

## TYÖFYSIOTERAPEUTTIEN DIGIOSAAMINEN

Kyselytutkimus yksityisessä työterveyshuollossa toimiville työfysioterapeuteille

Kauppinen Marjo

Opinnäytetyö  
Sosiaali- ja terveysala  
Digitaaliset terveyspalvelut ja terveyden edistäminen  
Fysioterapeutti (Ylempi amk)

2023

Digitaaliset terveystalvet ja terveyden edistäminen  
Fysioterapeutti YAMK

---

<b>Tekijä</b>	Marjo Kauppinen	Vuosi	2023
<b>Ohjaaja</b>	Soili Vesterinen		
<b>Toimeksiantaja</b>	Yksityinen työterveyshuollon toimija		
<b>Työn nimi</b>	Työfysioterapeuttien digiosaaminen: Kyselytutkimus yksityisessä työterveyshuollossa toimiville työfysioterapeuteille		
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b>	36 + 5		

---

Digitaalisten välineiden käyttö työterveyshuollossa on lisääntynyt kovasti viime vuosina, mikä on lisännyt myös työntekijöiden digiosaamisen tarvetta. Tutkimuksessa on todettu työntekijöiden digitaaloissa olevan suurta vaihtelua ja tarvetta kehittämiseen. Varsinaista tutkimustietoa varsinkin työfysioterapeuttien digiosaamisesta on vähän.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa yksityisellä työterveyshuollon toimijalla työskentelevien työfysioterapeuttien digiosaamista sekä selvittää kokemuksia digitaalisista välineistä. Tutkimuksen tavoitteena oli tulosten perusteella kehittää työfysioterapeuttien digiosaamista. Opinnäytetyö toteutettiin Webropol-kyselyn avulla, johon vastasi 35 työntekijää eri puolilta Suomea. Kyselyssä yhdistettiin sekä määrällistä, että laadullista tutkimusta. Tulokset analysoitiin tilastollisin menetelmin sekä teemoittelun keinoin.

Kyselyn vastausten perusteella osaamista ja motivaatiota digitaalisten välineiden käyttöön näytti työfysioterapeuteilla pääsääntöisesti olevan. Kiire ja uusien välineiden nopea ilmaantuvuus toivat kuormitusta uuden välineen opettelussa. Vastajat eivät myöskään kokeneet pääsevänsä mukaan digitaalisten välineiden kehittämiseen. Käytännön harjoittelu ja tekemällä oppiminen koettiin tärkeäksi uuden digitaalisen välineen opettelussa. Myös kollegiaalinen tuki oli tärkeää digitaalisten välineiden käytössä.

Jatkossa olisi tärkeää tutkia työntekijöiden digiosaamista jo työhön perehtymisen aikana, jotta osattaisiin kohdentaa sopivia koulutuksia. Teoriapohjassa tuli myös esille, kuinka tärkeää on uusien digitaalisten välineiden käyttöönoton kannalta, että työntekijät ovat mukana kehittämisessä. Siksi olisi myös tärkeää jatkossa pohtia keinoja, joilla saadaan työntekijöitä paremmin kehitystyöhön mukaan.

---

**Avainsanat** Työterveyshuolto, työfysioterapia, digitaaliset välineet ja osaamisen kehittäminen työterveyshuollossa, kyselytutkimus

---

Digital Health Services and Health  
Promotion  
Master of Health Care

---

<b>Author</b>	Marjo Kauppinen	Year	2023
<b>Supervisor</b>	Soili Vesterinen		
<b>Commissioned by</b>	Private occupational health care provider		
<b>Subject of thesis</b>	Digital skills of occupational physiotherapists: A survey for occupational physiotherapists working in private occupational health care		
<b>Number of pages</b>	36 + 5		

---

The use of digital tools in occupational health care has increased greatly in recent years. This has increased the need for employees' digital skills. Studies have found that there is great variation in the digital skills of employees and a need for development. Currently, there is little actual research information especially on the digital skills of occupational physiotherapists.

The purpose of this thesis was to survey the digital skills of occupational physiotherapists working at a private occupational health care provider and to find out their experiences with digital tools. The goal of the study was to develop the digital skills of occupational physiotherapists based on the results. The thesis was carried out with the help of a Webropol survey, which was answered by 35 employees from different parts of Finland. The survey combined both quantitative and qualitative research methods. The results were analyzed using statistical and thematic methods.

Based on the responses to the survey, it seemed that occupational physiotherapists generally had the skills and motivation to use digital tools. The rush and the rapid emergence of new working tools brought about stress in learning a new tool. The respondents also did not feel that they could participate in the development of digital tools. Practical training and learning by doing were felt to be important in learning a new digital medium. Collegial support was also important when using digital tools.

In the future, it would be important to study the digital skills of employees already during the orientation to the job, in order to be able to target suitable training. The theory base also revealed how important it is for the introduction of new digital tools that the employees are involved in the development. Therefore, it would also be important in the future to think about ways to get employees better involved in the development work.

**Key words** occupational health care, occupational physiotherapy, digital tools, competence development in occupational health care, survey

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 DIGITALISAATIO TYÖTERVEYSHUOLLOSSA JA TYÖFYSIOTERAPIASSA .....	6
2.1 Työterveyshuolto ja työfysioterapia.....	6
2.2 Digitalisaation hyödyntäminen työterveyshuollossa .....	7
2.3 Työfysioterapeuttien digiosaamisen nykytilanne ja asenteet .....	8
2.4 Osaamisen kehittäminen ja teknologian hyödyntäminen .....	10
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	15
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	16
4.1 Aineiston keruu ja menetelmä.....	16
4.2 Aineiston analysointi .....	17
5 TULOKSET.....	18
5.1 Vastaajien taustatiedot.....	18
5.2 Tietotekninen osaaminen ja motivaatio.....	21
5.3 Työnantajan ja työyhteisön tuki digitaalisten välineiden käytössä.....	23
5.4 Digitaalisten välineiden toimivuus ja kehittäminen .....	25
5.5 Digitaalisten välineiden käyttöä edistävät ja hidastavat tekijät .....	26
6 POHDINTA .....	27
6.1 Johtopäätökset .....	27
6.2 Eettisyyden ja luotettavuuden arviointia .....	30
6.3 Jatkotutkimusaiheet .....	31
LÄHTEET .....	33
LIITTEET .....	37

## 1 JOHDANTO

Työterveyshuollossa teknologian hyödyntäminen yleistyy jatkuvasti ja teknologia integroituu enemmän organisaatioiden käyttöön sekä työprosesseihin terveydenhuollossa (Koivisto, Koroma & Ruusuvuori 2019, 184). Myös Covid-19-pandemian myötä tapahtuneet muutokset ovat lisänneet digiloikan nopeutumista terveydenhuollossa ja koulutuksessa. Suomessa on hyvät edellytykset ja valmiudet hyödyntää digitaalisia työkaluja terveydenhuollon ammattilaisten työssä, mutta se vaatii, että turvataan työntekijöiden digitaalinen osaaminen, josta käytetään myös termiä eHealth-osaaminen. (Tuovinen ym. 2021, 1808–1811.) eHealth käsitteenä on laaja ja se kattaa tieto- ja viestintäteknologian käyttöä toiminnassa, joka liittyy terveyteen. Tähän liittyy esimerkiksi palveluiden toteuttaminen tai terveydentilan seuranta. mHealth taas tarkoittaa kannettavien laitteiden käyttöä osana terveydenhuoltoa. Kannettaviin laitteisiin usein liittyy myös erilaisia sovelluksia. (Kaasalainen & Neittaanmäki 2018, 25–26.)

Terveyspalvelujen digitalisoituessa ammattilaisilta edellytetään uudenlaisia valmiuksia ammatillisen osaamisen lisäksi. Teknologian käyttö muuttaa työn tekemistä ja työn sisältöä sekä kumppanuussuhteita. (Koivisto, Koskela & Ruusuvuori 2020, 10.) Palveluiden digitalisoitumisesta ovat hyviä esimerkkejä etävastaanotot ja etäkoulutukset, potilastietojärjestelmät, digitaaliset hyvinvointia edistävät sovellukset, esim. mobiilisovellukset sekä nettiterapiat (Tuovinen ym. 2021, 1807).

Tämän opinnäytetyön idea lähti omasta kiinnostuksestani aihetta kohtaan ja toimeksiantaja löytyi oman työnantajan kautta. Työyksikössäni käytetään yhä enenevässä määrin digitaalisia työkaluja, palveluita ja sovelluksia. Työntekijöiden digiosaamista on päivitettävä jatkuvasti, mutta tutkimustietoa digiosaamisesta fysioterapeuttien ja varsinkin työfysioterapeuttien osalta on vielä vähän. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa yksityisellä työterveyshuollossa työskentelevien työfysioterapeuttien digiosaamista sekä selvittää kokemuksia digitaalisista välineistä sekä niiden käyttämisestä.

## 2 DIGITALISAATIO TYÖTERVEYSHUOLLOSSA JA TYÖFYSIOTERAPIASSA

### 2.1 Työterveyshuolto ja työfysioterapia

Työterveyshuolto on lakisääteistä toimintaa, jonka tavoitteena on yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa ehkäistä työhön liittyvien sairauksien sekä työtapaturmien esiintymistä. Lisäksi pyritään edistämään työntekijöiden työkykyä ja työympäristön turvallisuutta sekä terveellisyyttä ja työyhteisön toimintaa. Työterveyshuollossa toimivilla ammattihenkilöillä ja asiantuntijoilla on oltava riittävä koulutus ja pätevyys, jotta he voivat toimia työterveyshuollossa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työterveyshuollon toiminnan tulisi olla laadukasta ja tähän liittyen korostetaan myös toiminnan jatkuvaa kehittämistä ja parantamista (Työterveyslaitos 2023a). Digitalisaation nopean kehittymisen myötä onkin ollut tarvetta arvioida työterveyshuollon omaa toimintaa ja kehittää työmenetelmiä- ja välineitä.

Työfysioterapiaan kuuluu työntekijöiden fyysisen toimintakyvyn edistämistä ja sitä kautta työkyvyn ylläpitämistä (Hannonen ym. 2023). Työfysioterapeutit ovat osa työterveyshuollon moniammatillista tiimiä ja työfysioterapeuttien erityisosamiseen kuuluu ergonomian hallinta. Yksilöön sekä työympäristöön kohdistuvilla toimenpiteillä työfysioterapeutit edistävät työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. He voivat esimerkiksi osallistua työskentelytilojen ja -välineiden suunnitteluun ja antaa ohjausta ja neuvontaa tuki- ja liikuntaelinvaivojen kuntouttamisessa. (Työfysioterapeutit Ry. 2021.) Työterveyshuoltolain muutos vuoden 2022 alusta on lisännyt työfysioterapeuttien mahdollisuuksia osallistua esimerkiksi perustyöpaikkaselvityksiin paremmin. Lain uudistuksen myötä työfysioterapeuttien asema on muuttunut asiantuntijasta ammattihenkilöksi. Lakimuutos mahdollistaa nykyään työterveyshuollon asiakkaiden ajanvarauksen suoraan työfysioterapeuteille, kun on kyseessä ennaltaehkäisevä toiminta. (Nyberg & Soini. 2022.)

## 2.2 Digitalisaation hyödyntäminen työterveyshuollossa

Myös pandemia-aikana työterveyshuollossa oli varmistettava palvelujen saataavuus, mikä vaati melkoista digiloikkaa. Tähän liittyen oli luotava uusia digitaalisia palveluita sekä muuttaa sairaanhoitoa etäyhteyden välityksellä toteutettavaksi. Lisäksi digitaalisia kanavia alettiin hyödyntää esimerkiksi terveystarkastuksissa sekä neuvotteluissa. Vaikka koronatilanne onkin helpottunut, osa digitaalisista toimintatavoista jää varmasti edelleen käyttöön. On kuitenkin hyvä pohtia, mitkä ovat hyviä ja tarkoituksenmukaisia toimintatapoja, joita kannattaa edelleen hyödyntää. (Työterveyslaitos 2023b.) Esimerkiksi pitkien välimatkojen takia, voi digivälineitä hyödyntää ajan- ja matkakustannusten säästämiseksi sekä työn sujuvoittamiseksi (Koivisto ym. 2019, 188).

