



RAI-arvioinneista kerätyn datan hyödyntäminen tiedolla johtaessa

Heidi Jussila
Leena Lehtimäki

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2022

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen

JUSSILA, HEIDI & LEHTIMÄKI, LEENA:
RAI-arvioineista kerätyn datan hyödyntäminen tiedolla johtaessa

Opinnäytetyö 51 sivua, joista liitteitä 7 sivua
Marraskuu 2022

Digitalisaatio on nykyään vahvasti läsnä myös ikääntyvien palveluissa. Jatkuvasti kasvavaan hoivan tarpeeseen pyritään vastaamaan digitalisaation keinoin. Yhdenä työkaluna toimii huhtikuussa 2023 muun muassa ikääntyneiden asumispalveluissa lakisääteiseksi tuleva RAI-arviointi, joka mittaa ikääntyvien toimintakykyä. Tässä opinnäytetyössämme tutkimme, kuinka kyseistä datatietoa hyödynnetään tiedolla johtamisessa

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millä tavoin asumispalveluiden lähiesihenkilöt hyödyntävät RAI-arvioinneista saatua datatietoa tiedolla johtaessa. Lisäksi selvitimme, miten esihenkilöt arvioivat omia valmiuksiaan RAI-arvioinneista kerätyn datatiedon hyödyntämiseksi. Tutkimus toteutettiin määrällisenä ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta. Kyselyyn osallistui Tampereen ja Oriveden yhteistoiminta-alueen ikääntyneiden asumispalveluiden esihenkilöitä sekä vastaavia toimijoita Oulun kaupungista (N=45, vastausprosentti 62 %).

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että tiedolla johtamista RAI-arvioinneista kerätyn datan avulla tapahtuu, mutta hyödyntämismahdollisuuksia voisi käyttää vielä laajemminkin. Asumispalveluyksiköiden esihenkilöt kokivat oman digiosaamisensa hyväksi ja olivat motivoituneita RAI-ohjelmiston käyttöön tietolähteenä. Vastaajien asenne tiedolla johtamiseen oli positiivinen. RAI-ohjelmistosta saadun datan käyttö johtamisen tukena eri henkilöstöjohtamisen osioissa oli vähäistä. Johtopäätöksenä voitiin kuitenkin todeta, että datasta jalostunut tieto on tuke-
massa esihenkilöiden työtä.

Asiasanat: tieto, tiedolla johtaminen, RAI-arviointi, ikääntyvien asumispalvelut

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree in Management of Health Care and Social Services

JUSSILA, HEIDI & LEHTIMÄKI, LEENA:
Using RAI Information in Knowledge-Based Management

Master's thesis 51 pages, appendices 7 pages
November 2022

The effects of digitalization can be seen widely in the healthcare as in the field of elderly care. More and more data are being collected to support the nursing managers in the ageing society. Data are being utilized in many ways in the nursing administration. The subject is a current topic as the Rai Assessment Instrument will become mandatory by April 2023. Furthermore, studies show that organizations that take advantage of data and knowledge efficiently, can achieve significant cost savings.

The aim was to examine how data collected from Resident Assessment Instrument were utilized among nursing managers in the long-term care. The study also aimed to find out how the nursing managers assess their own competencies regarding knowledge management. The purpose was to develop the opportunities of knowledge management among nursing managers.

The thesis took place in the region of Tampere and Oulu in the long-term care. The study was carried out as quantitative research and the results were analyzed using descriptive statistics and Pearson's r correlation. Results indicate that knowledge-based management in elderly care could deploy data collected from Rai assessment instrument to a greater extent. In addition, more work needs to be done to help nursing managers in knowledge management.

Key words: knowledge management, Resident assessment instrument, long-term care

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	7
3	TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	8
4	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	9
	4.1. Tietokannat ja hakusanat	9
	4.2. Tieto	10
	4.2.1 Datasta ymmärrykseksi	10
	4.2.2 Tietojohtaminen	11
	4.2.3 Tiedolla johtamisen valmiudet	13
	4.3. RAI-järjestelmä.....	15
	4.3.1 RAI-arviointitieto	16
	4.3.2 RAI vertailutieto	16
	4.3.3 RAI-osaamisen tukeminen	17
5	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT	19
	5.1. Määrällinen tutkimus	19
	5.2. Aineistonkeruu	20
	5.2.1 Otanta.....	20
	5.2.2 Kyselylomake	21
	5.2.3 Aineiston analysointi.....	21
6	TULOKSET	23
	6.1. Taustatiedot	23
	6.2. RAI-arvioinneista kerätyn data-aineiston hyödyntäminen tiedolla johtamisessa	25
	6.2.1 Rai-ohjelmiston käyttö	25
	6.2.2 Datan muuttaminen tiedoksi	26
	6.3. Kokemukset tiedolla johtamisen valmiuksista	28
	6.3.1 Tiedon käyttö johtamistyössä	28
	6.3.2 Oman osaamisen arviointi	30
7	HYVÄ TIETEELLINEN KÄYTÄNTÖ	33
	7.1. Tutkimuksen eettisyys	33
	7.2. Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys.....	34
8	POHDINTA	36
	8.1. Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	36
	8.2. Oman opinnäytetyöprosessin arviointi	37
9	KEHITTÄMIS- JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET	40
	LÄHTEET	42

LIITTEET	45
Liite 1. Opinnäytetyössä käytetyt tutkimukset	45
Liite 2. Saatekirje Tampereen kaupungille	47
Liite 3. Saatekirje Oulun kaupungille	48
Liite 4. Kyselylomake	49

1 JOHDANTO

Yhteiskunnassa käydään vilkasta keskustelua väestörakenteen muutoksesta. Ennusteiden mukaan iäkkäiden määrä erityisesti vanhemmissa ikäluokissa lisääntyy, mikä tarkoittaa väistämättä lisääntyvää avuntarvetta ikääntyvien päivittäisissä toiminnoissa. (Laaksonen, Laitinen, & Hiilamo 2020, 47; Sitra 2014.) Tulevaisuuteen tulee reagoida määrätietoisesti, jotta ikääntyvälle väestölle pystytään tarjoamaan sote-uudistuksen tavoitteen mukaisia asiakaslähtöisiä, oikea-aikaisia asumispalveluita (Laaksonen ym. 2020, 39–47; STM 2020).

Samaan aikaan elämme valtavaa murrosaikaa digitaalisten ympäristöjen lisääntyessä kaikessa tiedon käsittelyssä. Yleisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa koetaan ongelmana tiedon ajantasaisuuden ja luotettavuuden puutteet. Tämä voi vaikeuttaa päätöksentekoa ja toiminnan suunnittelua. Tulevaisuuden päätöksentekoa hoidetaan pitkälti verkkoalustoilla, jolloin teknologiataidot sekä olennaisen tiedon poimiminen tietotulvasta korostuvat. (Syväjärvi & Pietiläinen 2016, 188; Laaksonen ym. 2020, 151; Sitra 2014.) Opinnäytetyössämme rajasimme datatiedon RAI-arvioinneista saatuun tietoon.

Sosiaali- ja terveystieteen johtamisen opiskelijoina halusimme opinnäytetyössämme yhdistää nämä kaksi tulevaisuuden megatrendiä sote-uudistuksen kynnyksellä. Väestörakenteen muutos ja teknologian sulauttaminen siihen ovat isoja kokonaisuuksia, jotka näkyvät voimakkaina myös Sitran ennakkoinneissa (Laaksonen ym. 2020, 268–272; STM 2020). Tutkimme, miten valitsemamme asumispalveluiden yksiköiden lähiesihenkilöt ja osastonhoitajat johtamistyössään käsittelevät digitaalista, RAI-arvioinneista kerättyä informaatiota. Opinnäytetyössä selvitettiin, miten systemaattisesti datatietoa on mahdollista hyödyntää johtamistyössä iäkkäiden asumispalveluiden toimintaympäristössä. Tuloksien avulla on mahdollista kehittää datatiedon käyttöä lähiesihenkilötyössä.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Asumispalvelulla tarkoitetaan asumisen ja hoidon yhdistämistä. Ympäri vuorokautisissa asumispalveluissa asiakkailta on mahdollisuus yhteisöllisyyteen ja yhteiseen ohjattuun toimintaan muiden asiakkaiden kanssa. Asiakkaille tarjotaan ympärivuorokautista hoitoa ja hoivaa ikäihmisten itsemääräämisoikeutta ja itsestä suoriutumista tukien. Asiakkaiden toimintakyky on joko fyysisistä, tai psyykkisistä syistä niin paljon alentunut, ettei kotona asuminen enää onnistu runsaidenkaan kotiin annettavien palvelujen turvin. Hoito asumispalveluissa perustuu yhdessä asiakkaan kanssa laadittuun yksilölliseen palvelu- ja hoitosuunnitelmaan (Tampereen kaupunki 2021.)

Asumispalvelut ovat lakisääteisiä sosiaalipalveluita. Niitä tuottaa Tampereen kaupungin lisäksi useat ostopalveluyksiköt Pirkanmaan alueella tamperelaisille asiakkaille. Tampereen kaupungin omia ympärivuorokautisen hoidon paikkoja on 1417 ja ostopalvelupaikkoja 2266 (Karvonen 2022.) Tampereen kaupunki jakaa ikäihmisten asumispalvelut esteettömään asumiseen, tehostettuun palveluasumiseen sekä vanhainkodissa asumiseen. Tehostettu palveluasuminen kattaa sekä kaupungin tuottamat palvelut, ostopalveluyksiköt sekä tehostetun palveluasumisen palvelusetelin (Tampereen kaupunki 2021). Tässä työssä olemme rajanneet ulkopuolelle esteettömään asumiseen liittyvät palvelut ja kohdennamme tutkimuksen tehostetun palveluasumisen yksiköihin sekä vanhainkoteihin.

Kysely toteutettiin Tampereen kaupungin ja Oriveden yhteistoiminta-alueella sekä Oulun kaupungin iäkkäiden asumispalveluissa työskenteleville esihenkilöille. Kyselylomake lähetettiin vastaaville sairaanhoitajille, lähiesihenkilöille sekä osastonhoitajille. Johdettaviin kuului lähihoitajia, perushoitajia, sairaanhoitajia, hoiva-avustajia, kotipalvelutyöntekijöitä, viriketoiminnan ohjaajia ja fysioterapeuteja (Karvonen 2022.) Kyselyyn vastasivat lisäksi palvelupäälliköt sekä palveluesimiehet.

3 TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa asumispalveluiden esihenkilöiden tiedon hyödyntämismahdollisuuksia johtamistyössä.

TUTKIMUSKYSYMYKSET:

1. Millä tavoin asumispalveluiden lähiesihenkilöt hyödyntävät RAI-arvioinneista kerättyä datatietoa tiedolla johtamisessa?
2. Miten esihenkilöt arvioivat omia valmiuksiaan RAI-arvioinneista kerätyn datatiedon hyödyntämiseksi?

Tutkimuksen tavoitteena on kehittää asumispalveluiden lähiesihenkilöiden tiedolla johtamisen mahdollisuuksia tutkimustulosten avulla.

4 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

4.1. Tietokannat ja hakusanat

Tiedonhaun tukena käytimme kysymystä: Mitä tiedetään asumispalveluyksiköiden esimiesten datatiedon hyödyntämisestä johtajuustyössä? Tietokannoista sovimmat tulokset meille antoi Medic, Wiley, Proquest ja Pubmed. Aloitimme haun hakusanoilla tietojohdaminen ja ikääntyneiden asumispalvelut, mutta prosessin myötä haku muuttui ja laajeni. Tietojohdaminen pysyi mukana koko tiedonhaun ajan ja se laajeni käsitteisiin tiedonhallinta, tietämyksenhallinta, Knowledge management, information management, knowledge-based management, nursing management, resident assessment instrument. Asumispalvelut jätimme tässä vaiheessa kokonaisuudessaan pois, koska asiasanojen yläkäsitteiksi muodostui tietojohdaminen ja hoitotyö. Systemaattisen tiedonhaun lisäksi käytimme lisäksi ns. helmenkalastusmenetelmää tutkimusten löytämiseksi.

Tietojohdamisen alakäsitteiksi muodostui tietojärjestelmät, tiedonhallintajärjestelmät, digitaaliseen muotoon kerätty tieto, information systems. Hoitotyö oli käsitteenä ympäristö, jonka alakäsitteinä käytimme hakusanoja ikääntyneiden palvelut, vanhuspalvelut. Asiasanojen laajentamisen apuna käytimme YSO (yleinen suomalainen ontologia) palvelua, sekä MeSh sanastoa.

Taulukko 1. Tutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerit:

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
tutkimus alle 10 vuotta vanha	tutkimus yli 10 vuotta vanha
saatavilla kokoteksti	kokotekstiä ei saatavilla
tutkimus vertaisarvioitu	tutkimusta ei vertaisarvioitu
tutkimus suomenkielinen tai englanninkielinen	tutkimus muunkielinen
Tutkimus vastaa tutkimuskysymykseen	Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymykseen
tutkimus saatavilla maksutta	tutkimus maksullinen

4.2. Tieto

Platonin klassisen tiedon määrittämisessä tieto on hyvin perusteltuja käsityksiä, jotka ovat tosia. Tämä kuvaa tietoa tuotteena tai tilana, ei tietämistä prosessina. Määritelmän ulkopuolelle jää taidot. (Pajunen 2020.) Vakkala & Palo (2016) kuvaavat tietoa käsitteenä moniulotteisena ja eri tavoin luokiteltavissa olevaksi. Tieto ei esiinny pelkästään tiedostoissa, ohjeissa tai listoissa, vaan esiintyy myös tavoissa ja käytänteissä. Tietoon voidaan kytkeä soveltamisen ja hyödyntämisen osaamista. (Vakkala & Palo 2016, 187.)

Lammenranta (2014) kuvaa sanalle ”tietää” kolme lajia. Propositionaalinen tieto on jotakin, joka voidaan uskoa, joka voi olla tosi tai epätosi. Se kuvataan tyypillisesti niin, että subjekti tietää jotakin. Kuten ”minä tiedän, että aurinko nousee idästä”. Toisessa määritelmässä tieto on tuntemista. ”Minä tunnen Tampereen”. Kolmannessa Lammenranta antaa tiedolle taidon muodon. Taito on siis yksi tiedon laji, kuten ”Osaan ajaa autoa”. (Lammenranta 2014.)

Virtanen & Stenvall (2019) kirjoittaa johtajien tiedon olevan osaamista, mikä on syntynyt opiskelusta tai käytännön työelämästä. Tiedon karttuminen siis tapahtuu oppimalla. Erilaisia oppeja tuodaan organisaatioihin, jolloin erityisen tärkeässä asemassa on johtajan soveltamisen taito. (Virtanen & Stenvall 2019, 17–18.)

