaan tähän ryhmähaastatteluun.

Yhteistyöterveisin
YAMK opiskelija Sari Rätinen
sari.ratinen@edu.karelia.fi
sari.ratinen@rinnekoti.fi
p. 0500 576 281



KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Sosiaali- ja terveysalan keskus
Centre for Social Services and Health Care
Tikkariinne 9, FI-00200 Joensuu | www.karelia.fi

Haastattelun kutsu- / saate- ja suostumuskirjeet

Hyvä Rinnekotilainen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilainen ja kollega!

Olen Sari Ratinen ja opiskelen Karelia ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisen ja johtamisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Nyt olen tekemässä opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on kehittää Rinnekodin sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstön tietosuojaosaamista.

Tarkoituksena on selvittää henkilöstön oma näkemys tietosuojaosaamisen nykytilasta ja selvittää miten tietosuojaosaamista tulisi edistää sekä suunnitella saadun tiedon pohjalta tietosuojakoulutus.

Tutkimuslupa on myönnetty Rinnekodin johtoryhmän toimesta xx.xx.2019

Tietosuojaan toteutuminen sosiaali- ja terveysalalla on erittäin merkityksellistä, siksi osallistumisesi on tärkeää ja juuri sinun mielipiteesi on arvokas. Voit osallistua tutkimukseen osallistumalla tähän lyhyeen haastatteluun, joka vie aikaasi noin 20-30 minuuttia. Teen haastattelun yhteydessä muistiinpanoja, joita tulen hyödyntämään tässä opinnäytetyössä. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista eikä tutkimuksessa kysytä tai kerätä henkilötietoja. Haastattelusta kertyneet muistiinpanot käsitellään anonyymisti eikä haastattelun henkilöllisyyttä voida tunnistaa tutkimuksen tuloksista.

Allekirjoittamalla tämän saatekirjeen annat suostumuksen haastattelumuistiinpanojen hyödyntämiseen tämän opinnäytetyön materiaalina. Koko haastattelusta kertynyt tutkimusaineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä.

Opinnäytetyötä ja tätä haastattelua koskeviin kysymyksiin vastaan mieluiten sähköpostitse osoitteessa sari.ratinen@edu.karelia.fi

Yhteistyöterveisin,
YAMK opiskelija Sari Ratinen
sekä ohjaava opettaja [REDACTED] Karelia ammattikorkeakoulusta

Olen perehtynyt tämän tutkimuksen tarkoitukseen ja allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen ja suostun, että haastattelussa syntynyttä materiaalia voidaan käyttää kyseisen tutkimuksen aineistona.

Päiväys, Osallistuja allekirjoitus ja nimenselvennys

Ryhmähaastattelurunko

Ryhmähaastattelu toimintayksiköiden esihenkilöille 19.3.2020 klo 10.00 – 11.00

Keskustelussa esiin nostettavia asioita

- Tietosuojasaaminen arjessa
- Ajan puute / riittävyys
- Esihenkilön saama / antama tuki
- Tuen tarve yksikön arjessa
- Muuta?