Terveystieteidenhuollossa digitaaliset tieto- ja viestintätekniikat yleistyvät nopeasti. Tämä lisää palveluiden ja käytäntöjen digitalisaatiota, mikä mahdollistaa kehitystä ja tarjoamista esimerkiksi mobiilissa terveydessä (mHealth), terveystietokoneissa sekä telelääketieteessä ja etäterveyspalveluissa. (Konttila ym. 2019, 746.) Koiviston ym. (2019, 184) mukaan digitalisaation ja teknologian hyödyntämisen avulla on mahdollista uudistaa toimintatapoja työterveyshuollossa, jotta ne olisivat laadukkaampia sekä vastaisivat asiakastyöpaikan tarpeisiin paremmin ja nopeammin.

Digitalisaatio hyödyttää myös sidosryhmiä, kuten työnantajia, sillä digitaalisen teknologian avulla he saavat esimerkiksi työntekijöiden terveyteen liittyvää dataa. Se auttaa heitä käsittelemään työympäristön ongelmia ja sitä kautta myös työhyvinvoinnin johtaminen helpottuu. Näin he pystyvät luomaan työympäristöstä turvallisemman. Kun saadaan selville, mitä ongelmia on ja mihin pitää keskittyä, voidaan myös paremmin ohjata asiakkaita tiettyihin palveluihin tai tarjota työterveyshuollon neuvontaa ja erikoisosaamista. Näin tehokkuus työterveyshuollon yhteistyössä paranee kaikkien kannalta ja säästetään samalla resursseja. Tämä kaikki johtaa palveluiden laadun parantumiseen sekä työnantajien sekä työntekijöiden tyytyväisyyteen ja kestävään terveydenhuoltoon. (Balta, Valsecchi, Papadopoulos & Bourne 2021, 9.)

Uuden teknologian täytyy kuitenkin olla myös klinisen työn tarpeen mukaista ja perusteltua. Digitaalisten menetelmien tulee integroitua työterveyshuollon prosesseihin, eikä olla vain irrallisia osia. (Koivisto ym. 2019, 185.) Tutkimuksessa onkin todettu, että ammattilaiset ovat valmiita käyttämään aikaa ja resursseja uuden teknologian opetteluun ja käyttöönottoon, jos se vain on toiminnan kannalta hyödyllistä ja tuo todistettua lisäarvoa työskentelyyn (Blumenthal, Wilkinson & Chignell 2018, 258). Myös Ricciardi ym. (2019, 7) tuovat esille laadun, tehokkuuden sekä tasapuolisuuden merkitystä arvioitaessa uusia digitaalisia terveystalvuujuja. Käyttöönotossa on tärkeää miettiä, edistävätkö digitaaliset palvelut riittävästi näitä asioita. Siksi tulisi miettiä enemmän palvelun tasoa, eikä ainoastaan digitaalista muuntamista. Digitaalisten terveystalvuujujen odotetaan lisääntyvän tulevaisuudessa, joten päätöksissä ja arvioinnissa niiden valinnasta tulisi ottaa laaja näkökulma. Ricciardi ym. 2019 korostavatkin, että tulisi tarkkaan miettiä, mitkä digitaaliset palvelut ovat mihinkin soveltuvia. (Ricciardi ym. 2019, 7.)

Digitalisaatio voi myös pirstaloittaa ammattilaisten työtä, mikä voi johtua esimerkiksi kirjaamisen lisääntymisestä tai monitehtävävaatimuksista. Usein ammattilaisilta vaaditaan useiden erilaisten viestintäkanavien, kuten sähköpostin, tekstiviestien, intran ja e-palveluiden yhtäaikaista seuraamista. (Koivisto ym. 2019, 191.) Myös Vehkon ym. (2018, 156) tutkimuksessa ilmeni, että monen eri järjestelmän yhtäaikaikäkäyttövaatimukset ovat turhauttaneet haastateltavia.

### 2.3 Työfysioterapeuttien digiosaamisen nykytilanne ja asenteet

Vaikka digitaaliset palvelut ovat muodostuneet suureksi osaksi työterveyshuollon ammattilaisten työtä ja prosesseja, ei tutkimuskirjallisuudessa kuitenkaan ole selkeää yksimielisyyttä digiosaamisesta käsitteenä terveydenhuollon ammattilaisten osalta. Käsitteen sisältö ja laajuus vaihtelee. (Koivisto ym. 2020, 4.) Konttila ym. (2019, 746, 750) esittävät osaamista kuitenkin kokonaisvaltaisena yhdistelmänä tiedoista ja taidoista sekä suorituskvyyvystä ja asenteista, joita tarvitaan tehokkaan suorittamiseen tiettyjen tehtävien osalta. Terveystalvuuhollossa digiosaamisen tunnistaminen on tärkeää, sillä osaamattomuus lisää virheiden mahdollisuutta ja vaikuttaa potilasturvallisuuteen. (Konttila ym. 2019, 746, 750.)



Koiviston ym. (2020, 9) tutkimuksessa työterveyslääkärien ja työterveyshoitajien kuvaama digiosaaminen sisältää viisi eri ulottuvuutta. Näitä ovat: sähköisten työvälineiden käyttö- ja metataidot, digityön ammattieettinen osaaminen, asiakastyöosaaminen digipalveluissa, digitaalisen tiedon hallinta sekä teknologian käytön kehittämisosaaminen. (Koivisto ym. 2020, 9.) Myös Euroopan komitea on ottanut kantaa terveydenhuollon ammattilaisten digiosaamiseen ja se korostaa näitä samoja asioita, joita Koiviston ym. (2020) tutkimuksessa on otettu esille. Ammattilaisilta edellytetään osaamista muun muassa tiedon analysointiin, viestintään, mobiilisovellusten ja pilvitallennuspalveluiden käyttöön. Digiosaamisessa on tärkeää ymmärtää, kuinka digitaaliset palvelut ja välineet toimivat ja täytyy myös osata ohjata asiakasta palveluiden käytössä. (Fadi ym. 2016, 4–5.)

Rauschin ym. (2021, 3–4) tutkimukseen osallistuneista 742 fysioterapeutista, lähes kaikki käyttivät digitaalisia välineitä henkilökohtaisessa elämässä päivittäin. Ammatillisessa käytössä digitaalisia välineitä käytti päivittäin 45,3 % ja ei koskaan tai harvemmin kuin kerran viikossa työelämässä käytti digitaalisia välineitä 28,9 % osallistuneista. Estel ym. (2022, 1, 8) totesivat Saksassa tehdyssä tutkimuksessaan, että lähes viidesosa fysioterapeuteista ei käyttänyt digitaalisia välineitä jokapäiväisessä työssään. Tutkimus oli kuitenkin tehty vuosina 2018–2019 ennen pandemia-aikaa, joten sen vaikutuksia ei tuloksissa näy. Tutkimukseen kerätyssä teoriassa todettiin, että digitaalisia välineitä ei ole pidetty olennaisena osana terveydenhuoltoa, varsinkaan fysioterapeuttien keskuudessa ja lisäksi digitaaliset työkalut eivät ole vastanneet fysioterapeuttien käyttöodotuksia.

Aiemmat tutkimukset osoittavat, että ammattilaisten asenteet työterveyshuollossa teknologian hyödyntämisestä sekä etäpalveluista ovat pääosin myönteisiä (Koivisto ym. 2020, 4). Estel ym. (2022, 8) tuovat myös esille tutkimuksessaan fysioterapeuttien asenteita digitaalisia välineitä kohtaan. Heidän tutkimuksessaan puolet osallistuneista ovat kokeneet digitalisaation kiinnostavana ja suurin osa on kokenut digitalisaation potentiaalin erittäin korkeana. Tutkimuksessa on havaittu, että fysioterapeuttien työ voi olla helpompaa ja tehokkaampaa digitaalisten välineiden avulla. Tässä tutkimuksessa nuoremmat osallistujat olivat siitä

väitteestä huomattavasti useammin samaa mieltä kuin vanhemmat osallistujat. (Estel ym. 2022, 8.)

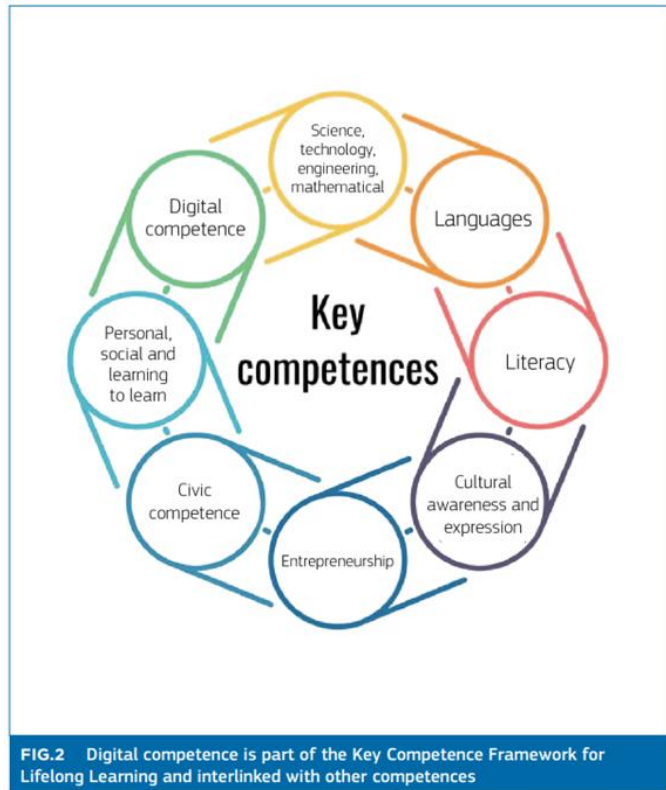
Digitaidoissa on suurta vaihtelua ja tarvetta kehittämiseen (Koivisto ym. 2020, 4). Koiviston ym. (2019, 190–191) tutkimuksessa vastaajat ovat kokeneet oman teknologian käytön osaamisensa puutteelliseksi. Lisäksi vastauksissa nousi esille tarve koulutukseen ja perehdytykseen. Osa kaipasi ohjausta ja opetusta aivan perustaitoihin esimerkiksi perusohjelmien sekä älypuhelimien käyttöön. Perehdyttämisen ja tuen riittämättömyys digitaalisten välineiden osalta tuli hyvin esille. Myös Herukka ym. (2021) ovat tutkineet terveydenhuollon ammattilaisten sähköisten palveluiden käytön osaamista. Heidän tutkimuksessaan tuli esille lisäkoulutuksen tarve. Vastaajista alle puolet oli saanut koulutusta ja suuri osa kaipasi lisäkoulutusta sähköisten palveluiden osalta.

#### 2.4 Osaamisen kehittäminen ja teknologian hyödyntäminen

Jotta työntekijät pysyvät kehityksessä mukana, vaatii se heiltä riittäviä digitaitoja. Taitoja pitää myös jatkuvasti päivittää, kun välineet ja sovellukset muuttuvat nopeasti. Toiminnalliset taidot liittyen digivälineiden tekniseen käyttöön ovat tärkeitä, mutta ne eivät yksistään riitä. Asiantuntijatyössä tarvitaan lisäksi luovuutta, jatkuvaa oppimista sekä analyyttistä ja kriittistä ajattelua. Sosiaalinen älykkyys sekä itseohjautuvuus ovat myös taitoja, joita asiantuntijatyössä vaaditaan. Näitä taitoja ei voi hankkia tai pitää yllä ilman monipuolisempaa digiosaamista. Uusimmissa tutkimuksissa korostetaankin muutostoimijuutta. Ihmisen tulisi osata ymmärtää ja osata hyödyntää mahdollisuuksia, joita digitalisaatio tuo työelämään. Toisaalta kuitenkin ammattilaisen tulisi osata kritisoida teknologiaa ja kehittää ja muokata sitä omiin tarpeisiin niin, että työ olisi mielekkäämpää. (Alasoini, Ala-Laurinaho, Käsälä, Saari & Seppänen 2022, 33.) Digiosaamisen on koettu olevan laaja-alainen kokonaisuus, joka kytkeytyy muuhun ammatilliseen osaamiseen. Digiosaamista tulisi kehittää yhdessä muun ammatillisen osaamisen kanssa ja sen tulisi olla käytännönläheistä. (Koivisto ym. 2020, 9.)

van Laar, van Deursen, van Dijk ja de Haan (2017, 582) ovat tutkineet digitaalisen osaamisen ja 2000-luvun taitojen yhteyttä sekä digitaalisessa ympäristössä tarvittavia taitoja. He ovat todenneet tutkimuksessaan, kuinka tärkeää on työntekijöiden kehittää omaa osaamistaan digitaalisten välineiden osalta, jotta he selviytyvät ja menestyvät nyky-yhteiskunnassa. Lisäksi työntekijöiden digitaalisella osaamisella on suuri merkitys organisaatioiden kilpailukyvyille sekä innovaatioiden lisäämiselle. Digitaalisten työmenetelmien käyttöönotto laittaa työntekijöitä pohtimaan omia asenteita digitalisaatiota kohtaan ja tuo sitä kautta haasteita menetelmien käyttöönottoon (Punna & Raitio 2016, 225). Työntekijöillä, joilla ei ole motivaatiota jatkuvaan osaamisensa kehittämiseen tai uuden oppimiseen, on vaara kuormittua työssään tai jäädä sivuun työelämässä (Manka & Manka 2016, 14–15).