Hoitotyön johtamisessa käytetty tieto voidaan jakaa esimerkiksi kolmeen eri osaluokkaan. Tätä Bergin (2004) jaottelua on käytetty esimerkiksi Myllärniemen, Laihoson, Karppisen ja Seppäsen (2012) tutkimuksessa, mikä käsittelee tiedolla johtamista terveydenhuollossa. Tieto voi jaottelun mukaan olla potilaisiin liittyviä hoitotietoja, organisaation hallintoon liittyvää tietoa prosesseista tai strategiasta tai sitten kyseessä voi olla ammatilliseen osaamiseen liittyvää tietoa mitä hyödynnetään potilaan hoidossa. (Myllärniemi ym. 2012, 54–65.)

4.2.1 Datasta ymmärrykseksi

Vakkala & Palo (2016, 188) pohtivat tiedon ja informaation suhdetta, ja käyttävät tunnettua Ackoffin (1989) tiedon hierarkkista jäsentelyä. Sen mukaan tieto syve-

nee asteittain. Datasta informaatioksi, informaatiosta tiedoksi, tiedosta ymmärrykseksi. Opinnäytetyössämme tutkimme tämän hierarkkisen polun kulkua kuvatussa toimintaympäristössä. Informaatiovaiheessa data kehittyy tiedoksi, joka suhteutetaan kontekstiin. Ylimpänä on viisaus, jossa kaiken tämän perusteella tehdään toiminnan suunnittelu ja päätökset. (Vakkala & Palo 2016, 188.) Myös Käpylä & Salonius (2013, 14) kuvaavat tietoa pyramidina, jossa periaate tiedon tasoista on sama. He käyttävät tiedon sijaan termiä tietämys. Virtanen & Stenvall (2014) erottelevat faktoja, informaatiota ja tietoa. Informaatiossa datan yhdistelyssä muodostuu tulkintoja ja havaintoja. Tieto syntyy, kun on kyky tulkita kokemuksia, arvoja ja konteksteja. (Virtanen & Stenvall 2014, 102–103.)

STM linjaa digitalisaatiota kolmeen eri näkökulmaan. Johtaminen ja ohjaus, toimintakulttuuri, rakenteet ja osaaminen sekä yhdenvertaiset palvelut. Seuranta ja tutkimus on kaikkia näkökulmia läpileikkaava teema. Siinä tarkastellaan digitaalisuuden mahdollisuuksia tiedon keruun, hyödynnettävyyden ja luotettavuuden näkökulmista. Linjaukset löytyvät Sote-tieto hyötykäyttöön strategiasta 2020 (STM 2016.)

4.2.2 Tietojohtaminen

Tietojohtaminen määritellään käytännöiksi ja prosesseiksi, joissa tietoa kerätään, jalostetaan ja hyödynnetään. Tietojohtamisen prosessi lähtee strategisista tavoitteista, jotka herättävät tiedontarpeen. Prosessin lopussa kerätyn tiedon arvoa käytetään jalostuneena päätöksenteossa. (Klemola, Uusi-Ilkainen & Askola 2014; Leskelä ym. 2019, 16–17.) Päivittäisen johtamisen tulee pohjautua organisaation strategisiin tavoitteisiin, joten Klemolan ja Leskelän kuvaama prosessi on osa tutkimuksemme teoriaa.

Tietojohtamisen sisältöä voidaan tarkastella myös kahtena kokonaisuutena, tiedon johtamisena ja tiedolla johtamisena. Tiedon johtamisella kuvataan enemmän tietojärjestelmien hallintaa, kun taas tiedolla johtaminen nähdään toimintatapoina, joissa jalostettua tietoa hyödynnetään johtamistyössä. (Leskelä ym. 2019, 15.)

Tietojohdamiseen liittyvät käsitteet data, informaatio, tietämys, tieto, mittaaminen, mittaustieto ja mittari. Mittaustieto viittaa kerättyyn tietoon, jonka keräämisen edellytys on jokin johtamisen tietotarve. Jotta tietoa pystytään parhaalla mahdollisella tavalla käyttämään, tulee sitä hankkia, kasvattaa ja kehittää tehokkaasti. (Leskelä ym. 2019, 16–17.)

Teknologiaa voidaan käyttää niin tiedon keräämisessä, jäsentämisessä, tulkitsemisessä ja jakamisessa. Yksi mahdollisuus on tiedonlouhinta (data mining), jossa tietoa etsitään tietojärjestelmistä. Tiedonlouhintaan kuuluu samoja asioita, kuin tietämyksen muodostamiseen. Kyse on tiedon analysoimisesta ja edelleen tiedon viemisestä käytäntöön. Tiedonlouhinta toteutetaan osana tulevaisuuteen suuntautuvia tiedon analyysimenetelmiä. (Virtanen & Stenvall 2014, 105.)

Johtajien osaaminen ja siihen liittyvät vaatimukset on päivitettävä huomioimaan datan käytön haasteita, mutta myös mahdollisuuksia. Johtamisen tulee tukea monimuotoista toimintaa ja ketterää kehittämistä. Jatkuvasti kehittyvät digitaaliset ratkaisut edellyttävät toimivaa verkostomaista työskentelyä. On hyödynnettävä yhteisiä resursseja ja luotava tiedon hyödyntämiseen yhteiset resurssit. Sisäisen motivaation löytäminen ja sen käyttäminen ajurina on avainasemassa digitaalisen tiedon hallintaan ja sitä myötä ketterään kehittämiseen. (STM 2016.)

Filosofian tohtoreiden Sibbaldin ja Kotharin (2015) tutkimuksessa todetaan, että tiedonhallinnan avulla on mahdollista kehittää sekä arvioida terveydenhuollon organisaatioiden toimintaa ja edistää hyviä käytäntöjä. Tutkimuksessa nostettiin esille näkökulmia, mitä on syytä kehittää terveydenhuollossa liittyen tiedon prosessointiin ja päätöksentekoon. Tutkijat kannustavat ammattilaisia kriittiseen suhtautumiseen eri tiedonlähteiden käytössä. Lisäksi tutkijat toteavat, että mikäli perehdytyksessä on puutteita, se heijastuu myös tiedonhallinnan osaamiseen ja tiedon käyttöön. Teknologia ja tietojärjestelmät helpottavat tiedonhallinnassa, mutta ne eivät yksin riitä vastaamaan haasteisiin. (Sibbald & Kothari 2015, 346.)

Data nähdään tällä hetkellä merkittävänä resurssina yrityksille ja organisaatioille ja laadukkaalla tiedolla johtamisella voidaan saavuttaa merkittäviäkin kustannussäästöjä terveydenhuollossa. Toisaalta data saa arvonsa vain siinä tapauksessa,

että sitä kyetään hyödyntämään organisaatiossa päätöksenteossa tai palvelutuotannossa. (Zaim, Keceli, Jaradat & Kastrati 2018, 310–311.)

4.2.3 Tiedolla johtamisen valmiudet

Tietojohtamisen edellytyksistä ja vaatimuksista on kirjoitettu hyvin yhteneväisesti useissa erilähteissä. Tietojohtajan käsikirjassa nostetaan esille halu johtaa ja kehittää omaa toimintaa, tahtoa toimia tietoisesti sekä vuorovaikutuksellisesti, tiedonjakamisen halu ja motivaatio tiedolla vaikuttamiseen. Kriittisyyden ja uteliaisuuden lisäksi nousee esille verkostoituminen, tietotekniset taidot sekä sometaidot. Tekniikka tarjoaa monenlaisia apuvälineitä tiedon hankintaan, jalostamiseen ja jakamiseen. (Käpylä & Salonius 2013, 25.) Myös Leinonen, Suhonen ja Syväjärvi (2021) nostavat tutkimuksessaan esiin erilaisten yksilöllisten kompetenssien merkityksen tiedon hyödyntämisessä. Tiedon etsiminen, tuottaminen ja hyödyntäminen edellyttävät teknistä osaamista sekä kykyä hyödyntää erilaisia tietokantoja ja järjestelmiä. Yksilöön liittyviin kompetensseihin luokitellaan myös henkilökohtaiset asenteet ja motivaatio tiedon hyödyntämiseen liittyvää toimintaa kohtaan. Olennaisina taitoina tutkimuksessa nostetaan esille informaatiolukutaito, kyky ymmärtää tietoa ja tehdä siitä tulkintoja. Myös vuorovaikutustaidot nähdään tärkeänä osaamisalueena. Tietoa käytetään yhdessä toisten ihmisten kanssa. (Leinonen, Suhonen ja Syväjärvi 2021, 25.)

Virtanen & Stenvall (2014) kirjoittavat tiedon hyödyntämisen taidon olevan avain organisaation älykkyyden kehittämiseen. Julkisessa hallinnossa on kehitelty tietojärjestelmiä, jotka vahvistavat päätöksenteon tietopohjaa. Tarvitaan keräämistä, analysointia ja hyödyntämistä. Organisaatio-oppien, toimintatapojen ja johtamisen peruslähtökohtana on, että organisaatiot tekisivät oikea-aikaisia asioita koko potentiaaliaan hyödyttäen. Käytännössä perustarkoitus saattaa hukkua, ja asioita tehdään vain, jotta ne menisivät hallinnollisesti oikein. Huomio kiinnittyy toissijaisiin yksityiskohtiin. Älykäs organisaatio yhdistää toiminnassaan ymmärryksen, tiedon luomisen ja päätöksenteon. (Virtanen & Stenvall 2014, 99–104.)

Hoitotyön johtajat tarvitsevat näyttöön perustuvia keinoja tukemaan yhdessä oppimista ja luomaan käytänteitä, mitkä edesauttavat osaamisen kehittämistä. Tulevaisuudessa tutkimusta tarvitaan erityisesti tiedonhallinnan ja potilaan hoitotuloksien välisien yhteyksien arvioinnissa. (Lunden, Teräs, Kvist & Haggman-Laitila 2017, 407.)

Kuten Lundeninkin ym. (2017) kirjallisuuskatsauksessa todetaan, tutkimuksissa nousi esille hyvin samankaltaisia tekijöitä tiedolla johtamisen ja tiedon jakamisen esteinä. Lunden ym. (2017) nostavat esille useita tekijöitä, mitkä toimivat tiedolla johtamisen esteenä. Tutkimuksessa kuvattiin esteinä mm. koulutuksen puute, taloudelliset tekijät, järjestelmiin liittyvät tekijät sekä organisaation tutkimustoimintaan liittyvä tuen puute. Ajanpuute sekä henkilöstöresurssipula nousivat myös esiin kirjallisuuskatsauksessa tiedonhallintaa ehkäisevinä tekijöinä. Hoitotyön johtajilla ja lähiesihenkilöillä kuluu aikaa muihin tehtäviin, jolloin kehitystyölle ja kerätyn datan hyödyntämiselle jää vähäisesti aikaa. Lundenin ym. (2017) tutkimuksen mukaan organisaatiokulttuuri, mikä kannustaa oppimiseen, toimii tietojohdamista edistävänä tekijänä. Tiedolla johtamiseen vaikuttavat paitsi organisaatiokulttuuri, myös esihenkilön henkilökohtaiset ominaisuudet ja persoonallisuus. Tutkimuksen perusteella hoitotyön johtajan rooli on hyvin monitahoinen organisaation tiedonhallinnan suhteen. Lunden ym. toteavat kuitenkin, että hoitotyön johtajan roolia on tutkittu suhteellisen vähän ja jatkotutkimukselle on tarvetta. Jatkotutkimusaiheeksi he nostavat muun muassa kuinka tiedonhallinnalla hoitotyössä voidaan edistää näyttöön perustuvan tiedon tuomista organisaation käytäntöön. (Lunden ym. 2017, 418.)

Salovaaran ym. (2021) artikkelin mukaan sosiaalialan tuottavuutta ja vaikuttavuutta parannetaan tietojärjestelmien avulla kerätyn datan jatkojalostamisella ja tietojohdamisella. Dataa on paljon saatavilla, mutta sen hyödyntämisessä on koettu esteitä. Yleisin este liittyi julkisissa organisaatioissa osaamiseen. Henkilöstön taitoja tulee vahvistaa ja heitä tulee sitouttaa datan hyödyntämiseen. Toinen este liittyi resursseihin. Resurssimäärältään suuret organisaatiot kokivat haasteita pieniä enemmän. Kirjoittajan mukaan olisikin tärkeää sote-uudistuksessa ottaa huomioon tarkasti järjestämisvastuut ja luoda ketteriä ja joustavia toimintata-

poja. Kolmas merkittävä tiedon hyödyntämisen este liittyi organisaatioiden tietojärjestelmiin. Ongelmia ovat tuottaneet ohjelmistojen vanhanaikaisuus, tietojen yhdistelyn vaikeudet ja rajapintojen ongelmat. (Salovaara ym. 2021.)

4.3. RAI-järjestelmä

RAI-järjestelmä (Resident Assessment Instrument) on työkalu, joka on kehitetty vanhus- tai vammaispalvelun asiakkaan palveluntarpeen arviointia sekä hoito-, kuntoutus- ja palvelusuunnitelman laatimista varten. RAI-järjestelmän avulla voidaan kerätä tietoa ja havainnoida kokonaisvaltaisesti asiakkaan toimintakykyä ja palveluntarvetta. Työkalun avulla kartoitetaan muun muassa asiakkaan taustatilanne, kognitiiviset toiminnot, sairaudet, psykososiaalinen tilanne, näkö, kuulo, viestintään liittyvät asiat, lääkitykset, suun terveys. Järjestelmän tuottaman tiedon avulla voidaan suunnitella palvelutarve yksilöllisesti sekä kohdentaa resurssit oikein. RAI-järjestelmä sisältää asiakkaan arviointivälineet, jotka ovat suunniteltu eri käyttötarkoituksiin ja eri kohderyhmille. (THL 2021; Kuha, Niemelä, Vähäkangas, Noro, Lotvonen & Kanste 2021.)

RAI-järjestelmän taustalla on laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista. Säädöksen mukaan kunnan on käytettävä RAI-arviointivälineistöä iäkkään henkilön toimintakyvyn arvioinnissa, mikäli tämä ammattihenkilön alustavan arvion mukaan tarvitsee säännöllisesti annettavia sosiaalipalveluja hoitonsa ja huolenpitonsa turvaamiseksi. Laissa on velvoitettu Terveysten- ja hyvinvoinninlaitosta huolehtimaan, että kunnilla on maksutta käytettävissä RAI-arviointivälineistö ja saatavilla koulutusta välineistön käyttöön. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista 2012/980)

RAI-tieto tukee johtajaa päivittäisten päätösten lisäksi kauaskantoisessa suunnittelussa. RAI:n tuottama tieto on luotettavaa ja relevanttia. Tutkimuksen mukaan RAI-tieto on laadukasta ja päätöksenteko voi nojata kerättyihin RAI-tietoihin niin organisaatiossalla kuin poliittisessäkin päätöksenteossa. RAI-arvioinnit antavat laajaa näkymää yksittäisen asiakkaan toimintakyvystä ja tarpeista. RAI-vertailu-

tieto on puolestaan vertailukelpoista vastaaviin RAI-välineistöä käyttäviin organisaatioihin nähden. Näin vertailutieto tukee johtamista ja strategista suunnittelua. (THL 2022; Hogeveen, Chen & Hirdes, 2017, 14.)