Esimerkki ryhmähaastattelun litteroidun aineiston teemoittelusta

Haastattelun teemoittelu	
Tutkimuskysymys 1. Millainen on työntekijöiden tietosuojaja henkilötietojen käsittelyyn liittyvän osaamisen nykytila?	
Ohjeistukset ovat selkeitä, mutta ohjeiden sisäistäminen on ongelma	Teoriatietoa ja osaamista on, mutta ne eivät aina siirry käytäntöön
Asiat ymmärretään teoriassa hyvin ja melko hyvin myös käytännössä mutta aina teoriaa ei osata tai muisteta soveltaa käytäntöön.	
Tutkimuskysymys 2. Mitkä ovat tietosuojaosaamisen keskeiset kehittämiskohteet?	
Tarvittaisiin ehkä enemmän aikaa asioihin perehtymiseen ja intranetistä löytyvien koulutusten suorittamiseen ja sisäistämiseen.	Tarvitaan aikaa tietosuoja-asioiden sisäistämiseen.
Sijaiselle kerrotaan asiakkaiden tai henkilökunnan asioita jotka eivät sijaiselle kuulu	Tietosuoja arjessa ei aina toteudu
Asiakkaalle puhutaan toisen asiakkaan asioista	
asiakkaan ohjaajalle puhutaan toisen asiakkaan asioista	
Yksiköissä käyvät ulkopuoliset henkilöt kuten fysioterapeutit, kampaajat ym. usein myös unohdetaan ulkopuolisiksi henkilöiksi ja heidän kuultensa puhutaan asiakkaan tai henkilökunnan asioista.	
Tulisi muistaa mistä asioista voidaan puhua, olipa ketä tahansa kuulemassa ja mistä asioista ei voida puhua ulkopuolisten läsnä ollessa.	Toimintatilojen muodostamat haasteet
"Vaikka kyse ei olisi vakavista tai merkittävistä asioista, kenenkään henkilökohtaiset asiat eivät kuulu muille" periaate toiminnassa.	
vaikka asiakas ei ymmärtäisi jotain asiaa, niin periaatteessa ei voi puhua toisten kuullen ja myös ymmärtämätön voi levittää tietoa tahattomasti.	
Tilat ovat rajalliset, puhe helposti kuuluu esimerkiksi viereiseen huoneeseen ja tämä unohdetaan	
Tilat haasteena, asiakkaat monesti kuulevat suullisen raportoinnin vaikka ei pitäisi.	Viestintä yhteistyötahojen kanssa
Yhteydenpito koulun kanssa on alituisen kasvava ongelma.	
Mitä kaikkea tietoa koulun suuntaan voi kertoa, mikä tieto ei kuulu koululle?	
Asiakkaan ja koulun välisen tiedotuksen tulee toteutua vanhempien kautta. Tämä ei ole täysin selvää kaikille.	
Tutkimuskysymys 3. Millaisia osaamisen kehittämismenetelmien tulisi olla?	
Myös yksilöllä vastuuta tekemisestä, esimies ei ole mikään kävelevä tietopankki	Yksilön vastuu omasta osaamisesta
henkilöstön on osattava myös itse huomioida ja ottaa selville asioita esim. työryhmänä	
Intrasta löytyvä tukimateriaali on monipuolista ja hyvää	
Työntekijän kysyessä esimies tietenkin vastaa ja auttaa, aina saa kysyä.	

Taulukossa on esitetty osa litteroidun haastattelumateriaalin teemoittelusta. Osa kaikkien litteroitujen vastauksien teemoittelusta on jätetty eettisistä syistä esittämättä tässä opinnäytetyössä.

Tietosuojakävelyn observointi- ja kysymysrunko

Tietosuojakävelyllä huomioitavia asioita

Asiakkaan...

- Nimi tai kuva vaatenaulakossa, pyyhenaulassa, hygieniavälinealokossa, hammasharjassa, ruokakortissa, -listassa, vaippapaketissa
→ vaihtoehtoinen tunnistusmenetelmä (kuva, väri, nimen alkukirjaimet...)
- Papereita lojumassa jossakin (keittiössä, yleisissä tiloissa) jonkun jäljiltä, eikä kukaan tiedä miksi, kenen tai minne kuuluvat
→ sopimus ettei papereita viedä pois kansliasta tai jätetä "valmiiksi" esille jos joku toinen mahdollisesti tarvitsee niitä
- Asioista puhutaan ulkopuolisille koska mielletään heidät asianosaisiksi (ft, kampaaja, jne)
- Asiat raportoidaan seuraavaan vuoroon tulevalle sopimattomassa tilassa ulkopuolisten tai toisten asiakkaiden kuullen
→ ovella suljettava tila olisi paras, esim. kanslia tms. Harvalla asialla on niin kiire että on kerrottava heti vuoroon tulevalle
- Henkilötietoja sisältäviä papereita laitetaan sekajäteroskikseen
→ myös raportti muistilappu voi sisältää salassa pidettäviä tietoja
→ silppuri, hävitettävien asiapapereiden keräyspiste
- Vierailijat
→ kysytäänkö tuntemattomalta vierailijalta kuka olet, miksi tulet yksikköön (vaikka hän olisi vaatteista tunnistettavissa Rk:n työntekijäksi tai vaikka häntä odotettaisiin)

Tietosuojaan tarkistuslista

Yksikönjohtajan tarkistuslista tietosuojaosaamisen johtamisen tueksi

Tietosuojaikävely on hyvä toteuttaa yksikön työntekijöiden kanssa pari kertaa vuodessa tätä tarkistuslistaa hyödyntäen.