Digitaalisen osaamisen viitekehys kansalaisille (DigComp) kuvaa digitaalisen osaamisen keskeisiä alueita, joita ovat: tietolukutaito, viestintä ja yhteistyö, digitaalisen sisällön luominen, turvallisuus sekä ongelmanratkaisu. Se on tarjonnut EU:ssa ja sen ulkopuolella yhteistä käsitystä siitä, mitä digitaalinen osaaminen on ja auttaa kehittämään toimintalinjauksia digitaalisen osaamisen osalta. Siinä digitaalisten taitojen on todettu olevan yksi elinikäisen oppimisen avaintaidoista (kuvio 1). (Vuorikari, Kluzer & Punie 2022, 1–3.) Digitaalisten taitojen merkitys onkin kasvanut vuosien saatossa ja on tärkeää, että digitaalisten taitojen kehittämistä tutkitaan enemmän ja saadaan yhteneväisiä linjoja osaamisen kehittämiseen.



Kuvio 1. Avaintaidot elinikäisen oppimisen viitekehyksessä (Vuorikari, Kluzer & Punie 2022, 5)

Digitalisaation myötä myös sosiaali- ja terveydenhuollon työ sekä asiakkaan palvelu muuttuu, mikä edellyttää ammattilaisilta erilaista osaamista (Häyrinen 2020). Tällä hetkellä digitalisaatio etenee työelämässä voimakkaasti ja vaikka se tuo haasteita uuden oppimisen myötä, voi se kuitenkin tarjota myös mahdollisuuksia työhyvinvoinnin tukemiseen. Esimerkiksi tiedon analysoinnin nopeutumisen myötä, voi työn mielekkyys lisääntyä ja tuoda erilaisia työtapoja. (Manka & Manka 2016, 18–23.)

Osaamisen kehittämiseen tarvitaan paljon osaamisen johtamista. Osaamisen johtaminen käsitteenä tarkoittaa laajaa kokonaisuutta, mikä sisältää kaiken toiminnan, jolla edistetään osaamisen kehittymistä sekä osaamisen hyödyntämistä yrityksessä. Osaamisen hyödyntämiseen sekä tehokkaaseen oppimiseen tarvitaan rakenteita, jotka tukevat kehitystä. Tähän liittyvät muun muassa järjestelmät,

johtaminen ja ilmapiiri. Osaamisen johtamisen lopullinen tarkoitus on työntekijöiden osaamisen ylläpito ja kehittäminen niin, että voidaan saavuttaa organisaation tavoitteet. (Viitala & Jylhä 2021, 208–209.) Nykyään onkin tullut esille, kuinka merkittävässä roolissa yrityksen kilpailukyvyn kannalta uuden oppiminen ja osaaaminen ovat. Sitä kautta osaamisen johtamisella on suuri merkitys yrityksen menestymiselle. (Mäntymäki 2020, 6.)

Ajan riittämättömyydellä on myös suuri merkitys heikentämään osaamista. Uuden oppimiselle ei välttämättä ole riittävästi aikaa. Koiviston ym. (2019) tutkimuksen vastauksissa tuli esille turhautuminen ohjelmien ja järjestelmien jatkuviin päivityksiin, eikä tulostavoitteissa huomioida opetteluun vaatimaa aikaa. Tekniset ongelmat vaikuttavat myös paljon käytettävyyteen. Virhetoiminnat ja epäselvät ohjeistukset vaikeuttavat käyttöä. (Koivisto ym. 2019, 190–191.) Työntekijöiden digitaalisen osaamisen lisäämiseksi työnantajien tulisi tarjota organisaatiotukea sekä asianmukaisia koulutusresursseja. Tämä voisi johtaa parempaan potilaiden hoitoon sekä tehokkaampaan työnkulkuun. (Rausch 2021, 8.) Myös Koivisto ym. (2020, 10) suosittavat tutkimuksessaan ammattilaisten kehittämisosaamisen vahvistamista. Lisäksi on tärkeää turvata ammattilaisten mahdollisuudet osallistua kehittämiseen. Konttila ym. (2019, 746, 750) esittävätkin osaamisen vaikuttavan uusien teknologioiden hyödyntämiseen. He tuovat esille, että osaamisen puute voi tuoda negatiivisia kokemuksia teknologiasta ja tämä vaikuttaa asenteisiin teknologian käyttöönotosta.

Jotta teknologiaa otettaisiin käyttöön, täytyy se kokea hyödylliseksi ja helppokäyttöiseksi. Onnistuneeseen käyttöönottoon liittyy myös ammattilaisten osallistuminen prosessiin jo suunnitteluvaiheessa. Näin ammattilaiset myös hyväksyvät uudet teknologiat paremmin. (Koivisto ym. 2019, 185.) Sekä Alasoini ym. (2022, 33) että Vehko, Hyppönen, Ryhänen-Tompuri ja Heponiemi (2019, 11) tuovat esille työntekijöiden mukaan ottamista kehittämistyöhön sekä digitaalisten palveluiden käyttöönoton suunnitteluun. Tämä lisää tehokkuutta sekä vaikuttaa työntekijöiden oppimismotivaatioon. Järjestelmien kehittämisessä tulisikin näkyä ammattilaisten palaute ja digityötapoja pitäisi kehittää systemaattisesti organisaatioissa (Vehko

ym. 2018, 158). Myös Jauhiainen ja Sihvo (2015, 211) korostavat asiantuntijoiden hyödyntämistä kehittämisprosessissa. Herukan ym. (2021) tutkimuksessa on kuitenkin tullut esille, että toiminnan muutos on hankalaa, koska sähköisten palveluiden kehittämiseen ei henkilökunnalla ole ollut vastausten mukaan mahdollisuutta.

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa yksityisellä työterveyshuollon toimijalla työskentelevien työfysioterapeuttien digiosaamista sekä selvittää kokemuksia digitaalisista välineistä.

Tutkimuksen tavoitteena on tulosten perusteella kehittää työfysioterapeuttien digiosaamista.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaista työfysioterapeuttien digiosaaminen on?
2. Millaisia ongelmia digitaalisten välineiden käytössä on?
3. Millaisia digiosaamistarpeita työfysioterapeutit tunnistavat työssään?

## 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 4.1 Aineiston keruu ja menetelmä

Tässä opinnäytetyössä on pääasiallisesti hyödynnetty kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää. Vilkan (2007, 25) mukaan määrällisen tutkimuksen avulla on tarkoitus selittää tai täsmentää aiempia teorioita sekä teoreettisia käsitteitä. Teorian merkitys määrällisessä tutkimuksessa erottuu myös niin, että ensin siirrytään teoriasta käytäntöön ja siitä takaisin teoriaan. Tämä tarkoittaa siis, että teoriapohjan avulla tehdään kysely, josta palataan teoriaan tulosten tulkinnan avulla. (Vilka 2007, 25.)

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä, joka laadittiin Lapin ammattikorkeakoulun tarjoamalla webropol-ohjelmalla. Kyselyn laatimista varten kartoitettiin toimeksiantajan organisaation käytössä olevia digitaalisia välineitä. Kysely lähetettiin sähköpostilinkkinä kaikille samassa yksityisessä terveydenhuolto-organisaatiossa toimiville työfysioterapeuteille, joita kyselyn lähettämisvaiheessa oli noin 200 ja jotka työskentelivät eri puolella Suomea. Vilkan (2007, 28) mukaan kyselylomake soveltuukin aineistonkeruumenetelmäksi, kun tutkittavat ovat hajallaan ja heitä on paljon. Linkki kyselyyn laitettiin myös organisaatiossa toimivien työfysioterapeuttien yhteiselle Teams-kanavalle. Kysely oli avoinna toukokuussa 2022 kolme viikkoa. Vastausajan lopussa 31.5.2022 vastauksia oli kuitenkin vain 24. Vastausmäärän vähyyden vuoksi lähetettiin muistutusviesti kyselyyn osallistumisesta ja lisättiin vastausaikaa viikon verran. Lopulta vastaajia oli yhteensä 35.

Kyselyssä taustatietokysymyksinä monivalintavaihtoehtoilla kysyttiin ikää, työkokemusta työfysioterapeuttina (vuosina), sekä ajankäyttöä digitaalisten välineiden ja etäyhteysvälineiden osalta. Kysymyksistä määrällisiä, likert-asteikollisia oli 49. Likert -asteikon avulla vastaaja valitsee, kuinka voimakkaasti hän on eri mieltä tai samaa mieltä väittämän kanssa. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 195.) Kyselyssä asteikot olivat viisiportaisia. Kysymykset oli jaoteltu eri teemoihin, jotka



olivat tietotekninen osaaminen, motivaatio, työnantajan ja työyhteisön tuki sekä digitaalisten välineiden toimivuus ja kehittäminen.

Kyselyssä oli myös kolme avointa kysymystä triangulaation lisäämiseksi tutkimukseen. Vehkalahden (2019, 25) mukaan yleensä kyselytutkimuksessa käytetään suljettuja osioita, mutta myös avoimia voi hyödyntää. Mittaus on selkeämpi toteuttaa valmiiden vaihtoehtojen avulla ja tietojen käsittely on helpompaa. Joissain tilanteissa avoimet vastaukset saattavat kuitenkin olla toimivampia, vaikka niitä onkin työläämpi käsitellä. Avointen vastausten avulla voi kuitenkin saada tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa paremmin esille, kuin valmiilla vaihtoehdoilla. (Vehkalahti 2019, 25.) Avointen kysymysten avulla oli tarkoitus saada ideoita varsinkin osaamisen kehittämiseen.

Mielipiteitä kysymysten laatimiseen kysyttiin vastuutyöfysioterapeutilta sekä työelämäpalveluiden kehittämispäälliköltä. Kyselyä esiteltiin kahdella henkilöllä, jonka jälkeen tehtiin pieniä muutoksia lauserakenteisiin ja jätettiin kaksi kysymystä pois, koska ne tarkemmin tarkasteltuna käsittelivät samaa asiaa hieman eri sanoin. Lisäksi tutkimuslupaa haettaessa toimeksiantajan edustaja esitti, että kartoitettaisiin etäyhteyksin tehtävään potilastyöhön käytettävää aikaa. Tämän johdosta kyselylomakkeeseen lisättiin tähän liittyvä kysymys. Käytetty kyselylomake on liitteenä 1.

#### 4.2 Aineiston analysointi

Aineistoa analysoitiin tilastollisin menetelmin hyödyntäen webropol-ohjelman analyysityökalua, joka laskee valmiiksi prosenttiosuudet määrällisten kysymysten osalta. Likert-asteikollisissa kysymyksissä tarkastelin tulosten jakautumista osioiden välillä. Lisäksi tarkastelin Weropol-ohjelman avulla iän ja osaamisen välistä suhdetta sekä motivaation merkitystä uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen.