RAI-välineistö sisältää työkaluja useille eri osa-alueille palveluntarpeen arvioimiseksi. Työkaluja on käytössä mm. kotihoitoon (RAI-HC), sairaalahoitoon, kehitysvammatyöhön sekä pitkäaikaishoivapalveluihin (RAI-LTC). Lisäksi mielenterveyden arvioimiseksi on käytössä oma työkalu. (THL 2022) Tässä työssä mielenkiintomme kohdentuu pitkäaikaishoivapalveluissa käytössä olevaan RAI-mittariin.

4.3.1 RAI-arviointitieto

RAI-arvioinneilla on siis mahdollista tuottaa asiakkaasta kattava palveluntarpeen sekä voimavarojen kartoitus. Huomionarvoista on, että iäkkäille voimavarat ja toimintakyky on jatkuvan muutoksen alla ja RAI-arvioinnit vaativat päivityksiä vähintään puolen vuoden välein. (Mäkelä 2021, 16.) RAI-arvioinneissa kartoitetaan yksittäisen asiakkaan fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, voimavarat sekä vointi ja elämäntilanne kokonaisvaltaisesti. RAI-arviointia suoritettaessa asiakas ja läheiset osallistuvat tiiviisti iäkkään kokonaistilanteen kartoitukseen. (THL 2022; Mäkelä 2021, 18–19.)

4.3.2 RAI vertailutieto

RAI-vertailutiedolla tarkoitetaan RAI-arvioinneista saatuja keskiarvoja sekä yhteenvetoja. Nämä tiedot kuvaavat organisaatiossa palvelun rakennetta ja asiakaskuntaa. Vertailutiedot tallennetaan vertailutietokantoihin ja tuloksia on mahdollista hyödyntää monella eri johtamisen tasolla. Vertailutieto sisältää laatuindikaattorit, joiden avulla on mahdollista havaita hoitoprosesseissa ongelmakohtia ja kehittämiskohteita. Vertailutiedon avulla on mahdollista myös monialainen vertailun muiden toimijoiden kanssa ja sitä kautta toiminnan jatkuva parantaminen. (THL 2022.) Parhaimmillaan RAI-vertailutieto mahdollistaa palveluiden tasapuo-

lisuuden ja tarkoituksenmukaisen kohdentamisen. RAI-vertailutiedon avulla voidaan parantaa hoidon laatua organisaatiotasolla ja sitä kautta parantaa yksittäisen ikäihmisen elämänlaatua. (Mäkelä 2021, 18–19.)



KUVIO 1. THL RAI vertailutieto johtamisen eri tasoilla.

4.3.3 RAI-osaamisen tukeminen

RAI-toiminnan jalkauttaminen Suomalaisen terveydenhuoltoon on ollut pitkän aikavälin prosessi, joka on vaatinut paljon tutkimusta, koulutusta sekä perehdytystä. Eräs tärkeä toimija tässä prosessissa on ollut Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinninlaitos, joka tarjoaa tukea organisaatioille mm. verkkokoulutusten ja seminaarien muodossa. Organisaatioiden tueksi on kehitetty kansallinen toimintamalli käyttöönottoa helpottamaan. Toimintamallin mukaan organisaatioille nimetään RAI-koordinaattorit ja RAI-vastaavat, jotka tukevat yksiköissä järjestelmään perehtymistä ja käyttöönottoa. Tavoitteena olisi, että jokaisessa yksikössä olisi joko yksi tai useampi kouluttaja perehdyttämässä muita työntekijöitä. Osaamisen tueksi organisaatio voi myös tarjota infotilaisuuksia, joissa on mahdollista kertoa ajatuksiinsa RAI-arvioinneista. Yksi osa RAI-välineistöä on RAI-käsikirja, joka sisältää

RAI-arvioinnin periaatteet sekä ohjeistuksen ammattilaisten tueksi päivittäiseen työhön. (Heikkilä & Kakko 2021, 88–93.)

Heikkilä ja Kakko (2021) kuvailevat RAI-osaamisen käyttäjätasot THL:n raportissa Bennerin (1984) teorian mukaan aloittelijasta asiantuntijaksi. Prosessissa työntekijä kehitty pikkuhiljaa teknisestä käyttäjästä arviointitiedon käyttäjäksi. Käyttäjätasoja voidaan nähdä viidellä eri tasolla vasta-alkajasta asiantuntijaksi. Ensimmäisellä tasolla työntekijä tunnistaa RAI-arvioinnin periaatteet ja sisällön. Toisella tasolla käyttäjä kykenee toteuttamaan arvioinnin toisen työntekijän tukeamana. Kolmannella tasolla työntekijä kykenee tuottamaan arvioinnin itsenäisesti asiakkaan kanssa ja hän on pätevä tulkitsemaan ja soveltamaan tuloksia. Neljännellä tasolla taitava työntekijä osaa analysoida kokonaisvaltaisesti RAI-tietoa ja reagoida muuttuviin tilanteisiin. Taitava käyttäjä kykenee myös palvelu- ja hoitosuunnitelman laatimiseen RAI-tietoa analysoimalla. Viidennellä asiantuntijatasolla työntekijä on kokenut RAI-käyttäjä ja pätevä kouluttamaan muita työntekijöitä. Asiantuntija kykenee myös kehittämään toimintaa organisaatiossa RAI-tietoon pohjautuen. (Heikkilä & Kakko 2021, 92–93.)

Kuha ym. (2021) ovat kartoittaneet, missä määrin RAI-arvioinneista kerättyä tietoa hyödynnetään potilaiden hoitosuunnitelman laatimisessa. Tutkimuksen johtopäätöksenä todetaan, että RAI-tietoa hyödynnetään kaikissa hoitotyön prosesseissa riittämättömällä tavalla. Kuha ym. myös toteavat, että hoitotyön esihenkilöt tarvitsevat lisäkoulutusta, jotta RAI-arvioinneista kerättyä tietoa voidaan hyödyntää tarkoituksenmukaisesti vanhusten hoitosuunnitelmien laatimisessa. (Kuha ym. 2021.)

5 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

5.1. Määrällinen tutkimus

Opinnäytetyömme menetelmäksi valikoitui määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Tiedolla johtamisesta löytyi jo laadullisia tutkimuksia sekä kirjallisuuskatsauksia, joten määrällinen tutkimusmetodi oli luonteva valinta seuraavaksi tutkimusmenetelmäksi. Määrällinen tutkimus sopii menetelmäksi, jos ilmiöstä tiedetään jo runsaasti. Emme hae kuvailevaa kerrontaa ilmiöstä. Tavoittelemme numeraalista tietoa, joka on saavutettavissa kvantitatiivisella tutkimuksella. (Vilkkä 2021, 66–67.) Tutkimme tässä opinnäytetyössä, miten asumispalveluiden esihenkilöt hyödyntävät RAI-arvioinneista kerättyä tietoa ja miten he arvioivat omia valmiuksiaan RAI-arvioinneista kerätyn datatiedon hyödyntämiseksi. Kvantitatiivisen kyselylomakkeen avulla saimme kerättyä numeraalista tietoa juuri näihin tutkimuskysymyksiin mitattavassa muodossa. Halusimme lisäksi kartoittaa esihenkilöiden asenteiden ja valmiuksien vaikutusta RAI-järjestelmän hyödyntämiseksi johtamistyössä. Tähän tarkoitukseen määrällinen tutkimus soveltuu hyvin.

Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan selvittää lukumääriä ja prosenttiosuuksia. Luotettavuuden vuoksi otanta on oltava riittävän suuri sekä edustava. (Heikkilä 2014, 15.) Aineisto kvantitatiiviseen tutkimukseen voidaan kerätä itse tai sitten hankkia muiden keräämistä tilastoista, tietokannoista tai rekistereistä. Näistä esimerkkinä on Tilastokeskus, joka tuottaa runsaasti tietoa ja ylläpitää rekistereitä. (Heikkilä 2014, 16.) Kyselylomake on tyypillisin aineistonkeruumenetelmä, johon tässäkin opinnäytetyössä päädyttiin (Vilkkä 2021, 94).

Tutkimusongelma määrittelee itsekerättävissä aineistoissa kohderyhmän sekä tiedonkeruumenetelmän. Menetelmä voi olla esimerkiksi informoitu kysely, haastattelu tai havainnointitilanne. Esimerkiksi internetkysely on viime vuosina ollut suosittu menetelmä. Heikkilä toteaa, että perusjoukon koko vaikuttaa siihen, onko syytä tehdä kokonaistutkimus vai otantatutkimus. (Heikkilä 2014, 17,31.)

5.2. Aineistonkeruu

5.2.1 Otanta

Kyselyn otanta on mahdollista suorittaa kokonaisotantana, yksinkertaisena satunnaisotantana, systemaattisena, ositettuna tai ryväsotantana (Vilkka, 2021). Päädyimme ryväsotantaan, koska tutkimukseen käytössä oleva aika on hyvin rajallinen ja lyhyt. Otantatutkimus vie vähemmän aikaa ja on yleensä halvempi. Otantatutkimuksessa myös työmäärä on pienempi. (Holopainen & Pulkkinen 2002, 28.) Kyselylomake lähetettiin sähköpostitse ja organisaation edustaja välitti kyselyn vastaajille. Vastaajat toimivat Tampereen ja Oriveden yhteistoiminta-alueella asumispalveluiden lähiesihenkilöinä, osastonhoitajina tai vastaavina sairaanhoitajina.

Kyselylomakkeilla saatu vastausprosentti Tampereen kaupungilla jäi hyvin pieneksi. Alle kymmenen vastasi suoraan sähköpostitse lähetettyyn kyselyyn. Jatkoimme vastauksien keräämistä puhelimitse, jolloin saimme kasvatettua vastausprosenttia 88 %:iin. Tavoittelimme tutkimukseen mukaan ostopalveluyksiköiden lähiesimiehiä, mutta vallitsevan pandemiatilanteen ja soteuudistuksen vuoksi organisaatioilla ei ollut resursseja osallistua kyselyyn. Tämän jälkeen toteutimme saman kyselyn vielä Oulun kaupungilla kyselylomakkeella, josta saimme kuusi vastausta. Lopullinen vastausmäärä oli 28 kappaletta eli vastausprosentti oli 70 %. Oulu valikoitui mukaan kaupungin oman aktiivisuutensa vuoksi. Lähestyimme sähköpostitse Oulun lisäksi Turun, Kuopion ja Helsingin ikääntyneiden palveluissa toimivia yhdyshenkilöitä, mutta emme saaneet vastausta osallistumishalukkuudesta oman aikataulumme puitteissa. Yksityiseltä sektorilta olimme yhteydessä Mehiläisen ikääntyneiden asumispalveluihin, mutta yhteydenpito ei tuottanut tulosta sieltäkään riittävässä aikataulussa.

5.2.2 Kyselylomake

Kyselylomake oli vakioitu, eli kaikilta vastaajilta kysytään täysin sama asiasisältö samalla tavalla (Vilkkä 2021). Kyselylomake lähetettiin yhteensä 45 henkilölle. Kyselylomakkeen sisältö pohjautui teoreettiseen viitekehykseen ja sieltä nouseviin teemoihin. Teema-alueet, mitä teorian pohjalta nousi esiin, koskevat datatiedon käyttöä ja sen jatkojalostamista sekä RAI-tietojärjestelmien käyttöä lähiesihenkilötyössä. Ensimmäiseksi pääteema-alueiksi kyselylomakkeessa nousi RAI-arvioinneista kerätyn data-aineiston hyödyntäminen tiedolla johtamisessa, jonka alle otsikoitui RAI-ohjelmistosta saatu data ja tiedon käyttö johtamistyössä. Näiden kysymysten odotettiin antavan vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme. Toinen pääteema oli kokemukset tiedolla johtamisen valmiuksista, jonka alle otsikoitui myös kehittymisen tuki. Näiden vastausten odotettiin antavan tietoa toiseen tutkimuskysymykseen.

Puhelinkysely Tampereen kaupungilla innoitti vastaajia pohtimaan enemmän vastauksiaan sanallisesti ja kyselyssä tuli ilmi muun muassa, että käyttökoulusta annetaan kyselyhetkellä uuteen RAI-ohjelmistoon. Usein myös kysymykseen *17. Onko RAI-data mielestäsi pääsääntöisesti luotettavaa yksittäisen asiakkaan osalta?* Vastasi kolme vastaajaa *On, jos se on oikein tehty*. Näitä vastauksia käymme läpi Pohdinta-luvussa.

5.2.3 Aineiston analysointi

Aineisto järjesteltiin taulukkoon eli havaintomatriisiin. Sen jälkeen taulukko käsiteltiin SPSS ohjelmistolla ja tulokset raportoitiin kirjallisesti opinnäytetyöhön. SPSS ohjelmisto mahdollistaa taustamuuttujien ja vastausten vertailun ristiintaulukoinnin avulla.

Aineiston käsittely aloitettiin selvittämällä ensin muuttujien lukumäärät ja prosenttiosuudet ja näitä frekvenssejä visualisoitiin raporttiin piirakkakaavion muodossa. Keskiarvoja ja muita tunnuslukuja aineistosta ei ollut mahdollista analysoida kyselylomakkeen vastausvaihtoehtojen rakenteen vuoksi. Vertailimme muuttujien välisiä riippuvuuksia ristiintaulukoinnin avulla. Muuttujien välisien yhteyksien

merkitsevyyttä arvioimme khiin neliötestin avulla. P-arvon perusteella arvioimme, onko muuttujien välinen riippuvuussuhde tilastollisesti merkitsevä. Heikkilän (2014) mukaan tutkija voi päättää työssä raja-arvon, millä tuloksia voidaan pitää tilastollisesti merkitsevinä. Tässä työssä käytimme merkitsevyyden raja-arvona $p > 0,05$. (Heikkilä 2014) Vertailuun valitsimme muuttujat, joiden katsoimme olevan relevantteja opinnäytetyömme tutkimuskysymysten näkökulmasta.

