

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, YAMK

Sanna Kosunen
Laura Naumanen

ERILAISET OPPIJAT

- digioppimista helpottavien työtapojen huoneentaulu esimiehille

Opinnäytetyö
Toukokuu 2019

**OPINNÄYTETYÖ****Toukokuu 2019****Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma****Ylempi ammattikorkeakoulututkinto**

Tikkarinne 9

80220 JOENSUU

p.0504054816

Tekijät

Sanna Kosunen ja Laura Naumanen

Nimeke

Erilaiset oppijat – digioppimista helpottavien työtapojen huoneentaulu esimiehille

Toimeksiantaja

Pohjois-Karjalan DigiSote-hanke

Tiivistelmä

Terveystenhuoltopalvelut ovat murroksessa. Digitalisaation lisääntyessä myös terveydenhuollon työntekijät tarvitsevat digitaitoja. Työyksiköiden esimiehet tarvitsevat osaaamista ja keinoja, jotta työntekijät selviäisivät mahdollisista digitaalisuuden tuomista oppimisen haasteista työssään.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää ja kehittää keinoja, joiden avulla esimiehet voivat tukea alaisiaan oppimisen haasteissa. Työn tavoitteena oli kehittää huoneentaulu, jolla voidaan helpottaa työssä esiintyviä oppimisvaikeuksia sekä digitalisaatioon liittyviä haasteita. Kehittämisen prosessin toimintaympäristöön kuuluivat Siun soten sairaalapalvelut, vastaanottopalvelut ja ikäihmisten palvelut terveysasemien vuodeosastoilla. Tehtävinä oli kerätä tietoa esimiesten havainnoista työntekijän mahdollisista oppimisvaikeuksista sekä digitalisaation haasteista ja selvittää millaista tukea esimiehet kokevat tarvitsevänsä digitalisaatioon liittyvien vaikeuksien tukemiseksi.

Kehittämisen prosessiin kuului alkukartoitus esimiesten nykytietämyksestä liittyen oppimisvaikeuksiin ja digitalisaatioon sekä osallistava työpaja. Tuotoksena syntyi huoneentaulu, jota esimiehet voivat hyödyntää puheeksi ottamisessa, huomatessaan työntekijällä olevan haasteita oppimisen ja/tai digitalisaation suhteen. Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt huoneentaulu voidaan hyödyntää Siun soten eri yksiköissä, mikäli esimies kokee tarvitsevänsä apua tai rohkaisua siinä, kuinka ottaa asia puheeksi työntekijän kanssa.

Kieli

suomi

Sivuja 74

Liitteet 5

Liitesivumäärä 7

Asiasanat

Digitalisaatio, oppimisvaikeudet, oppimisen haasteet työelämässä, työhyvinvointi, johtaminen



THESIS

March 2018

Degree Programme in Development
and Management of Social Services
and Health Care (Master's Degree)

Tikkarinne 9 80220

JOENSUU FINLAND + 358 13 260 600
(switchboard)

Authors

Sanna Kosunen and Laura Naumanen

Title

Erilaiset oppijat – digioppimista helpottavien työtapojen huoneentaulu esimiehille

Special Learners – A Room Chart for Managers: Work Methods Facilitating Digital-Learning

Comissioned by Pohjois-Karjalan DigiSote-Project

Abstract

Healthcare services are at a point of change. With the increase in digitalisation, healthcare employees also require digital competencies. The managers need the know-how and methods such that employees can cope with the possible challenges in learning which digitalisation has brought to their work.

The purpose of this thesis was to find and develop methods through which managers can support their subordinates through their challenges in learning. The goal of this study was to develop a room chart which could reduce occurring learning difficulties at work as well as challenges related to digitalisation. The development process' work environment involved Siun Sote's hospital services, reception services and elderly care services in the medical clinics' wards. The tasks involved collecting information on the managers' observations of their employees' potential learning difficulties, challenges of digitalisation as well as investigating what kind of support managers feel that they require for difficulties brought about by digitalisation.

The development process included an initial mapping of the managers' current knowledge of learning difficulties and digitalisation, as well as an inclusive workshop. As a result of this thesis, a room chart was developed. This chart can facilitate the managers when broaching on their employees' challenges in learning and/or that of digitalisation when they notice such things. The room chart which was developed as a product of this thesis can be used in Siun Sote's various units provided that the manager feels that he or she requires assistance or encouragement on how to broach the subject with the employee.

Language

Finnish

Pages 74

Appendices 5

Pages of Appendices 7

Keywords

Digitalisation, learning difficulties, learning challenges in work life, work well-being, management.

Sisältö

1	Johdanto.....	5
2	Digitalisaatio ja digiosaaminen.....	6
2.1	Digitalisaatio	6
2.2	Digitalisaatio ja digiosaaminen terveydenhuollossa	7
2.3	Digisyrjäytyminen työelämässä.....	11
3	Oppiminen ja oppimisvaikeudet	12
3.1	Oppimisen määritelmä	12
3.2	Oppimisvaikeuksien määritelmä ja niiden ilmeneminen aikuisiällä ...	14
4	Esimies työhyvinvoinnin tukijana.....	18
4.1	Työhyvinvointi ja johtaminen	18
4.2	Psykososiaalisten kuormitustekijöiden huomiointi	21
4.3	Esimiehen rooli psykososiaalisten kuormitustekijöiden ehkäisyssä ...	23
4.4	Oppimisvaikeudet ja tuki työelämässä	24
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävät.....	27
6	Opinnäytetyön kehittämisprosessin menetelmälliset valinnat ja toteutus....	28
6.1	Tutkimuksellinen kehittämistoiminta ja toimintatutkimus	28
6.2	Kehittämistyön toimintaympäristö ja osallistujat	31
6.3	Kehittämisprosessin vaiheet	32
6.4	Opinnäytetyön suunnitteluvaihe	33
6.5	Kehittämisprosessin toteutus	36
6.5.1	Toteutusvaiheen lähtökohdat.....	36
6.5.2	Alkukartoituksen toteutus ja tulosten analysointi	36
6.5.3	Työpajatyöskentely	40
7	Opinnäytetyön tulokset	43
7.1	Alkukartoituksen tulokset	43
7.2	Työntekijöiden haasteet ja tukeminen digitaalisten laitteiden ja ohjelmien käytössä	52
7.2.1	Esimiesten näkemyksiä työntekijöiden oppimisvaikeuksista digitaalisten laitteiden ja ohjelmien käytössä.....	52
7.2.2	Työntekijän auttamiskeinot oppimisen haasteissa.....	53
7.2.3	Työtä sujuvoittava huoneentaulu.....	55
7.3	Kehittämisprosessin arviointi	57
7.4	Kehittämisprosessin tulosten jalkauttaminen ja jatkokehittämisideat	59
8	Pohdinta	60
8.1	Tulosten tarkastelu	60
8.2	Opinnäytetyöprosessin tarkastelua	63
8.3	Luotettavuus ja eettisyys.....	64
8.4	Jatkokehittämisaiheet	68
	Lähteet	70

Liitteet

Liite 1 Opinnäytetyön aikataulu

Liite 2 Saatekirje

Liite 3 Alkukartoituskyselylomake

Liite 4 Pajapäiväkutsu

Liite

1 Johdanto

Digitalisaatio muuttaa maailmaa pysyvästi. Tämä tarkoittaa sitä, että eri toimialoilla, myös terveydenhuoltoalalla paradigma muuttuu, kun pitää yhtä aikaa päästää irti vanhasta ja totutusta. Samalla pitää rakentaa ja oppia uusia toimintamalleja ja yrittää muuttaa ajattelutapoja ja käytänteitä uusiin. (Ilmarinen & Koskela 2015, 51.) Tämän opinnäytetyön lähtökohtana oli Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalveluiden kuntayhtymän, Siun soten (myöhemmin tekstissä Siun sote) strategiasta nouseva sähköisten palvelujen kehittäminen ja digitalisaatio, jonka tarkoitus on tehostaa työntekoa. Digitalisaation hyödyntäminen on yksi kuudesta Siun soten kriittisestä menestystekijästä. Strategia sisältää myös ammattitaitoisen henkilökunnan. (Siun sote 2017b.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, löytää ja kehittää keinoja, joilla esimiehet voivat ohjata ja tukea oppimisen haasteissa Siun soten alueella työskenteleviä alaisiaan digitalisoituvassa hoitotyössä ja erilaisissa työhön liittyvissä koulutuksissa. Opinnäytetyön tavoite oli kehittää yhdessä esimiesten ja Joensuun Seudun Erilaiset Oppijat ry:n kanssa huoneentaulu, jolla voidaan helpottaa työntekijöiden työssä esiintyviä oppimisvaikeuksia digitalisaatioon liittyvissä oppimisen haasteita ja samalla tukea työntekijöitä työnhyvinvoinnin näkökulmasta. Lisäksi tavoitteena oli lisätä ihmisten tietoisuutta oppimisvaikeuksista ja siitä, että pääsääntöisesti kysymyksessä ei ole sairaus vaan ihmisen ominaisuus.

Tässä opinnäytetyössä kehittämistehtävänä oli kerätä tietoa esimiesten havainnoista alaistensa oppimisvaikeuksista sekä digitalisaatioon liittyvissä haasteissa. Tehtävänä oli myös selvittää, millaista tukea esimiehet kaipaavat digitalisaatioon liittyvien vaikeuksien tukemiseen. Kehittämisprosessin tuotoksena syntyi huoneentaulu tukemaan esimiehiä oppimisvaikeuksien puheeksi otossa.

Opinnäytetyö toteutettiin Pohjois-Karjalan DigiSote-hankkeessa ja yhteistyökumppanina toimi Joensuun Seudun Erilaiset Oppijat ry. Opinnäytetyö oli osa

kyseistä e-ammattilaiset tulevaisuuden työelämässä – Pohjois-Karjalan Digisote-hanketta. Opinnäytetyössä oppimisvaikeudet rajattiin aikuisten oppimisvaikeuksiin työelämässä, koska opinnäytetyön kohteena olivat Siun soten alueella työskentelevät esimiehet. Opinnäytetyössä ei myöskään paneuduttu oppimisvaikeuksien syntyyn eikä niiden mekanismeihin, vaan keskityttiin pelkästään oppimisvaikeuksien esiintymiseen työelämän näkökulmasta.

2 Digitalisaatio ja digiosaaminen

2.1 Digitalisaatio

Suomi on maailman kärkimaita digitalisaation suhteen. Suomen hallituksella on ja on ollut useita kärkihankkeita, muun muassa Digitalisoidaan julkiset palvelut -kärkihanke, jonka tavoitteena on muodostaa julkiset palvelut helposti käytettäviksi sekä pääsääntöisesti digitaalisiksi. (Valtiovarainministeriö 2018.)

Käsitteenä digitalisaatio on monipuolinen. Digitalisaatio-termin käyttö on yleistynyt viime vuosina. Sille ei kuitenkaan ole yhtä virallista ja ainoaa määritelmää. (Ilmarinen & Koskela, 2015, 2.) Periaatteessa se tarkoittaa erilaisia tietojärjestelmiä, sovelluksia, älykkäitä koneita ja laitteita, joihin myös robotit kuuluvat. Näiden tuottamaa dataa voidaan hyödyntää ja analysoida siten, että siitä saadaan lisäarvoa asiakasta varten, kun suunnitellaan asiakkaan hoitoa ja päätöksentekoa. Digitalisaation lisääntyminen tarkoittaa käytännössä sitä, että myös ammattilaisten tulee tähän varautua ja sitoutua. Tätä kautta nousee selkeä tarve henkilökunnan riittävälle osaamiselle. (Ojasalo, Jääskeläinen & Sihvo 2016.)

Työterveyslaitos on todennut verkkosivuillaan digitalisaation tuoneen mukanaan kokonaisvaltaisen tuotanto- ja toimintatapojen muutoksen, joka muokkaa jatkuvasti koko työyhteisön toimintaa. Tämä näkyy muun muassa niin, että työtehtävät eivät välttämättä enää ole niin selkeärajaisia kuin ennen. Roolit ja työnkuvat ovat laajentuneet ja myös vastuut ovat kasvaneet. Kehittämisen tavoitteena on-

kin nykyisin usein toimintaperiaatteiden jatkuva uudistaminen, nopeatahtinen innovointi sekä toiminta, joka ylittää asiantuntijuus- ja organisaatorajat. (Työterveyslaitos 2018.)

Työelämän näkökulmasta on todettu, että digitalisaatio tarvitsee ihmistyötä, vaikka kolmasosa nykyisistä ammanteista onkin uhanalaisia. Uusia ammatteja syntyy koko ajan lisää ja tämä tarkoittaa sitä, että onnistuakseen digitalisaatio tarvitsee Suomessa muutoksia työmarkkinoihin ja yhteiskunnallisiin rakenteisiin. Jatkuvan keskustelun digitalisaatiosta on kuitenkin todettu heikentävän työntekijöiden työhyvinvointia, koska usein luullaan, että teknologia korvaa ihmisen ja aiheuttaa näin ollen työttömyyttä. Näin ei kuitenkaan ole. Digitalisaatio korvaa vain pienen osan inhimillistä kanssakäymistä. Tämän kanssakäymisen ulkopuolelle jäävät seuraavanlaiset käsitteet, kuten moraali, etiikka, politiikka, aistimukset ja monet muut inhimillisen kanssakäymisen muodot. (Pajarinen & Rouvinen 2018, 47.)

2.2 Digitalisaatio ja digiosaaminen terveydenhuollossa

Useat eri tekijät vaikuttavat työelämän digitalisaatioon. Tärkeimpiä syitä digitalisaation lisääntymiseen on kustannustehokkuus, tuottavuuden kasvu sekä digitalisaation tuoma nopeus. (Keyriläinen 2017, 2.) Teknologian kehittyessä sitä halutaan hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti ja monipuolisesti. Teknologia soluttautuu lisääntyvästi myös terveydenhuollon yrityksiin ja julkisiin organisaatioihin sekä niiden toimintoihin. (Rönkkö, Helkiö, Kautonen & Riippa 2016, 32.)

Työ tulee muuttumaan tulevaisuudessa koko ajan enemmän. Työntekijöiden asenne tulee vaikuttamaan suuresti siihen, miten digitalisaatio ja uudet teknologiset ratkaisut pääsevät työpaikoilla käytäntöön. (Keyriläinen 2017, 7.) Sairaanhoidajien rooli on myös muuttumassa digitalisaation myötä. Sairaanhoidajilta vaaditaan yhä enemmän valmiuksia erilaisiin sähköisiin palveluihin ja teknologisiin ratkaisuihin liittyen, kun asiakkaat eivät enää ole välttämättä aina kohdattavissa kasvokkain vaan virtuaalisesti. (Rönkkö ym. 2016, 48.)

Terveysthuoltoon digitalisaatio on tullut jo monin eri tavoin. Käytännössä tämä näkyy erilaisina sähköisinä terveydenhuoltopalveluina (e-Health). Sähköiset terveydenhuoltopalvelut tarkoittavat niitä terveydenhuoltoalan palveluita ja välineitä, joissa käytetään erilaista tieto- sekä viestintätekniikkaa. Näiden tarkoituksena on parantaa monin eri tavoin sairauksien ehkäisyä, niiden diagnosointia, sekä hoitoa ja sen seurantaa. Sähköiset terveydenhuoltopalvelut hyödyttävät myös terveydenhuollon hallintoa. Sähköiset terveydenhuoltopalvelut hyödyttävät hoidon saatavuuden paranemista sekä hoidon laatua. Samalla se tehostaa terveydenhuoltoalan toimintaa. (Euroopan komissio 2018.)

Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehyn (myöhemmin tekstissä Tehy) näkemys digitalisaatiosta on, että se vapauttaa hoitotyöntekijöiden työaikaa eli työtehtäviä voidaan konkreettisesti kohdistaa välittömään potilastyöhön. Tehyn näkökulma on, että luotettavan langattoman tiedonsiirron avulla voidaan lisätä potilas- ja asiakasturvallisuutta ja nopeuttaa tiedonkulkua, koska kirjaamisvaiheet vähenevät ja näin ollen virheiden mahdollisuus myös työssä vähenee. Tehy toteaa myös verkkosivuillaan, että digitalisaation avulla on mahdollista kehittää myös sosiaali- ja terveysalan oikea-aikaisia, vaikuttavia ja tehokkaita palveluita asiakaslähtöisestä näkökulmasta. (Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy 2019.)

Tehy tuo esille verkkosivuillaan, että digitalisaatio edellyttää sosiaali- terveysalan työntekijöiltä sitä, että henkilöstön roolit ja vastuut on määritelty. Tämä tarkoittaa sitä, että tietyillä työntekijöillä on oikeudet käyttää työtehtävissään tietoja ja järjestelmiä. Jokaisessa työvuorossa tulee olla myös riittävästi osaavaa henkilökuntaa, jolla on riittävät valtuudet digitaalisten järjestelmien käyttöön. Heillä tulee olla myös taitoa ratkaista yleisempiä ongelmatilanteita ja valmius perehdyttää henkilöstöä ja opiskelijoita. (Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy 2019.)

Tehyn toiveena on, että jokaisen sosiaali- ja terveysalan työntekijän tulisi osata perusasiat käytössä olevasta teknologiasta ja osata myös ohjata asiakkaita eri toimintaympäristöissä. Toiveena on myös, että työpaikoille nimettäisiin hyvin-

vointiteknologian vastuuhenkilö eli pääkäyttäjä, joka tietäisi laitteiden soveltuvuudesta eri asiakkaille. Tehyn mielestä myös sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksessa tulisi hyödyntää digitalisaatiota ja varmistaa, että oppiminen, opettaminen ja ohjaaminen olisivat opiskelijalähtöistä. Koulutuksen tulisi olla myös ajan tasalla siitä, millaisia digitaalisia toimintajärjestelmiä ja palveluita työelämä pitää sisällään. (Sosiaali- ja terveystieteiden ammattijärjestö Tehy 2019.)