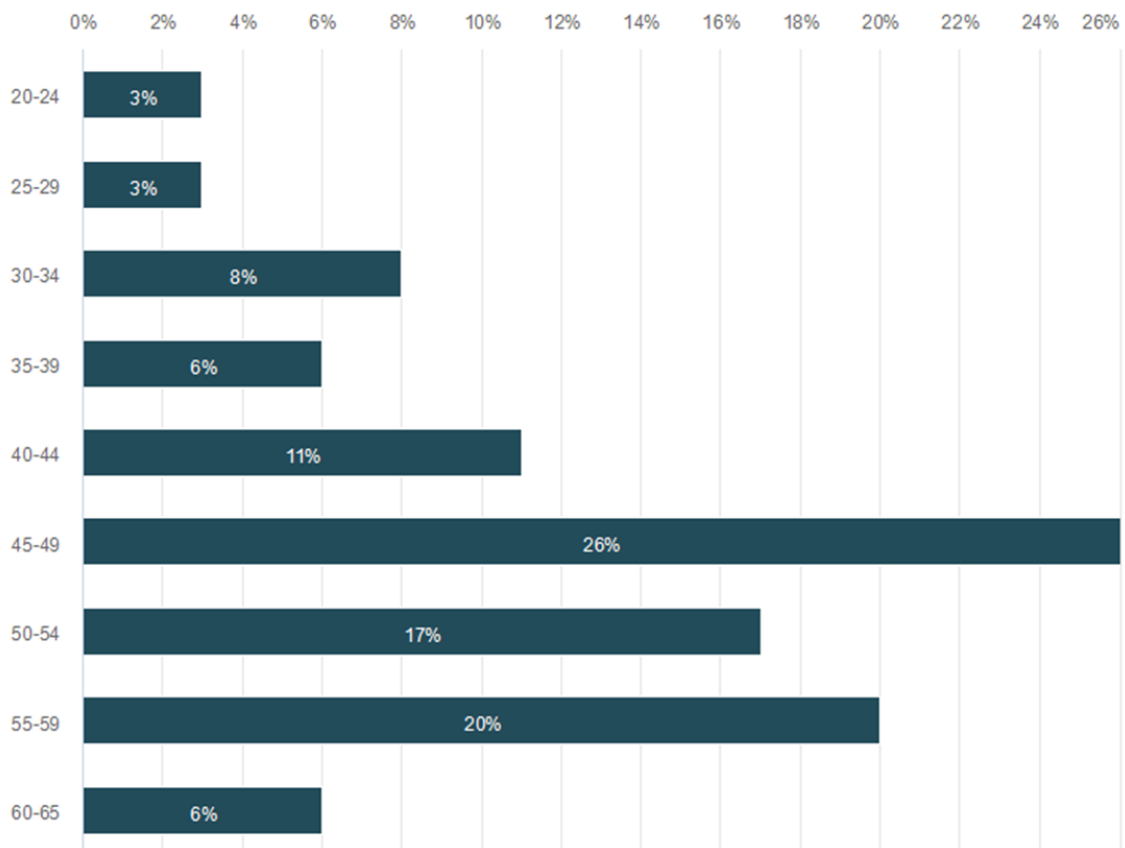
Avoimet kysymykset analysoitiin teemoittelun keinoin. Teemoittelun avulla aineistosta nostetaan keskeisiä asiakokonaisuuksia tai tyypillisiä piirteitä, jotka ovat

keskeisiä tutkimuksen kannalta. Sen avulla paikannetaan olennaiset teemat liittyen tutkimusongelmaan. (Juhila 2021.) Pääsääntöisesti avoimiin kysymyksiin vastattiin melko lyhytsanaisesti ja vastauksia tuli 12–17 kysymystä kohden. Siksi olikin kohtuullisen helppoa poimia avainsanoja vastauksista. Vastauksista nostin esille samoja sanoja tai merkityksiä, jotka vastauksissa korostuivat.

## 5 TULOKSET

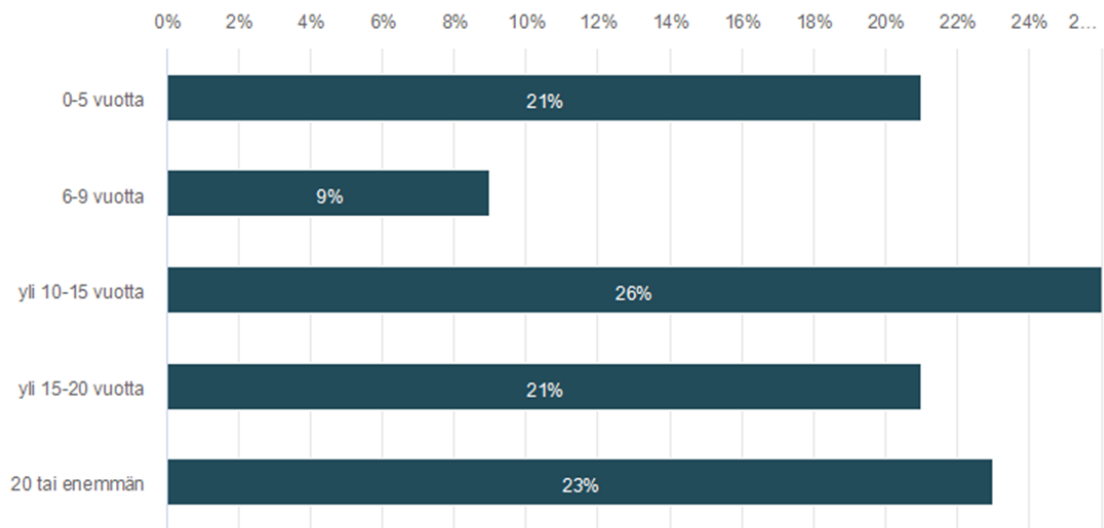
### 5.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyssä kysyttiin taustatietoja, joihin kuului ikä, työkokemus, digitaalisten välineiden osuus työajasta sekä etäyhteyksin tehtävän asiakastyön osuus työajasta. Kyselyyn vastasi yhteensä 35 työntekijää, joista noin neljäsosa oli 45–49-vuotiaita. Yli puolet vastaajista oli yli 40-vuotiaita ja 69 prosenttia vastaajista oli yli 45-vuotiaita. Tarkempi ikäjakauma on esitetty kuviossa 2.



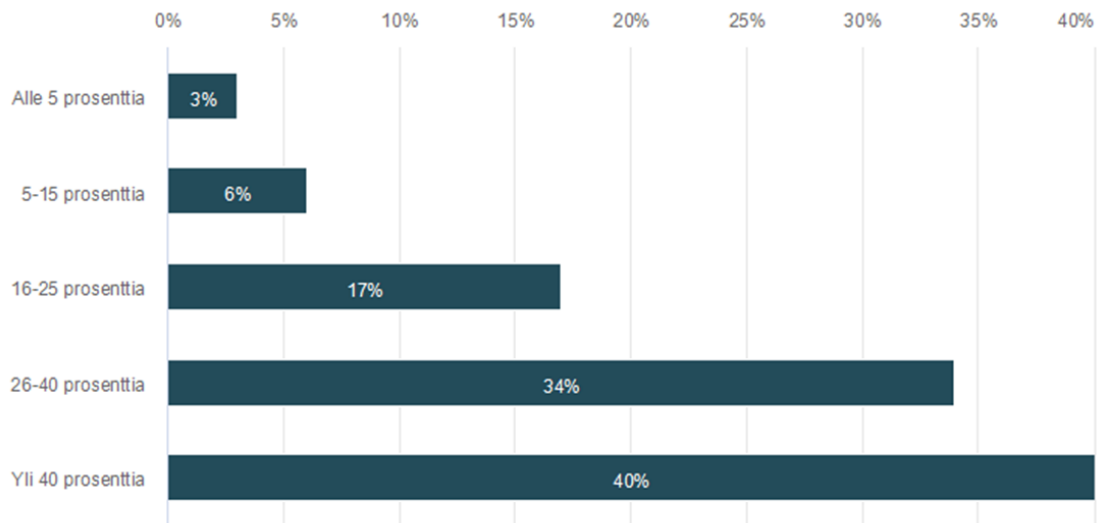
## Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden ikä

Työkokemus jakaantui vastaajien kesken aika tasaisesti, mutta vähiten vastauksia tuli ryhmässä, jossa työkokemusta oli 6–9 vuotta. Eniten vastaajia oli ryhmässä, jossa työkokemusta oli yli 10–15 vuotta (kuvio 3).



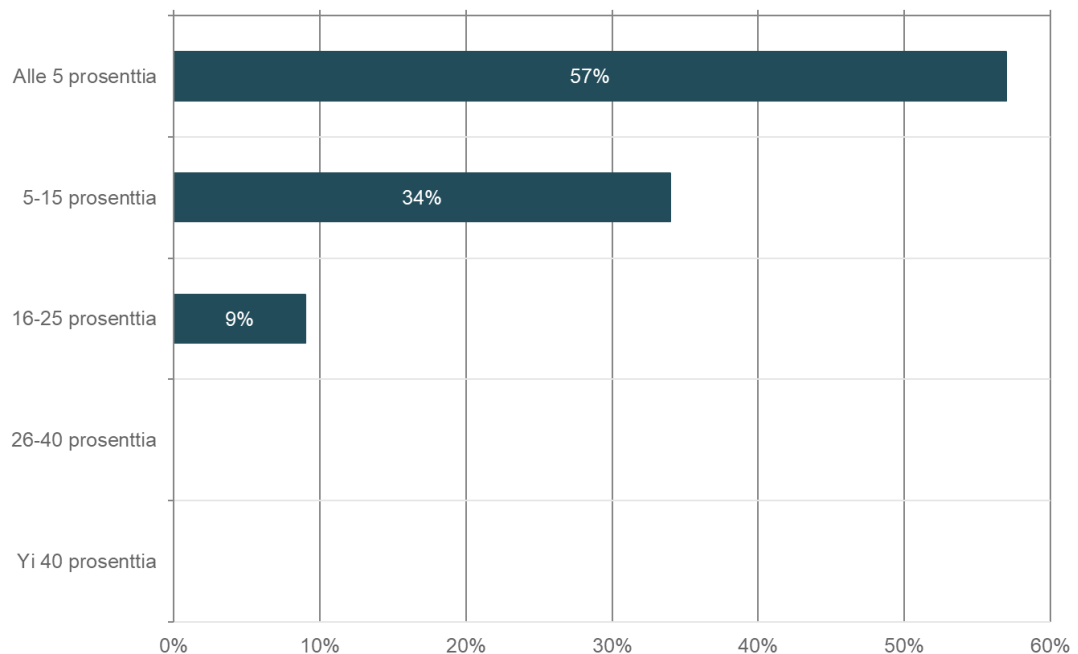
## Kuvio 3. Vastaajien työkokemus

Vastausten mukaan työfysioterapeutit käyttävät digitaalisia välineitä melko paljon. Vastaajista 14 eli 40 % käyttää työviikon aikana digitaalisia välineitä yli 40 % prosenttia työajasta. Vain yksi työntekijä käytti digitaalisia välineitä alle 5 % työajasta viikossa (kuvio 4).



Kuvio 4. Digitaalisten välineiden osuus työajasta

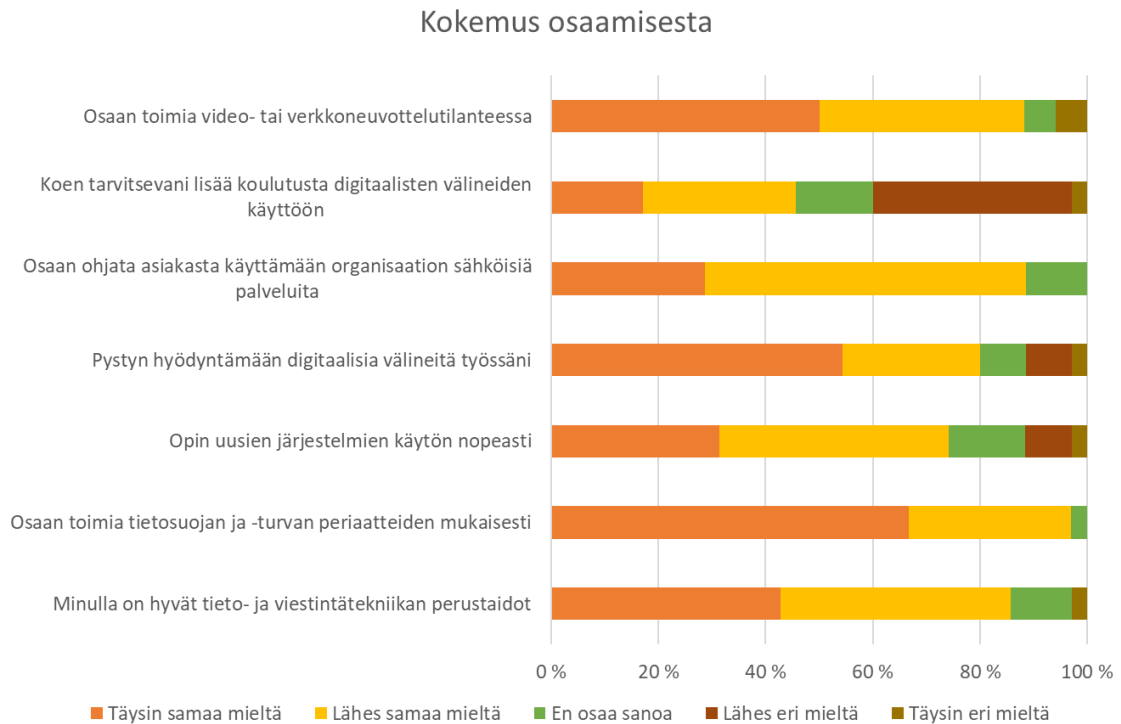
Vastaajista suurin osa eli 57 % arvioi käyttävänsä etäyhteyksin tehtävään potilastyöhön alle 5 % työajasta, eikä kukaan käyttänyt siihen yli 25 prosenttia työaika työviikossa (kuvio 5).