6 TULOKSET

6.1. Taustatiedot

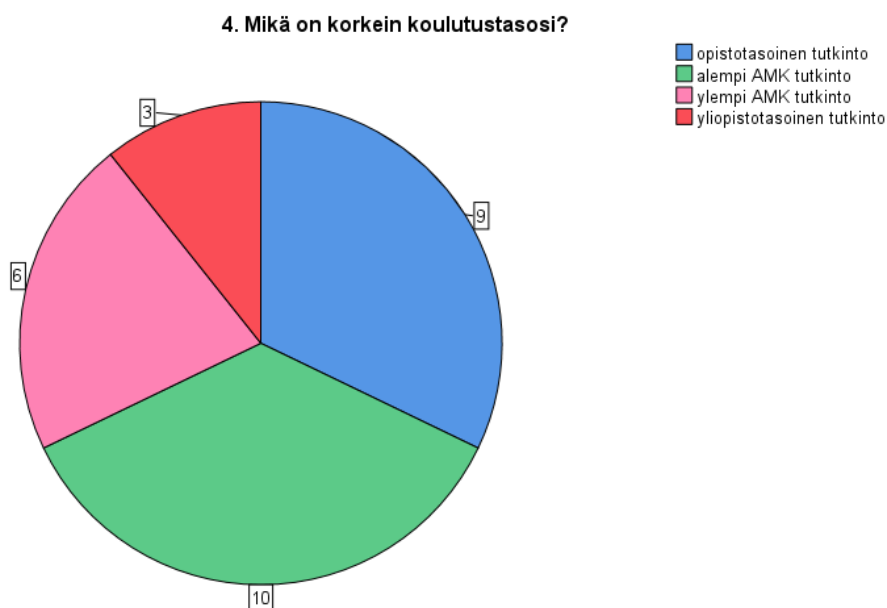
Kysymykset 1–7 koski vastaajien taustatietoja. Vastaajien taustatietokysymyksiä vastauksista kävi ilmi, että 64 % vastaajista on työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla yli 20 vuotta. Sen sijaan esihenkilötehtävissä vastaajista vain 4 % oli työskennellyt yli 20 vuotta. Yli puolet vastaajista (57 %) oli työskennellyt esihenkilötehtävissä 10–20 vuotta ja 25 % alle 5 vuotta. Nykyisessä työtehtävässä alle 5 vuotta oli työskennellyt 50 % ja 39 % 5–10 vuotta. 11 % oli työskennellyt nykyisessä tehtävässään yli 10 vuotta.



KUVIO 2. Vastaajien työkokemusvuodet esihenkilötyössä.

Koulutustaso hajaantui tasaisesti kaikille vaihtoehdoille. Eniten vastaajissa (36 %) oli alemman AMK-tutkinnon omaavia esihenkilöitä. Yliopistotasoinen tutkinto oli vain 10 %:lla vastaajista. Suurin osa vastaajista (86 %) oli suorittanut jonkin johtamiskoulutuksen. Esimerkiksi johtamisen erikoisammattitutkinnon oli moni vastaajista suorittanut. Lisäksi vastauksissa mainittiin ylempi ammattikorkeakou-

lututkinto, joka sisälsi johtamisopintoja. Puhelinkeskusteluihin viitaten osa vastaajista kertoi johtamisopintojen sisältyneen aiempiin opintoihin, jolloin halusi vastattavan kyllä, mutta ei ollut suorittanut erillistä johtamiskoulutusta. Johdettavia 40 %:lla vastaajista oli yli 40. Yksiköt, joissa johdettavia oli 31–40, tai 21–30 jakaantui tasaisesti. Yksiköt, joissa johdettavia oli vain 11–20 tai alle 10, oli vain molemmissa ryhmissä 4 %.



KUVIO 3. Vastaajien koulutustaso.

Kysymyslomakkeen kysymykset 25–33 käsitteli organisaation tilaa RAI-arviointien suhteen. 82 % vastaajista kertoi, että organisaatiossa on nimetty RAI-koordinaattori. 89 % kertoi yksikössä olevan oma RAI-vastaava. RAI-koulutusta oli saanut kuluneen vuoden aikana vastaajista 89 %. THL:n RAI-verkkokurssin oli suorittanut 68 % vastaajista. Heistä kaikki kokivat sen hyödylliseksi. 57 % vastaajista kertoi organisaatiossaan olevan RAI-koulutussuunnitelma. 89 % esihenkilöistä ilmoitti organisaatiossaan olleen infotilaisuuksia RAI-välineistön käyttöön otosta ja 71 % vastaajista oli osallistunut niihin.

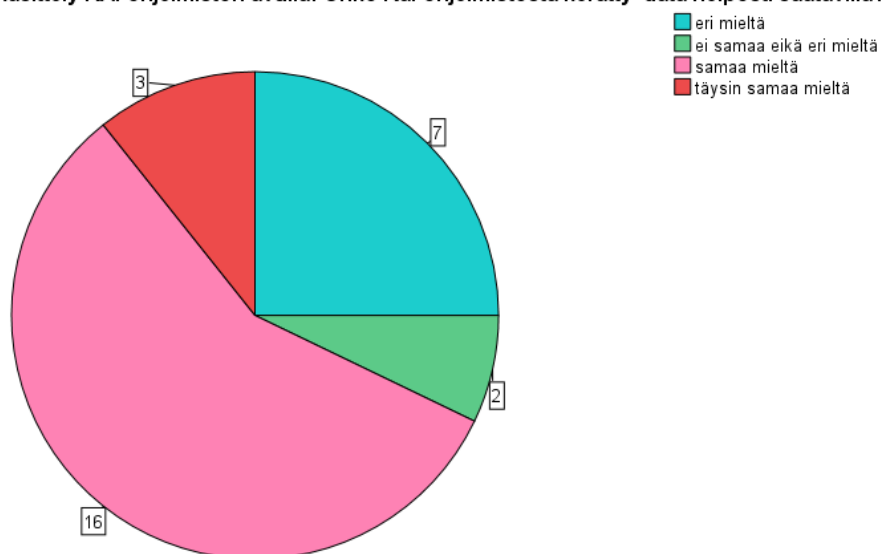
6.2. RAI-arvioinneista kerätyn data-aineiston hyödyntäminen tiedolla johtamisessa

6.2.1 Rai-ohjelmiston käyttö

Kysymykset 8–11 koskivat RAI-ohjelmiston sisältöä ja sen käyttämistä. RAI-järjestelmän peruskäyttäjäksi itseään luonnehti vastaajista lähes puolet (46 %), kouluttajia oli 7 %. RAI-järjestelmää oli käyttänyt jo yli 10 vuotta vastaajista 61 %. Vain 7 % oli käyttänyt alle 5 vuotta. Suurin ryhmä, yli puolet vastaajista (64 %) käytti RAI-järjestelmää kuukausittain ja 21 % viikoittain.

Yli puolet (57 %) vastaajista koki RAI-järjestelmästä saadun datan olevan helposti saatavilla, mutta kuitenkin 25 % oli täysin eri mieltä. Lähes samoin jakaantuivat vastaukset kysymykseen ”Löydän sisällöstä helposti tarvitsemiä datan”. RAI-ohjelmiston koki johdonmukaiseksi 50 % vastaajista. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan, mutta 29 % vastaajista oli eri mieltä. Vastaajista puolet (50 %) oli sitä mieltä, että tieto oli helposti ymmärrettävää ja 29 % vastaajista koki, että tieto ei ollut helposti ymmärrettävää. Reilu puolet vastaajista (56 %) eivät osanneet arvioida sisältääkö RAI turhaa tietoa (ei samaan eikä eri mieltä). 68 % vastaajista kaipasi RAI-ohjelmistosta kehittyneempää versiota.

11. Datan käsittely RAI-ohjelmiston avulla: Onko Rai-ohjelmistosta kerätty data helposti saatavilla?

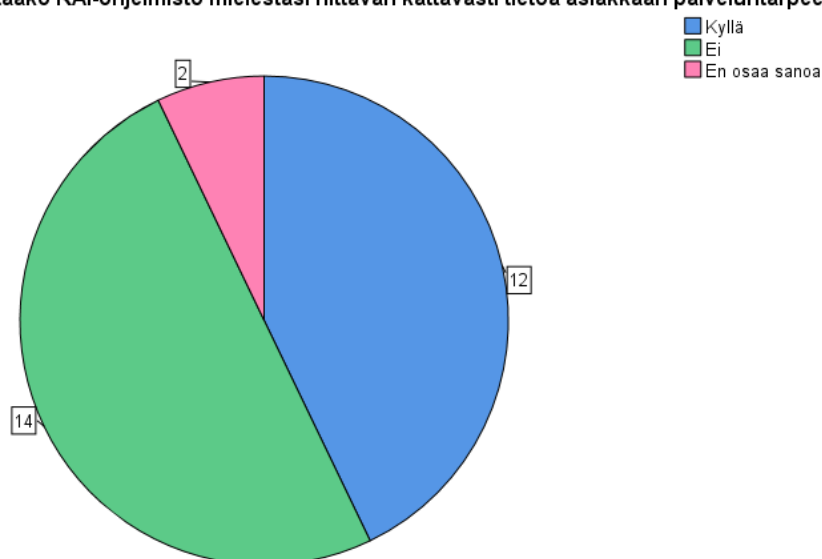


KUVIO 4. Datan saatavuuden helppous vastaajien mielestä.

6.2.2 Datan muuttaminen tiedoksi

Kysymykset 12–19 koskivat RAI-datan muuttamista tiedoksi. 71 % vastaajien mielestä RAI-ohjelmisto antaa riittävän kattavasti tietoa asiakkaan toimintakyvystä. Puhelinhaastatteluissa useampi vastaaja jatkoi, että silloin, kun se on oikein tehty. 18 % vastaajista oli sitä mieltä, että ei anna. 50 % vastaajista koki kuitenkin, että palveluntarpeesta RAI-ohjelmisto ei anna riittävästi tietoa. Kokeemus jakoi vastaajat kahtia, sillä 43 % vastaajista oli sitä mieltä, että palveluntarve selviää kattavasti RAI-arvioinnilla.

13. Antaako RAI-ohjelmisto mielestäsi riittävän kattavasti tietoa asiakkaan palveluntarpeesta?



KUVIO 5. Vastaajien näkemys palvelutarpeen arvioinnista RAI-arvioinnin avulla

Vastausten perusteella vain kolmasosa (32 %) hyödyntää ohjelmistoa tilastojen teossa. Reilu puolet vastaajista (57 %) arvioi arvioinneista saadun tiedon luotettavaksi tilastojen tekoon. 79 % vastaajista koki RAI-datan olevan pääsääntöisesti luotettavaa yksittäisen asiakkaan osalta. Ajantasaiseksi puolestaan RAI-datan koki 57 % esihenkilöistä. Kuitenkin 64 % oli sitä mieltä, että RAI-arviointeja ei tulisi suorittaa asiakkaille nykyistä useammin. Ristiintaulukoinnin perusteella vastaajista he, jotka kokivat RAI-ohjelmiston antavan riittävästi tietoa asiakkaan toimintakyvystä, eivät kuitenkaan merkittävästi enempää hyödyntäneet ohjelmistoa tilastojen teossa. Tätä tulosta ei voi pitää tilastollisesti merkitsevänä, sillä khiin neliötestin perusteella $p = 0,441$.



KUVIO 5. Jakauma tilastojen tekemisestä RAI-datan avulla.



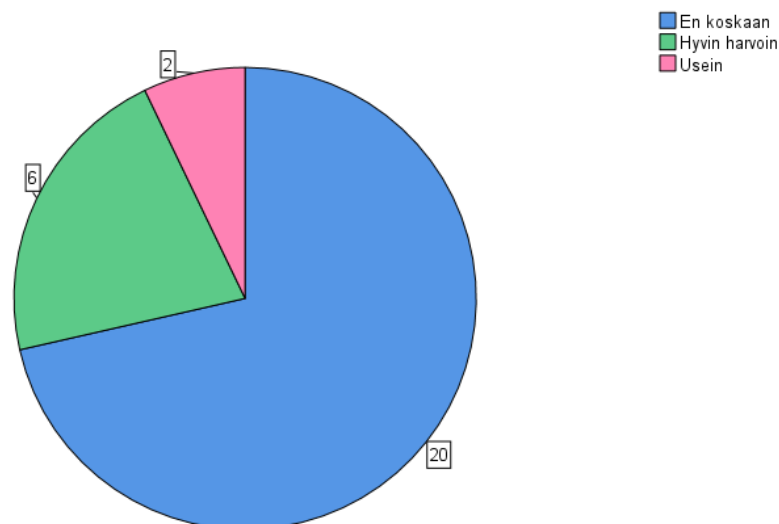
KUVIO 6. RAI-tiedon ajantasaisuus vastaajien mielestä

6.3. Kokemukset tiedolla johtamisen valmiuksista

6.3.1 Tiedon käyttö johtamistyössä

Kysymykset 20–22 liittyivät RAI-tiedon käyttöön johtamistyössä. RAI-arvioinneista saatua tietoa käytettiin vastausten perusteella vain harvoin työvuorosuunnittelussa. 71 % vastaajista ei käytä koskaan ja hyvin harvoin 21 %. Usein työvuorosuunnittelussa RAI-tietoa hyödynsi vain 7 % vastaajista. Myöskään kehityskeskusteluiden tukena RAI-tietoa ei käyttänyt koskaan 46 % vastaajista. Usein käytti kuitenkin 18 %. Rekrytoinneissa hyödyntävien vastaajien luvut olivat samansuuntaiset. Puolet esihenkilöistä (50 %) ei käyttänyt RAI-tietoa koskaan, hyvin harvoin 25 % ja usein 21 %. Työvuorosuunnittelussa 71 % vastaajista ei käytä koskaan RAI-tietoa, usein vain 7 %. Myöskään lyhyen tai pidemmän aikavälin resurssoinnissa RAI-tietoa ei hyödynnetty vastausten perusteella. Lyhyen aikavälin resurssoinnissa vastaajista 62 % ei käyttänyt tietoa koskaan. Pitkän aikavälin suunnittelussakaan 42 % vastaajista ei käyttänyt RAI-arvioinneista kerättyä tietoa koskaan. Lyhyen aikavälin resurssoinnissa RAI-tietoa käytti usein 8 % ja pitkän aikavälin resurssoinnissa 27 %.