Pohjois-Karjalassa Siun sote on mukana digitalisaatiossa muun muassa siten, että se on kouluttanut esimiehiään e-ammattilaisten valmennuksen avulla Karelia-ammattikorkeakoulun DigiSote-hankkeessa. Vuoden 2018 loppuun mennessä Siun soten esimiehistä noin 90 on osallistunut kyseiseen valmennukseen. Koulutuksen aiheina on ollut prosessien kehittämistä, tekoälyä, robotiikkaa sekä tiedolla johtamista. Digitalisaatio on ollut keskusteluissa paljon esillä, mutta sen käyttöönotto on ollut haastavaa. Esimiesten digivalmennuksessa esimiehet ovat pohtineet sitä, mikä rooli digitalisaatiolla on omalla työpaikalla ja organisaation tasolla. Digivalmennuksessa on tarkasteltu myös sitä, miten digitalisaatio muuttaa asiakkaiden saamia palveluja, työntekijöiden työtä ja miten esimies mahdollistaa digitaalisten palvelujen käyttöönottoa ja siihen liittyvän osaamisen kehittymistä oman henkilöstönsä keskuudessa. (Karelia 2017, 18-19.)

Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (2019) on koonnut suositukset johtajille ja organisaatioille, kuinka varmistetaan digitalisaation hyödyt ja henkilöstöystävällisyys. Suosituksen mukaan tietojärjestelmien tulee olla helppokäyttöisiä, sillä työntekijöiden kohonnut stressitaso ja alhaiset kouluarvosanat kertovat siitä, että järjestelmät ovat liian vaikeita käytettäväksi. Digipalvelut vaativat henkilökunnalta aktiivista otetta, sillä paitsi, että he osaavat itse käyttää digitaalisia palveluita, tulee heidän osata ohjata myös asiakkaita niiden käytössä. Tieto, koulutus ja keskustelu ovat tärkeässä roolissa, jotta uudet tehtävät, sen tuomat vaatimukset ja uuden työroolin omaksuminen onnistuvat. (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 2019, 11-13.)

Saman suosituksen mukaan tietojärjestelmätoimittajalta kannattaa hankkia käyttäjätukea, jotta uusi järjestelmä saadaan sujuvasti käyttöön työpaikan arjes-

sa. Koulutetut työyhteisön vastuuhenkilöt tulee nimetä organisaation toimesta tueksi muille työntekijöille. Koska teknologia kehittyy nopeasti, organisaation pitää suunnitella? käytännöt, joilla varmistetaan henkilökunnan jatkuva koulutus IT-asioissa. Toimivilla tietojärjestelmillä on vaikutusta työhön ja työhyvinvointiin. On tärkeää kertoa ammattilaisille käyttöönotosta ajoissa ja perehdyttää riittävästi. Ammattilaisten mukaan ottaminen käyttöönoton suunnittelussa on myös tärkeää. Johdon tulee varmistaa myös henkilökunnan osaaminen ja sen kehittäminen. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2019, 12.)

Toimivat tietojärjestelmät edistävät työhyvinvointia ja siksi johdon on huolehdittava siitä, että järjestelmiin liittyvät epäkohdat korjataan. Johdon tehtäviin kuuluu varmistaa, että työntekijöille on varattu riittävästi aikaa koulutuksiin, uusien järjestelmien käyttöönottoon ja että tähän kaikkeen on varattu myös riittävästi resursseja, unohtamatta teknisen tuen saatavuutta. Kiire on yksi kuormitusta lisäävä tekijä, joka pitää saada minimoitua. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön on myös tärkeää. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2019, 13.)

Tulevaisuuden työelämässä tarvitaan entistä enemmän digitalisaation erityisosaamista, kun digitaaliset palvelut lisääntyvät sosiaali- ja terveysalalla. Sihvo ja Jauhiainen kirjoittavat artikkelissaan ” e-ammattilaiset tulevaisuuden työelämässä” siitä, miten tärkeää on kouluttaa henkilöstöä digiosaamiseen ja varmistaa heidän osaamisensa, jotta pystytään vastaamaan tulevaisuuden työelämän tarpeisiin. Digitaalisten palveluiden suurimpana riskinä on se, että ammattilaisten tietotekninen osaaminen ei vastaa tarvetta. Myös asenne koetaan uhkana digitaalisen kehityksen edistämisessä. (Jauhiainen & Sihvo 2016, 130–131.)

Erilaisilla hankkeilla on pyritty tätä riskiä ehkäisemään ja Karelia-ammattikorkeakoulun DigiSote-hanke on yksi näistä. DigiSote-hankkeen (2016-2018) yksi tavoite oli kehittää ja tuoda erilaisia digitaalisia sovelluksia, laitteita ja ohjelmia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin ja näin kehittää olemassa olevia palvelupolkuja digitaaliseen suuntaan (Jauhiainen & Sihvo, 2016, 1).

Tämä opinnäytetyö tehtiin DigiSote -hankkeessa. On tärkeää tietää, millaisia haasteita ja ongelmia esimiehet ovat kokeneet työntekijöidensä oppimisessa ja millaisia valmiuksia ja haasteita esimiehet ovat kokeneet olevan erilaisissa digitalisaatioon liittyvissä tehtävissä. Tunnistamalla haasteet esimiesten näkökulmasta voidaan miettiä niitä keinoja, joilla esimiehet saavat digitalisaatioon liittyviä tehtäviä työntekijöiden tehtäväksi mahdollisimman sujuvasti.

Myös esimiesten on tärkeää ennakoida digiosaamistarpeita. Heillä on tärkeä rooli olla esimerkkinä. Kehittämisellä valmistetaan tulevaisuuden työelämää sosiaali- ja terveysalalla sekä työtä, jota se sisältää. On tärkeää kehittää digiosaamista tulevaisuutta ajatellen, sillä teknologia kehittyy nopeasti. (Utti, Mäkelä, & Michelsen, 2016, 72.)

2.3 Digisyrjäytyminen työelämässä

Tulevaisuuden työmarkkinat ovat muutoksessa, sillä digitalisaatio ja teknologiakehitys luo uusia työpaikkoja ja samalla nykyisiä työpaikkoja häviää. Murroksen keskellä työntekijät voivat olla vaikeuksissa, sillä uudet digitalisaatioon liittyvät työpaikat vaativat työntekijöiltä sellaisia digitaitoja, joita heillä ei vielä välttämättä ole. Tulevaisuudessa työelämän vaatima digiosaaminen voidaan laskea samaan sarjaan kuin lukutaito (Sovelto & SAK 2017, 4). Sovelton ja SAK:n eli Suomen ammatiliittojen keskusjärjestön raportissa arvioidaan, että Suomessa tulee kolmasosa työpaikoista häviämään. Raportissa analysoidaan kansainvälistä aikuistutkimusta PIAAC 2016 ja tutkimuksesta käy ilmi myös se, että vuonna 2017 työelämässä on ollut noin 600 000 työkäistä, joiden valmiudet vaadittuun teknologiaan ja digitalisaatioon ovat riittämättömät. (Sovelto & SAK 2017, 15.)

Raportti kertoo myös, että työntekijöiden kouluttautuminen on haaste. Taustalla voi olla työntekijöiden aikaisemmat negatiiviset kokemukset opiskelusta, esimerkiksi joku on voinut kokea, että lukeminen on ollut haasteellista. Tästä syystä koetaan tarpeellisenä, että kouluttautumista voisi tehdä itsenäisesti, omaan

tahtiin ja omalla ajalla. Räättälöimällä oppimisen mahdollisuus jokaiselle sopivaksi pyritään tavoittamaan sellaisia työntekijöitä, joilla on haasteita opiskelussa. (Sovelto & SAK 2017, 20.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportin mukaan tavoitteena on vahvistaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tiedonhallinnan osaamista sekä koulutusta uusiin sovelluksiin (Hyppönen, Aalto, Doupi, Hämäläinen, Kangas, Keränen, Kärki, Lääveri, Reponen & Ryhänen 2016, 44).

3 Oppiminen ja oppimisvaikeudet

3.1 Oppimisen määritelmä

Ihmisillä on monta tapaa oppia. Joku oppii lukemalla, toinen taas oppii värien, liikkeen, musiikin, tekemisen, askartelun, kokeilemisen tai pelaamisen avulla. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 38.) Aikuiset oppivat eri tavalla kuin lapset ja nuoret. Kun lapsi oppii jäljittelemällä, hakee aikuinen tietoa ja soveltaa tietoa käytännössä. (Kokkinen, Rantanen-Väntsi & Tuomola 2008, 14.)

Visuaalinen oppiminen eli näköhavaintoon perustuvassa oppimisessa ovat näkeminen, näkömielikuvat ja havainnollistavat kuvat tärkeitä. Oppiessaan tällainen henkilö käyttää hyödykseen usein alleviivauksia, yliviivauksia ja muita merkintätapoja. Kuvat, kaaviot, taulukot ja monisteet ovat myös usein oppimisen tukena. Audiitiivinen oppiminen eli kuulohavaintoon perustuvassa oppimisessa kuuleminen, äänet ja keskustelu ovat tärkeitä oppimisen keinoja. Rytmi ja musiikki saattavat myös tukea oppimista, kun keskittyy kuuntelemaan. Tällöin muistiinpanojen tekeminen ei välttämättä onnistu. Äänikirjat ovat yksi esimerkki audiitiivisen oppimisen apuvälineistä. Myös keskustelu toisten kanssa auttaa oppimaan. Sanalliset ohjeet koetaan mielekkäämmiltä verrattuna kirjallisiin ohjeisiin. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 38-40; Kokkinen ym. 2008, 20-22.)

Kinesteettinen oppiminen eli tuntoaistiin, liikkeeseen ja tunteisiin perustuvassa oppimisessa koetaan tunnustelu, kokeminen, tekeminen, liike ja lihasmuisti tärkeänä. Tässä oppimistavassa on tärkeää, että oppiminen tapahtuu miellyttävässä opiskeluympäristössä. Oppimistilanteessa korostuu oppijan ”fiilis” siitä miten esim. luennoitsija kertoo asian. Havaintoesitykset, kokeileminen ja tekeminen ovat tärkeitä oppimiselle. Taktiilinen oppiminen eli käsin kosketteluun perustuvassa oppimisessa henkilö käyttää apuna omia muistiinpanoja ja koristelu ja askartelu auttavat myös oppimisessa. Omat kansiot ja portfolioit ovat myös oppimisen tukena. Keskittymiseen auttaa myös usein piirtely, kutominen tai jonkin hypistely. (Hämäläinen & Oksanen, 2015, 41-42; Kokkinen ym. 2008, 22-23.)

Analyttinen eli yksityiskohtien kautta oppiva henkilö haluaa usein tietää hyvinkin yksityiskohtaisesti, mitä on tulossa. Hän etenee oppimisessaan yksityiskohdista kokonaisuuksiin tehden yhden asian kerrallaan. Hän on tarkka eikä pidä epämääräisistä kysymyksistä. Hän tarvitsee päätöksen tekoon aina tietoa ja faktoja. Holistinen eli kokonaisuuksien kautta oppiva taas haluaa tietää asiakokonaisuuden ensin. Kurssin runko tulee olla etukäteen saatavissa, että tietää mihin kaikki liittyy. Hän haluaa tietää myös asian tärkeyden eli mitä hyötyä tästä hänelle on. Hän lukee pääasiassa artikkeleja ja liittää asiat henkilökohtaisiin kokemuksiinsa. Hän tekee usein tunnepitoisia päätöksiä tehden monta asiaa kerrallaan. Hän etenee oppimisessa kokonaisuudesta yksityiskohtiin. On erittäin hyödyllistä tuntea oma tapansa oppia ja hyödyntää sitä. (Hämäläinen & Oksanen, 2015, 41-42, 45.)

Lääketieteellisten tutkimuksien mukaan ihmisen oppimiskyky kasvaa 50-60 ikävuoteen asti, jonka jälkeen oppimiskyky säilyy, mutta ongelmia tulee esille lähinnä numeraalisten tietojen oppimisessa ja muistamisessa. Ongelmia voi tulla esille myös aivan uusien asioiden oppimisessa, mikäli ne eivät ole sidoksissa johonkin jo olemassa olevaan kokemusperäiseen osaamiseen. Myös oppimisnopeus saattaa hidastua ja pinttyneet ajattelumallit voivat olla joissain tapauksissa myös este uuden oppimiselle. (Rauramo 2008,169.)

3.2 Oppimisvaikeuksien määritelmä ja niiden ilmeneminen aikuisiällä

Oppimisvaikeuksia ovat mm. lukivaikeus, matematiikan vaikeudet, kielelliset erityisvaikeudet (ent. dysfasia), hahmottamisvaikeudet ja tarkkaavaisuuden vaikeudet, kuten ADHD ja ADD. Oppimisvaikeudet eivät ole itseaiheutettuja eivätkä ne tarkoita sitä, että henkilö olisi tyhmä, laiska tai saamaton. (Hämäläinen & Oksanen, 2015, 4; Kokkinen ym. 2008, 54.) British Dyslexia Association onkin määritellyt oppimisvaikeudet yksinkertaisesti siten, että henkilö käsittelee tiedon eri tavalla, ei olennaisesti huonommin tai paremmin, ainoastaan eri tavalla (British Dyslexia Association 2018, 2).

Erityiset oppimisvaikeudet tarkoittavat sitä, että henkilöllä on vaikeuksia oppia ikätasoaan vastaavasti lukemaan ja kirjoittamaan, kun vaikeudet eivät johdu aistitoimintojen, opetuksen tai älyllisen kapasiteetin puutteista. Erityiset oppimisvaikeudet, esimerkiksi aivojen erilaisesta toimintatavasta johtuvat vaikeudet, seuraavat yleensä läpi elämän vaikuttaen myös aikuisiällä opiskeluun ja työelämään. (Haapasalo & Salomäki 2000, 1, 103.)

Oppimisvaikeuksista puhutaan myös silloin, kun esimerkiksi lukeminen, kirjoittaminen tai matematiikka tuottavat suuria vaikeuksia suhteessa henkilön lahjakkuuteen ja koulutustasoon. Oppimisvaikeudet eivät kuitenkaan tällöin liity mihinkään sairauksiin, vammoihin tai peruskoulutuksen puutteeseen. Oppimisvaikeuksien taustalla voi kuitenkin olla erityisvaikeuksien lisäksi myös laajalaisempia oppimisen vaikeuksia, neurologisista tai mielenterveysongelmista johtuvia vaikeuksia. Toisinaan taustalla voi olla myös koulutuksen tai kielitaidon puutteista johtuvia ongelmia. (Reiterä-Paajanen & Haapasalo 2010, 13.)

Yleisimpinä pulmina on pidetty lukemista ja kirjoittamista, mutta myös kuuntelemisessa, luetun ymmärtämisessä, muistamisessa ja päättelyssä voi olla ongelmia. Edellä mainittujen lisäksi ongelmia saattaa esiintyä myös erilaisiin hahmottamiseen sekä keskittymiseen liittyvissä asioissa. Oppimisvaikeuksien vai-

kutukset näkyvät, kun työelämän kognitiiviset odotukset ja vaatimukset kasvavat. (Silvennoinen 2015, 47-48.)

Toisinaan oppimisen pulmat voivat olla päällekkäisiä. Laaja-alaisista oppimisvaikeuksista puhutaan silloin, kun ongelmia on usealla osa-alueella. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 4.) Oppimisvaikeus voi olla myös kapea-alainen, mikä tarkoittaa sitä, että oppimisvaikeus koskettaa vain tiettyä oppimisen aluetta. Usein samalla henkilöllä voi kuitenkin esiintyä monenlaisia oppimisvaikeuksia esimerkiksi niin, että lukemisvaikeuden yhteydessä on myös samaan aikaan vaikeuksia matematiikassa, tarkkaavuudessa, motoriikassa ja hahmottamisessa. (Reiterä-Paajanen & Haapasalo 2010, 13.)

Yleisin kehityksellinen erityisvaikeus on lukemisen erityisvaikeus eli dysleksia. Tällöin henkilön lukutaidon kehittämisessä on merkittäviä puutteita. Nämä puutteet eivät selity yksinomaan älykkyytiällä, näön epätarkkuudella tai riittämättömällä kouluopetuksella. Tähän liittyy usein myös ongelmia kirjoittamisessa ja usein Suomessa puhutaankin yleisesti lukemisen ja kirjoittamisen erityisvaikeudesta eli lukivaikeudesta. (Reiterä-Paajanen & Haapasalo 2010, 13.) Nämä vaikeudet ovat usein perinnöllisiä ja usein niitä esiintyykin suvuittain (Hämäläinen & Oksanen 2015, 7).

Lukivaikeus näkyy lukemisessa ja luetun ymmärtämisessä niin, että rivit ja kirjaimet tuntuvat lukiessa ns. hyppivän ja ääneen lukeminen koetaankin usein vastenmielisenä. TV-tekstin lukeminen saattaa tuntua työläältä, kun tekstiä ei ehdi kunnolla lukea. Luetun ymmärtämisen pulma tulee usein esille niin, että lukijalla on tunne siitä "ettei mitään jää päähän". (Hämäläinen & Oksanen 2015, 6.)