Kuvio 5. Etäyhteyksin tehtävän asiakastyön osuus työajasta

## 5.2 Tietotekninen osaaminen ja motivaatio

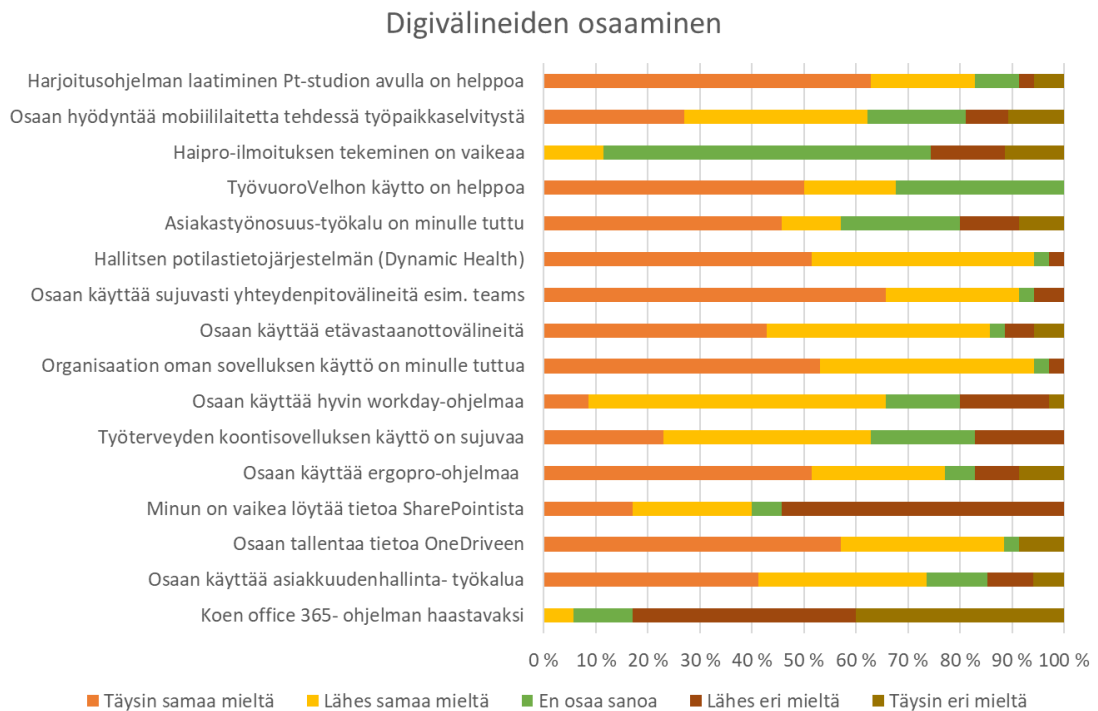
Kyselyyn vastanneista työfysioterapeuteista 86 prosenttia arvioi tieto- ja viestintätekniiikan peruskäyttötaitojensa olevan hyvät. Tietosuoja- ja tietoturva-asiat tuntuivat olevan lähes kaikilla hyvin hallinnassa. Vastauksissa eniten mielipiteet jakoutuivat kysymyksessä koulutuksen tarpeesta digitaalisten välineiden osalta. Tässä 46 prosenttia vastaajista ilmaisi tarvitsevansa lisäkoulutusta ja 40 prosenttia ei kokenut tarvetta lisäkoulutukselle. Vastaajista 14 prosenttia ei osannut sanoa oliko tarvetta lisäkoulutukselle. 80 prosenttia vastaajista kuitenkin pystyy hyödyntämään digitaalisia välineitä työssään. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Vastaajien kokemus omasta tietoteknisestä osaamisesta

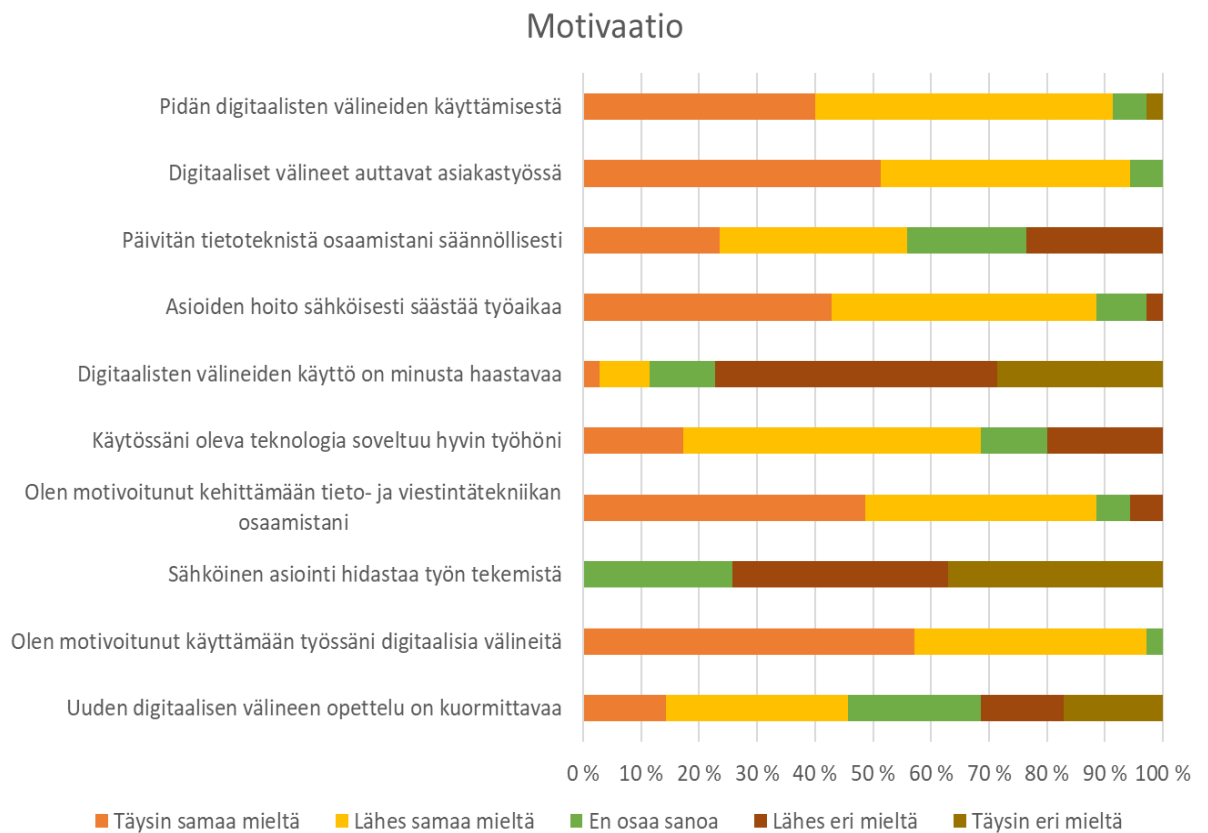
Kuvioon 7 on koottu digitaalisten välineiden käytön hallintaan liittyviä väittämiä. Pääsääntöisesti vastaajat kokivat oman tietoteknisen osaamisen eri digitaalisten välineiden osalta olevan hyvällä tasolla. Vastaajista 40 prosenttia koki tiedon löytämisen Sharepointista vaikeaksi, mutta 54 prosenttia vastaajista ei kokenut vaikeutta tiedon löytämiseen. Työterveyden koontisovelluksen sujuvan käytön

osalta 17 prosenttia vastaajista koki olevansa lähes eri mieltä. Kukaan ei kuitenkaan ollut väittämistä täysin eri mieltä. Haipro-ilmoitusten osalta 63 prosenttia vastasi ”ei osaa sanoa”.



**Kuvio 7. Vastaajien näkemykset eri digitaalisten välineiden käyttöosaamisesta**

Motivaatiota digitaalisten välineiden käyttöön näytti vastaajilla olevan hyvin. Selkeästi suurin osa eli 91 prosenttia piti digitaalisten välineiden käytöstä ja 89 prosenttia on motivoituneita kehittämään omaa tieto- ja viestintätekniiikan osaamistaan. 56 prosenttia vastaajista päivittää omaa tietoteknistä osaamistaan säännöllisesti. Kukaan ei vastannut olevansa täysin eri mieltä tietoteknisen osaamisen säännöllisestä päivittämisestä. 94 prosenttia vastaajista koki digitaalisten välineiden auttavan asiakastyössä. Lähes puolet vastaajista eli 46 % oli kuitenkin täysin samaa mieltä tai lähes samaa mieltä, että uuden digitaalisen välineen opettelu on kuormittavaa (kuvio 8).

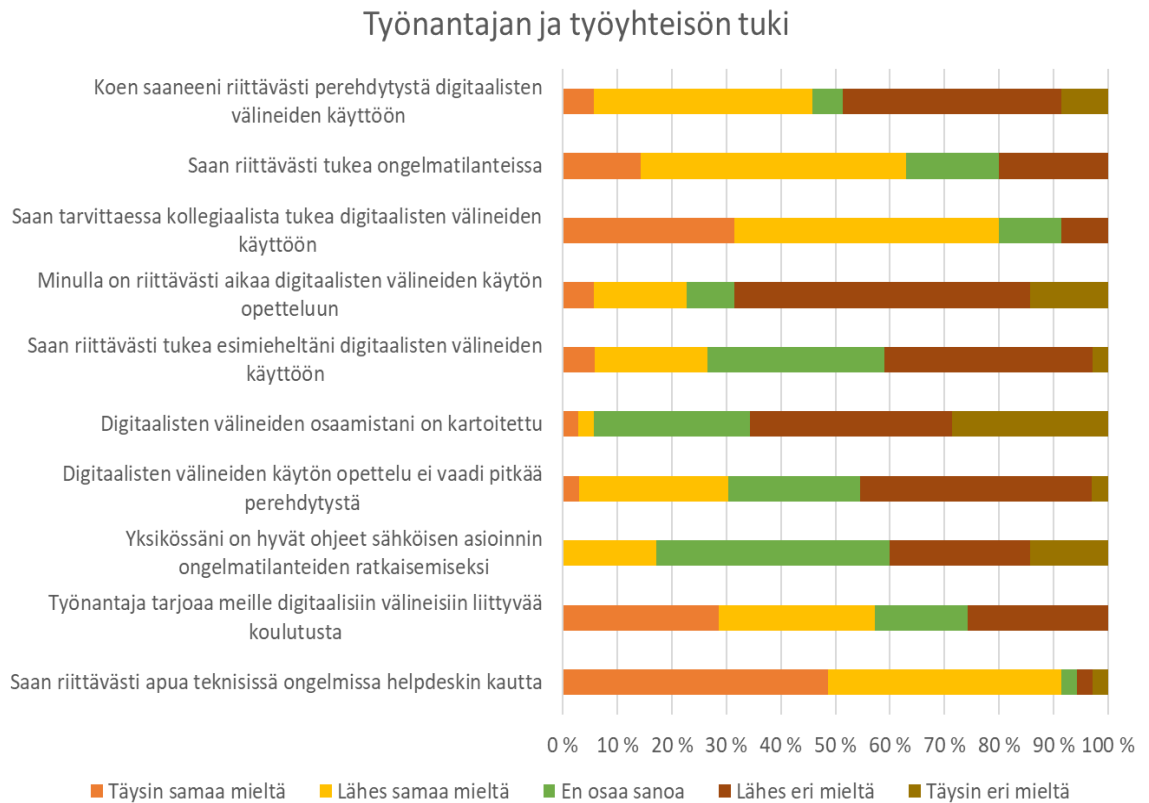


Kuvio 8. Vastaajien motivaatio digitaalisten välineiden käyttöön

### 5.3 Työnantajan ja työyhteisön tuki digitaalisten välineiden käytössä

Osiossa, jossa kartoitettiin työnantajan ja työyhteisön tukea (kuvio 9) tuli vastauksissa kaikista eniten eroavaisuutta. Varsinkin perehdytyksen osalta mielipiteet jakoutuivat lähes tasan. Vastaajista 46 prosenttia koki perehdytyksen digitaalisiin välineisiin olleen riittävää, kun taas 47 prosenttia oli asiasta täysin tai lähes eri mieltä. Suurin osa vastaajista eli 68 prosenttia myös koki ajan riittämättömyyttä uuden digitaalisen välineen opettelussa. Myös avoimissa vastauksissa tuli esille ajan puute ja kiire, mitkä hidastavat tai estävät digitaalisten välineiden käyttöönottoa.