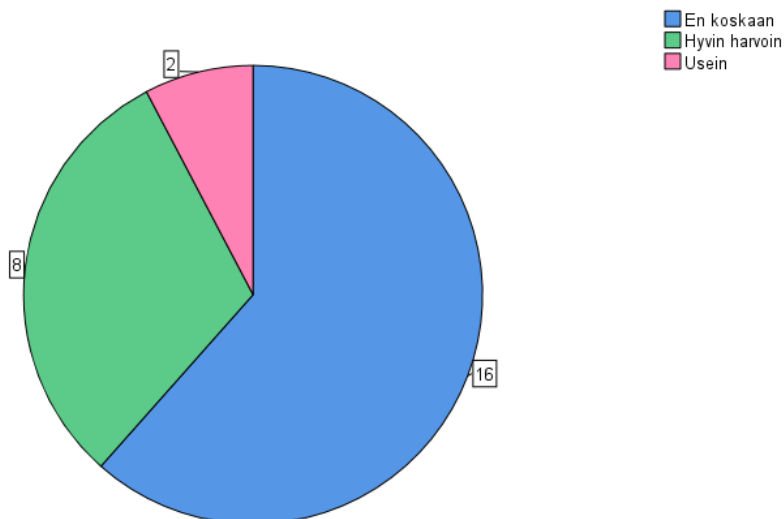
20. Kuinka usein käytät RAI-arvioinneista saamaasi tietoa työvuorosuunnittelussa?



KUVIO 7. RAI-tiedon hyödyntäminen työvuorosuunnittelussa.

Ristiintaulukoinnin tulokset osoittivat myös, ettei RAI-tietoa hyödynnetä enempää työvuorosuunnittelussa, vaikka se vastaajien mielestä koettaisiin johdonmukaiseksi. Khiin neliötestin perusteella tulosta ei katsota tilastollisesti merkittäväksi tässä tutkimuksessa. ($p=0,509$).

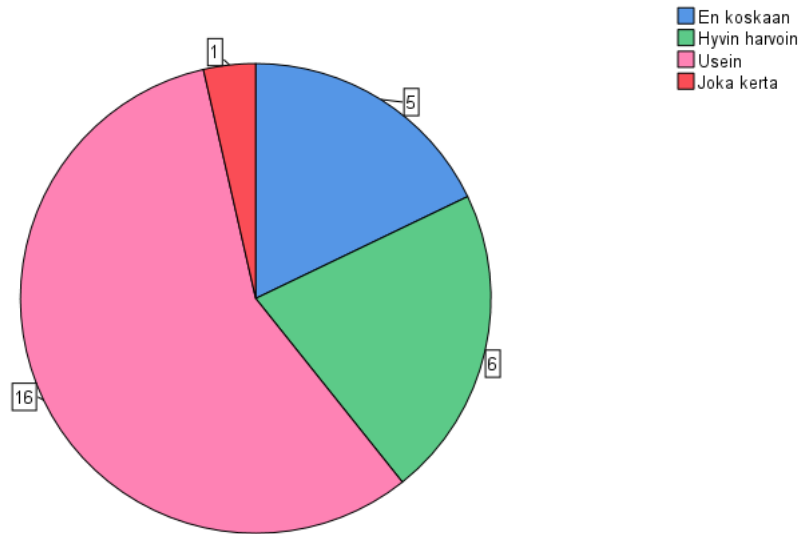
22. Kuinka usein käytät RAI-arvioinneista saatua tietoa lyhyen aikavälin resursoinnissa?



KUVIO 8. RAI-tiedon hyödyntäminen lyhyen aikavälin resursoinnissa.

Työhyvinvoinnin tukemiseksi RAI-arvioinneista saatua tietoa käytti usein 36 % vastaajista, kun taas 43 % vastaajista ei käyttänyt koskaan. Palautteenannossa henkilökunnalle reilu puolet (57 %) vastaajista käytti RAI-tietoa usein. 18 % ei käyttänyt koskaan. Henkilöstömitoituksessa RAI-tiedon käyttö jakaantui tasaisesti ”en koskaan”, ”hyvin harvoin” ja ”usein” vastauksien välille. Jokaisella kerällä henkilöstömitoitusta arvioidessa RAI-tietoa käytti vain 4 %. Joskus ja usein, molemmat vastaukset keräsivät 43 % vastaajista, kun kysyttiin, kuinka usein keskustele RAI-arvioinneista saadusta tiedosta johdettaviesi kanssa. 4 % ei keskustellut koskaan. Muiden esihenkilöiden kanssa RAI-tiedosta 54 % keskusteli ”joskus”. Muiden ammattiryhmien kanssa keskustelu RAI-tiedoista jakaantui tasaisesti kaikille vastausvaihtoehdoille.

20. Kuinka usein käytät RAI-arvioinneista saamaasi tietoa palautteenantotilanteissa henkilökunnalle?

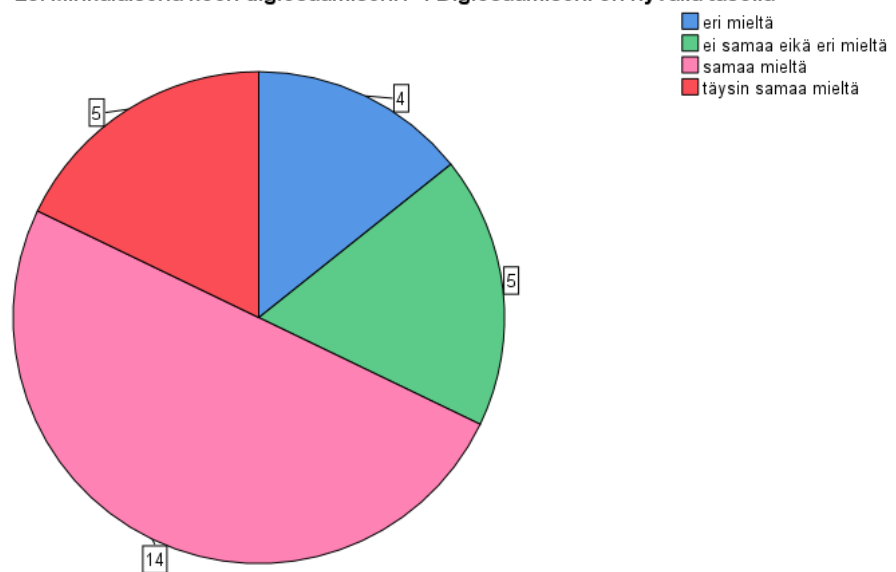


KUVIO 9. RAI-tiedon hyödyntäminen palautteenantotilanteissa.

6.3.2 Oman osaamisen arviointi

Kysymykset 23–24 koskivat vastaajien osaamista ja asenteita tiedolla johtamisesta. Vastaajista puolet (50 %) koki yleisen digiosaamisensa olevan hyvällä tasolla. Eri mieltä vastaajista oli 14 %.

23. Minkälaisena koen digiosaamiseni? : Digiosaamiseni on hyvällä tasolla



KUVIO 10. Digitaitojen arviointi.

Oma asenne nykyisiä tietojärjestelmiä kohtaan koettiin myös positiivisena. Oma asennettaan positiivisena ei kokenut 7 %. Kysymykseen omasta teknisestä RAI-osaamisesta jakaantui tasaisesti kaikkiin vastausvaihtoehtoihin. Oma asenne RAI-ohjelmistoa kohtaan koettiin positiiviseksi. Puolet (50 %) vastaajista oli samaa mieltä ja vain 14 % oli eri mieltä. Tiedolla johtamisen onnistumiseen vaikuttaa 46 % mielestä ohjelmistojen tekniset haasteet, neljäsosa (25 %) vastaajista ei osannut kertoa mielipidettään teknisten haasteiden vaikutuksesta ja täysin eri mieltä on 11 %. Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että saavat tarvittaessa apua RAI-asiantuntijalta. Vain 7 % vastaajista koki, että eivät saa apua. Vastaajat, jotka arvioivat oman digiosaamisensa vahvaksi, ovat suurella todennäköisyydellä myös motivoituneita RAI-ohjelmiston käyttöön. Tämä tulos on tilastollisesti merkitsevä khiin neliötestin perusteella ($p=0,007$).

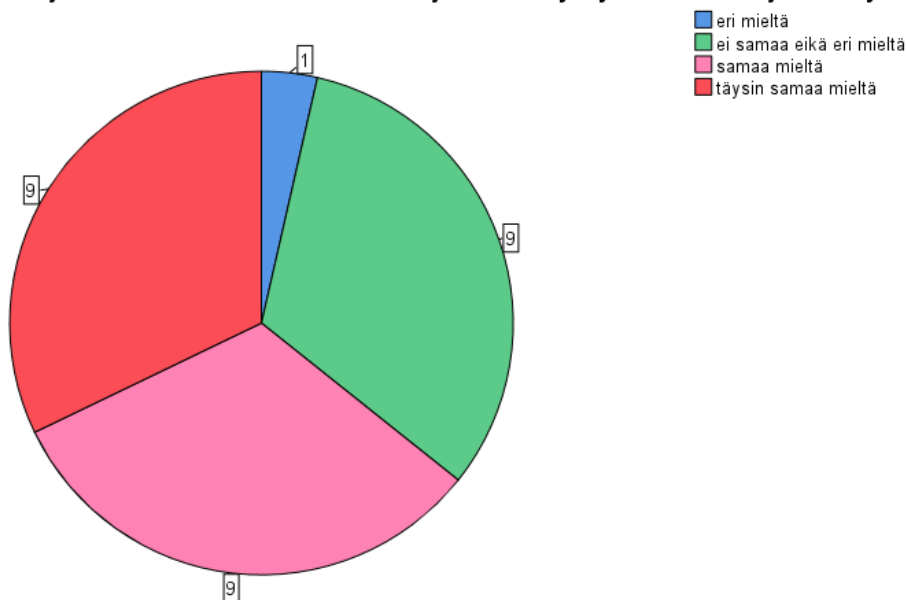
Kun kysyttiin sitoutumisesta RAI-ohjelmiston hyödyntämiseen tietojohdantamis-työssä, vastaukset jakaantuivat lähes täsmällisesti (32 %) muiden vastausvaihtoehtojen välillä, mutta 4 % ei ollut ollenkaan sitoutunut. Vaikka sitoutuminen RAI-ohjelmiston käyttöön oli vahva, palautteenantotilanteissa ei hyödynnetty RAI-tietoa. Tämä tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä (khiin test $p=0,44$).

Oma motivaatio tiedolla johtamiseen esihenkilötyössä koettiin vastaajien keskuudessa melko korkeaksi. Lähes puolet vastaajista (46 %) oli samaa mieltä, kun annettiin väite ”Oma motivaationi tiedolla johtamiseen nykyisessä työssäni on korkea”. Kolmasosa (32 %) vastaajista oli täysin samaa mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan. Motivaation heikentymiseen vaikutti relevantin tiedon puute 29 % mielestä ja täysin samaa mieltä oli 7 %. Tämä kysymys jakoi mielipiteitä, sillä eri mieltäkin oli 18 % ja täysin eri mieltä 11 %. Oma organisaatio koettiin oppimiseen kannustavaksi. Samaa mieltä oli puolet vastaajista (50 %) ja täysin samaa mieltä 18 %. Täysin eri mieltä ei ollut ketään, eri mieltä oli 14 % kyselyyn vastanneista.

RAI-koulutuksen saaminen kuluneen vuoden aikana vaikutti RAI-ohjelmiston hyödyntämiseen tietojohdantamistyössä. Suurin osa vastaajista (lähes 90 %) oli saanut jonkinlaista koulutusta RAI-järjestelmän käyttöön viimeisen vuoden sisällä. Myös THL:n verkkokurssin oli moni vastaajista suorittanut (68 %). Ristiintaulukoinnin perusteella vastaajat, jotka olivat koulutusta saaneet, olivat sitoutuneempia ja motivoituneempia tiedolla johtamistyöhön RAI-tietoa hyödyntäen (khiin test

$p=0,008$). Pidämme tulosta merkitseväenä khin neliötestin perusteella. Sillä, miten pitkään oli työskennelty esihenkilötehtävissä, ei ollut tilastollisesti merkitystä sitoutuneisuuteen ja motivaatioon RAI-tiedon hyödyntämisessä (khin test $p=0,099$).

24. Sitoutuminen ja motivaatio: Olen sitoutunut RAI-ohjelmiston hyödyntämiseen tietojohdantamistyössä.



KUVIO 11. Sitoutuminen RAI-ohjelmiston hyödyntämiseen tietojohdantamistyössä.

7 HYVÄ TIETEELLINEN KÄYTÄNTÖ

7.1. Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettisyyden mukaan tiedonhankinta perustuu asianmukaisiin lähteisiin ja tutkimusmenetelmiin, mitkä tiedeyhteisö on hyväksynyt. Tulosten raportointi edellyttää rehellisyyttä ja huolellisuutta tutkijalta. Vilkka (2021, 41) toteaa, että rehellisyys ja vilpillisyys tutkimustyössä tarkoittaa, että tutkija kunnioittaa toisten tutkijoiden työtä ja saavutuksia. Omassa työssämme tämä tarkoittaa, että pyrimme tuomaan ilmi aiemmat tutkimustulokset kuten ne on ilmoitettu alkuperäisissä raporteissa sekä merkitsemme lähdeviitteet huolellisesti. Vilkka (2021, 41) mainitsee hyvän tieteellisen käytännön periaatteiksi tutkimuksen avoimuuden sekä kontrolloitavuuden. Tässä opinnäytetyössä tutkijoilla ei ole sidoksia tutkitavaan organisaatioon eikä rahoitusta tutkimukselle.

Aineistomme on kvantitatiivinen kyselylomake, joiden vastauksista ei pystytä tunnistamaan vastaajaa. Kysely palautuu meille sähköisesti yhdyshenkilön kautta. Tampereen korkeakoulusäätiöllä on sopimus Microsoftin kanssa Tuni Groups – pilvipalvelun tuottamisesta GDPR-asetuksen mukaisesti (Yli-Hietanen 2021). Käytämme aineistomme käsittelyssä tätä palvelua kaikissa käsittelyn vaiheissa. Ymmärrämme tietoturvallisen toiminnan merkityksen ja vastuumme osaksi eettistä tutkimuskäytäntöä.

Haimme tutkimusta varten tutkimuslupaa Tampereen kaupungilta. Tutkimuslupa vaaditaan, kun tutkimus kohdistuu Tampereen kaupunkiorganisaatioon ja sen yksiköiden toimintaan (Tampereen kaupunki 2021). Laajensimme tutkimusta Oulun kaupunkiin, josta anoimme myös asianmukaisesti tutkimusluvan.

Eettisyyteen sisältyy tutkittavien anonymiteetin säilyminen. Kun laajensimme tutkimustamme puhelinkyselyllä, tutkittavan henkilöllisyys oli kyselyn toteuttajalle tiedossa kyselyn ajan. Kun tallensimme vastaukset, ei vastausten joukosta enää pystynyt erottamaan yksittäisiä henkilöitä vaan vastauslomakkeet siirtyivät järjestelmään nimettöminä. Tutkittavia henkilöitä informoitiin anonymiteetin säilymisestä. Koska otos jäi pieneksi, toteutimme aineiston keruun ja analysoinnin siten,

että anonymiteetti säilyy loppuun asti. Kyselylomakkeella ei kysytty vastaajilta henkilötietoja, eikä esimerkiksi sukupuolta tai ikää.