Lukivaikeus näkyy myös kielten oppimisessa niin, että sanat kirjoitetaan niin kuin ne lausutaan. Lukijalla on vaikeuksia kuullun ymmärtämisessä, vaikeuksia oppia sanastoa ja vaikeuksia myös lauserakenteissa. Lukivaikeus saattaa tulla esille myös nimien muistamisen ongelmana, esimerkiksi oikea ja vasen, itä ja

länsi saattavat mennä sekaisin. Myös lomakkeiden täyttäminen saatetaan kokea hankalana. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 7.)

Kirjoittamisessa lukivaikeus tulee esille niin, että tekstin tuottaminen on tällöin kirjoittajalle työlästä. Kirjoittaessa kirjaimia saattaa puuttua tai ne vaihtavat paikkaa esimerkiksi Suomi-sanasta tulee Soumi. Myös kirjaimien sekaantumista saattaa esiintyä niin, että b ja d tai b ja p tai t ja d menevät sekaisin. Myös numerot saattavat vaihtaa paikkaa eli oliko kysymyksessä 58 vai 85. Lukivaikeus näkyy vaikeutena hahmottaa matematiikan sanallisia tehtäviä. Myös ulkoa opittavat asiat saattavat olla työläitä, kuten esimerkiksi kertotaulu. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 6-7.)

Lukimatin eli tietoverkkovälitteisen peruslukutaidon sekä matematiikan oppimisvalmiuksien oppimis- ja arviointiympäristön mukaan matematiikan perustaitojen hallinta on tärkeää niin arjessa kuin työelämässä. Matemaattiset oppimisvaikeudet tulevat esille jo ensimmäisten kouluvuosien aikana. Matemaattisten oppimisvaikeuksien tarkkarajaista määritelmää on vaikeaa tehdä, koska vaikeudet ovat usein yksilöllisiä ja voivat tulla esille hyvinkin erilaisissa matematiikan osa-aidoissa. Tutkimuksien mukaan vaikeudet eivät selity sosiaalisilla tai motivaatiotekijöillä, vaan kysymyksessä näyttäisi olevan aivojen toiminnallinen ja/tai rakenteellinen poikkeama. Matemaattisia perustaitoja ovat esimerkiksi sujuva peruslaskutaito, lukujen paikka-arvon ja 10-järjestelmän ymmärtäminen. (Lukimat 2019.)

Matematiikan vaikeuksien takana voi olla moniakin syitä. Esimerkiksi kielelliset vaikeudet voivat aiheuttaa matemaattisten käsitteiden ja symbolien ymmärtämisen ja muistamisen vaikeutta. Myös hahmottamisvaikeudet hankaloittavat visuaalisen eli näönvaraisen tiedon käsittelyä, esimerkiksi geometrian, graafisten esitysten tai käyrien ymmärtämistä. Matematiikka edellyttää myös kykyä avaruudelliseen hahmottamiseen. Tätä hahmottamiskykyä tarvitaan muun muassa numeroiden, ja matemaattisten symbolien hahmottamiseen. Tarkkaavaisuuteen liittyvät vaikeudet puolestaan saattavat aiheuttaa virheitä numeroiden ja lasku-

merkkien havaitsemisessa, lukemisessa ja lukujen sijoittamisessa kaavoihin. (Kuntoutussäätiö 2019.)

Korkeamäen ja Nukarisen (2018) mukaan aikuisten oppimisvaikeuksista on jonkin verran tutkimustietoa. Oppimisvaikeuksiin liittyy usein häpeän, turhautumisen ja erilaisuuden tunteita. (Korkeamäki & Nukari 2018.) Noin neljäsosalla suomalaisista on jonkin asteinen oppimisvaikeus eli jopa 20 prosentilla väestöstä kokee erilaisia oppimisvaikeuksia. Tämä on vain arvio ja se sisältää kaiken asteiset oppimisvaikeudet. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 4; Silvennoinen 2015, 47; Kokkinen ym. 2008, 54.)

Joidenkin arvioiden mukaan oppimisvaikeuksia esiintyisi 2-20 prosentilla väestöstä. Nämä arviot vaihtelevat paljon siksi, koska esimerkiksi aikuisten lukihäiriöitä ja muita oppimisvaikeuksia on alettu tiedostaa ja tunnistaa vasta viime aikoina. Oppimisvaikeuksia on ollut hankalaa diagnosoida ja testimenetelmät ovat olleet puutteellisia esimerkiksi siksi, koska lapsilla käytetyt testit eivät sovellu aikuisille. Käytetyt testit ovat olleet vain suuntaa antavia. Tämän takia tutkijat puhuvatkin usein lukivaikeusdiagnoosin saaneista julkisessa keskustelussa tarkoittaen kaikkia niitä, joilla on erilaisia vaikeuksia oppimisessa. (Haapasalo & Salomäki 2000, 1,7.) British Dyslexia Association mukaan maailman väestöstä noin viidellätoista prosentilla on jonkinasteisia oppimisvaikeuksia (British Dyslexia Association 2018, 2).

Suomessa oppimisvaikeudet tulevat yleensä esille lukemisen ja kirjoittamisen työläänä kokemisena ja hitautena. Usein myös kirjoituksessa esiintyy virheitä. (Korkeamäki, Reuter & Haapasalo 2010, 10.) Haapasalon & Salomäen (2000) tutkimusraportissa, joka käsitteli aikuisten erilaisten oppijoiden (osallistujat iältään 22-61 vuotta) ryhmäkuntoutuksen kokemuksia tuli esille oppimisvaikeuksien yleensä tulleen ilmi jo ala-asteen aikana 1.-2. luokalla tai 3.-6. luokalla. Oppimisvaikeudet olivat tulleet esille lukemisen ja kirjoittamisen hitautena ja virheellisyytenä. Myös kielten ja matematiikan vaikeudet olivat olleet joidenkin kohdalla ensimmäisiä merkkejä oppimisen vaikeudesta. Se, että oppimisvaikeudet koettiin suurena haitta-asteena vielä aikuisenakin, koettiin yllättävänä.

Kuntoutuskursseille osallistuneet toivat esille, että olivat kokeneet oppimisen ongelmia vielä enemmän aikuisena kuin lapsena ja ollessaan koululaisia. Yleisenä käsityksenähän on ollut, että oppimisen ongelmat yleensä lievittyisivät ja poistuisivat aikuisiällä. (Haapasalo & Salomäki 2000, 24, 104.)

Tutkimusraportin mukaan aikuisiällä koettiin eniten oppimisvaikeuksia kielten oppimisessa ja kirjoittamisessa. 88 prosenttia osallistuneista toi esille, että oppimisen ongelmat olivat haitanneet työtehtävistä selviytymistä ja melkein yhtä monta oli joutunut jossain vaiheessa vaikeuksien takia vaihtamaan opiskelu- tai työalaa. (Haapasalo & Salomäki, 2000, 104.) Korkeamäki ym. (2010) pohtivat, että olisi tärkeää huomioida työntekijän haasteet suoriutua työtehtävistä sekä kiinnittää huomiota uupumisen merkkeihin. Perusteltua olisi huomioida työelämän oppimisvaikeudet sekä niiden kuntoutus. (Korkeamäki ym. 2010,79).

4 Esimies työhyvinvoinnin tukijana

4.1 Työhyvinvointi ja johtaminen

Esimiehen tehtäviin kuuluu Järvisen (2001) mukaan muun muassa luoda henkilöstölleen sellaiset mahdollisuudet ja puitteet, joissa jokaisella työntekijällä on mahdollisuus selvitä työtehtävistä ja saada sitä kautta kokea työn sujumisen ja onnistumisen kokemuksia. Hänen mukaansa tämä tarkoittaa sitä, että esimies huolehtii jatkuvasti siitä, että työnteon perusedellytykset ovat työpaikalla kunnossa. Näitä perusedellytyksiä ovat tavoitteiden saavutettavuus ja kaikilla on tarvittavat työkalut, joita osataan myös käyttää. (Järvinen 2001, 31-32.)

Mayor & Risku (2015) ovat todenneet kirjassaan, että työhyvinvointia ja motivaatiota voidaan vahvistaa antamalla työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Työntekijän osaamista voidaan kehittää laajentamalla hänen työtehtäviään. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä ottaa vastuun kaikesta työnkuvaansa liittyvistä työvaiheista. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä,

että esimiehen tulee säännöllisesti selvittää työntekijöiden kehittymishalukkuutta ja toiveita, jotta työtehtäviä voidaan muokata tai laajentaa työntekijän osaamisen ja kehittymishalukkuuden mukaan. Tähän sopivia tilanteita ovat esimerkiksi kehityskeskustelut. (Mayor & Risku 2015, 164.)

Esimiehen tehtäviin kuuluu myös työntekijän uralla tukeminen eli henkilökohtaisten taitojen kehittämisessä ja vahvistamisessa. Usein tämä tarkoittaa uuden oppimista. Organisaation näkökulmasta tämä tarkoittaa henkilöstöstrategiassa määriteltäviin osaamistavoitteisiin eli henkilökunnan taitojen ja osaamisen kehittymistä. Esimiehellä onkin tässä tärkeä rooli, koska usein kehittymiseen ja oppimiseen liittyviä tavoitteita käydään läpi ainoastaan oman lähiesimiehen kanssa. Tämä edellyttääkin esimieheltä avoimuutta ja rehellisyyttä käytäessä johdettavan kanssa läpi osaamisen edellytyksiä ja esimerkiksi uran kehittymistä. Näissä keskusteluissa olisi ensiarvoisen tärkeää käydä myös läpi mahdolliset haasteet. (Mayor & Risku 2015, 164-165.)

Sosiaali- ja terveysministeriö (2019) määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuutena, joka muodostuu työstä ja työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen eli hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja näin ollen sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan tehtävänä on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työolojen ja ammatillisen osaamisen kehittämisellä ja työkykyä ylläpitävällä toiminnalla sekä työterveyshuollon avulla parannetaan myös hyvinvointia työssä. Suomessa työterveyttä määrittää Työterveyshuoltolaki (2001/1383). Laissa on määritelty työterveyteen liittyen työterveyshuoltoa ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. Suurin vastuu on kuitenkin työntekijällä, joka on vastuussa omasta työkyvystään ja ammatillisen

osaamisen ylläpitämisestä. Jokainen voi vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin omalta osaltaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

Työterveyslaitos (2019) puolestaan määrittelee työhyvinvoinnin olevan terveellistä, turvallista sekä tuottavaa toimintaa, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt toteuttavat hyvin johdetussa organisaatiossa. Tämä tarkoittaa sitä, että tällöin työ on mielekästä ja palkitsevaa toimintaa, joka saa työntekijän kokemaan, että hallitsee omaa elämäänsä. Työterveyslaitos toteaaakin verkkosivuiltaan, että hyvinvointi syntyy työn arjessa ja on osa johtamista. (Työterveyslaitos 2019.)

Työhyvinvointi on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla. Tämä tarkoittaa sitä, että työhyvinvointia kehitetään ja ylläpidetään yhdessä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu aina yhteistyössä, jossa ovat mukana sekä johtajat ja esimiehet että työntekijät. Muita yhteistyössä toimivia tahoja ovat luottamusmiehet, työsuojeluhenkilöstö ja työterveyshuolto. Työhyvinvointi on toimintaa, joka kohdistuu mm. henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. Hyvinvoivan työyhteisön merkkejä ovat avoimuus ja luottavaisuus. Lisäksi innostetaan, kannustetaan ja annetaan palautetta tasapuolisesti. Hyvinvoivassa työyhteisössä uskalletaan ottaa tarvittaessa puheeksi myös mahdolliset ongelmat. Työhyvinvointi vaikuttaakin organisaation kilpailukykyyn, maineeseen ja taloudelliseen tulokseen. Siksi työhyvinvointiin investointi on kannattavaa toimintaa. (Työterveyslaitos 2019.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia, luotetaan, innostetaan ja kannustetaan toinen toisia. Puhalletaan yhteen hiileen, annetaan myönteistä palautetta ja uskalletaan myös puhua tarvittaessa ongelmista ja ennen kaikkea pidetään työmäärä annettujen resurssien puitteissa. (Työterveyslaitos 2019.)

4.2 Psykososiaalisten kuormitustekijöiden huomiointi

Ympäristön vaikutus oppimisen edellytyksiin on myös merkittävä. Ympäristön vaikutukset voivat olla biologisia, kemiallisia tai fysikaalisia. Ympäristö vaikuttaa jo ennen ihmisen syntymää, syntymän aikana ja syntymän jälkeen. Myös sosiaalisessa ympäristössä on tekijöitä, joilla voi olla joko suunniteltuja tai sattumalta tapahtuvia pitkä- tai lyhytkestoisia vaikutuksia. (Ahveninen & Holopainen 2014, 34.)

Psykososiaalista työympäristöä voidaan tarkastella eri näkökulmasta, kuten esimerkiksi fysikaalisesta, kemiallisesta, teknisestä, taloudellisesta ja työn organisoinnin näkökulmasta. Asia voidaan ymmärtää myös laajassa perspektiivissä siten, että sosiaalinen työympäristö kuten kollegat, työryhmät, koko työyhteisö, sekä mahdollisesti myös asiakkaat ja johtajuus sisältyvät psykososiaaliseen työympäristöön. (Soini, Vahtera, Joki, Aaltonen, Bifeldt, Lähteenmäki & Utriainen, 2002, 9.)

Psykososiaalinen työympäristö katsotaan muodostuvan seuraavista tekijöistä, joita ovat muun muassa perustehtävä, työn organisointi, työn ja vastuun jako, yhteistyö, yksilöllinen käyttäytyminen työyhteisössä sekä työn johtaminen. Kaikilla näillä tekijöillä on vaikutus työilmapiiriin, työkuultuuriin, ihmisten käyttäytymiseen ja hyvinvointiin. (Soini ym. 2002, 9.) Työsuojelusanasto (2016) määrittelee psykososiaalisen työympäristön olevan työympäristön osa, joka muodostuu seuraavista tekijöistä kuten työn johtaminen, työn organisointi, yhteistyö, viestintä, vuorovaikutus ja yksilöllinen käyttäytyminen työyhteisössä.

Työsuojeluhallinnon (2019) mukaan psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Ne ovat tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa kenelle tahansa työntekijälle haitallista kuormitusta ja ilmetä missä tahansa työpaikassa. Haitallisella kuormituksella tarkoitetaan sitä, että tällöin psykososiaaliset kuormitustekijät on mitoitettu väärin, niiden hallinta on puutteellista tai tekijät esiintyvät epäsuotuisissa olosuh-

teissa. Työpaikan sopiva kuormitus taas katsotaan edistävän työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. (Työsuojeluhallinto 2019.)

Mattilan ja Pääkkösen (2015) mukaan kaikkeen työhön ja työn tekemiseen liittyy erilaisia henkisiä kuormitustekijöitä. Henkisellä työhyvinvoinnilla nähdäänkin olevan keskeinen osa työhyvinvoinnissa. Muita työhyvinvointiin kuuluvia osia ovat fyysinen hyvinvointi sekä sosiaalinen hyvinvointi. Työntekijän henkiseen hyvinvointiin ja työssä koettuihin kuormitustekijöihin liittyviä tekijöitä ovat johtaminen ja esimiestyö sekä työtehtävät. Myös osaamisella, työskentelyolosuhteilla ja -välineillä on vaikutusta eikä voi myöskään väheksyä työyhteisön ja sen jäsenten merkitystä. Henkinen hyvinvointi näkyy työyhteisössä hyvänä ja turvallisenä työilmapiirinä, jossa yhteistyö ja työtehtävät sujuvat. Kun työ on hyvin järjestetty ja mitoitettu, on työ tällöin myös mielekästä ja sopivasti haastavaa toimintaa. Tällöin työntekijä kokee hallitsevansa työtään ja saavansa myös arvostusta ja sosiaalista tukea työtehtävissään. Tehty työ on tuottavaa ja laadukasta, kun henkilöstö voi hyvin ja on motivoitunut työhönsä. Tämä näkyy myös sairaspöissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden vähäisyytenä. (Mattila & Pääkkönen 2015, 5.)

Siun soten henkilöstön työturvallisuussuunnitelmassa (2017 - 2018) on työterveystarpeissa mainittu työterveyspalvelujen kohdentaminen muutostilanteesta johtuvaan psykososiaalisen kuormituksen hallintaan, esimiestyön tukemiseen ja jaksamiseen. Työkykyjohtamisen eli henkilöstöjohtamisen tavoitteita on mainittu muun muassa työn ja työympäristön kehittäminen, työkykyriskin varhainen tunnistaminen ja niihin puuttuminen. Keskeisissä työkaluissa on mainittu mm. puheeksi ottaminen. Tehokkaan työkykyjohtamiseen on otettu Siun sotessa keinoiksi varhaisen välittämisen malli, jota kaikkien tulee noudattaa. Tämä malli ohjaa esimiehiä havaitsemaan ajoissa työyhteisön ja/tai työntekijän työhyvinvointia uhkaavat asiat. Se ohjaa myös esimiehiä ottamaan asiat puheeksi ja ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin. (Siun sote 2016a, 8.)

Työelämässä saattaa piilevän oppimisvaikeuden tunnistaa siinä, että työntekijällä on haluttomuus lähteä koulutukseen, itsetunto-ongelmia, masennusta ja uu-

pumista tai niska-hartiaongelmia. Lisäksi oireita voivat olla päänsäryt, liiallinen päihteidenkäyttö ja erilaiset unihäiriöt. Myös iäkkäämmillä työntekijöillä halukkuus varhaiselle eläkkeelle voi olla merkki oppimisvaikeudesta.