Suurin osa vastaajista eli 80 prosenttia koki saavansa kollegiaalista tukea digitaalisten välineiden käytössä, mutta esimiehen tukea kaipaisi lisää 41 prosenttia vastaajista. 57 prosenttia vastaajista oli täysin tai lähes samaa mieltä siitä, että työnantaja tarjoaa koulutusta digitaalisten välineiden osalta. 26 prosenttia vastaajista taas oli lähes eri mieltä asiasta. Myös hyvistä ohjeistuksista sähköisten asiain ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi lähes samaa mieltä oli vain 17 prosenttia. 43 prosenttia ei osannut sanoa ja 40 prosenttia oli täysin tai lähes eri mieltä. Vain 6 prosenttia oli joko samaa tai lähes samaa mieltä, että osaamista digitaalisten välineiden osalta on kartoitettu.

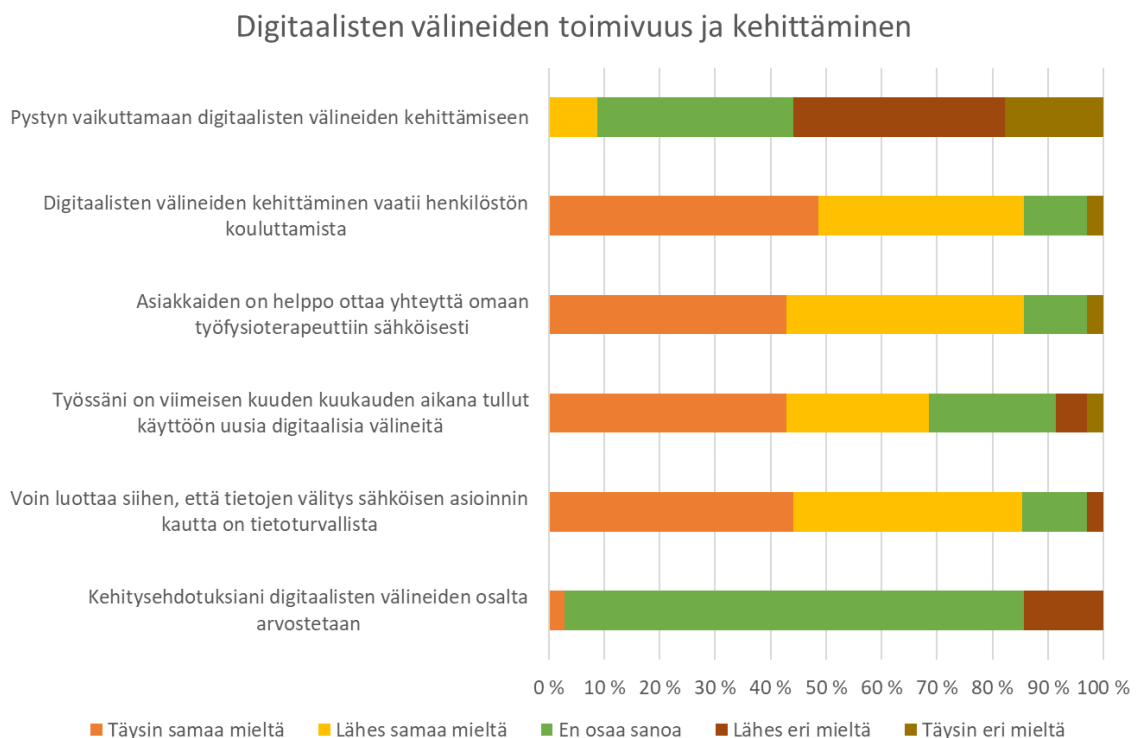


Kuvio 9. Työnantajan ja työyhteisön tuki



#### 5.4 Digitaalisten välineiden toimivuus ja kehittäminen

Osiossa, jossa käsiteltiin digitaalisten välineiden toimivuutta ja kehittämistä (kuvio 10) tuli esille, että vain 9 prosenttia vastaajista oli lähes samaa mieltä siitä, että pystyy vaikuttamaan digitaalisten välineiden kehittämiseen. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa tai olivat lähes tai täysin eri mieltä. 83 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa arvostetaanko työntekijöiden kehitysehdotuksia. Lähes puolet vastaajista kuitenkin koki, että digitaalisten välineiden kehittäminen vaatii henkilöstön kouluttamista. Suurin osa vastaajista eli 85 prosenttia luottaa, että tietojen välitys sähköisen asioinnin kautta on tietoturvallista ja asiakkaiden on helppo ottaa yhteyttä omaan työfysioterapeuttiin sähköisesti. 43 prosentille vastaajista on tullut lisää digitaalisia työvälineitä edellisen puolen vuoden aikana.



Kuvio 10. Digitaalisten välineiden toimivuus ja kehittäminen.

## 5.5 Digitaalisten välineiden käyttöä edistävät ja hidastavat tekijät

Avoimissa kysymyksissä vastaajilta kysyttiin, mitkä asiat auttavat kehittämään omia taitoja käyttää digitaalisia välineitä sekä millä keinoin digiosaamista voisi kehittää työyhteisössä. Suurimmassa osassa vastauksista nousi esille samoja teemoja. Koettiin, että digiosaamista voitaisiin kehittää järjestämällä koulutusta sekä käytännön harjoittelua. Useampi vastaaja esitti esimerkiksi erilaisten lyhytkoulutusten tai digiklinikoiden järjestämistä, joissa voisi yhdessä käydä välineitä läpi paremmin. Omien taitojen kehittämiseen suurin osa koki tarpeelliseksi tekemällä oppimisen. Kollegan tuen merkitystä tukea tuotiin myös esille.

“Lisäkoulutus, käyttökokemusten jakaminen sekä selkeästi merkityt väylät kehittämisehdotusten kohdentamiseksi.”

Kyselyssä vastaajilta kysyttiin myös asioita, jotka hidastavat tai estävät digitaalisten välineiden käyttöönottoa. Useat kyselyyn vastanneet työfysioterapeutit toivat vastauksissaan esiin, että digitaalisten välineiden käyttöönoton estäjinä tai hidastajina ovat kiire ja ajanpuute, varsinkin perehdytyksessä uusien välineiden osalta. Myös usean päällekkäisen järjestelmän käytön nähtiin hidastavan oman työn tekemistä. Lisäksi kerrottiin, että on otettu käyttöön vielä keskeneräisiä tai toimimattomia digitaalisia välineitä. Asenteet ja muutosvastarinta tuotiin myös esille.

“Liian tiiviisti/ nopeasti toteutettu koulutus. Oppiminen ei tapahdu tiedon syöttämisen kautta, vaan se tapahtuu tekemällä ja vaatii harjoittelua. Monesti tuntuu, että tämä jää huomioimatta. Työlistan tiiveys vaikeuttaa tarttumista uusiin asioihin. “

Kokonaisuudessaan avoimissa vastauksissa korostui digitaalisten välineiden opetteluun ja hallinnan kannalta riittävä aika opetteluun ja käyttöön. Eri ohjelmia ja välineitä on paljon, joten toistoja ja koulutusta vaaditaan, että niiden käyttö sisäistetään.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa oli tarkoitus kartoittaa, millaista työfysioterapeuttien digiosaaminen on. Vastausten perusteella suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista osaamista digitaalisten välineiden käyttöön näytti pääsääntöisesti olevan hyvin ja digitaaliset välineet koettiin toimivina. Kirjallisuudessa pelkästään työfysioterapeuttien digiosaamisesta on hyvin vähän tietoa. Paljon kuitenkin on tuotu esille terveydenhuollon ammattilaisten sekä fysioterapeuttien positiivista asennetta digitaalisia välineitä kohtaan (Estel ym. 2022, 8, Koivisto ym. 2020, 4.) Myös tässä tutkimuksessa tuli esille, että työfysioterapeuteilla näyttäisi olevan hyvin motivaatiota käyttää digitaalisia välineitä.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan iällä ei näyttänyt olevan merkitystä digivälineiden osaamisen hallinnassa tai motivaatiossa, eikä myöskään uusien välineiden oppimisessa. Nämä tulokset poikkeavat Estel ym. (2022, 8) tuloksista, joiden mukaan nuoremmat työntekijät kokevat työn olevan tehokkaampaa digitalisaation avulla. Motivaatiolla on suuri merkitys siihen, miten digitaaliset välineet otetaan vastaan ja miten niiden käyttö koetaan. Myös vastauksissa näkyi osaamisen olevan heikompaa, jos motivaatio digitaalisten välineiden käyttöön oli vähäisempää. Mielenkiintoista oli myös havaita, että monella oli motivaatiota käyttää työssään digitaalisia välineitä, mutta halukkuus osaamisen kehittämiseen oli vähäistä.

Tämän tutkimuksen tulokset ovat suuntaa-antavia, vaikka tulosten perusteella ei voi tehdä kattavia johtopäätöksiä, koska vastausten määrä oli pieni. Olisikin ollut mielenkiintoista nähdä, olisivatko tulokset olleet erilaisia, jos vastauksia olisi tullut enemmän. Pohdittavaksi myös jää, ovatko sellaiset työntekijät jättäneet vastaamatta kyselyyn, keitä aihe ja digitaalisuus ei juurikaan kiinnosta. Vastaajien joukossa oli sekä työntekijöitä että ammatinharjoittajia ja osa ammatinharjoittajista ei välttämättä käytä samoja digitaalisia välineitä, joita muut työntekijät. Tämä voi

myös osittain selittää en osaa sanoa- vastauksien suurta määrää osissa kysymyksistä.

Tällä tutkimuksella oli tarkoitus selvittää, millaisia ongelmia digitaalisten välineiden käytössä on. Vaikka digitaaliset välineet koetaan hyödyllisinä ja motivaatiota niiden käyttöön on, lähes puolet tähän kyselyyn vastanneista kuitenkin koki uuden digitaalisen välineen opetteluun kuormittavana. Kiire ja uusien välineiden ilmaantuvuus varmasti korostavat kuormittavuutta. Vastaajat kokivat, että kiire sekä ajanpuute heikensivät uuden välineen opetteluun. Siksi tulisikin tarkkaan miettiä, missä vaiheessa uutta digitaalista välinettä otetaan käyttöön ja onko se varmasti tarpeellinen. Vehko, Hyppönen, Ryhänen-Tompuri ja Heponiemi (2019, 13) korostavat, että kun digitaaliset palvelut ja työkalut muuttuvat, tulisi johdon varmistaa riittävä koulutus ja tuki. Samalla tulisi myös pyrkiä minimoimaan kiire ja muut kuormitusta lisäävät seikat. Koulutuksella sekä mahdollisuudella vaikuttaa omaan työhön on motivaatioon ja työhyvinvointiin suuri merkitys ja sitä esihenkilöiden tulisi vahvistaa.