Tutkimusta tehdessämme olemme pyrkineet seuraamaan huolellisesti tutkimussuunnitelmaamme, jonka pohjalta meille myönnettiin tutkimuslupa. Vilkan (2021) mukaan tutkimus ja tutkimussuunnitelma on tehtävä niin sanotun teoreettisen toistettavuuden mukaan. Lukijan on ymmärrettävä molemmista esiintuotu sisältö samalla tavalla. Ymmärrettävyys edellyttää, että sekä tutkimussuunnitelma ja tutkimus on kirjoitettu täsmällisesti ja rehellisesti. (Vilka 2021, 45.) Koska tutkimuksemme kulku muuttui vähäisen aineiston vuoksi Tampereella toteutetun kyselyn jälkeen, tuomme tämän tarkasti ja rehellisesti raportissamme ilmi.

Vilkan (2021) mukaan tutkimuksen tulee olla eettisesti kestävä. Vaikka tutkimuksen tavoitteena on luoda uusia kysymyksiä ja näkökulmia, tuloksia ei tule esittää tutkittavien tilannetta heikentäen. Tutkijoiden tulee varmistaa, että tulokset esitetään niin, ettei niitä voi käyttää ammattiryhmien ja heidän sidosryhmiensä haitaksi. (Vilka 2021, 46.) Tuloksien raportoinnissa tarkastelimme jatkuvasti kriittisesti saamaamme tietoa, jotta kestävä eettisyyden periaate toteutuu.

7.2. Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Luotettava eli reliaabeli tutkimus antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia ja mittaustulokset ovat toistettavia. Kokonaisluotettavuus muodostuu tutkimuksen pätevydestä sekä luotattavuudesta. Tutkimus on validi silloin, kun se mittaa sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata. (Vilka 2021, 194.) Virheiden mahdollisuutta pyrimme vähentämään tutkimuksessa muodostamalla kysymykset lomakkeelle mahdollisimman helposti ymmärrettävään muotoon.

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset eivät ole sattuman varaisia ja tulokset ovat toistettavissa (Heikkilä 2014, 28). Luotettavien tutkimustulosten saamiseksi pyrimme saamaan mahdollisimman kattavan otoksen tutkimukseen. Otoskoon jäädessä pieneksi, myös tutkimustulokset ovat sattu-

manvaraisia (Heikkilä 2014, 28). Vaikka lopullinen vastausprosentti oli tutkimuksemme hyvä, vastausmäärä oli pieni ja vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen.

Luotettavuutta voi heikentää satunnaisvirheet. Niitä voi syntyä muun muassa, jos tutkittava ymmärtää jonkin kysymyksen eri tavalla, kuin tutkija. (Vilka 2021, 194.) Testasimme kyselylomakkeen eräällä henkilöllä, joka toimii kotipalvelun esihenkilönä. Häneltä saimme muutamia parannusehdotuksia, jotka myös toteutimme. Vastausten saamisen jälkeen arvioimme vielä kriittisesti laatimaamme kyselylomaketta. Pohdimme, että olisimme voineet muuttaa vastausvaihtoja samankaltaisiksi ja yhteneväisemmiksi läpi kyselylomakkeen. Samankaltaisille kysymyksille annettiin toisessa osassa vastausvaihtoehdoksi kyllä/ei, kun taas toisessa osassa asteikko oli 1–5.

Pätevässä tutkimuksessa ei saisi olla systemaattisia virheitä. Pätevyydellä kuvataan, mittaako tutkimus sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoituskin mitata. Jo tutkimusta suunniteltaessa käsitteet, perusjoukko, muuttujat, aineiston kerääminen ja mittari tulee olla tarkkaan suunniteltu ja rajattu. Kysymyslomakkeen teossa tulee varmistaa, että kysymykset kattavat koko tutkimusongelman. (Vilka 2021, 193–194.)

Laadimme teoreettisen viitekehyksen tarkasti pohjaten tutkimuskysymyksiimme. Rajasimme relevantit asiasanat ja rakensimme niiden ympärille teorian. Kysymyslomakkeen laadimme tarkasti pohjaten sen teoreettiseen viitekehykseen sekä tutkimuskysymyksiimme. Vältimme kysymyksiä, jotka eivät vastaa tutkimuskysymyksiimme. Pohdinnassa käymme läpi kysymysten mahdollista monitulkintaisuutta, mikä voi heikentää mittauksen onnistuneisuutta.

8 POHDINTA

8.1. Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Opinnäytetyön kyselyn tuloksista ilmeni, että RAI-dataa käytetään hyödyksi viikoittain ja vähintään kuukausittain, mutta tiedolla johtamisen tukena ei paljoakaan. Vastajaat olivat hyvin motivoituneita digitaalisten tietolähteiden käyttöön ja kokivat oman digiosaamisensa hyväksi. Kun kysyttiin eri henkilöstöjohtamisen osa-alueilta RAI-tiedon käytöstä, vastaukset vaihtelivat ei koskaan ja harvoin vaihtoehtojen välillä. Yllättävän poikkeuksen toi palautteenanto. Johtopäätöksenä kyselyn pohjalta voidaan siis todeta, että asumispalveluiden esihenkilöt käyttävät RAI-arvioinneista kerättyä dataa eniten hyödyksi palautteenannossa henkilöstölle.

Esihenkilöt arvioivat omia valmiuksiaan tiedolla johtamiseen hyväksi, osittain erittäin hyväksikin. Myös asenne tiedolla johtamiseen oli korkealla. Kuitenkaan RAI-ohjelmiston käyttämiseen tiedolla johtamisen tukena ei oltu niin sitoutuneita. Myös teknisten haasteiden koettiin vaikuttavan tiedolla johtamisen onnistumiseen. Kun oma digiosaaminen nähtiin kuitenkin hyvällä tasolla, on kyse suurella todennäköisyydellä laitteista tai ohjelmistoista johtuvista haitoista. RAI-koulutuksella voidaan parantaa osaamista ja sitä kautta myös motivaatiota käyttää RAI-tietoa johtamistyön tukena. Voidaan toki myös pohtia tutkimuksen vastausten perusteella, että hakeutuvatko motivoituneet ja tietojohdamiseen sitoutuneet esihenkilöt koulutuksiin enemmän kuin vähemmän motivoituneet. Vastauksista käy ilmi, että osaamista digitaalisten työvälineiden käyttöön ja motivaatiota kyllä löytyy esihenkilöillä, mutta RAI-arvioinneista kerätty tieto ei ole esihenkilöillä aktiivisesti käytössä henkilöstöjohtamisen tukena jostain syystä.

Keskeisimmät tulokset olivat suurelta osin yhteneviä aikaisimpiin tutkimuksiin verratessa. Myllärniemen ym. (2012, 60) tutkimus korostaa käytettävän informaation laatua osana päätöksentekoprosessia. Jotta tietoa voidaan hyödyntää johtamisen tukena, on sen oltava oikea-aikaista, luotettavaa sekä jalostettu tarkoitukseenmukaisella tavalla. Tutkimuksessamme esihenkilöt kokivat RAI-tiedon olevan

pääasiassa laadukasta, etenkin mikäli RAI-arviointi on oikein toteutettu. Digi-osaaminen koettiin myös olevan hyvällä tasolla. Hännisen (2021) tutkimustuloksissa todettiin myös esihenkilöiden teknisten taitojen olevan hyvällä tasolla. Vastausten perusteella suurin osa oli saanut koulutusta viimeisen vuoden aikana RAI-järjestelmään liittyen, mutta lisäkoulutusta kuitenkin toivotaan. Meidän opinnäytetyössämme järjestelmään käyttöön saatu koulutus vaikutti positiivisesti RAI-järjestelmän hyödyntämiseksi tietojohdamisen tukena. Esihenkilöt ovat motivoituneita tiedon käyttöön johtamistyössä, mutta joustavuutta ja sujuvuutta kuitenkin vielä kaivataan tiedonkulkuun. Voidaan toki myös pohtia tutkimuksen vastausten perusteella, että hakeutuvatko motivoituneet ja tietojohdamiseen sitoutuneet esihenkilöt koulutuksiin enemmän kuin vähemmän motivoituneet. Oppimista tukevaa otetta organisaatiossa pidetään tärkeänä, jotta RAI-järjestelmän datasta saataisiin paras hyöty johtamistyöhön.

8.2. Oman opinnäytetyöprosessin arviointi

Valitsimme opinnäytetyön aiheemme aiempien YAMK-opinnäytetöiden jatkotutkimusehdotusten pohjalta. Useimmissa niissä tunnistettiin, että tiedolla johtamisen onnistumista tulisi seurata organisaatioissa järjestelmällisesti. Tietolähteiden määrä on valtava esihenkilölle. Meitä innoitti systemaattinen prosessi relevantin datan löytämiseksi ja sen jalostus ymmärrykseksi, joka ohjaa johtamistyötä. Oma kiinnostuksemme ohjautui erityisesti tiedolla johtamiseen opintojen alkuvaiheessa, kun kartoitimme aihetta opinnäytetyöllemme. Tietojohdamisen rinnalla koemme tämän päivän johtamistyyeissä tärkeiksi muun muassa valmentava johtamisen ja tunnejohtamisen, joita olemme kokonaisuuksina käsitelleet opintojemme edetessä. Tämänhetkisessä tilanteessa, kun organisaatiot kamppailevat työntekijöistä, empaattiset johtamistaidot ovat välttämättömät. Ne eivät kuitenkaan poissulje tiedolla johtamisen tärkeyttä. Jotta henkilöstöä riittää tulevaisuudessa hoivapalveluissa oikea-aikaisesti oikeisiin paikkoihin, tarvitaan tietojärjestelmien tuottamaa tietoa ohjaamaan suunnittelua ja kehittämistä.

Kumpikaan meistä opinnäytetyön tekijöistä ei tällä hetkellä työskentele asumis- palveluissa. Haastava tulevaisuus ikäihmisten hyvinvoinnin parissa sai meidät kuitenkin tarttumaan tähän aiheeseen. Opinnäytetyöprosessin kannalta tämä

seikka ajoittain vaikeutti työskentelyä, sillä emme tunteneet toimintaympäristöä läheltä. RAI-arviointilomake oli meille vieras, emmekä tunteneet tarkasti prosessia, kuinka arviointi toteutetaan palvelunsaajalle. Uskomme sen kuitenkin olleen eettisyyden kannalta hyvä asia. Pystymme toimimaan puolueettomasti, emmekä tunne henkilökohtaisesti kyselyyn osallistujia. Toisaalta tämä saattoi heikentää luotettavuutta ja pätevyyttä. Ulkopuolisena kysymyslomakkeen laatijana emme välttämättä osanneet muodostaa juuri niitä kysymyksiä, jotka olisivat antaneet vastauksia paremmin tutkimuskysymyksiimme. Myös tutkimuskysymysten asetelu olisi voinut lähteä eri näkökulmasta, jos kysely olisi toteutettu omassa työpaikassa.

Lisäksi toimintaympäristössä jatkuvasti työskentelevä esihenkilö voi ymmärtää jonkin kysymyksen eri tavalla, kuin ulkopuolinen kysymyksen laatija. Muun muassa kysymys 15. Käytätkö RAI-ohjelmistoa tilastojen tekoon? Mikäli vastaus on ei, se voi tarkoittaa ainakin kolmea eri asiaa. Ehkä vastaajan työnkuvaan ei kuulu ollenkaan tilastojen teko. Kysymyksen voi myös ymmärtää niin, että tekeekö tilastoja RAI-ohjelmalla. Me haimme vastausta kysymykseen, käyttäkö RAI-dataa hyödyksi, jos tekee tilastoja.

Puhelinkyselyssä kysymys 12. Antaako RAI-ohjelmisto mielestäsi riittävän kattavasti tietoa asiakkaan palveluntarpeesta antoi usealle vastaajalle pohdittavaa. Ainakin kolme vastaajaa vastasi kysymykseen jokseenkin ”Antaa, mikäli se on oikein tehty”. Muutoin puhelinkyselyyn vastaajat vastasivat kysymyksiin annetuin vastausvaihtoehdoin tai hyvin lyhyesti antamatta lisäarvoa vastaukselle. Tämän pohjalta kysymyksen 12 olisi voinut vielä pilkkoa ja täsmentää. Olisi voinut esimerkiksi kysyä ”Annetaanko RAI-arvioinnin tekoon mielestäsi riittävästi aikaa luotettavan kartoituksen saamiseksi?”

Lisäksi pohdimme, että vaikka opinnäytetyömme tulokset viittaavat siihen, ettei RAI-dataa hyödynnetä juurikaan tiedolla johtamistyössä, RAI-tieto voi kuitenkin olla läsnä välillisesti johtamisessa. Vaikka vastaajat kokivat, etteivät käytä tätä informaatiota, RAI-arvioinneista tulleen tiedon voidaan ajatella kuitenkin ohjauksen toimintaa. Esimerkiksi kysymys 22. Kuinka usein käytät RAI-arvioinneista saamaasi tietoa lyhyen aikavälin resurssoinnissa? On luontevaa ajatella, että jär-

kevään resurssointiin tarvitaan tieto asukkaiden palveluntarpeesta ja voimavaroista. Mahdollista päällekkäisyyttä muiden tietolähteiden kanssa saattaa myös esiintyä.

Pätevyyteen vaikuttava tekijä saattoi siis olla kysymysten sisältö. Kysymykset oli rakennettu niin, että tiedon saattoi tulkita kysymyksistä tarkoittavan ohjelmiston dataa. Esihenkilöiden johtamistyötä voi ohjata RAI-arvioinneista peräisin oleva tieto, joka on jo jalostunut ymmärrykseksi. Henkilöstöjohtamisen eri osa-alueiden toteuttamishetkellä esihenkilön ei näin ollen tarvitse tarkistaa tietoaan RAI-ohjelmiston datasta.