(Erilaisten oppijoiden liitto 2018.)

4.3 Esimiehen rooli psykososiaalisten kuormitustekijöiden ehkäisyssä

Työsuojeluhallinnon (2019) mukaan haitallista työkuormitusta on ehkäistävä eikä pelkästään vaan reagoida seurauksiin. Työnantajan tulee oma-aloitteisesti välttää tai pyrkiä vähentämään työn kuormitustekijöiden aiheuttamaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden terveydelle. Työsuojeluhallinnon mukaan psykososiaalisia kuormitustekijöitä voidaan hallita yhtä järjestelmällisesti kuin fyysisiäkin työympäristön epäkohtia. Keskeisenä välineenä tähän on kattava työn vaarojen selvittäminen ja niiden arviointi. Mikäli tämä ei kuitenkaan ole tarpeeksi kattavaa tai sitä ei tehdä ollenkaan, ei tällöin myöskään tarvittavia ennaltaehkäiseviä toimia välttämättä tunnisteta eikä toteuteta. (Työsuojeluhallinto 2019.)

Suonsivu tutki väitöskirjassaan (2003) hoitohenkilöstön masennukseen liittyviä tekijöitä. Tutkimuksessa nousi esiin muun muassa se, että jo vuosina 1996-2002 on psykososiaalisilla tekijöillä ollut merkitystä siinä, kuinka työntekijät kokevat roolinsa työyhteisössä. Myös lisääntyvä tietotekniikan käyttö näkyi varsinkin ikääntyneen hoitohenkilöstön työssä jaksamisessa. Sen koettiin lisäävän epätasa-arvoisuutta osastolla, kun nuoremmilla, valmistuvilla kollegoilla tietotekniset taidot olivat hallussa. Tutkimuksessa nousi esiin myös muita tekijöitä, jotka vaikuttivat työntekijän jaksamiseen ja työsuoritukseen. Tekijöitä olivat ikääntymisen lisäksi muun muassa työkuormitus, ongelmat ja muutokset. Näiden seurauksena työntekijät kokivat paineen käyvän liian suureksi. (Suonsivu 2003, 205.)

Suonsivun (2003) mukaan on erittäin tärkeää, että esimiehet tunnistaisivat niitä psykososiaalisia tekijöitä, jotka aiheuttavat henkilöstössä paineita ja vaikuttavat negatiivisesti työhön. Henkilöstön keskuudessa saattoi olla sisäistä kilpailua;

huonot, ikääntyneet, osaamattomat ja sitten hyvät työntekijät, jotka hallitsivat esimerkiksi hyvin tietoteknisiä laitteita ja ohjelmia. Arvostusta tuli esimerkiksi sen mukaan, miten hyvin osaat käyttää atk-laitteita. Työyhteisössä ei osattu arvostaa kunkin työntekijän vahvuuksia vaan edellytys oli, että kaikkien pitää osata tehdä kaikkia töitä. Tutkimukseen osallistuneet kokivat myös sitä, että tasa-arvo ei toteutunut eikä erilaisuutta siedetty. (Suonsivu 2003, 223).

4.4 Oppimisvaikeudet ja tuki työelämässä

Oppimisvaikeudet näkyvät työelämässä monella eri tapaa. Yleensä vaikeudet liittyvät uuden työn mukana tuleviin uusiin työtehtäviin ja työelämän muutostilanteisiin, joissa uusien työtapojen oppiminen voi olla työntekijälle hidasta. (Reiterä-Paajanen & Haapasalo 2010, 75.) Qvarnströmin (2013) mukaan esimerkiksi lukivaikeus voi vaikuttaa konkreettisesti työpaikan hakemiseen ja ammattitaidon ylläpitämiseen. Jatkuva oppiminen ja kouluttautuminen on usein haasteellista ja tämä tulisikin huomioida koulutusten muodoissa ja rakenteessa. (Qvarnström 2013, 176-181.) Myös työtehtävät, joissa edellytetään vieraan kielen käyttämistä, voivat olla tällöin haasteellisia. Ikääntyminen tuo tullessaan myös uusia haasteita ja voi korostaa vaikeuksia oppia uutta. (Reiterä-Paajanen & Haapasalo 2010, 75.)

Korkeamäen ym. (2010) mukaan oppimisvaikeudet ovat haastavia ottaa esille työelämässä siihen liittyvän voimakkaan häpeästigman vuoksi, varsinkin silloin, jos ei ole virallista diagnoosia. Tutkimuksen mukaan asian puheeksi ottaminen oli tärkeää ja se auttoi koettujen vaikeuksien normalisoinnissa. (Korkeamäki ym. 2010, 111-113.)

Erämetsä (2009) onkin todennut kirjassaan, että kasvotusten tapahtuva keskustelu on paras ja luontevin tapa käsitellä vaikeita, tärkeitä, uusia tai henkilökohtaisia asioita. Samassa kirjassa hän toteaa myös, että parhaiten toimivan vuorovaikutuksen pohjalla on se, että hyväksytään ja ymmärretään ihmisten erilaisuus. (Erämetsä 2009, 155, 170.)

Hyviä puheeksi ottamisen tilanteita ovat esimerkiksi organisaation kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluja on pidetty jokaisen työntekijän oikeutena, jossa kaikilla työntekijöillä on vähintään kerran vuodessa mahdollisuus keskustella henkilökohtaisesti ja rauhassa esimiehen kanssa omaan työhön liittyvistä asioista. Kehityskeskustelut ovatkin todettu johtamisen välttämättömiksi välineiksi ainakin suurissa organisaatioissa. Kehityskeskustelussa on tarkoitus mm. arvioida yhdessä esimiehen kanssa kokonaisvaltaisesti työntekijän suoriutumistaan työssään. Keskustelussa tarvitaan sekä työntekijän omaa arviointia että esimiehen rakentavaa palautetta. Mikäli työntekijä ei ole saavuttanut tavoitteitaan, on erittäin tärkeää selvittää syyt tähän. Tässä vaiheessa on hyvä myös selvittää, onko työntekijällä ollut käytössään tarvittavat työkalut ja ovat muut edellytyksen työnteolle olleet kunnossa. (Järvinen 2001, 43-46.) Avoin ja positiivinen ilmapiiri ja keskustelu ovat avainasemassa oppimisvaikeusasioita pohdittaessa. Tarvittaessa yhteistyö työterveydenhuollon ja lukijärjestöjen kanssa auttaa tunnistamaan mahdolliset oppimisvaikeudet työyhteisössä. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 66.)

Haapasalon & Salomäen (2000) mukaan oppimisen haasteet aiheuttivat ihmisissä vahvaa erilaisuuden tunnetta muiden ihmisten parissa. Nämä kokemukset aiheuttivat osaltaan itsetunnon heikentymistä, koska erilaisuuden selittämättömyys koettiin taakkana aiheuttaen heille itsesyytöksiä. Tämän vuoksi henkilöillä, joilla on oppimisvaikeuksia, on tarve osoittaa, että kyse on jostakin muusta, mikä ei ole omaa syytä. Oppimisvaikeuksien lisäksi yksilön toimintaa voivat haitata myös erilaiset psyykkiset ja sosiaaliset haitat, kuten traumaattiset epäonnistumisen kokemuksista tullut heikko itsetunto, jännittäminen ja rohkeuden ja uskalluksen puute. Oppimisvaikeudet ovatkin koettu häpeällisinä ja salattavina asioina. (Haapasalo & Salomäki 2000, 47, 103.)

Tukeakseen oppimisvaikeuksia omaavaa työntekijää työelämässä tulisi työnantajan tarjota tukea ja riittävästi aikaa työtehtäviin. Avoin, erilaisen oppijan hyväksyvä työilmapiiri ja ymmärrys siitä, että on monenlaisia tapoja oppia, on erittäin tärkeää. Työhön perehdyttämisessä ohjeet tulisi antaa sekä suullisesti, kir-

jallisesti että tarvittaessa myös kuvina. Työsuhteeseen liittyvistä asioita, kuten lomista, työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä työterveydenhuollosta tulee olla selkeät ohjeet. Työtehtävät tulisi jaotella selkeästi, jotta kokonaisuuden hallinta helpottuisi. Työnantajan tulisi huomioida myös työntekijän vahvuudet ja tarpeet esimerkiksi tarjoamalla rauhallisuutta tarvitsevalle työntekijälle rauhallisempi työtila. Työntekijää voidaan tukea myös erilaisin apuvälinein, kuten nauhurin käytöllä kokouksissa tai oikolukuohjelman käytöllä tekstinkäsittelyssä. Työpaikoilla tulisi pohtia myös sitä, voisiko työpaikalla käyttää värikoodeja asioiden tunnistamisessa tai antaa työtehtävät kirjallisena. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 32, 66.)

Työnantaja voi halutessaan hankkia oppimista helpottavia apuvälineitä työntekijälleen ja saada apuvälinehankintoihin ns. työolosuhteiden järjestelytukea. Työntekijä voi olla joko työhön palkattava tai jo työssä oleva henkilö, jonka vamma tai sairaus edellyttää uusia työvälineitä, kalusteita tai muutostöitä työpaikalla. Hän saattaa tarvita apua myös toiselta työntekijältä. Tätä tukea voi hakea lähimmästä Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut toimistosta. Työ- ja elinkeinotoimisto voi tarvittaessa edistää esim. osatyökykyisen työntekoa työolosuhteiden järjestelytuella. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 68; Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut 2018.)

Erilaista oppijaa voidaan auttaa monella eri tavalla. Oppimisille, tehtäville ja mahdollisille tenteille annetaan reilusti aikaa tekemiseen, koska erilainen oppija tarvitsee usein enemmän aikaa keskittyäkseen rauhassa. Tehtävänannot tulee olla selkeitä ja tehtävät kannattaa jakaa osiin tukeakseen oppimisvaikeuksia omaa henkilöä. Ulkoa opeteltavia listoja ja asioita kannattaa myös välttää, koska asian ymmärtäminen tulisi olla tärkeintä. Mahdollisuus rauhalliseen tilaan esimerkiksi tenteissä (esimerkiksi verkkotentit), koska moni saattaa olla herkkä ulkopuolisille ärsykeille ja näin ollen keskittyminen katkeaa esimerkiksi äänistä, liikkeestä yms. Myös lisääjän antaminen auttavat henkilöä keskittymisessä ja uuden tiedon omaksumisessa. Mahdollisten luki- ja kirjoitusvirheiden ei pitäisi vaikuttaa arvosteluun. Selkeän kielen, suuremman fonttikoon ja miedon värin käyttämistä tekstin alla kannattaa harkita lukemisen helpottamiseksi. Musta-

valkoinen teksti, pieni koukeromainen fontti tai käsin kirjoitettu teksti eivät välttämättä helpota lukemista. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 33, 54, 56, 64.)

Keskittymisvaikeuksia omaavaa henkilöä voidaan tukea monella eri tavalla oppimisessa. Oppimista helpottaa muun muassa se, että annetaan vain yksi ohje kerrallaan. Pitkät ohjeet kannattaa pilkkoa osiin ja monimutkaiset ohjeet kannattaa yksinkertaistaa. Toiminta tulee jäsentää hyvin ja noudattaa toimintatapoja ja rutiineja. Ulkopuoliset häiriötekijät, kuten äänet ja keskeytykset, tulee minimoida. Liikunnalliset tauot auttavat myös keskittymisessä. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 34.)

Edeltä annettu opetusmateriaali auttaa hidasta kirjoittajaa keskittymään kuuntelemiseen paremmin. Esiintyjän esimerkiksi luennoitsijan kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että puhuu ja kirjoittaa eri aikaan, jotta kuuntelija näkevät hänen suunsa liikkeet paremmin. Muita tukevia toimintoja ovat muun muassa antaa työntekijälle mahdollisuuden näyttää osaamistaan myös muilla keinoilla kuin kirjoittamalla. Esimerkiksi suullinen osaamisen näyttö voi olla tietyissä tilanteissa parempi toimintatapa. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 33.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, löytää ja kehittää keinoja, joilla esimiehet voivat ohjata ja tukea oppimisen haasteissa Siun soten alueella työskenteleviä alaisiaan digitalisoituvassa hoitotyössä ja erilaisissa työhön liittyvissä koulutuksissa.

Opinnäytetyön tavoite on kehittää yhdessä esimiesten kanssa huoneentaulu, jolla voidaan helpottaa työntekijöiden työssä esiintyviä oppimisvaikeuksia digitalisaatioon liittyviä oppimisen haasteita ja samalla tukea työntekijöitä työnhyvinvoinnin näkökulmasta. Lisäksi tavoitteena on lisätä ihmisten tietoisuutta oppi-

misvaikeuksista ja siitä, että pääsääntöisesti kysymyksessä ei ole sairaus vaan ihmisen ominaisuus.

Opinnäytetyön kehittämistehtävät:

1. Kerätä tietoa alkukartoituskyselyllä esimiesten havainnoista työntekijän mahdollisista oppimisvaikeuksista, sekä digitalisaation haasteista digitaalisten laitteiden tai ohjelmien käyttöönotossa.
2. Selvittää alkukartoituskyselyllä, millaista tukea esimiehet kokevat tarvitsevänsä digitalisaatioon liittyvien vaikeuksien tukemiseen.
3. Laatia kehittämisprosessin tuotoksena esimiehille huoneentaulu huomioidaan ja helpottamaan työntekijän tukemista uusien asioiden ja työtehtävien oppimisessa.

6 Opinnäytetyön kehittämisprosessin menetelmälliset valinnat ja toteutus

6.1 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta ja toimintatutkimus

Tutkimuksellista kehittämistoimintaa voidaan pitää väljänä yleiskäsitteenä, jolla yhdistetään tutkimus- ja kehittämistoiminta. Käytännön kysymykset ohjaavat tutkimuksellisesta kehittämistoimintaa ja tiedonhankintaa. Näihin kysymyksiin yritetään vastata tutkimusasetelmia ja -menetelmiä hyödyntämällä. Tietoa tuotetaan todellisissa toimintaympäristöissä. (Toikko & Rantanen 2009, 21-22.)

Ojasalo ym. määrittävät tutkimuksellisen kehittämistoiminnan toimintana, joka voi saada alkunsa esim. organisaation kehittämistarpeista tai halusta tehdä muutoksia. Tähän toimintaan kuuluvat käytännön ongelmien ratkaisua, uusien ideoiden, käytäntöjen, palvelujen tai tuotteiden tuottamista ja toteuttamista. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä on tarkoitus kuvailemisen ja asioitten selittämisen lisäksi myös etsiä niille parempia vaihtoehtoja, viedä asioita käytännössä

eteenpäin ja myös tuottaa uutta tietoa käytännöstä. (Ojasalo, Moilanen & Rita-lahti 2014,19.)

Toimintatutkimus alkaa tehtävän määrittelystä eikä tutkimuskysymyksistä. Tehtävän määrittely perustuu siihen, että haetaan tietoa käytännön kehittämisen tueksi. Toimintatutkimuksen avulla pyritään selvittämään niitä haasteita ja ongelmakohtia, joita on tarkoitus lähteä kehittämään. (Heikkinen 2018, 220.)

Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessin menetelmäksi valittiin tutkimuksellinen kehittämistoiminta ja kehittämisenäkökulmaksi toimijoiden osallistaminen. Kehittämistoiminta koostuu useiden eri toimijoiden (tässä kehittämistyössä lähiesimiehet ja Joensuun seudun erilaiset oppijat ry.) yhteistyöstä (Toikko & Rantanen 2009, 10).

Tässä opinnäytetyössä toimintatutkimusta on toteutettu soveltaen, sillä opinnäytetyö ei täytä kaikilta osin toimintatutkimuksen kriteerejä. Toimintatutkimuksellinen ote oli mielestämme toimivin vaihtoehto, koska se antoi mahdollisuuden tuottaa tietoa oppimisen haasteista Siun Soten esimiesten näkökulmasta sekä mahdollisuuden yrittää vaikuttaa ihmisten ja organisaation toimintaan. Toimintatutkimuksen edellytyksenä on ilmiön tai ongelman tunnistaminen, jotta siihen voidaan vaikuttaa (Kananen 2014a, 157). Opinnäytetyössä ongelma pyrittiin saamaan selville alkukartoituksen avulla, joiden tuloksia käytiin työpajassa läpi yhdessä osallistujien kanssa. Toimintatutkimus ei välttämättä ole puhtaasti laadullinen tutkimus, vaan se voi sisältää erilaisia tutkimusmenetelmiä (Kananen 2010, 158).

Toimintatutkimusta voidaan pitää myös eräänlaisena tutkimusstrategiana, jonka tavoitteena on saada informaatiota valitusta ilmiöstä muutoksen tekoa varten. Toimintatutkimus ei ole itsenäinen tutkimusmenetelmä vaan sekoitus erilaisia tutkimusmenetelmiä; kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia menetelmiä. (Kananen 2014b,13) Heikkinen (2018) puolestaan kuvailee toimintatutkimuksen olevan enemmän lähestymistapa, jossa käytännön kehittäminen yhdistetään tutkimukseen kuin itse tutkimusmenetelmä (Heikkinen 2018, 215).

Coghlanin ja Brannickin sekä Heikkisen (2010; 2018,) mukaan toimintatutkimuksessa keskeistä ovat haluttu muutos, toimijoiden yhteistoiminta, tutkimus sekä itse tutkijan aktiivinen mukanaolo. Opinnäytetyöntekijöiden rooli työpajassa on seuraaja, havainnoiva, organisoiva sekä osallistuva. Tavoitteena on kaikkien toimijoiden välitön yhteistyö, jossa pyritään löytämään ratkaisut ongelmiin tai haasteisiin. (Coghlan ja Brannick 2010, 4; Heikkinen 2018, 216).