Eri digitaalisten järjestelmien määrä ja päällekkäinen käyttö hankaloitti monen vastaajan mielestä työntekoa. Siksi olisi tärkeää, että tukea olisi tarvittaessa saatavilla. Kollegiaalisen tuen merkitys tuotiinkin vastauksissa esille. Myös Mäenpää (2022, 35) on tutkinut terveysalan ammattilaisten digiosaamista ja tuo esille ammattilaisten tarpeen monitahoiselle tuelle digiosaamisen osalta. Työnantajan ja organisaation tuki koetaan tärkeänä, mutta puutteellisena, kun otetaan sähköisiä järjestelmiä käyttöön.

Työfysioterapeuteilta kysyttiin, millaisia digiosaamistarpeita he tunnistavat työssään. Vastausten mukaan selkeitä yksittäisiä osaamistarpeita eri järjestelmien osalta ei varsinaisesti ollut, mutta Haipro-ohjelman osalta tuli kuitenkin paljon en osaa sanoa-vastauksia, mikä voisi viitata siihen, että sitä ohjelmaa työfysioterapeutit ovat käyttäneet vähän. Haipro-ohjelmaan olisi kuitenkin hyvä jatkossa tutustua, jotta ilmoituksen tekeminen olisi tilanteen sattuessa hallinnassa. Workdayn käyttö oli osalla vastaajista haasteellista ja Sharepointista suuri osa

koki tiedon löytymisen vaikeaksi. Työterveyden koontisovelluksen sujuva käyttö oli myös osalle haasteellista. Näiden ohjelmien käytön haasteet voivat johtua siitä, että Workday on suhteellisen uusi väline ja Sharepointiin on tullut päivitys viime vuosien aikana.

Sosiaali- ja terveysministeriön digitalisaatiolinjauksissa korostetaan työntekijöiden osaamisen vastaamista digitaalisen ajan vaatimuksiin. Oleellisena digiajan murroksessa on työntekijän sisäinen motivaatio sekä sen hyödyntäminen osaamisen kehittämisessä. Työntekijän tulisi nähdä digitalisaation hyödyt ja mahdollisuudet ja työntekijällä pitäisi olla mahdollisuus kehittää ja vaikuttaa. Oikeanlaiset kannustimet antavat työntekijöille mahdollisuuksia itsensä haastamiselle sekä osallistumiselle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016, 25.) Tämän kyselyn tulosten mukaan työntekijöillä ei juurikaan ollut tietoa, arvostetaanko heidän kehitysehdotuksiaan ja avoimissa vastauksissa kaivattiin selkeitä väyliä kehittämis ehdotuksille. Kehittämistyöhön olisi tärkeää ottaa työntekijöitä enemmän mukaan. Työntekijöiden olisi hyvä nähdä, miten järjestelmät rakentuvat ja samalla he voisivat antaa palautetta jo aiemmin, ennen kuin järjestelmiä otetaan käyttöön.

Digitaalinen kompetenssi on lisätty elinikäisen oppimisen avaintaitoihin (Vuorikari, Kluzer & Punie 2022, 3). Siksi olisi tärkeää, että näitä taitoja ylläpidetään myös työelämässä ja annetaan mahdollisuuksia kehittyä. Digitaalisuus on koko ajan enemmän ja enemmän läsnä työelämässä. Kyselyssä tuli myös esille, että suurimmalle osalle vastaajista on viimeisen kuuden kuukauden aikana tullut käyttöön uusia digitaalisia välineitä. Tällä hetkellä työelämässä olevilla on digitaidoissa suurta vaihtelua (Koivisto ym. 2020, 4), joten erilaisia koulutusmahdollisuuksia tarvitaan, jotta jokainen pysyisi ajan tasalla digitaidoissa ja työskenteleminen olisi miellyttävämpää. Koulutusten ja säännöllisen asioiden kertaamisen koettiin olevan tärkeä asia osaamisen kehittämisessä.

## 6.2 Eettisyyden ja luotettavuuden arviointia

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkimuksessa tulee noudattaa oikeita toimintatapoja. Niihin kuuluvat rehellisyys, yleinen huolellisuus sekä tarkkuus tutkimuksen tekemisessä. Myös tulosten tallentaminen ja esittäminen sekä arviointi vaativat huolellisuutta sekä tarkkuutta. Tieteelliselle tiedolle onkin asetettu vaatimuksia, joiden mukaan tutkimus tulee suunnitella ja toteuttaa sekä raportoida ja tallentaa tietoaaineistot. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021.)

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät sanat validiteetti sekä reliabiliteetti. Validiteetilla tarkoitetaan pätevyyttä eli sillä ilmaistaan, onko mitattu oikeaa asiaa. Reliabiliteetti taas tarkoitetaan tarkkuutta, eli reliabiliteetti on parempi, mitä vähemmän on mittausvirheitä. Kokonaisluotettavuuteen vaikuttaa sekä mittauksen että tiedonkeruun luotettavuus. (Vehkalahti 2019, 41–42.)

Tässä opinnäytetyössä tutkittavat olivat saman työyhteisön jäseniä sekä kollegoita ja tutkimus tapahtui opinnäytetyön tekijän omassa työorganisaatiossa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen mukaan (2019, 8–9) tutkimukseen osallistuminen täytyy olla vapaaehtoista ja se pitää pystyä keskeyttämään milloin tahansa ilman kielteisiä seurauksia. Ohjeessa myös mainitaan, että tutkittavalle ei saa tulla tunnetta pakollisuudesta osallistua. Tutkittavilla tulee olla tiedossa, mitä tutkimus sisältää ja miten henkilötietoja käsitellään. Nämä asiat tulee esittää riittävän konkreettisesti. Myös tutkimuksen tavoite tulee tulla selkeästi tutkittaville esille.

Jotta vastaukset olisivat anonyymejä, on hyvä jo alussa välttää turhien ja yksityiskohtaisten keräämistä, joilla ei tutkimuksen kannalta ole merkitystä. Tutkimusta varten täytyykin punnita tarkkaan mitä taustatietoja tarvitaan. Tarpeettomien henkilötietojen keruun kieltää jo henkilötietoasetus. (Tampereen yliopisto 2022a.) Saatekirjeessä tuotiin esille, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja vastaukset käsitellään nimettöminä. Aineistoa kerättiin ainoastaan tätä

tutkimusta varten ja aineisto säilytettiin tietosuojaa ja -turvaa noudattaen. Aineisto hävitettiin prosessin jälkeen asianmukaisesti.

Tutkimusta tehdessä on eettisten periaatteiden mukaisesti kunnioitettava tutkittavien ihmisten yksityisyyttä, ihmisarvoa sekä muita oikeuksia. Myös riskien tai haittojen aiheutumista tutkimuskohteille tulisi eettisten periaatteiden mukaisesti välttää. (Vuori 2021.) Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa hyödynnettävää tietoa, jolla voi kehittää olemassa olevia toimintatapoja työyhteisössä. Kyselyyn vastaamiseen oli tarkoitus käyttää maksimissaan 15 minuuttia aikaa, jotta työaika ei kuluisi liikaa.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa osallistujien määrä, joten kyselyn oli oltava riittävän helppo ja nopea vastata. Lisäksi tarkka dokumentointi työn etenemisestä sekä aineiston käsittelystä tuo tutkimukselle laadukkuutta (Tampereen yliopisto 2022b). Kyselyyn vastaajien määrä jäi melko pieneksi, joten se vaikuttaa myös luotettavuuteen ja kattavuuteen. Vastauksien vähäiseen määrään on voinut vaikuttaa ajankohta, joka oli lähellä kesälomia. Kiire tuli kyselyn vastauksissa esille, joten myös ajanpuute on voinut vaikuttaa vastaajien määrään.

Kyselylomakkeen tekeminen oli haasteellista, sillä aiempaa kokemusta kyselylomakkeen laatimisesta ei ollut. Siksi hyödynnettiin aiempia kyselytutkimuksia kysymyksien laatimisessa. Haasteellista oli kuitenkin arvioida, mikä olisi sopiva määrä kysymyksiä ja miten kysymykset ymmärretään. Esitestauksella kyselyiden laatimisessa on suuri merkitys, mutta kiire vaikutti sen verran, että kyselyä ei ehditty esitestata kuin kahdella henkilöllä. Heidänkin palautteellansa pystyttiin tarkastelemaan kyselyä paremmin.

### 6.3 Jatkotutkimusaiheet

Jatkossa olisi hyvä tutkia, millaista työntekijän digiosaaminen on työhön perehtymisvaiheessa. Tätä kautta saataisiin tietoa osaamisen tasosta ja siitä mihin tulisi

kiinnittää esimerkiksi perehdytyksessä huomiota. Ihmiset ovat myös erilaisia oppijoita, joten jatkossa olisi varmasti hyvä tutkia erilaisia digiosaamisen oppimiskeinoja ja mahdollisuuksia hyödyntää erilaisia oppimisvälineitä, jotta yksilöllistä oppimista voitaisiin kehittää. Motivaation merkitys korostui vastauksissa, joten jatkossa voisikin olla myös tärkeää tutkia, mitkä asiat lisäävät motivaatiota uuden oppimiseen ja osaamisen lisäämiseen.

Monissa tutkimuksissa (Koivisto ym. 2019, 185, Alasoini ym. 2022, 33 ja Vehko, Hyppönen, Ryhänen-Tompuri & Heponiemi 2019, 11) myös painotettiin työntekijöiden mukaan ottamista kehittämistyöhön. Myös tässä kyselyssä tuli esille, että työntekijöillä ei ole tietämystä, arvostetaanko heidän kehittämisehdotuksiansa ja suurin osa koki, ettei pysty vaikuttamaan kehittämiseen. Siksi olisikin hyvä jatkossa tutkia, kuinka saadaan työntekijöitä mukaan digitaalisten välineiden kehittämistyöhön, jotta uusien välineiden käyttöönotto voisi olla helpompaa.



## LÄHTEET

Alasoini, T., Ala-Laurinaho, A., Käsälä, M., Saari, E. & Seppänen, L. 2022. Työelämän digikuilujen yli: digitalisaatio kaikkien kaveriksi. Työterveyslaitos. Helsinki.

Balta, M., Valsecchi, R., Papadopoulos, T. & Bourne, D. 2021. Digitalization and co-creation of healthcare value: A case study in Occupational Health. *Technological Forecasting & Social Change* 2021; 168. Viitattu 23.2.2023 <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120785>

Blumenthal, J., Wilkinson, A. & Chignell, M. 2018. Physiotherapists' and Physiotherapy Students' Perspectives on the Use of Mobile or Wearable Technology in Their Practice. *Physiotherapy. Canada* 2018; 70(3), 251–261. Viitattu 12.11.2022 [doi:10.3138/ptc.2016-100.e](https://doi.org/10.3138/ptc.2016-100.e).

Estel, K., Scherer, J., Dahl, H., Wolber, E., Forsat, N. & Back, D. 2022. Potential of digitalization within physiotherapy: a comparative survey. *BMC Health Services Research*. 2022; 22:496. Viitattu 24.11.2022 <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07931-5>.

Fadi, D., Lenglet, G., Steen, L., Giedrojć, M., Joao, F., Florindi, F., Gohlar, M., Lim, R., Mao, X., Pastore, M., Schmidt, M. & Vandamm, T. 2016. Digital skills for health professional. Committee on digital skills for health professionals. European Health Parliament. Viitattu 2.3.2023 <https://www.healthparliament.eu/wp-content/uploads/2017/09/Digital-skills-for-healthprofessionals.pdf>.

Hannonen, H., Koivisto, T., Koroma, J., Nyberg, M., Perkiö-Mäkelä, M. & Sormunen, E. 2023. Työfysioterapian ja työterveyspsykologian hyvät käytännöt. Työterveyslaitos. Viitattu 13.5.2023 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyofysioterapian-ja-tyoterveyspsykologian-hyvat-kaytannot>.

Herukka, A., Tuohimaa, T., Kiviniemi, L. & Koivunen, K. 2021. Terveysthuollon ammattilaiset sähköisten palveluiden käyttäjinä ja kehittäjinä. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 13. Viitattu 27.12.2021 <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202101293289>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Häyrinen, K. 2020. Digitalisation -opportunity for one's own competence, companies, and service development. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare* 2020;12(2), 88. Viitattu 18.9.2022 <https://doi.org/10.23996/fjhw.95624>.