Tutkimuksen etenemistä varjosti läpi prosessin maailmanlaajuinen koronapandemia. Lisäksi sotealalla oli käynnissä työtaistelutoimet keväällä 2022. Työtilanne niin vanhusten asumispalveluissa kuin koko sotealalla oli äärimmäisen haastava. Hoitohenkilökuntaa oli haastava löytää ja esihenkilöiden työpäivät täyttyivät hyvin pitkälle työvuorojen järjestelystä ja sijaisten hankkimisesta. Näiden edellä mainittujen poikkeustilanteiden lisäksi sosiaali- ja terveysala valmistautuu siirtymään uusille hyvinvointialueille erittäin tiukalla aikataululla, mikä omalta osaltaan vaatii esihenkilöiltä organisointia ja muutosjohtajuutta. Uskomme, että tämä haasteellinen yhteiskunnallinen tilanne vaikeutti osaltaan aineiston keräämistä ja osallistujien mukaan saamista tutkimukseen. Tästä kertoo myös se, että lähetimme kyselyä useille eri organisaatioille niin julkiselle kuin yksityisellekin sektorille, mutta emme saaneet vastausta kuin Tampereelta ja Oulusta. Halusimme kaikesta huolimatta, että tutkimukseemme osallistuminen on täysin vapaaehtoista eettisten periaatteiden mukaan. Olemme tyytyväisiä lopulliseen vastausprosenttiin ja siihen, että saimme tutkimukseen mukaan kaksi eri organisaatiota.

9 KEHITTÄMIS- JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

Kirjallisuuskatsauksessa nousi esille, että tutkimustyölle tiedolla johtamisen saralla on edelleen tarvetta. Monissa tutkimuksissa (Mm. Lunden ym. 2017 & Karsikas ym. 2022) nousi esille, että hoitotyönjohtajien tiedolla johtamisen valmiuksia ja osaamista ei ole vielä tutkittu juurikaan. Koemme aiheen kuitenkin erittäin tärkeänä, sillä data-aineistoja kerätään valtavia määriä eri aloilla, mukaan lukien terveydenhuollossa. Näiden aineistojen käsittely ja hyödyntäminen tulee olemaan enenevässä määrin osa hoitotyön johtajienkin työnkuvaa. Suuraineistoja on saatavilla valtakunnan tasolla esimerkiksi THL:n rekistereissä. Koemme tärkeänä selvittää, miten näitä aineistoja hyödynnetään tulevilla hyvinvointialueilla esimerkiksi henkilöstöjohtamisen tukena. Voiko näistä suuraineistoista saada tukea esimerkiksi henkilöstömitoitukseen oikein analysoituna? Kirjallisuuskatsauksessa nousi esille, että tiedolla johtaminen parantaa organisaation tehokkuutta ja suorituskykyä merkittävästi. Miksi siis ei tutkittaisi sen mahdollisuuksia terveydenhuollossa enemmän? Tämän tutkimuksen tuloksena voidaan todeta, että RAI-tietoa ei juurikaan hyödynnetä henkilöstöjohtamisen tukena, vaikka dataa kertyy valtavia määriä niin organisaatiotasolla kuin valtakunnallisestikin. Onko kyse siis siitä, että tiedon jalostaminen käyttöön koetaan vaikeaksi vai onko järjestelmiä vielä syytä kehittää siten, että data saadaan käytettävämpään muotoon? Vai onko kyse siitä, että tiedolla johtaminen ei vielä ole nivoutunut kiinteäksi osaksi hoitotyön johtamista ja organisaation strategiaa? Julkisen terveydenhuollon yksi hankalimpia kysymyksiä on alati paheneva resurssipula. Kuten Lunden ym. (2018) toteavat tutkimuksessaan, kehitystyölle tiedolla johtamisen parissa on valtavasti kysyntää työtaakan alla painivien esihenkilöiden työn helpottamiseksi. Tämä teema tulee korostumaan tulevinä vuosina, kun väestö ikääntyy ja huoltosuhde heikkenee.

Sibbald ja Kothari totesivat tutkimuksessaan jo vuonna 2015, että julkisen terveydenhuollon reformi on oiva tilaisuus vahvistaa tiedolla johtamisen osuutta päätöksenteossa. Olemme nyt saman edessä täällä Suomessa ja tiedolla johtamista on pyritty kehittämään pitkin soteuudistusta, mutta johtamisen keinoja voisi ravisella vieläkin enemmän, jotta datasta voidaan saada kaikki potentiaali ja arvo irti.

Kuten aiemmin todettiin, data on arvotonta, mikäli se jää hyödyntämättä arkistoihin.

Jatkossa tulee jatkaa tiedolla johtamisen mahdollisuuksien tutkimista terveydenhuollossa esimerkiksi kartoittamalla, onko RAI-tiedon hyödyntämisessä eroja julkisen sektorin ja ostopalveluyksiköiden välillä. Soteintegraatio tuo mukanaan verkostojohtamista, jossa tiedolla johtaminen on tärkeä osa-alue. Organisaatioiden välistä yhteistyötä tulevaisuudessa tulee tutkia, jotta hyvinvointialueilla voidaan kehittää tiedolla johtamistyötä.

Tiedon jalostaminen datasta ymmärrykseksi on aihe, josta laadullisella tutkimuksella saa kuvailevaa kerrontaa tiedon kulusta datasta johtamistyön tueksi. Uudeksi tutkimusaiheeksi nousi opinnäytetyötä tehdessämme, kuinka esihenkilö koee tiedon kulun työssään. Tutkimuksella saisi tarkempaa kuvailua, millaisen prosessin tieto käy läpi yksittäisen henkilön työssä datasta johtamisen työkaluksi.

LÄHTEET

Eskelinen, K. Tuomivaara, S. 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon esimiesten kokemuksia tietotekniikan hyödyllisyydestä työssään. Tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki. Työterveyslaitos.

Heikkilä, R. & Kakko, K. 2021. RAI-välineistön kansallistamisen toimeenpanon tuki. Teoksessa Valoisa tulevaisuus RAI-vertailukehittäminen 20 vuotta Suomessa. THL Raportti 9/2021.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Seinäjoki. Edita Publishing oy.

Hogeveen, S., Chen, J. & Hirdes, J. 2017. Evaluation of data quality of interRAI assessments in home and community care. BMC Medical Informatics and Decision Making. 17 (150).

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2002. Tilastolliset menetelmät. WSOY.

Hänninen, M. 2020. Ikääntyneiden palveluissa työskentelevien esimiesten tiedolla johtaminen. Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Karsikas, E., Meriläinen, M., Tuomikoski, A., Koivunen, K., Jarva, E., Oikarinen, A., Kääriäinen, M. & Jounila-Ilola, P. 2022. Health care managers' competence in knowledge management: A scoping review. Journal of Nursing management. 30 (5) 1168–1187.

Karvonen, T. Hoito- ja hoivapalvelupäällikkö. 2022. Kysely asumispalveluista. Sähköpostiviesti 17.1.2022.

Klemola, K. Uusi-Ilkainen J. Askola T. 2014. Sosiaali- ja terveyspalveluiden tietojohdamisen käsikirja. Helsinki: Sitra.

Kuha, S., Niemelä, K., Vähäkangas, P., Noro, A., Lotvonen, S., & Kanste, O. 2022. Quality of care plans in long-term care facilities for the older persons—How well is information from RAI assessments utilised in care planning? International Journal of Older People Nursing. 17 (3).

<https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1111/opn.12442>

Käpylä, J. & Salonius, H. 2013. Tietojohdajan käsikirja. Tietojohdamisen näkökulmia aluekehittämiseen. Tampereen teknillinen yliopisto - Tietojohdamisen tutkimuskeskus Novi. Tampere: Novi.

Laaksonen, H., Laitinen, H., Hiilamo, H. 2020. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmä. 1.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. 28.12.2012/980. Luettu 15.10.2022.
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>

Lammenranta, M. 2014. Tieto-oppi. Suomalainen filosofinen verkkoportaali. Julkaistu 24.9.2014. Luettu 25.2.2022. <https://filosofia.fi/fi/ensyklopedia/tieto-oppi#Tieto-oppi%20Suomessa>

Leinonen, J. Suhonen, M. Syväjärvi, A. Tieto haastaa toimijat ja käytännöt. 2021. Lapin yliopisto. Focus Localis, 3/2021.

Leskelä, R. Haavisto, I. Jääskeläinen, A, Helander N, Sillanpää, V. Laasonen, V. Ranta, T & Torkki, P. 2019. Tietojohdaminen ja sen kehittäminen: Tietojohdamisen arviointimalli ja suosituksia maakuntavalmistelun pohjalta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja. 2019:42. Helsinki: Valtioneuvosto.

Lunden, A. Teräs, M. Kvist, T. Häggman-Laitila, A. 2017. A systematic review of factors influencing knowledge management and the nurse leaders' role. Journal of nursing management 5/17, 407–420.

Myllärniemi, J., Laihosen, H., Karppinen, H. ja Seppänen, K. 2012. Knowledge management practices in healthcare services. Measuring Business Excellence; Bradford. 16 (4). 54-65.

Mäkelä, M. 2021. RAI-tiedon hyödyntämisen mahdollisuuksia. Teoksessa Valoisa tulevaisuus RAI-vertailukehittäminen 20 vuotta Suomessa. THL Raportti 9/2021.

Pajunen, J. 2020. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Tieteenteoria. Mitä on tieto ja totuus. Jyväskylän yliopiston verkkojulkaisu. Moniviestin. Saatavissa: <https://moniviestin.jyu.fi/ohjelmat/hum/yfi/yfiy100-syksy-2020/871210>

Partanen S, Hakala T, Joffe G & Näätänen P, 2019. Tietojohdaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Teoksessa Aronkytö T & Mäki TJ (toim.). 2019. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäminen – Sote-järjestäjän työkalupakki. Suomen Kuntaliitto, Helsinki.

Salovaara, S. Leinonen, J. & Silen, M. Tietojärjestelmien avulla kerätyn datan hyödyntämisen esteet sosiaalialan organisaatioiden tiedolla johtamisessa. Artikkel. Finnish Journal of eHealth and eWelfare. 2021-11-10, Vol.13(4).

Sibbald, S. & Kothari, A. 2015. Creating, Synthesizing, and Sharing: The Management of Knowledge in Public Health. Public health nursing. 32 (4), 339-348.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2020:31. Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030: Tavoitteena ikäkyvykäs Suomi. Luettu 18.11.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162462/STM_2020_31_j.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2016:5. Digitalisaatio terveyden ja hyvinvoinnin tukena. Sosiaali- ja terveysministeriön digitalisaatiolinjaukset 2025. Luettu 22.2.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75526/JUL2016-5-hallinnonalan-ditalisaation-linjaukset-2025.pdf>

Tampereen kaupunki. Ikäihmisten palvelut. Asuminen. Luettu 30.11.2021.

<https://www.tampere.fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/ikaihmissen-palvelut/asuminen.html>

Tampereen kaupunki. Tutkimukset. Luettu 5.12.2021. <https://www.tampere.fi/tampereen-kaupunki/tietoa-tampereesta/tutkimukset-ja-julkaisut/tutkimukset.html>

THL. Tietoa RAI-järjestelmästä. 2021. Luettu 27.1.2022. <https://urly.fi/2raZ>

THL 2022. Tiivis tietopaketti RAI-arviointivälineistä. Luettu 22.2.2022. <https://www.slideshare.net/THLfi/tiivis-tietopaketti-raiarviointivälineistä>

Vakkala H. & Palo M. 2016. Tietoperustaisuus ja tietokulttuuri johtamistyössä. Teoksessa Syväjärvi, A. & Pietiläinen, V. (toim.) 2016. Inhimillinen ja tehokas sosiaali- ja terveysjohtaminen. Tampere: University Press.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, P. & Stenvall, J. 2019. Julkinen johtaminen. Helsinki: Tietosanoma.

Virtanen, P. & Stenvall, J. 2014. Älykäs julkinen organisaatio. Helsinki: Tietosanoma.

Yli-Hietanen, J. Tampereen yliopisto, tietohallinto 2021. Tietoaaineistojen tallennus ja käsittely. Luettu 18.1.2022.

<https://research.tuni.fi/uploads/2021/01/1f454065-aineistonhallintakoulutus-20210121-jy.pdf>

Zaim, H., Keceli, Y., Jaradat, A., & Kastrati, S. 2018. The effects of knowledge management processes on human resource management: Mediating role of knowledge utilization: Mediating role of knowledge utilization. Journal of Science and Technology Policy Management. 9 (3). 310–328.

LIITTEET

Liite 1. Opinnäytetyössä käytetyt tutkimukset

Tutkimuksen tekijät, vuosi, julkaisukanava, maa	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto ja tutkimusmenetelmä, otos	Keskeiset tulokset
<p>Eskelinen, K. Tuomi-vaara, S. 2012.</p> <p>Sosiaali- ja terveydenhuollon esimiesten kokemuksia tietotekniikan hyödyllisyydestä työssään.</p> <p>Työterveyslaitos. Tutkimushankkeen loppuraportti.</p>	<p>Muodostaa käsitys esimiestyöhön liittyvästä tietoviestinnäkäytöstä ja sen haasteista. Selvitää tietoteknistymisen muutoskokemuksia ja tutkia johtamisen perustehtävän tietotekniikkavälitteistä toteutumista.</p>	<p>Teemahaastattelu + kyselylomake + havainnointi</p>	<p>Tietojärjestelmiin kertyvä ajantasainen tieto ja tilastot järkevöittää, nopeuttaa ja sujuvoittaa työn organisointia. Kokonaisuudessaan se tukee esimiestyötä, mutta haasteeksi ilmeni ensisijaisesti ohjelmien käytettävyys sekä niiden opetteluun käytettävä aika.</p>
<p>Hogeveen, S., Chen, J. & Hirdes, J. 2017.</p> <p>Evaluation of data quality of interRAI assessments in home and community care.</p> <p>University of Waterloo. Kanada.</p>	<p>Kuvata kerätyn RAI-tiedon laatua kotihoidossa ja pitkäaikaishoidossa Kanadassa.</p>	<p>Kvantitatiivinen tutkimus. RAI-järjestelmästä kerätyn aineisto analyysi käyttäen kuvailevia tilastoja, Pearsonin korrelaatiokerrointa, sekä Cronbachin alfaa.</p>	<p>Tulokset viittaavat siihen, että RAI:n avulla tuotettu data on kokonaisuudessaan laadukasta ja sitä voidaan hyödyntää päätöksen teossa niin organisatiotasolla kuin poliittisessäkin päätöksenteossa.</p>
<p>Hänninen, M. 2020</p> <p>Ikääntyneiden palveluissa työskentelevien esimiesten tiedolla johtaminen</p> <p>Tamk. YAMK opinnäytetyö</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää tiedolla johtamisen tilannetta erään kunnan ikääntyneiden palveluissa työskentelevien esimiesten keskuudessa.</p>	<p>Kvalitatiivinen haastattelututkimus.</p>	<p>Esimiehen työtä ohjaavat useat erilaiset tietolähteet. Esimiehet kokevat pärjäävänsä haasteiden edessä, mutta toivovat tulevaisuudelta, että tutkimuksellista tietoa voisi hyödyntää enemmän ja sen avulla viedä jalostettua tietoa työntekijöille.</p>
<p>Karsikas, E., Meriläinen, M., Tuomikoski, A., Kouvunen, K., Jarva, E., Oikarinen, A., Kääriäinen, M. & Jounila-Iloa, P. 2022.</p> <p>Health care managers' competence in knowledge management: A scoping review.</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena on kuvailla terveydenhuollon esihenkilöiden tiedolla johtamisen valmiuksia tällä hetkellä.</p>	<p>Kirjallisuuskatsaus sisältäen 21 artikkelia.</p>	<p>Tällä hetkellä tiedolla johtamisen valmiuksista on hyvin rajallista tutkimustietoa.</p>