Toimintatutkimuksessa tuotetaan tutkittua tietoa ja samalla saadaan aikaiseksi myös muutoksia käytäntöön. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on muuttaa sekä ihmisten että organisaation toimintaa. Tämän tutkimusmenetelmän avulla pyritään viemään haluttu muutos käytäntöön ja tarkoituksena on myös arvioida sitä. Tämän vuoksi kehittämisprosessi kestääkin usein melko pitkään, koska tarkoituksena on organisaatiossa toimivien ihmisten aktiivinen osallistuminen kehittämistyöhön. Kehittämissä käytetäänkin usein erilaisia menetelmiä, jotka mahdollistavat ihmisten aktiivisen osallistumisen, aktiivista vuorovaikutusta hyödyntäen. (Ojasalo ym. 2014, 37.) Tutkimus tekee kehittämistyöstä toimintatutkimuksen, sillä ilman tutkimusta toiminta olisi tavallista jokapäiväistä kehittämistyötä (Kananen 2014a,14).

Toimintatutkimus sopii hyvin kehittämistyön lähestymistavaksi, koska se on osallistava tutkimus, jossa yhdessä pyritään ratkaisemaan käytännön ongelmia ja saamaan aikaan muutos. Tällä tutkimustavalla etsitään erilaisia ratkaisuja käytännön ongelmiin ja niiden kehittämiseen. Nämä ongelmat voivat olla esim. ammatillisia, eettisiä, sosiaalisia tai teknisiä ongelmia. Tavoitteena on ratkaista käytännön ongelma, samalla luoden uutta tietoa ja ymmärrystä ilmiötä kohtaan. Toimintatutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, miten asioiden pitäisi olla ja tavoitteena onkin asioitten muuttaminen. Tutkimuksen ja kehittämisen kohteena ovat mm. yhteisön toimintatavat ja tilanteet. Toimintatutkimuksessa näkyy ongelma-keskeisyys, tutkijoiden ja tutkittavien yhteistyö ja aktiivinen rooli muutoksessa toimijoina. (Ojasalo ym. 2014, 58.)

6.2 Kehittämistyön toimintaympäristö ja osallistujat

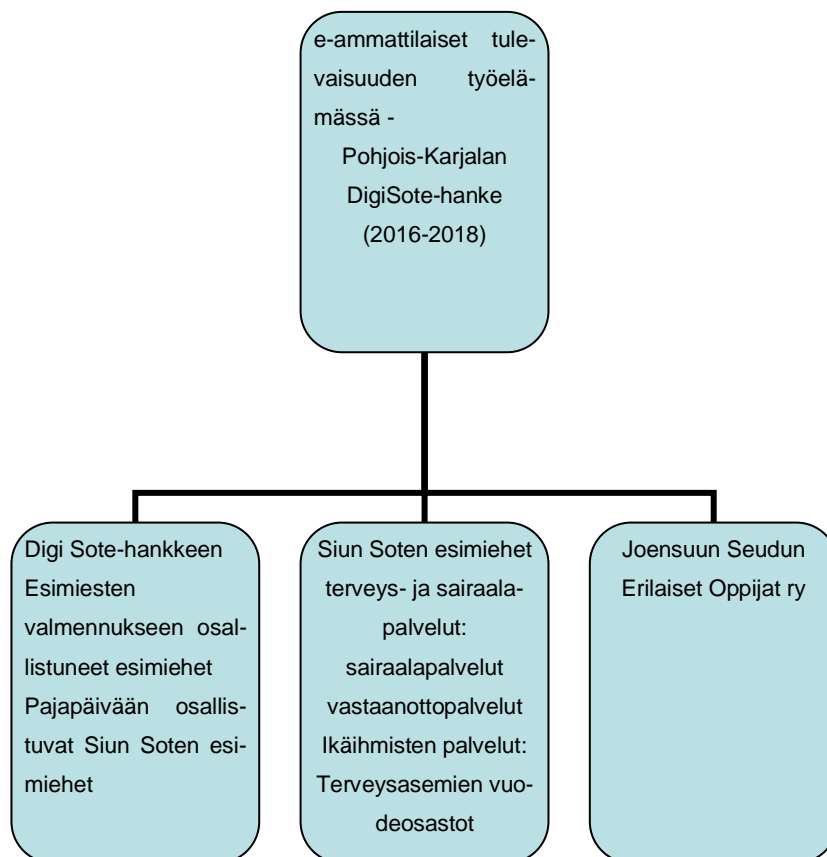
Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Pohjois-Karjalan DigiSote-hanke. Opinnäytetyö oli osa ESR-rahoitteista eAmmattilaiset tulevaisuuden työelämässä - Pohjois-Karjalan DigiSote -hanketta. Hankkeen tarkoituksena oli edistää sosiaali- ja terveydenhuollon digitalisaatioita ja lisätä siihen tarvittavaa osaamista. Tulevaisuudessa eAmmattilaiset toimivat digitalisaation edistäjinä, kehittäjinä ja kouluttajina omissa organisaatioissa. Hankkeen mukaan tulevaisuudessa kaikilta työntekijöiltä edellytetään digitaitojen perusosaamista, jota he osaavat käyttää organisaationsa digipalveluja ja työmenetelmiä ja heidän tulee myös osata ohjata asiakkaita käyttämään digipalveluja. Tässä kohtaa tulee huomioida mahdolliset oppimisvaikeudet ja digiosaamisen kehittäminen. (Karelia 2017.)

Hanke toteutettiin yhteistyössä Siun soten ja Pielisen Karjalan kehittämiskeskuksen ja Joensuun seudun kehittämis-yhtiön kanssa. Tämän hankkeen teemoja ovat sosiaali- ja terveydenhuollon digitaalisen tulevaisuuden ennakointi ja siihen tarvittava osaaminen. Hankkeessa otettiin myös käyttöön erilaisia digitaalisia palveluja ja työmenetelmiä nopeiden kokeilujen avulla (Karelia 2017).

Opinnäytetyö toteutettiin osana esimiesten valmennusta. Opinnäytetyön kehittämisprosessiin osallistuivat Siun Soten alueella toimivat esimiehet, jotka työskentelivät Siun Soten alueella terveys- ja sairaalapalvelujen esimiestehtävissä. Tutkimusluvan myöntäjä määrittäi alkukartoituskyselyn kohderyhmän. Kehittämisprosessin toimintaympäristöön kuuluivat sairaalapalvelut, vastaanottopalvelut ja ikäihmisten palvelut terveysasemien vuodeosastoilla, joiden esimiehille alkukartoituskyselyt myös lähetettiin. Joensuun Seudun Erilaiset Oppijat ry oli asiantuntijan roolissa opinnäytetyössämme erityisesti kehittämistyön osalta.

Joensuun Seudun Erilaiset Oppijat ry on paikallinen lukijärjestö, joka tarjoaa tukea ja ohjausta erilaisissa oppimisen haasteissa. Yhdistys jakaa myös materiaalia erilaisista oppimisen menetelmistä sekä apuvälineistä. Joensuun Seudun Erilaiset Oppijat ry toimi tässä kehittämistyössä asiantuntijana oppimisvaikeuk-

sien teemassa ja he olivat mukana myös työpajassa kertomassa toiminnastaan. (Joensuun Seudun Erilaiset Oppijat ry 2019.)

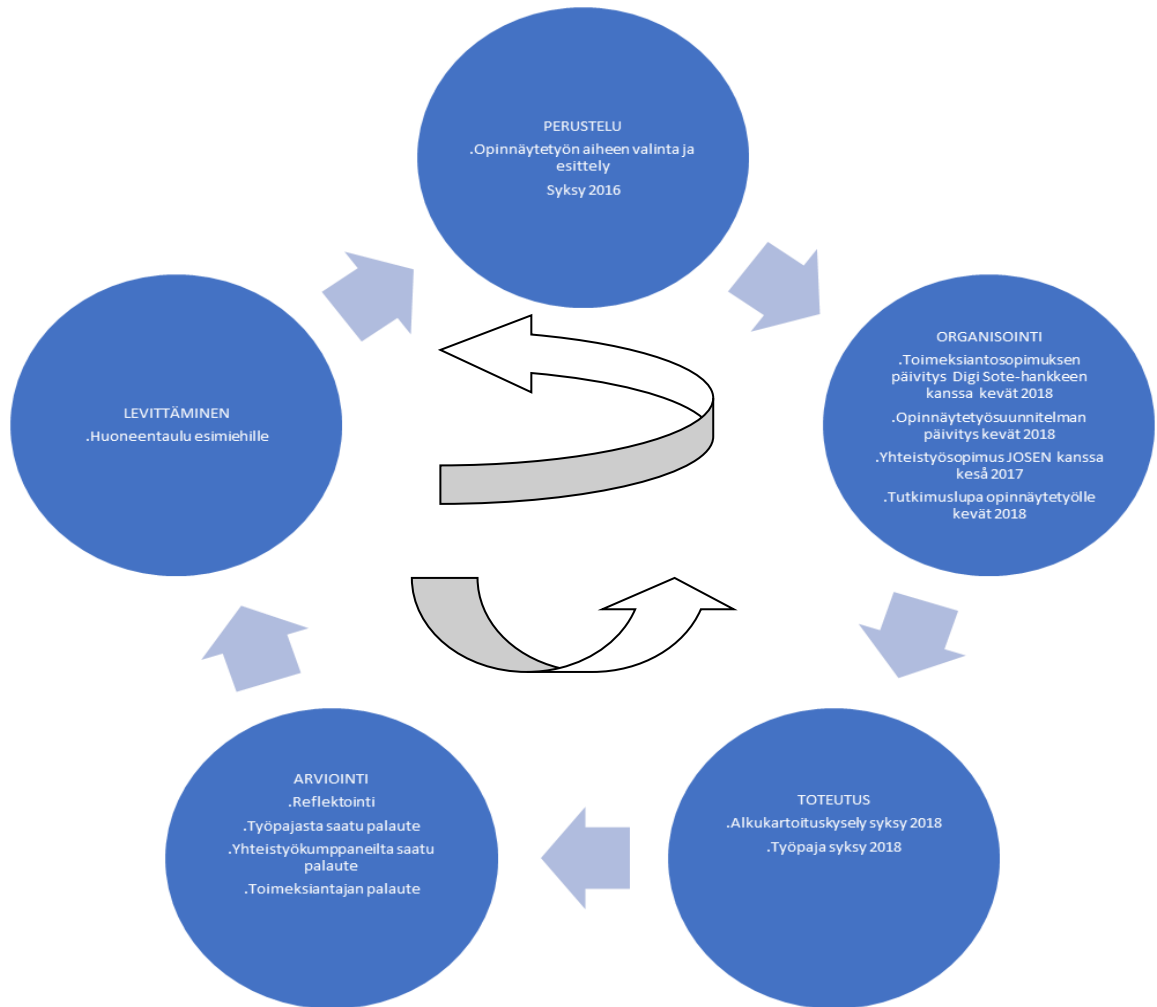


Kuvio 1. Kehittämisosaston yhteistyökumppanit.

6.3 Kehittämisosaston vaiheet

Toikon ja Rantasen (2009) mukaan kehittämisprosessi sisältää viisi eri vaihetta. Näitä vaihteita ovat: kehittämisen perustelu, toiminnan organisointi, kehittävä toiminta, toiminnan arviointi ja uusien palvelujen tai tuotteiden levittäminen. Kehittämisprosessia voidaan kuvata erilaisten mallien avulla. Näitä malleja ovat esim. lineaarinen, spiraali-, tasomalli ja spagettimainen prosessi. (Toikko & Rantanen 2009, 56-71.) Kuviossa 2 on havainnollistettu kehittämisprosessin eri vaiheet lineaarisesta mallista käyttäen. Tämän mallin avulla on havainnollistettu kehittämisprosessin etenemisen vaiheesta seuraavaan. Kuvion tarkoituksena on

tuoda esiin, kuinka prosessin eri vaiheet linkittyvät toisiinsa. Liitteessä 1 on esitetty tarkemmin opinnäytetyömme aikataulu.



Kuvio 2. Kehittämisprosessin vaiheet.

6.4 Opinnäytetyön suunnitteluvaihe

Toikon ja Rantasen (2009) mukaan kehittämistoiminnan ensimmäinen tehtävä on perustella, mitä ja miksi kehitetään eli toiminnan lähtökohdat tulee määritellä ensin. On vastattava kysymykseen, miksi jotakin pitää kehittää juuri nyt. Yleensä tämä tarkoittaa sitä, että on olemassa joku ongelma tai visio. Ongelmana voidaan nähdä nykytilanne ja visiona taas tulevaisuuden ihannekuva. Dynaamisessa kehittämisessä on otettu molemmat näkökulmat huomioon, koska tällöin

ongelmat työntävät ja visiot vetävät kehittäjiä kohti muutosta. (Toikko & Rantanen 2009, 56-57.)

Opinnäytetyön kirjoittaminen alkaa tutkimussuunnitelman laatimisesta. Tutkimussuunnitelmassa kuvataan koko tutkimusprosessi. Tutkimussuunnitelma toimii opinnäytetyön runkona, josta selviää mitä, miten ja miksi opinnäytetyö aiotaan tehdä. Kun tutkimusongelma on täsmentynyt, määritellään seuraavaksi, mitä tietoa tarvitaan ongelman ratkaisemiseksi ja keneltä tarvittava tieto saadaan. Tietolähteinä voivat olla tutkittavat ilmiön ihmiset ja saatavilla olevat erilaiset dokumentit. (Kananen 2017, 68-69.)

Mielenkiinto aikuisten oppimisvaikeuksiin syntyi vuonna 2016 Karelian ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon pääsykokeissa. Pääsykokeiden ensimmäisessä osiossa oli tehtävänä kirjoittaa pohtiva essee. Aiheena oli artikkeli oppimisvaikeuksista työelämässä, jonka oli kirjoittanut Turun yliopiston kasvatustieteen professori Heikki Silvennoinen.

Lopullinen idea opinnäytetyön aiheeksi syntyi syksyllä 2016, kun Pohjois-Karjalan DigiSote-hanke esittäytyi koulutusohjelmamme ryhmälle. Kävimme esittelemässä marraskuussa 2016 opinnäytetyösuunnitelmamme DigiSote-hankkeen projektipäällikölle. DigiSote-hanke kiinnostui aiheestamme, koska tietoa aikuisten oppimisvaikeuksista digitalisaation näkökulmasta ei paljoakaan kiinnitetty huomiota eikä siihen, miten ikä vaikuttaa digioppimiseen. Siun soten henkilöstön keski-ikä on tällä hetkellä 47 vuotta (Siun sote 2016a, 7). Toimeksiantosopimus tehtiin suullisesti marraskuussa 2016.

Joensuun Seudun Erilaiset Oppijat ry:ltä kysyttiin kesällä 2017 mahdollisuuksia osallistua opinnäytetyöhömmme asiantuntijan roolissa. Joensuun Seudun Erilaiset Oppijat ry kiinnostuivat aiheestamme ja mahdollisuudesta saada tietoa, millaisia oppimisvaikeuksia mahdollisesti Siun sotessa työskentelevillä hoitoalan työntekijöillä tai ammattilaisilla on.

Kehittämisosessin suunnitteluvaiheessa käytiin keskustelua pääosin sähköpostilla hankkeen projektista vastaavan henkilön kanssa sekä Joensuun Seudun Erilaisten oppijat ry:n kanssa. Suunnittelukokouksia pidettiin myös molempien tahojen kanssa. Sähköpostikeskusteluja käytiin siksi, että aikataulujen yhteensovittaminen oli haastavaa ja asioista päästiin sopimaan ilman useita tapaamisia. Tärkeää olivat vierailut Joensuun Seudun Erilaisten oppijoiden toimipisteellä, sillä näin saimme yleiskäsityksen siitä, millaista toimintaa heillä on ja miten toiminta palvelee työssäkäyviä. Erilaisilla oppijoilla oli myös runsaasti hyödynnettävää materiaalia.

Opinnäytetyösuunnitelma hyväksyttiin kesäkuussa 2017 ja suunnitelmaa päivitettiin keväällä 2018 opinnäytetyön toimeksiantajan varmistuessa. Tutkimuslupaa haettiin kahdesti Siun sotelta. Opinnäytetyösuunnitelmaa päivitettiin siten, että Digi Sote -hanke tuli toimeksiantajaksi ja tutkimuslupaa haettiin toistamiseen keväällä 2018, jolloin saatiin myöntävä päätös.

Kehittämisosessin organisointivaihe tarkoittaa toteutuksen suunnittelua ja valmistelua. Nämä muodostavat seuraavan kehittämisosessin vaiheen eli organisointivaiheen. Tärkeää on kehittämistoiminnan tavoite, sillä se määrittää organisoinnin lähtökohdan. Lyhyesti kyseessä on toimintasuunnitelma, kuinka kehittämisosessi aiotaan viedä läpi. Sosessin tässä vaiheessa valitaan toimijat. Tärkeää on myös se, että organisaatiot sitoutuvat sosessiin hyväksymällä suunnitelman. (Toikko & Rantanen 2009 56, 58.) Johdon sitoutuminen kehittämisosessiin jo organisointivaiheessa on Arolan ja Suhonen (2014) mukaan tärkeää, jotta aika- ja henkilöresurssit saadaan määriteltyä (Arola & Suhonen 2014, 18).