Palveluyksikössä tarkistettavia asioita johtamisen näkökulmasta	Asia kunnossa	Asiaa kehitettävä Viedään "yksikön poikkeamata ulukoon" /suunnitelu ke hittä mis toime npite.?
Olenko kartoittanut millaista tietosuojaosaamista yksikössäni tarvitaan lisää?		
<p>Olenko kartoittanut millaista tietosuojaosaamista juuri minun yksikössäni on jo olemassa, mutta sitä ei ole otettu hyötykäyttöön?</p> <p>Onko esim. joku yksikköme työntekijöistä erityisen kiinnostunut tietosuojaan liittyvistä asioista, voisiko hänestä tulla yksikköme tietosuojaan yhdyshenkilö?</p>		
<p>Olenko kannustanut työntekijöitäni osallistumaan koulutuksiin ja suorittamaan E-rin kurssit?</p> <p>Tietosuoja ja -turvakulutukset ovat pakollinen kaikille, olenhan tarkistanut <u>Mepcosta</u> tilaston työntekijöideni käymistä kurseista?</p>		
Olemmeko käyneet työntekijöiden kanssa tietosuoja ja tietoturvaohjeet läpi?		
<p>Olemmeko keskustelleet yksikössämme tietosuojasta tavoitteellisesti?</p> <p>Vai ovatko avoimet kysymykset jääneet "ilmaan roikkumaan", vailla vastauksia? Mikäli en johtajana osaa vastata johonkin henkilöstöltä tulevaan tietosuojaan liittyvään kysymykseen, selvitän asian ja huolehdin että vastaus tavoittaa jokaisen yksikköni työntekijän. Voin myös delegoida tämän tehtävän jollekin yksikköni työntekijälle. Kaikkea ei tarvitse ehtiä tehdä itse yksin, vaikka kannankin vastuun yksiköstäni.</p>		
<p>Tiedänhän ja muistanhan, että voin koska tahansa kysyä neuvoa tietosuoja-asioista tietosuojatyöryhmältä?</p> <p>Voit lähettää kysymyksiä Tietosuoja@hdl.fi Kysymykset käsitellään Rinnekodin tietosuojatyöryhmässä ja vastauksia julkaistaan Tietosuojaan kysymykset ja vastaukset palstalla. Tarvittaessa voit kysyä myös suoraan tietosuojavastaavalta sähköpostitse tai puhelimitse. Tietosuojavastaavan yhteystiedot löytyvät intranetin etusivulta yläpalkin "Tietosuoja" pudotusvalikosta.</p>		
<p>Tiedän, että tarvittaessa voin pyytää tietosuojatyöryhmältä osallistumista yksikköme tietosuojaikävellyyn.</p> <p>Omasta jokapäiväisestä työskentely-ympäristöstä saattaa olla vaikeaa löytää epäkohtia. Joskus ulkopuolinen henkilö tai asiantuntija huomaa asioita, joita emme itse huomaa jokapäiväisessä työskentely-ympäristössämme.</p>		
<p>Olenko ohjannut työntekijöitäni organisoimaan työnsä niin, että heillä on aikaa paneutua tietosuoja-asioden opiskeluun ja niihin perehtymiseen ja olenko mahdollistanut tämän työvuorjärjestelyin?</p> <p>Perehtyminen on hyvä allokoida, jotta se toteutuu. Perehtyminen on hyvä toteuttaa pareittain, jolloin haasteellisia asioita voidaan pohtia yhdessä ja asioiden sisäistäminen on todennäköisempää. Tietosuoja-asioden soveltaminen käytäntöön vaatii sovellettavien asioiden kokonaisvaltaista sisäistämistä.</p>		
Löytyykö yksiköstämme tietosuojaaseloste ja onko se saatettu asiakkaille tiedoksi.		

Tietosuojan tarkistuslista

Yksikönjohtajan tarkistuslista tietosuojaosaamisen johtamisen tueksi



Tietosuojakävely on hyvä toteuttaa yksikön työntekijöiden kanssa pari kertaa vuodessa tätä tarkistuslistaa hyödyntäen.