<p>Kuha, S., Niemelä, K., Vähäkangas, P., Noro, A., Lotvonen, S., & Kanste, O. 2022.</p> <p>Quality of care plans in long-term care facilities for the older persons— How well is information from RAI assessments utilised in care planning?</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa, min-kälaisia lähiesimiesten arviot ovat siitä, kuinka RAI-tietoa hyödynnetään hoitosuunnitelmien laatimisessa</p>	<p>Kuvaileva poikkileikkaustutkimus. Aineisto kerätty kvantitatiivisella kyselyllä.</p>	<p>Rai-järjestelmän tuottama informaatiota ei hyödynnetä riittävästi hoitosuunnitelmien laatimisessa. Lähiesimiehet tarvitsevat lisäkoulutusta, jotta voivat tukea hoitohenkilökuntaa RAI-järjestelmän käytämisessä.</p>
<p>Lunden, A. Teräs, M. Kvist, T. Häggman-Laitila, A. 2017.</p> <p>A systematic review of factors influencing knowledge management and the nurse leaders' role.</p> <p>Tampereen yliopisto.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata tiedolla johtamisen edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä hoitotyössä ja hoitotyön johtamisessa.</p>	<p>Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. PubMed, CINAHL, SCOPUS sekä ERIC tietokannat.</p>	<p>Tiedolla johtamisesta löytyy vähän tutkittua tietoa. Tietojohtamista helpottaa organisaatiokulttuuri, mikä tukee oppimista, tiedonjakamista sekä yhdessä oppimista.</p>
<p>Mielonen, J. Ukkonen, A. 2016.</p> <p>Tiedon laatu hoitotyön johtamisessa. Tietojärjestelmien tarjoama tieto johtamisen tukena.</p> <p>Pro gradu. Itä-Suomen yliopisto.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, millaista tietoa hoitotyön johtajat saavat tietojärjestelmistä ja millaista saadun tiedon laatu on ja miten se näyttäytyy hoitotyön johtamisessa.</p>	<p>Kvantitatiivinen tutkimus. Sähköinen kyselylomake. N=119</p>	<p>Tulosten mukaan hoitotyön johtajat kokevat tietojärjestelmistä saamansa tiedon johtamistyötä tukevaksi, mutta se sen hyödyntäminen ei aina onnistu. Johtajat toivovat entistä jäsenellympää, reaaliaikaisempaa sekä loogisempaa tietoa.</p>
<p>Myllärniemi, J., Laiho-sen, H., Karppisen, H. ja Seppänen, K. 2012.</p> <p>Knowledge management practices in healthcare services.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on kehittää tiedon merkityksen ymmärtämistä terveydenhuollon prosesseissa.</p>	<p>Laadullinen haastattelututkimus. N=37</p>	<p>Tiedolla johtamisen tulee nivoutua kiinteästi organisaation strategiaan ja prosesseihin.</p>
<p>Sibbald, S. & Kothari, A. 2015.</p> <p>Creating, Synthesizing, and Sharing: The Management of Knowledge in Public Health.</p> <p>Kanada.</p>	<p>Ymmärtää tiedolla johtamisen keinoja terveydenhuollossa, jolla parannetaan suunnittelua ja päätöksentekoa</p>	<p>Kvalitatiivinen tutkimus. N=24</p>	<p>Terveydenhuollon ammattilaiset ovat halukkaita lisäämään tiedolla johtamista terveydenhuollon päätöksentekoon ja suunnitteluun.</p>
<p>Zaim, H., Keceli, Y., Jaradat, A., & Kastrati, S. 2018.</p> <p>The effects of knowledge management processes on human resource management: Mediating role of knowledge utilization: Mediating role of knowledge utilization.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää tiedolla johtamisen prosessien vaikutusta henkilöstöjohtamisessa</p>	<p>Tapaustutkimus. Kyselylomake lähetetty työntekijöille sekä esihenkilöille.</p>	<p>Tulosten perusteella yritykset, joilla on hyvät tiedolla johtamisen käytännöt, suoriutuvat paremmin henkilöstöjohtamistyöstä.</p>

Liite 2. Saatekirje Tampereen kaupungille

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen YAMK

SAATE 21.3.2022

Arvoisa Tampereen ja Oriveden asumispalveluiden esihenkilö,

Olemme kaksi ylemmän ammattikorkeakoulun johtamisen linjan opiskelijaa. Teemme opinnäytetutkimusta RAI-järjestelmän käytöstä tiedolla johtamisessa lähiesiemietyössä. Opinnäytetutkimuksemme kohdennetaan Tampereen ja Oriveden yhteistoiminta-alueen asumispalveluiden lähiesihenkilöille. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää Tampereen ja Oriveden yhteistoiminta-alueen asumispalveluiden lähiesihenkilöiden tiedolla johtamisen mahdollisuuksia tutkimustulosten avulla. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa Tampereen ja Oriveden yhteistoiminta-alueella asumispalveluiden esihenkilöiden tiedon hyödyntämismahdollisuuksia johtamistyössä.

Kyselylomakkeen vastauksia tullaan käyttämään ainoastaan tämän opinnäytetyön tutkimustarkoitukseen. Muille osapuolille aineistoa ei luovuteta. Aineisto käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja yksittäistä vastaajaa ei aineistosta voi tunnistaa. Aineistoa käytetään ainoastaan aiheeseen liittyvään tutkimuksen ja koulutuksen ajan. Kerättyä aineistoa säilytetään vuoden 2022 loppuun, jonka jälkeen se hävitetään asianmukaisten ohjeiden mukaisesti. Kyselylomake välitetään organisaation lähiesihenkilöille hoito- ja hoivapalvelupäällikkö Tanja Karvosen toimesta.

Toivomme vastausta kyselyyn 19.4.2022 mennessä.

Mikäli toivotte lisätietoa tutkimuksesta, pyydämme ottamaan yhteyttä sähköpostitse. Vastaamme mielellämme kysymyksiin.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja vastaaminen vie aikaa noin 10-15 minuuttia. Toivomme runsasta osanottoa kyselyyn, sillä aineistosta saamme arvokasta tietoa opinnäytetyömme onnistumiseksi. Toiveenamme on tuottaa myös teille tietoa käytännön johtamistyön tueksi.

Kiitämme jo etukäteen vaivannäöstänne!

Ystävällisin terveisin

Heidi Jussila

heidi.jussila@tuni.fi

0407178809

|

Leena Lehtimäki

leena.lehtimaki@tuni.fi

0505588209



Liite 3. Saatekirje Oulun kaupungille

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveystieteiden johtaminen YAMK

SAATE 31.5.2022

Arvoisa Oulun kaupungin asumispalveluiden esihenkilö,

Olemme kaksi ylemmän ammattikorkeakoulun johtamisen linjan opiskelijaa. Teemme opinnäytetutkimusta RAI-järjestelmän käytöstä tiedolla johtamisessa lähiesimiestyössä. Opinnäytetutkimuksemme kohdennetaan Tampereen ja Oriveden yhteistoiminta-alueen sekä Oulun kaupungin asumispalveluiden lähiesihenkilöille. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää asumispalveluiden lähiesihenkilöiden tiedolla johtamisen mahdollisuuksia tutkimustulosten avulla. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa asumispalveluiden esihenkilöiden tiedon hyödyntämismahdollisuuksia johtamistyössä.

Kyselylomakkeen vastauksia tullaan käyttämään ainoastaan tämän opinnäytetyön tutkimustarkoitukseen. Muille osapuolille aineistoa ei luovuteta. Aineisto käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja yksittäistä vastaajaa ei aineistosta voi tunnistaa. Aineistoa käytetään ainoastaan aiheeseen liittyvään tutkimuksen ja koulutuksen ajan. Kerättyä aineistoa säilytetään vuoden 2022 loppuun, jonka jälkeen se hävitetään asianmukaisten ohjeiden mukaisesti. Kyselylomake välitetään organisaation lähiesihenkilöille yhteyshenkilömme toimesta.

Toivomme vastausta kyselyyn 15.6.2022 mennessä.

Mikäli toivotte lisätietoa tutkimuksesta, pyydämme ottamaan yhteyttä sähköpostitse. Vastaamme mielellämme kysymyksiin.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia. Toivomme runsasta osanottoa kyselyyn, sillä aineistosta saamme arvokasta tietoa opinnäytetyömme onnistumiseksi. Toiveenamme on tuottaa myös teille tietoa käytännön johtamistyön tueksi.

Kiitämme jo etukäteen vaivannäöstänne!

Ystävällisin terveisin

Heidi Jussila

heidi.jussila@tuni.fi

0407178809

Leena Lehtimäki

leena.lehtimaki@tuni.fi

0505588209

Liite 4. Kyselylomake

28.9.2022 20.51

E-lomake - RAI-kysely muokattu

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 21.3.2022 11.03 ja päättyy 22.6.2022 23.59

RAI-kysely muokattu

TAUSTATIEDOT

1. Kuinka pitkään olet työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla? *
2. Kuinka pitkään olet työskennellyt esihenkilötehtävissä? *
3. Kuinka pitkään olet työskennellyt nykyisessä työtehtävässäsi? *
4. Mikä on korkein koulutustasosi? *
5. Oletko suorittanut jonkin johtamiskoulutuksen? *
- Jos vastasit kyllä, mikä?
7. Johdettaviesi määrä? *
8. Mikä RAI-käyttäjätasosta kuvaa sinua parhaiten? *
9. Kuinka pitkään olet käyttänyt RAI-järjestelmää? *

RAI-ohjelmistosta saatu data

10. Kuinka usein keskimäärin käytät RAI-sofit ohjelmistoa? *
11. Datan käsittely RAI-ohjelmiston avulla
- | | täysin eri mieltä | eri mieltä | ei samaa eikä eri mieltä | samaa mieltä | täysin samaa mieltä |
|--|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Onko RAI-ohjelmistosta kerätty data helposti saatavilla? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Löydän sisällöstä helposti tarvitsemäni datan? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| RAI-ohjelmisto on johdonmukainen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| RAI-ohjelmisto sisältää helposti ymmärrettävää tietoa? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| RAI-ohjelmisto ei sisällä turhaa dataa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
12. Antaako RAI-ohjelmisto mielestäsi riittävän kattavasti tietoa asiakkaan toimintakyvystä? *
13. Antaako RAI-ohjelmisto mielestäsi riittävän kattavasti tietoa asiakkaan palveluntarpeesta? *
14. Kaipaatko RAI-ohjelmistosta kehittyneempää versiota? *
15. Käytätkö RAI-ohjelmistoa tilastojen tekoon? *

28.9.2022 20.51

E-lomake - RAI-kysely muokattu

Jos vastasit kyllä, mitä tilastoja?

16. Koetko RAI-ohjelmistosta saadun tiedon olevan hyödynnettävää luotettavien tilastojen tekoon? *

--Valitse tästä--

17. Onko RAI-data mielestäsi pääsääntöisesti luotettavaa yksittäisen asiakkaan osalta? *

--Valitse tästä--

18. Onko RAI-järjestelmästä saatu data mielestäsi pääsääntöisesti riittävän ajantasaisista? *

--Valitse tästä--

TIEDON KÄYTTÖ JOHTAMISTYÖSSÄ

19. Pitäisikö RAI-arvioiteja suorittaa asiakkaille nykyistä useammin? *

--Valitse tästä--

20. Kuinka usein käytät RAI-arvioinneista saamaasi tietoa seuraavissa henkilöstöjohtamisen osioissa?

	En koskaan	Hyvin harvoin	Usein	Jokaisella kerralla
Työvuorosunnittelun apuna?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskusteluiden tukena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekrytoinneissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvoinnin tukemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökunnalle palautteenannossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstömitoituksen arvioinnissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Kuinka keskustele RAI-arvioinneista saadusta tiedosta?

	En koskaan	Hyvin harvoin	Joskus	Usein	Päivittäin
Johdettavien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muiden esihenkilöiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muiden ammattiryhmien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Kuinka usein käytät RAI-arvioinneista saatua tietoa resurssisuunnitteluun?

	En koskaan	Hyvin harvoin	Usein	Joikaisella kerralla
Lyhyen aikavälin resurssoinnissa esim. sairauslomatapuksissa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pitkän aikavälin resurssoinnissa esim. rekrytointien suunnittelu?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TIEDOLLA JOHTAMISEN VALMIUDET

23. Minkälaisena koen digiosaamiseni?

	täysin eri mieltä	eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Digiosaamiseni on hyvällä tasolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma asenteeni nykyisiä tietojärjestelmiä kohtaan on positiivinen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma tekninen RAI-osaamiseni on hyvällä tasolla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma asenteeni RAI-ohjelmistoa kohtaan on positiivinen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedolla johtamisen onnistumiseen vaikuttaa ohjelmistojen tekniset haasteet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa apua RAI-asiantuntijalta (tai RAI-pääkäyttäjältä) RAI-järjestelmän käytössä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Sitoutuminen ja motivaatio

	täysin eri mieltä	eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Olen sitoutunut käyttämään RAI-ohjelmistoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen sitoutunut RAI-ohjelmiston hyödyntämiseen tietojohdantamistyössä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28.9.2022 20.51

E-lomake - RAI-kysely muokattu

	täysin eri mieltä	eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Oma motivaationi tiedolla johtamiseen nykyisessä työssäni on korkea?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaatiotani tiedolla johtamiseen heikentää relevantin tiedon löytämisen puute?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaationi on oppimiseen kannustava?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

KEHITTÄMISEN TUKEA

25. Onko organisaatiossasi nimetty RAI-koordinaattori?
26. Onko yksikössäsi nimetty RAI-vastaava?
27. Oletko saanut RAI-koulutusta viimeisen vuoden aikana?
28. Oletko suorittanut THL:n verkkokurssin?
29. Koitko THL:n kurssiin hyödylliseksi?
30. Mikäli vastasit EN, koetko, että olisit tarvinnut koulutusta?
31. Onko organisaatiossasi tehty RAI-koulutussuunnitelma?
32. Onko organisaatiossasi järjestetty infotilaisuuksia RAI-välineistön käyttöönotosta?
33. Jos on järjestetty infotilaisuuksia, oletko osallistunut?

Tietojen lähetykset

Tallenna

Kiitos vastauksistanne!