Ojasalon ym. (2014) mukaan muutostyön sosessiin kuuluu kolme vaihetta; suunnitteluvaihe, jossa selvitetään kehittämishaasteita, asetetaan kehittämishaasteita koskevat tavoitteet ja tehdään suunnitelma, miten tavoitteisiin päästään, toisena muutosprosessin vaiheena on suunnitelman toteutusvaihe ja kolmantena vaiheena on arviointivaihe, jossa arvioidaan muutostyön onnistumista. (Ojasalo ym. 2014, 22-23.)

6.5 Kehittämisprosessin toteutus

6.5.1 Toteutusvaiheen lähtökohdat

Kehittämisprosessin toteutusvaihe muodostuu seuraavasti: ideointi, priorisointi, kokeilu ja mallintaminen. Ideointi vastaa kysymykseen siitä, miten asetettuun tavoitteeseen päästään. Priorisoinnin tarkoitus on kohdentaa ja rajata toteutustapaa, ja kokeileva toiminta testaa uutta toimintamallia. Mallinnusta tarvitaan käytännön toiminnan pelkistämiseksi. (Toikko & Rantanen 2009, 56, 59–60.) Toteutusvaihe voi kestää pitkään ja siihen on mahdollista soveltaa erilaisia osallistavia kehittämistyön menetelmiä (Arola & Suhonen 2014, 18).

Esimiehille ei järjestetty kehittämistyöstä erillistä tiedotustilaisuutta. Toimeksiantajan kanssa käytiin suunnitelma yhdessä läpi, jotta tulevasta työstä saatiin kokonaiskuva. Opinnäytetyötä esiteltiin Digisote-hankkeen esimiesvalmennuksessa syksyllä 2018 ja pajapäivämainoksella alkukartoituskyselyn yhteydessä.

6.5.2 Alkukartoituksen toteutus ja tulosten analysointi

Kysely päädyttiin rajaamaan tiettyjen alueiden esimiehille, sillä tutkimusluvan myöntäjä määrittä kohderyhmän. Alkukartoituskysely lähetettiin sairaalapalveluiden (Pohjois-Karjalan keskussairaala), vastaanottopalveluiden (avoterveyshuollon vastaanotot) ja ikäihmisten palveluiden terveysasemien vuodeosastoille. Luotettavan tiedon kerääminen on tutkimuksen päämäärä. Kohderyhmä määrittyy sen perusteella, että se kuuluu tutkittavaan kontekstiin. On tärkeää osata valita oikea kohderyhmä, jotta saadaan luotettavaa tietoa juuri halutusta kohderyhmästä. (Kananen 2014b, 22.)

Kysely suoritettiin sähköpostikyselynä Webropol -ohjelmalla (Liite 3). Kysely lähetettiin 122 Siun soten esimiehelle, joista kyselyyn vastasi 40 henkilöä. Webropol-ohjelma oli opinnäytetyöntekijöille tuttu ja siitä oli aikaisempaa koke-

musta. Lisäksi koululla oli siihen käyttäjätunnukset, joita pystyttiin hyödyntämään ja oli ilmainen tekijöille. Webropol on sähköinen kyselyohjelmisto, joka mahdollistaa erilaiset kyselyt avoimina verkkokyselyinä tai kohdennettuina sähköposti- tai tekstiviestikyselyinä. Tässä tutkimuksessa päädyttiin tekemään sähköpostikysely, sillä esimiesten sähköpostiosoitteet olivat helposti saatavilla.

Kysymykset muotoiltiin siten, että niistä pystyy selvittämään esimiesten ajatuksia oppimisvaikeuksiin ja digitalisaatioon liittyviin tekijöihin. Kysymykset tehtiin yhdessä toimeksiantajan kanssa siten, että heidän toiveensa ja tarpeet huomioitiin kysymyksissä. Tämän kehittämistyön alkukartoituskysymykset muotoiltiin mahdollisimman yksinkertaiseen muotoon ja ne hyväksyttiin opinnäytetyön ohjaajalla. Koska nimenomaan haluttiin selvittää esimiesten käsitystä työntekijöiden digiosaamisesta ja haasteista muotoiltiin kysymyksiin digitalisaatio -käsite mukaan. Alkukartoituksen tarkoituksena oli selvittää nimenomaan sitä, millaisia digitalisaatioon liittyviä haasteita he ovat huomanneet työntekijöissään. (Utin ym. 2016) mukaan esimiesten olisi tärkeää tietää työntekijöiden digiosaamistarpeita. Tämän opinnäytetyön alkukartoituksen tuloksista oli tarkoitus löytää vastauksia siihen.

Kyselyn tarkoituksena oli saada tietoa siitä, millaisia oppimisvaikeuksia esimiehet tunnistavat sekä millaisia digitalisaatioon liittyviä asioita he tunnistavat työyksiköissään. Tämän lisäksi kyselyssä annettiin mahdollisuus tuoda esiin niitä haasteita ja ongelmia, joita esimiehet pitävät haasteina omassa työssään suhteessa alaistensa oppimisvaikeuksille ja digitalisaation tuomille haasteille. Esimiehille annettiin mahdollisuus tuoda esiin seikkoja, miten he ovat auttaneet alaisiaan digitalisaatioon liittyvissä haasteissa.

Alkukartoituksella selvitettiin seuraavia asioita:

1. Mitä oppimisvaikeuksia esimiehet tunnistavat
2. Millaisia digitalisaatioon liittyviä asioita esimiehet tunnistavat työyksikössään
3. Tiedostavatko esimiehet työntekijöiden haasteet digitaalisten laitteiden tai ohjelmien käyttöönotossa

4. Miten esimiehet ovat mahdollistaneet henkilöstön digiosaamisen käytön
5. Esimiesten saama tuki omalta esimieheltä työntekijän digitalisaatioon liittyvien oppimisvaikeuksien puheeksi ottamisesta
6. Kokevatko esimiehet tarvitsevansa apua digitalisaatioon liittyvien oppimisvaikeuksien tunnistamiseen työyksiköissään
7. Jos, niin millaista tukea esimiehet tarvitsevat tukeakseen alaisiaan digitalisaation oppimishaasteisiin liittyvissä työnteossa

Kyselylomake muodostui sekä strukturoiduista kysymyksistä että avoimista kysymyksistä, sillä tällä valinnalla tavoiteltiin esimiesten ajatuksia ja mielipiteitä. Strukturoituihin kysymyksiin on vaihtoehdot annettu valmiiksi, jolloin niiden käsittely on helppoa. (Kananen 2011, 31.)

Kyselytutkimuksessa mittausvälineenä käytetään kyselylomaketta. Vastaajan täyttäessä lomakkeen, on siihen mahdotonta tehdä enää muutoksia. Näin ollen tulee kyselylomake olla todella hyvin ja huolella suunniteltu. Hyvä kyselylomake on kokonaisuus, jossa kysytään sisällöllisesti oikeita kysymyksiä tilastollisesti mielekkäällä tavalla. (Vehkalahti, 2014, 20.) Kysely soveltuu erilaisten teemojen tutkimiseen, mikäli aiheesta on aikaisempaa tietoa riittävästi (Ojasalo ym. 2014, 122).

Kyselylomaketta suunniteltaessa kiinnitettiin huomiota kutsun personointiin. Tämä toteutettiin siten, että kyselykaavakkeeseen laitettiin kyselyssä toimeksi-antajana toimineen DigiSote -hankkeen ja yhteistyökumppanina olleen Joensuu Seudun Erilaiset oppijat ry:n logot. Myös tutkimuksen kesto, vastaamisen takaraja sekä yksityisyyden suoja huomioitiin kyselyssä.

Lotin (2001) mukaan on tärkeää, että kysymys on vastaajien ymmärrettävissä samalla tavoin. Kysymysten tulee olla lyhyitä, selkeitä ja yksinkertaisia. Myös kysymysten myönteisyys on suositeltavaa. (Lotti 2001, 145.) On tärkeää, että kyselyssä annetaan vastaajalle mahdollisuus jättää vastaamatta kysymykseen. Tämä on tärkeää siksi, että vastaajalla ei ole kenties tietoa kysymyksen aiheesta tai jostain syystä eivät halua vastata kysymykseen. Mikäli vastaaja vastaa

kysymykseen vailla tietoa, se voi heikentää tulosten luotettavuutta. (Kananen 2014b, 145-146.)

Alkukartoituskyselyä ei esitestattu varsinaisella kohderyhmällä, koska koettiin toimeksiantajan ja opinnäytetyön ohjaajan palautteen riittävän. Lisäksi kysymykset koettiin sen verran yksinkertaisiksi, että esitestauksella ei koettu saavan lisäarvoa. Alkukartoituskyselyn kysymykset valikoitiin tarkasti ja niissä keskityttiin kysymään olennaiset kysymykset. Keskeistä on kysyä tutkimuksen kannalta olennaiset kysymykset, jotta saadaan vastaukset siihen mitä tavoitellaan. On tärkeää, että kyselylomake ei ole liian pitkä, jotta siihen jaksetaan vastata. Myös kysymysten yksinkertaisuus ja selkeys ovat tärkeitä, jotta vastaajat osaavat vastata kysymyksiin. (Ojasalo ym. 2014, 131.)

Saatekirje toimii kyselytutkimuksen julkisivuna. Sen tehtävän on kertoa vastaajalle tutkimuksen perustiedot, mistä tutkimuksessa on kysymys, kuka tutkimusta tekee, miten tutkimukseen on valittu vastaajat ja mihin saatuja tutkimustuloksia tullaan käyttämään. (Vehkalahti 2014, 47.) Saatekirje (Liite 2) sijoitettiin kyselyn etusivulle.

Kysely (Liite 3) suoritettiin kolmen viikon aikana siten, että ensimmäisellä kieroksella annettiin vastausaikaa kymmenen päivää, kysely toistettiin tämän jälkeen ja vielä muutama päivä ennen kyselyn sulkeutumista kysely laitettiin niille vastaanottajille, jotka eivät olleet kyselyyn vielä vastanneet. Kyselyn saatteena oli pajapäiväkutsu, (Liite 4) jossa vastaajia informoitiin tutkimuksesta ja esitettiin kutsu suunniteltuun työpajaan.

Tässä työssä alkukartoituslomake toimi tiedonkeruumenetelmänä. Tämän opinnäytetyön alkukartoituskysely toteutettiin yhdistämällä sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta soveltaen, sillä kumpikaan tutkimusote ei toteutunut täysin siinä merkityksessä kuin mihin ne on tarkoitettu.

Alkukartoituskyselyn kysymykset olivat osin kvantitatiivisia eli sellaisia, joita voidaan mitata, esimerkiksi taustakysymykset. Osa kyselyn kysymyksistä oli kui-

tenkin kvalitatiivisia eli laadullisia. Kvalitatiivisia kysymyksiä olivat avoimet kysymykset, joilla pyrittiin löytämään vastauksia ilmiöön; tässä tapauksessa syihin ja esimiesten kokemuksiin oppimisvaikeuksista ja digitalisaatiosta. Alkukartoituksessa esitetyt avoimet kysymykset olivat sellaisia, että ne voidaan muuttaa tarvittaessa myös kvantitatiiviseen muotoon luokittelun keinoin. Tällöin puhutaan kvantifiointista. (Kananen 2010, 133.) Tämän kehittämistyön alkukartoituskyselyssä ei ollut olennaista muuttaa avoimia kysymyksiä määrälliseen muotoon, sillä tavoitteena oli kerätä esimiesten mielipiteitä ja kokemuksia yleisellä tasolla.

Webropol- ohjelma raportoi saadut vastaukset suoraan, mikä helpottaa kyselyn suorittajia, kun ei tarvitse taulukoita tehdä itse. Webropolin automaattisesti antama raportti riittää tässä tapauksessa, sillä sen tarkoituksena oli antaa taustatietoa siitä, mitä asioita lähdetään työstämään.

Taustakysymykset analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin ja tulokset esitetään kappalemäärinä sekä prosenttiosuuksina. Varsinaiset tutkimuskysymykset olivat kvalitatiivisia kysymyksiä, joihin annettiin kyllä-vastauksen kohdalla mahdollisuus kertoa tarkemmin kysytystä teemasta. Nämä jatkovastaukset on analysoitu soveltaen teemoittelun menetelmää. Teemoittelu tarkoittaa käytännössä luokittelua ja kvantifiointia, mutta yleisellä tasolla ja Kanasen (2008) mielestä teemoittelu ei yleensä etene alkua pidemmälle, sillä analyysivaihe jää usein pois keskittyen suoriin vastaajien sitaatteihin. (Kananen 2008, 91.) Teemoittelussa kerätty aineisto ryhmitellään eri teemojen mukaisesti. Tärkeää on se, mitä teemasta on tullut ilmi. Teemoittelu on yksi sisällönanalyysin vaiheista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

6.5.3 Työpajatyöskentely

Esimiehille suunnatun huoneentaulun kehittämiseksi järjestettiin alkukartoituskyselyn jälkeen osallistuneille lähiesimiehille osallistava työpaja, jossa esiin nousseita teemoja käsiteltiin laajemmin. Alkuperäinen suunnitelma oli järjestää

kaksi työpajaa. DigiSote-hankkeen kanssa käydyn neuvottelun jälkeen päädyttiin järjestämään yksi työpaja aikataulullisista syistä.

Työpajaan oli kutsuttu sekä alkukartoituskyselyyn että DigiSote-hankkeen esimiesvalmennukseen osallistuneet esimiehet. Alun perin oli tarkoitus, että työpajassa lähiesimiehet ja Joensuun Seudun Erilaiset Oppijat ry:n olisivat käyneet yhdessä läpi esiin nousseita oppimisen ongelmia ja etsineet keinoja, joilla ongelmia voitaisiin ratkaista. Ratkaisuja esiin nousseisiin ongelmiin oli tarkoitus pohtia pienryhmissä Learning café -menetelmällä, joka on yksi osallistavista menetelmistä. Osallistujien vähyyden vuoksi päädyttiin työpaja toteuttamaan mukaillen aivoriihimenetelmää avoimella keskustelulla, johon myös opinnäyte-työntekijät aktiivisesti osallistuivat. Työpajan kesto oli kaksi ja puoli tuntia.

Työpajan tehtävänä oli

1. Avata digitalisaatio -käsitettä yleisellä tasolla; mitä digitalisaatio vaatii työntekijältä ja mitä digitalisaatio-osaaminen on yleisesti terveysalalla.
2. Esitellä alkukartoituskyselystä esiin nousseita esimiesten havaitsemia työntekijöiden oppimisen ja digitalisaation tuomia oppimisen haasteita. Miten ne ilmenevät, miten esimiehet ovat tukeneet työntekijää ja millaista tukea esimiehet kokevat tarvitsevänsä työntekijöiden tukemiseen.
3. JOSEn tehtävänä oli kertoa yleisimmistä oppimisvaikeuksista ja esitellä oppimista helpottavia keinoja.
4. Kehittää yhdessä työntekijän tukemista helpottavia keinoja alkukartoituskyselystä esiin nousseisiin oppimisen haasteisiin.

Työpajapäivä järjestettiin 6.11.2018. Sitä ennen oli 23.10 DigiSote-hankkeen järjestämä esimiesvalmennus, jonka yhteydessä työpajaa markkinoitiin esitteillä (Liite 4), jotka oli tehty ja toimitettu koulutuspaikalle etukäteen. Lisäksi työpajaa markkinoitiin jokaisen lähetetyn alkukartoituskyselyn ohessa eli yhteensä 3 kertaa.

Työpajaan ilmoittautui kolme hoitotyön esimiestä, joista yksi saapui paikalle. Kaksi ilmoittautujaa ilmoitti peruvansa osallistumisen työesteiden vuoksi edelli-

Pajapäivä jatkui seuraavaksi aivoriihellä. Aivoriihi on luovan ongelmanratkaisun menetelmä, joka vaatii 6-12 hengen ryhmän toimiakseen suunnitellusti. Tämän menetelmän tavoite on löytää uusia tapoja lähestyä ongelmaa tai etsiä ratkaisua siihen. (Ojasalo ym. 2014, 160.)

Keskustelussa käytiin läpi alkukartoituksesta nousseita teemoja; matemaattisia, kirjoittamiseen sekä lukemiseen liittyviä vaikeuksia. Myös verkkokurssien lukeminen päätteeltä sekä hahmottamisvaikeudet olivat keskustelussa läsnä. Näistä teemoista päädyttiin valitsemaan työpajaan kolme eniten esille noussutta oppimisen haastetta. Nämä haasteet olivat keskittyminen, lukivaikeus ja matemaattiset haasteet.

Seuraavaksi työpajassa pohdittiin edellä mainittuihin oppimisen haasteisiin ratkaisuja. Työpajassa selvitettiin erilaisia keskittymiseen, lukemisvaikeuksiin, matemaattisiin vaikuttavia tekijöitä käytännöstä tulleiden esimerkkien kautta. Myös kartoituksesta esiin noussut puheeksi ottaminen sai aikaan pitkän keskustelun työpajassa, koska puheeksi ottaminen koettiin vaikeana tai haasteellisena asiana.

7 Opinnäytetyön tulokset

7.1 Alkukartoituksen tulokset

Tämän alkukartoituksen tarkoituksena ei ollut saada tarkkaa numeraalista määrää vastauksista vaan kerätä tietoa yleisellä tasolla siitä, mikä näkemys esimiehillä on oppimisvaikeuksista ja digitalisaatiosta omassa yksikössään. Tavoitteena oli saada esimiesten ajatuksia sekä kerätä materiaalia työpajaa varten.