Palveluyksikössä tarkistettavia asioita henkilöstön näkökulmasta	Asia kunnossa	Asiaa kehitettävä	Viedään "yksikön polkka" materiaaliin "suunniteltu kehitettäväksi"?
<p>Puhummeko asiakkaidemme asioista ulkopuolisille mieltäen heidät asianosaisiksi?</p> <p>Esim. fysioterapeutti, kampaaja, opettaja, toiset asiakkaat tai toisten asiakkaiden omaiset jne. Vaikka esim. fysioterapeutti saattaa olla tuttu ja hoitanut asiakasta vuosia, hänelle eivät tuttuudesta huolimatta kuulu asiakkaan asiat, jotka eivät liity fysioterapian toteuttamiseen.</p>			
<p>Raportoimmeko asiakkaidemme asioita seuraavaan vuoroon tulevalle sopimattomassa tilassa ulkopuolisten tai toisten asiakkaiden kuullen ja onko raportti yksikössämme tarpeellinen?</p> <p>On hyvä pohtia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puhummeko asiakasasioista vuoron vaihteessa esimerkiksi useamman yksikön yhteisessä pukuhuoneessa? - Mikä tieto on tarpeellista siirtää seuraavalle työntekijälle? <p>Raportointi tulee suorittaa ainoastaan raportointiin sopivassa tilassa, faktoihin perustuen ja vain niille joille se kuuluu.</p>			
<p>Onko yksikössä varattu tietoturvarokasäiliö henkilötietoja sisältävien ja muiden luottamuksellisten asiakirjakopioiden hävittämiseen.</p> <p>Saattammeko laittaa esim. asiakkaalle nimellä tulleen tarpeettoman mainospostin sekajätteeseen tai paperinkeräykseen? Kaikki henkilötietoja sisältävä materiaali tulee laittaa tietosuojajätteeseen.</p>			
<p>Kysymmekö yksikköömme tulevalta tuntemattomalta vierailijalta, kuka hän on ja miksi hän tulee yksikköön?</p> <p>Vaikka tulija olisi esim. vaatteista tunnistettavissa Rinnekodin työntekijäksi, tavarantoimittajaksi tai vaikka häntä odotettaisiin, on hyvä varmistua vierailijan aikeista.</p>			
<p>Onko jokaisen yksityisyyden suoja huomioitu kaikessa toiminnassa? Tai Onko yksityisyyden suoja yksikössämme jokaisen perusoikeus?</p> <p>Lain mukaan tietosuoja on jokaisen ihmisen perusoikeus.</p>			
<p>Käyttäjätunnusten luovuttaminen on tietosuojarikkomus, miten yksikössämme on huolehdittu sijaisen kirjaamisesta?</p> <p>Kiirekään ei ole peruste luovuttaa omia käyttäjätunnuksia tai salasanaa.</p>			
<p>Avaammeko työaseman tai asiakastietojärjestelmän opiskelijalle työntekijän omilla tunnuksilla, jotta opiskelija pääsee kirjaamaan tai tutustumaan asiakastietoihin?</p> <p>Opiskelijan kirjaus on aina ohjaajan vastuulla, ohjaajan tulee valvoa opiskelijan kirjaamista.</p>			

Tietosuoja tarkistuslista

Yksikönjohtajan tarkistuslista tietosuojaosaamisen johtamisen tueksi

Tietosuojakävely on hyvä toteuttaa yksikön työntekijöiden kanssa pari kertaa vuodessa tätä tarkistuslistaa hyödyntäen.

<p>Poistammeko yksikössämme kaikki vanhat ja tarpeettomat henkilötiedot asetuksen edellyttämällä tavalla ja kuka vastaa tietojen poistamisesta ja toisaalta arkistoitavan tai pitkään säilytettävän tiedon väliarkistoinnista.</p> <p>Yksikön verkkotyöskentely-ympäristö tulee puhdistaa säännöllisesti ja varmistaa, ettei kerättyjä tietoja säilytetä pidempään kuin on tarve. Tietoja ei myöskään tulisi kerätä enempää kuin on tarve. GDPR kieltää "turhan" tiedon säilyttämisen ja keräämisen.</p>		
<p>Huolehdimmeko yksikössämme tietosuojaan toteutumisesta asiakastietoja siirrettäessä?</p> <p>Osaammeko esim. lähettää s-postia salattuna ja onko meille selvää mitä voimme kirjoittaa reissuvihkoon. Onko meille selvää kuinka toimitamme hoitojaksolla yksikköömme unohtuneen reissuvihkon asiakkaalle?</p>		
<p>Onko tietosuoja- ja tietoturvapoikkeamien käsittelyprosessi tuttu ja osaammeko toimia sen mukaisesti?</p> <p>Tästä löytyy prosessikuvaus Tietosuojaan ja tietoturvan käsikirjasta.</p>		
<p>Kun yksikössämme herää kysymys jostain tietosuojaan liittyvästä asiasta tai epävarmuus oikein toimimisesta jonkin asian suhteen, onko kaikilla tieto siitä mistä tai keneltä asian voi tarkistaa?</p> <p>Voit lähettää kysymyksiä Tietosuoja@hdl.fi Kysymykset käsitellään Rinnekodin tietosuojatyöryhmässä ja vastauksia julkaistaan Tietosuojaan kysymykset ja vastaukset palstalla.</p>		
<p>Tiedämmekö mistä löytyy "Rinnekodin tietosuojaohjeistus asiakastietoa käsitteleville"? Ellemme tiedä, katsotaan yhdessä, tässä esimerkkinä Rinnekodin polku: Rinneintra → Tietosuojaan pudotusvalikko yläpalkista → valitse Rinnekoti-tietosuoja → Rinnekodin tietosuojaohjeistus asiakastietoa käsitteleville</p>		
		