Jauhiainen, A. & Sihvo, P. 2015. Asiakaslähtöisten sähköisten terveyspalvelujen käyttöönotto – malli käyttöönotolle ja vaikuttavuuden arvioinnille. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare*. 2015;7(4) 210–220. Viitattu 3.4.2022 <https://journal.fi/finjehew/article/view/53520>.

Juhila, K. 2021. Teemoittelu. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 25.2.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>

Kaasalainen, K. & Neittaanmäki, P. 2018. Digitaalisten interventioiden vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus kansansairauksien ennaltaehkäisyssä ja omahoidossa. Informaatioteknologian tiedekunnan julkaisuja No. 70/2018. Jyväskylän yliopisto.

Koivisto, T., Koroma, J. & Ruusuvuori, J. 2019. Teknologian hyödyntäminen ja etäpalvelut työterveyshuollossa – ammattilaisten näkökulma. Finnish Journal of eHealth and eWelfare. 2019; 11(3), 183–197. Työterveyslaitos. Viitattu 20.1.2022 [https://www.researchgate.net/publication/332914015\\_Teknologian\\_hyodyntaminen\\_ja\\_etapalvelut\\_tyoterveyshuollossa\\_-\\_ammattilaisten\\_nakokulma](https://www.researchgate.net/publication/332914015_Teknologian_hyodyntaminen_ja_etapalvelut_tyoterveyshuollossa_-_ammattilaisten_nakokulma).

Koivisto, T., Koskela, I. & Ruusuvuori, J. 2020. Digiosaaminen työterveyshoitajien ja työterveyslääkärien näkökulmasta. Tutkiva Hoitotyö; Helsinki 2020;18 (4) 3–11. Viitattu 21.11.2022 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202302092197>.

Konttila, J., Siira, H., Kyngäs, H., Lahtinen, M., Elo, S., Kääriäinen, M., Kaakinen, P., Oikarinen, A., Yamakawa, M., Fukui, S., Utsumi, M., Higami, Y., Higuchi, A. & Mikkonen, K. 2019. Healthcare professionals' competence in digitalisation: A systematic review. Journal of Clinical Nursing. 2019; 28, 745–761. Viitattu 3.4.2022 <https://doi.org/10.1111/jocn.14710>.

Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. 1. painos. Helsinki: Talentum Pro.

Mäenpää, T. 2022. Terveysalan ammattilaisten digiosaaminen. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Kandidaatintutkielma.

Mäntymäki, J. 2020. Valmentava johtaminen asiantuntijoiden osaamisen johtamisessa. Vaasan yliopisto. Johtamisen yksikkö. Pro gradu -tutkielma

Nyberg, M. & Soini, S. 2022. Työfysioterapeutit ovat jatkossa työterveyshuollon ammattihenkilöitä. Työterveyslaitos. Viitattu 4.4.2023 <https://www.ttl.fi/ajankoh-taista/uutinen/tyofysioterapeutit-ovat-jatkossa-tyoterveyshuollon-ammattihenkilöitä>.

Punna, M. & Raitio, K. 2016. Mobiilimenetelmät ja pelillisuus työmenetelminä sosiaali- ja terveysalan asiakastyössä. Finnish Journal of EHealth and EWelfare. 2016;8(4), 224–230. Viitattu 19.1.2022 <https://journal.fi/finjehew/article/view/60199>.

Rausch, A-K., Baur, H., Reicherzer, L., Wirz, M., Keller, F., Opsommer, E., Schoeb, V., Vercelli, S. & Barbero, M. 2021. Physiotherapists' use and perceptions of digital remote physiotherapy during COVID-19 lockdown in Switzerland: an online cross-sectional survey. Rausch et al. Archives of Physiotherapy. 2021; 11(18), 1–10. Viitattu 9.9.2022 <https://doi.org/10.1186/s40945-021-00112-3>

Ricciardi, W., Barros, P., Bourek, A., Brouwer, W., Kelsey, T. & Lehtonen, L. 2019. How to govern the digital transformation of health services. European Journal of Public Health, 2019; 29(3), 7–12. Viitattu 23.2.2023 [doi:10.1093/eurpub/ckz165](https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz165)

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Digitalisaatio terveyden ja hyvinvoinnin tukena. Sosiaali- ja terveysministeriön digitalisaatiolinjaukset 2025. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2016:5. Viitattu 13.12.2022 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75526>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Työterveyshuolto. Viitattu 2.3.2023 <https://stm.fi/tyoterveyshuolto>.

Tampereen yliopisto 2022a. Tunnisteellisuus ja anonymisointi. Aineistonhallinnan käsikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi/>

Tampereen yliopisto 2022b. Aineistonhallinnan suunnittelu. Aineistonhallinnan käsikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/aineistonhallinnan-suunnittelu/>

Tuovinen, T., Reponen, J., Isoviita, V-M., Koskela, T., Levy, A., Pääkkönen, J., Ravaja, N., Saari, T., Taina, M., Veikkolainen, P., Värri, A. & Kulmala, P. 2021. Sähköisten terveystalveluiden opetus lääketieteessä. Lääketieteellinen aikakauskirja duodecim 2021;137(17), 1807–13. Viitattu 4.4.2022 <https://www.duo-decimlehti.fi/duo16387>.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 6.2.2021 <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>.

Työfysioterapeutit ry. 2021. Työfysioterapia ammattina. Viitattu 3.3.2023 <https://www.tyofysioterapeutit.fi/tyofysioterapia-ammattina/>.

Työterveyslaitos 2023a. Hyvä ja laadukas toiminta. Viitattu 12.3.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/hyva-ja-laadukas-toiminta>.

Työterveyslaitos 2023b. Työterveyshuollon digitalisaatio. Viitattu 12.3.2023  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyoterveyshuollon-digitalisaatio>.

van Laar, E., van Deursen, A., van Dijk, J. & de Haan, J. 2017. The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*. 2017; 72, 577–588. Viitattu 12.1.2022  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura. Viitattu 12.12.2021 DOI: 10.31885/9789515149817

Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen-Tompuri, M. & Heponiemi, T. 2019. Miten tietojärjestelmät palvelevat terveydenhuollon ammattilaisten työtä? Vaikutukset työn ja hyvinvointiin. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Digityö ja stressi – hankkeen loppuraportti*. Viitattu 21.8.2022 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-279-6>

Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen, M., Tuukkanen, J., Ketola, E. & Heponiemi, T. 2018. Tietojärjestelmät ja työhyvinvointi – terveydenhuollon ammattilaisten näkemyksiä. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare*. 2018;10(1), 143–163. Viitattu 26.12.2021 <https://doi.org/10.23996/fjhw.65387>.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2021. Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki. Edita.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Viitattu 2.2.2022. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>.

Vuori, J. 2021. Laadullinen sisällönanalyysi. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 25.1.2022.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>.

Vuorikari, R., Kluzer, S. & Punie, Y. 2022. DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes. Publications Office of the European Union. Luxembourg. Viitattu 23.2.2023 doi:10.2760/115376.

## LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake työfysioterapeuteille

Liite 1 1(4) Kyselylomake työfysioterapeuteille

**Taustakysymykset**

**1. Ikä**

25 tai alle

26-30

31-35

36-40

41-45

46-50

51-55

56-60

61 tai yli

**2. Työkokemus työfysioterapeuttina**

alle 5 vuotta

5-10 vuotta

yli 10 -15 vuotta

yli 15 -20 vuotta

yli 20 vuotta

**3. Kuinka paljon keskimäärin käytät digitaalisia välineitä työajasta viikossa?**

alle 5 %

5 – 15 %

16 - 25 %

26- 40 %

yli 40 %

## Liite 1 2(4) Kyselylomake työfysioterapeuteille

### 4. Kuinka paljon teet tällä hetkellä potilastyötä etäyhteyksin (prosenttia vastaanotoista)?

Alle 5 prosenttia

5–15 prosenttia

16–25 prosenttia

26–40 prosenttia

Yli 40 prosenttia

### Alempiin kysymyksiin vastausvaihtoehdot 5-portaisella likert-asteikolla

**täysin samaa mieltä- jokseenkin samaa mieltä- en osaa sanoa- jokseenkin eri mieltä- täysin eri mieltä**

### 5. Tietotekninen osaaminen

Hallitsen potilastietojärjestelmän (Dynamic Health)

Osaan käyttää sujuvasti yhteydenpitovälineitä esim. teams

Pystyn hyödyntämään digitaalisia välineitä työssäni

Opin uusien järjestelmien käytön nopeasti

Osaan toimia tietosuojan ja -turvan periaatteiden mukaisesti

Osaan käyttää hyvin workday-ohjelmaa

Minulla on hyvät tieto- ja viestintätekniikan peruskäyttötaidot

Minun on vaikea löytää tietoa SharePointista

Osaan tallentaa tietoa OneDriveen

Osaan käyttää asiakkuudenhallinta- työkalua

Koen office 365- ohjelman haastavaksi

Osaan toimia video- tai verkkoneuvottelutilanteessa

Osaan käyttää etävastaanottovälineitä

Koen tarvitsevani lisää koulutusta digitaalisten välineiden käyttöön

### Liite 1 3(4) Kyselylomake työfysioterapeuteille

Organisaation oman sovelluksen käyttö on minulle tuttua

Työterveyden koontisovelluksen käyttö on sujuvaa

Osaan käyttää Ergopro-ohjelmaa

Osaan ohjata asiakasta käyttämään organisaation sähköisiä palveluita

Asiakastyönoosuus-työkalu on minulle tuttu

TyövuoroVelhon käyttö on helppoa

Haipro-ilmoituksen tekeminen on vaikeaa

Osaan hyödyntää mobiililaitetta tehdessä työpaikkaselvitystä

Harjoitusohjelman laatiminen Pt-studion avulla on helppoa

### 6. Motivaatio

Pidän digitaalisten välineiden käyttämisestä

Digitaaliset välineet auttavat asiakastyössä

Päivitän tietoteknistä osaamistani säännöllisesti

Asioiden hoito sähköisesti säästää työaikaa

Digitaalisten välineiden käyttö on minusta haastavaa

Käytössäni oleva teknologia soveltuu hyvin työhöni

Olen motivoitunut kehittämään tieto- ja viestintätekniiikan osaamistani

Sähköinen asiointi hidastaa työn tekemistä

Olen motivoitunut käyttämään työssäni digitaalisia välineitä

Uuden digitaalisen välineen opettelu on kuormittavaa

### 7. Työnantajan ja työyhteisön tuki

Koen saaneeni riittävästi perehdytystä digitaalisten välineiden käyttöön

Saan riittävästi tukea ongelmatilanteissa



## Liite 1 4(4) Kyselylomake työfysioterapeuteille

Saan tarvittaessa kollegiaalista tukea digitaalisten välineiden käyttöön

Minulla on riittävästi aikaa digitaalisten välineiden käytön opetteluun

Saan riittävästi tukea esimieheltäni digitaalisten välineiden käyttöön

Digitaalisten välineiden osaamistani on kartoitettu

Digitaalisten välineiden käytön opettelu ei vaadi pitkää perehdytystä

Yksikössäni on hyvät ohjeet sähköisen asioinnin ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi

Työnantaja tarjoaa meille digitaalisiin välineisiin liittyvää koulutusta

Saan riittävästi apua teknisissä ongelmissa helpdeskin kautta?

### 8. Digitaalisten välineiden toimivuus ja kehittäminen

Pystyn vaikuttamaan digitaalisten välineiden kehittämiseen

Digitaalisten välineiden kehittäminen vaatii henkilöstön kouluttamista

Asiakkaiden on helppo ottaa yhteyttä omaan työfysioterapeuttiin sähköisesti

Työssäni on viimeisen kuuden kuukauden aikana tullut käyttöön uusia digitaalisia välineitä

Voin luottaa siihen, että tietojen välitys sähköisen asioinnin kautta on tietoturvallista

Kehitysehdotuksiani digitaalisten välineiden osalta arvostetaan

#### **Avoimet kysymykset:**

Mitkä asiat auttavat sinua kehittämään omia taitojasi käyttää digitaalisia välineitä?

Millä keinoin digiosaamista voisi kehittää työyhteisössä?

Mitkä asiat hidastavat tai estävät digitaalisten välineiden käyttöönottoa?