Kyselyn ensimmäinen kyselykierros tuotti yhteensä 22 vastausta, toinen kierros nosti vastaajien määrän 35 ja kolmas muistutus tuotti 5 vastausta vielä lisää, joten yhteensä vastaajia oli 40 henkilöä. Vastausprosentiksi kyselystä tuli noin 33,

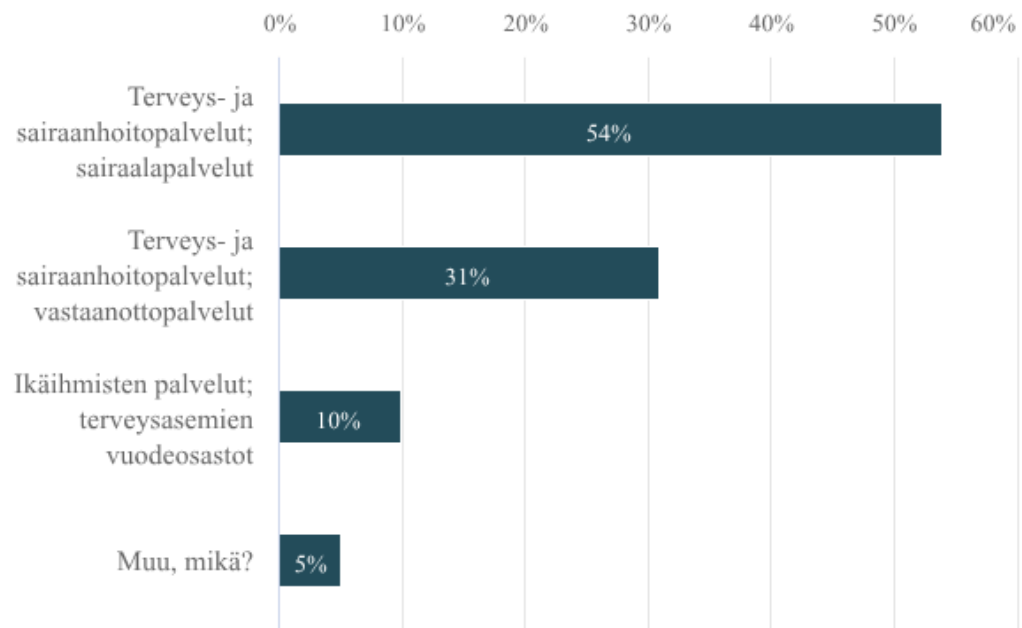
mitä voidaan pitää suhteellisen hyvänä lukuna. Yleisesti verkkotutkimusten vastaukset jäivät 10 prosenttiin, mikä on liian alhainen määrä tilastotieteellisesti. 30 prosentin vastausmäärillä tehdään myös tieteellisiä tutkimuksia, joita ei pidetä kuitenkaan tilastollisesti riittävän luotettavana. (Kananen 2014b, 24.)

Kyselyn aluksi kartoitettiin yleisiä taustatekijöitä, jotta saatiin kokonaiskäsitys otannasta. Kahta vastaajaa lukuun ottamatta vastaajat olivat naisia. Tämä oli odotettu tulos, sillä kyselyn kohderyhmästä suurin osa oli naisia ja vähemmistö miehiä.

Kyselyyn vastanneista yli puolet toimi esimiehenä yksikössä, jossa työskenteli 11-30 työntekijää. Yli 71 työntekijän yksikköä johtavia esimiehiä oli kaksi vastaajaa. Vastaajat ovat työskennelleet esimiestehtävissä alle kahdesta vuodesta yli kymmeneen vuoteen. Vastauksissa oli hajontaa, eikä kyselystä noussut esiin selkeästi tiettyä ajan jaksoa. Yli kymmenen vuoden esimieskokemuksen omaavia vastaajia oli kuitenkin hieman yli kolmannes vastaajista. Alle kymmenen vuotta esimiestehtävissä toimineita oli 67,5 prosenttia.

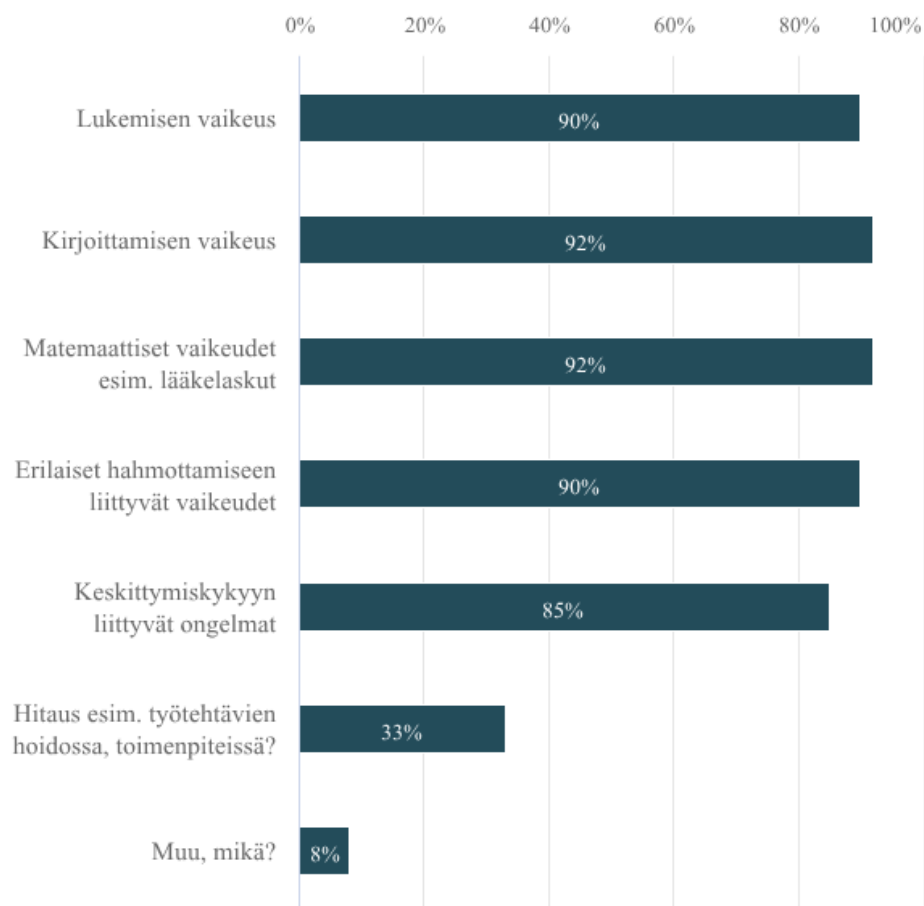
Kyselyyn vastanneista 40 prosenttia (n 16) oli 56-65 -vuotiaita. Alle 35-vuotiaita esimiehiä oli 7,5 prosenttia (n 3) ja loput vastaajista kuuluivat ikäryhmään 36-55 (n 21). Tämä kertoo siitä, että terveydenhuollon esimiehistä selkeä enemmistö on sitä ikäpolvea, joille digitaaliset laitteet ja ohjelmistot saattavat aiheuttaa ongelmia ja tämä nousikin esiin kyselystä.

Kuviosta 1. käy ilmi, että kysely lähetettiin Siun soten sairaalapalveluiden, vastaanottopalveluiden, terveysasemien vuodeosastojen esimiehille. Yksiköt oli määriteltä etukäteen tutkimusluvassa, jota noudatettiin. Kaksi vastaajaa oli mielenterveys- ja päihdepalveluiden sekä ennaltaehkäisevän lapsiperhepalveluiden esimiehiä. Yli puolet vastaajista (n 21) vastaajista työskentelee sairaalapalveluissa, Pohjois-Karjalan keskussairaalassa.



Kuvio 1. Kyselyn vastaanottaneet yksiköt.

Kuviossa 2 näkyy yleisimpiä oppimisvaikeuksia, joita esimiehet olivat hyvin tunnistaneet. Muita vastauksia oli tunnistettu myös kuten esimerkiksi kuuloon perustuvan oppimisen vaikeus (luento). Tätä ei avattu vastauksessa enempää, joten jää epäselväksi tarkoitetaanko vastauksella nimenomaan kuulemiseen liittyvää vaikeutta vai esimerkiksi keskittymiskykyyn liittyviä asioita. Esiin nousivat myös motoriikka ja iän tuomat haasteet varsinkin tietotekniikkaan liittyvissä asioissa.



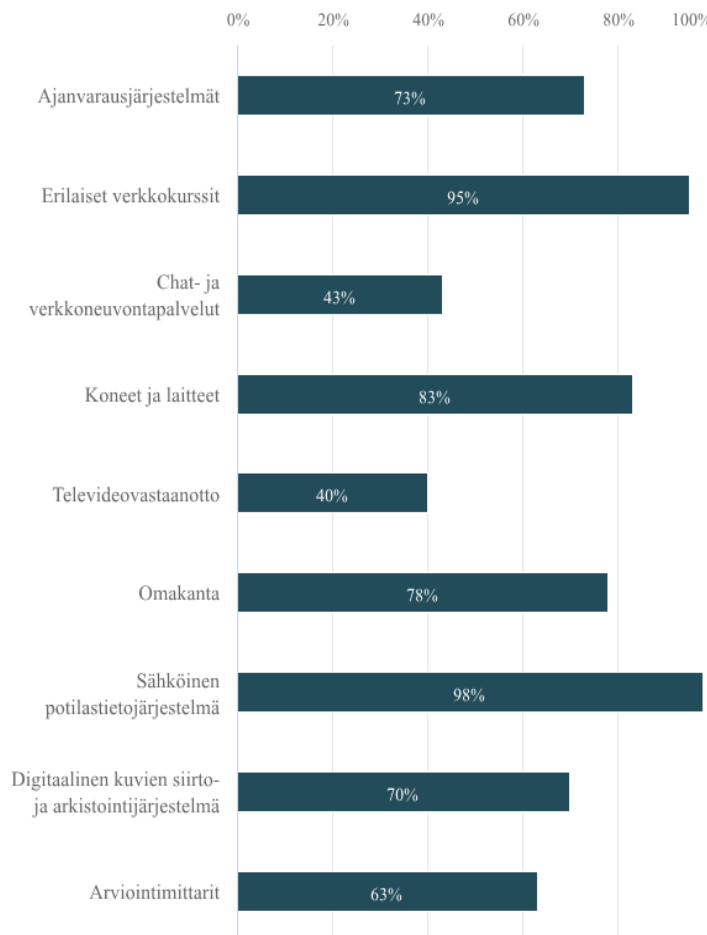
Kuvio 2. Esiemiesten tunnistamat oppimisvaikeudet.

Esimiehistä yli puolet eli 60 prosenttia (n 24) oli huomannut oppimisvaikeuksia alaistensa keskuudessa. Alla olevassa taulukossa on havaitut vaikeudet luokiteltu teemoittelun keinoin vastausten perusteella neljään kategoriaan: matemaattisiin vaikeuksiin, lukivaikeuksiin sekä keskittymis- ja tarkkaavaisuushäiriöihin sekä tietoteknisiin haasteisiin.



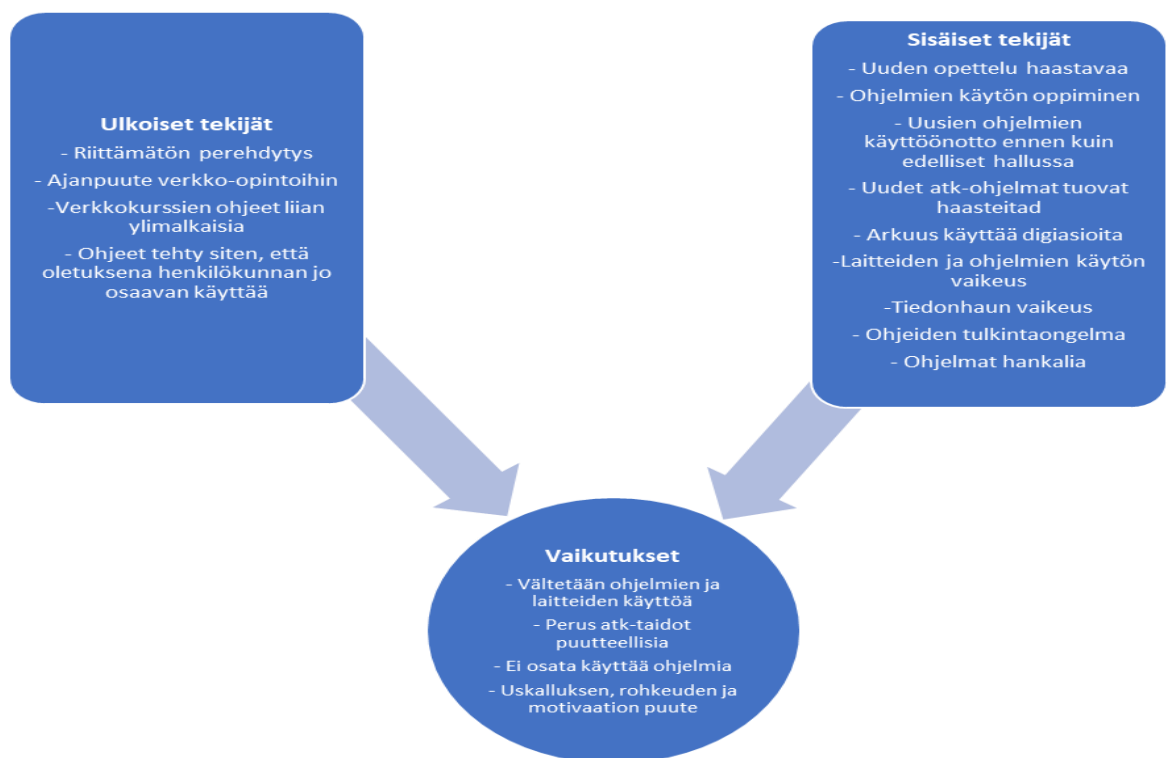
Kuvio 3. Esimiesten havannoimat digioppimiseen vaikuttavat oppimisvaikeudet.

Alkukartoituksessa koettiin tärkeänä selvittää myös sitä, tunnistavatko esimiehet erilaisia digitalisaatioon liittyviä asioita omassa työyksikössään. Samalla saatiin selville, millaisia digitalisaatioon liittyviä tekijöitä yksiköistä löytyy. Kuviossa 4 näkyy, millaisia asioita esimiehet tunnistivat yksiköissään.



Kuvio 4. Tunnistetut digitaaliset asiat yksiköissä.

Esimiehistä selkeä enemmistö eli 80 prosenttia (n 32) oli huomannut työntekijöillä olevan digitaalisten laitteiden tai ohjelmien käyttöönotossa haasteita. Kuviossa 5 on esitetty esimiesten näkemyksiä tekijöistä, jotka vaikuttavat henkilöstön oppimiseen. Vastauksista löytyi sekä ulkoisia että sisäisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat käyttöönoton haasteisiin. Vastauksista pystyi löytämään myös niitä vaikutuksia, jotka johtuvat näistä haasteista.



Kuvio 5. Esimiesten näkemyksiä tekijöistä, jotka vaikuttavat henkilöstön oppimiseen.

Kuviossa 6 on esitetty esimiesten käsityksiä siitä, miten he ovat mahdollistaneet henkilöstönsä digiosaamisen esimiehen, työyhteisön sekä organisaation näkökulmasta.



Kuvio 6. Organisaation eri tasojen tuki digiosaamisen tukemiseen.

Niukka enemmistö vastaajista eli noin 56 prosenttia (n 22) kertoi, ettei heidän yksikössään ole otettu digitalisaatioon liittyviä oppimisvaikeuksia puheeksi. Noin

44 prosenttia (n17) esimiestä vastasi, että digitalisaatioon liittyvät oppimisvaikeudet on otettu puheeksi työyksikössä. Kyllä-vastaukseen vastanneet kertoivat ottaneensa teeman puheeksi koulutuksissa, työnohjauksessa, perehdytyksessä sekä kehityskeskusteluissa. Esimiehet kokivat myös, että kun asia on otettu puheeksi, niin naureskellaan ettei osata ja liioitellaan osaamattomuutta.

Esimiehet eivät ole saaneet tukea omalta esimieheltään työntekijöiden digitalisaatioon liittyvien oppimisvaikeuksien puheeksi ottamiseen. Yksi vastaaja myönsi saaneensa ohjausta omalta esimieheltään siihen. Tämä herätti kysymyksen siitä, eivätkö esimiehet ole saaneet apua vai eivätkö he ole pyytäneetkään sitä. Vastaus jäi hiukan avoimeksi tältä osin.

Vastaajista 51 prosenttia (n 20) koki tarvitsevansa apua digitalisaation ja oppimisvaikeuksien tunnistamiseen. Esimiehet kokivat tarvitsevansa tunnistamiskoulutusta sekä teoretietoa oppimisvaikeuksista digitalisaatioon liittyen. Kyselystä tuli ilmi se, että toivotaan keinoja, miten pärjätä työntekijän kanssa, jolla on oppimisvaikeuksia. Myös asennemuokkauuskoulutusta pidettiin tärkeänä. Vanhempien työntekijöiden on hankala pysyä nopeassa kehityksessä mukana ja oppia koko ajan uutta.

Esimiehet (n 18) kokivat tarvitsevansa koulutusta oppimisvaikeuksien tunnistamisesta. Yksi esimies toi esille sen, että tarvitaan perehdytystä, kuinka asiaa tulee lähestyä ja miten ottaa asia puheeksi. Lisäksi koettiin tärkeänä se, minne työntekijää voi ohjata hakemaan apua. Esimiehet kokivat tarvitsevansa myös työkaluja auttaa ja opastaa ongelmassa.