<p> Rinnekodin tietosuojaohjeistus asiakastietoa käsitteleville</p> <p>→</p>		
<p>Samasta paikasta löytyy myös paljon muuta hyödyllistä ja mielenkiintoista tietosuojaan liittyen, kannattaa tutustua!</p>		

Tietosuojaan tarkistuslista

Yksikönjohtajan tarkistuslista tietosuojaosaamisen johtamisen tueksi

Tietosuojaikävely on hyvä toteuttaa yksikön työntekijöiden kanssa pari kertaa vuodessa tätä tarkistuslistaa hyödyntäen.

Palveluyksikössä tarkistettavia asioita toimintaympäristön näkökulmasta	Asia kunnossa	Asiaa kehitettävä Viedään "yksikön poikkeamatulokkom" /suunniteltu kehitettävissä?
<p>Missä kaikissa paikoissa yksikössämme on asiakkaiden nimiä näkyvillä?</p> <p>Vaatenaulakossa, pyyhenulassa, hygieniavälinelokerossa, hammasharjassa, ruokakortissa, -listassa, vaippapaketissa jne. Onko nimen näkyminen tarpeellista /perusteltua, ketkä kaikki voivat nähdä sen ja muodostuuko siitä tietosuoja riski?</p>		
<p>Missä paikoissa asiakkaan henkilötietoja on ulkopuolisten nähtävissä asiakkaan omissa tavaroissa?</p> <p>Vaatteessa, esim. takissa/kengissä tai apuvälineessä, esim. pyörätuolissa, ortoosissa, kommunikaatiokansiossa jne. Mikäli henkilötieto on välttämätön, mihin tieto on sijoitettu, onko se ulkopuolisen nähtävissä? Voisiko tieto sijaita vaatteen tai välineen sisäpuolella, pyörätuolin istuintyydyn alla tms?</p>		
<p>Onko yksikössämme asiakkaan nimi/kuva asiakkaan oman huoneen tai huoneiston ulkopuolella ulkopuolisten nähtävissä ja jos on, onko se perusteltua?</p> <p>Huoneiston ulko-ovessa nimi voi olla, kuten esim. porraskäytävässä yleensäkin. Mikäli kuvan tai nimen esillä olo on perusteltua, kuinka se on sijoitettu, kuva voi olla esim. huoneiston sisäpuolella, niin ettei se näy ulkopuolisille.</p>		
<p>Onko asiakaspapereiden säilytys toteutettu yksikössämme oikein, ovatko ne turvallisesti ja asiakaskohtaisesti säilytetyt? Onko säilöttyjen dokumenttien joukossa myös sellaisia papereita, jotka kuuluvat asiakkaalle itselleen ja hän voisi säilyttää niitä itse?</p> <p>Jokaisen laillisesti papereita käyttävän vastuulla on toimittaa paperit niitä käytettyään esimerkiksi asiakaskansioon tai muuhun vastaavaan lain edellyttämään paikkaan.</p>		
<p>Ovatko tilat, joissa käsitellään (säilytetään) asiakirjoja, valvottuja ja lukittuja?</p>		
<p>Näkyykö yksikköme ikkunoista ulkoa sisälle? Jos näkyy, mitä sieltä voi nähdä?</p>		
<p>Löytyykö yksiköstämme tietosuojaseloste?</p>		