Kartoituksesta kävi ilmi, että esimiehet toivoivat enemmän tietoa oppimisvaikeuksista. Työpajaan osallistunut esimies toi esille ajatuksen siitä, oliko lähtökohtana tälle toiveelle se, että esimiehet ovat huomanneet työssään tarvitsevansa tietoa oppimisvaikeuksista vai, oliko lähtökohtana se, että kysely nosti

teeman esiin. Tätä kysymystä olisi voinut avata enemmän alkukartoituksessa ja selventää kysymyksen kohdalla merkitystä.

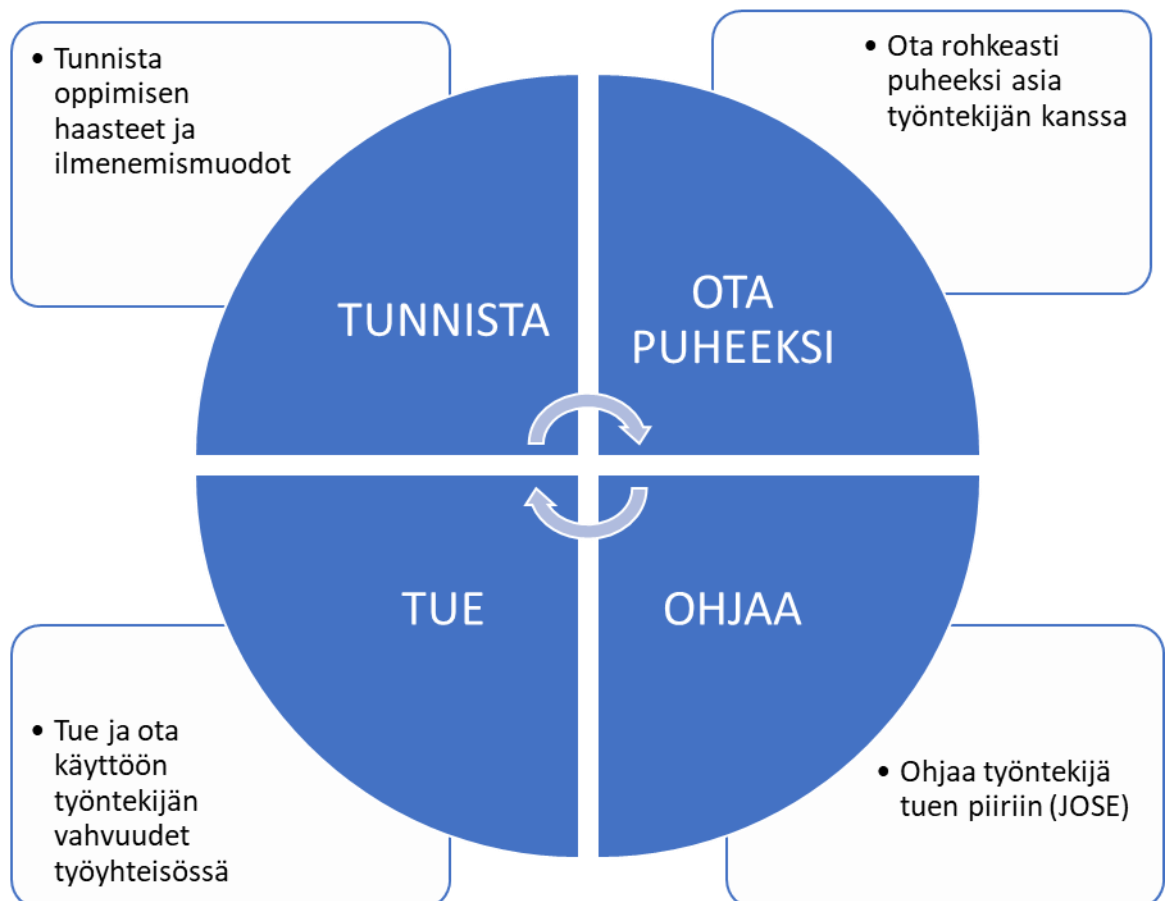
7.2 Työntekijöiden haasteet ja tukeminen digitaalisten laitteiden ja ohjelmien käytössä

7.2.1 Esimiesten näkemyksiä työntekijöiden oppimisvaikeuksista digitaalisten laitteiden ja ohjelmien käytössä

Alkukartoituskyselyn tulokset tukivat käsitystä siitä, mikä myös Joensuun seudun erilaisilla oppijoilla on aikuisten oppimisvaikeuksista. Aikuisten oppimisvaikeudet ovat hyvinkin yleisiä, mutta vaiettuja asioita. Tämä kävi ilmi myös esityksen aikaisessa avoimessa keskustelussa. Oppimisvaikeuksia osataan tunnistaa, mutta asian puheeksi ottaminen ja työntekijän tukeminen koettiin haasteellisenä ja vaikeanakin asiana. On vaikeaa ottaa puheeksi työntekijän kanssa arka ja hyvin henkilökohtainen asia loukkaamatta työntekijää. Yhteisessä avoimessa keskustelussa tuli myös esille toive, että esimiesten tulisi saada lisää koulutusta oppimisvaikeuksien tunnistamisesta ja niihin reagoimisesta ja myös esimiesten asenteiden muutosta tarvittaisiin.

Alkukartoituskyselyssä tuli esille, että esimiehet kokivat epätietoisuutta, miten ottaa asia oppimisvaikeuksista esille työntekijän kanssa ja miten tukea ja auttaa työntekijää. Puheeksi ottamisen ja tukemisen tavoitteena on työn sujuvoittaminen. Tällöin ei välttämättä tarvitse tunnistaa oppimisvaikeuksia vaan löytää keinoja, joiden avulla työtä voidaan tehdä sujuvasti. Tämä auttaa kaikkia työntekijöitä löytämään keinoja tehdä työtä entistä sujuvammin sekä mahdollistaa yksilöllisemmän työskentelytavan ja saadaan jokaisen työntekijän yksilölliset vahvuudet koko työyhteisön käyttöön. Toisin sanoen tämä tarkoittaa työtehtävien räätälöintiä työntekijän vahvuudet huomioiden. Kuviossa 7 on kuvattu työpajasta nousseita ideoita, miten tukea työntekijää muun muassa digioppimisen haasteissa.

Työpajassa nähtiin tärkeänä asiana stigman purkaminen eli ns. häpeäleiman purkaminen asian ympäriltä. Esimiesten asenteita tulisi myös pyrkiä muuttamaan. Todettiin myös, että olisi tärkeää, että esimiehet ja työntekijät ymmärtäisivät, etteivät oppimisen haasteet häviä koulumaailman loputtua. Aikuinen oppii vaan niitä kompensoimaan. JOSElla olikin toiveena esimiehille, että he osaisivat ohjata työntekijää oikean tuen piiriin.



Kuvio 7. Työpajasta nousseet ideat, miten tukea työntekijää digioppimisen haasteissa.

7.2.2 Työntekijän auttamiskeinot oppimisen haasteissa

Keskittymisen haasteisiin oli JOSElla tarjolla seuraavanlaisia keskittymistä helpottavia keinoja. Sähköllä toimiva työpöytä tai työtaso mahdollistaisi työtehtävien tekemisen sekä istuen että seisten. Jumppapallolla istuen esimerkiksi lukeminen saattaa auttaa keskittymiseen, koska on tutkittu, että liikkeellä voi olla vaikutusta ihmisen keskittymiseen.

Lääkkeidenjakotila tulisi olla rauhallinen ja kaikki turha, ylimääräinen häiriö tulisi poistaa. Esimerkiksi käyttämällä vastamelukuulokkeiden käytöllä voidaan vaikuttaa tekijöihin, joitten poistaminen ei jostain syystä ole mahdollista ja jotka häiritsevät keskittymistä. Vastamelukuulokkeiden avulla voidaan vaimentaa ja rajoittaa ylimääräisiä kuuloaistimuksia.

Lukemisvaikeuksien avuksi JOSEn työntekijät esittelivät saatavana olevia värikalvoja, jotka laitettiin tekstin päälle niin, että tekstin lukeminen helpottui kontrastin parantuessa tekstin ollessa rivi kerrallaan luettavissa tietyn värisellä alueella. Näin lukija pysyy myös lukiessaan tekstiä oikealla rivillä. Kuviossa 8. on koottu alkukartoituksessa esille tulleisiin digioppimisen ja digiosaamisen haasteisiin työntekijän auttamis- ja tukemiskeinoja.

Keskustelussa oli myös esille, että sama informaatiopaketti ja esimerkiksi ohjeet tulisi olla saatavilla eri muodoissa. Näitä vaihtoehtoja olivat erilaiset video-ohjeet, yksinkertaiset perusohjeet kuvien kera ja ihan ns. rautalankaohje. Keskustelussa ehdotettiin myös, että työyhteisössä koulutettaisiin muutamia esim. hoitajia laitteiden käyttöön ja he puolestaan olisivat tarvittaessa opastamassa ja ohjeistamassa muita työntekijöitä. Tämä tarkoittaisi kuitenkin myös sitä, että jokaisessa työvuorossa tulisi olla ainakin yksi osaaja, joka osaisi käyttää työyksikön digitalisia laitteita ja ohjelmia.

Matemaattisiin haasteisiin saatiin yhdessä keskustellessa mm. seuraavanlaisia keinoja ja ideoita. Jokaiselle työntekijälle tulisi antaa yksilöllinen aika suorittaa esim. verkkotenttejä. Keskustelussa todettiin myös, että nykyiset verkko-

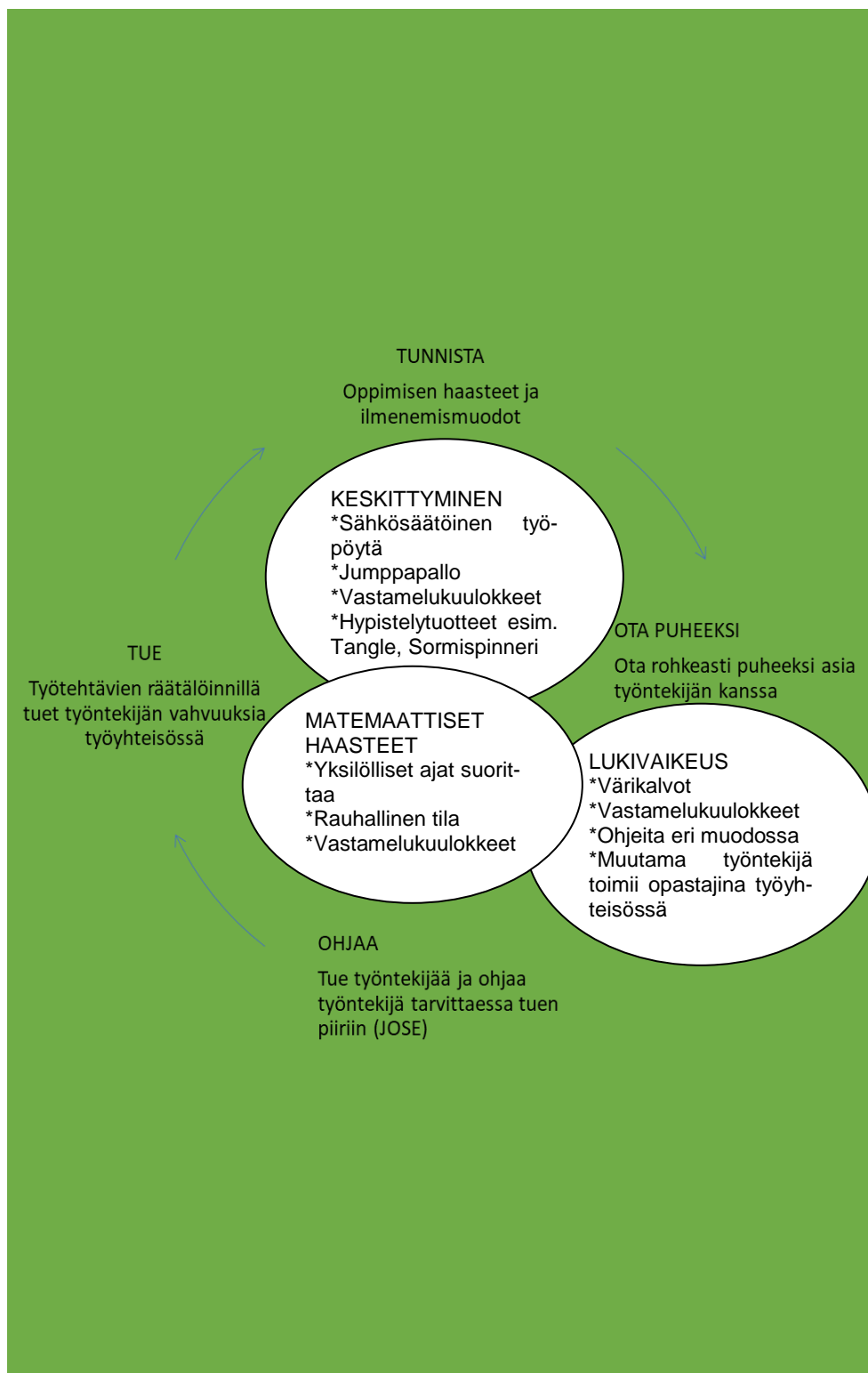
opintosivut koettiin toisinaan visuaalisesti liian monimutkaisiksi. Pohdinnan aiheeksi jäi, olisiko mahdollista ottaa verkko-opintosivujen työstämiseen mukaan työntekijän, jolla on ollut oppimishaasteita verkko-opintoja suorittaessa. Tämä toisi näkökulmaa ja kehittämisideoita myös oppimisvaikeuksien näkökulmasta.



Kuvio 8. Keinoja auttaa tai tukea työntekijää alkukartoituksessa esille tulleissa digioppimisen ja digiosaamisen haasteissa.

7.2.3 Työtä sujuvoittava huoneentaulu

Opinnäytetyön otsikossa käytettyä työkalupakki -sanaa pohdittiin työpajassa ja tuli esille, että oppimisvaikeudet ovat niin laaja käsite, että työkalut kaikkiin oppimisvaikeuksiin olisi haasteellista toteuttaa. On haasteellista saada suuresta tietomäärästä koottua selkeää, helppolukuista ja tiivistä "pakettia". Työpajassa nousikin esiin, olisiko toimivampaa työstää esimiehille työkalupakin tilalla huoneentaulu työn sujuvoittamisesta. Syntynyttä huoneentaulua on tarkoitus tarjota esimiehille ja etsiä tilaisuuksia, joihin mennä esittelemään sitä.



Kuvio 8. Huoneentaulu

7.3 Kehittämisprosessin arviointi

Arviointi on keskeinen osa kehittämistyötä. Arvioinnin tarkoitus on ohjata kehittämisprosessia oikeaan suuntaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö suunta voisi kehittämisprosessin aikana muuttua. Tavoitteena on, että arviointi ohjaa prosessia kohti tavoitteita. Prosessiarviointi tärkeää, sillä aina eivät alkuperäiset suunnitelmat toteudu suunnitellusti vaan toimintatavat muuttuvat prosessin edetessä. (Toikko & Rantanen 2009, 61.) Ojasalo ym. (2014) pitävät tärkeänä, että koko kehittämisprosessin ajan järjestelmällisyys, analyyttisyys, kriittisyys, aktiivinen vuorovaikutus, kirjoittaminen eri tahoille sekä eettisyys pidetään mielessä ja arvioinnin kohteena (Ojasalo ym. 2014, 24). Tässä kehittämisprosessissa on arviointia tehty opinnäytetyöntekijöiden, esimiesten sekä yhteistyökumppaneiden näkökulmasta. Huomioimalla eri näkökulmat on pyritty siihen, että kehittämisprosessia voitaisiin tarkastella ja arvioida mahdollisimman monipuolisesti.

Jo opinnäytetyön alkuvaiheessa työn sisältöä suunniteltaessa keskusteltiin opinnäytetyöntekijöiden ja ohjaajan kanssa siitä, miten kehittämistyötä lähdettäisiin viemään eteenpäin. Mukana keskustelussa oli myös DigiSote-hankkeen edustaja seuraamassa, että työssä huomioitaisiin myös hankkeen esittämät toiveet opinnäytetyötä kohtaan. Opinnäytetyön aihetta pidettiin Digi-Sote-hankkeessa erittäin tärkeänä aiheena, koska ensinnäkin digitalisaatioon liittyvä osaamisen kehittäminen tulee korostumaan myös esimiesten näkökulmasta. Oppimisen haasteet liittyvät myös aikuisten oppimiseen ja oppimisvaikeuksiin ei paljoakaan ole kiinnitetty huomiota digitalisaation lisääntyessä eikä aiheesta ole myöskään paljoakaan tutkimustietoa saatavilla.

Esimiesten ymmärrys oppimiseen liittyvissä haasteissa on hyvin tärkeää, jotta he voisivat tukea ja kehittää digiosaamisen kehittymistä työyhteisössä ja näin ehkäistä myös työntekijöiden digisyrjäytymistä. DigiSote-hankkeen toiveita opinnäytetyön suhteen oli, että tutkimuskohteena olisivat Siun soten keski-ikältään noin 50-vuotiaat työntekijät, koska Siun soten henkilöstön arvioitu keski-ikä on 47 vuotta (Siun sote 2016a, 7).

Työpajaan osallistuneille lähetettiin työpajan jälkeen palautekysely (Liite 5) Webropol -ohjelmalla. Kyselyssä kerättiin palautetta siitä, miten työpajan sisältö vastasi osallistuneiden odotuksiin ja saivatko osallistujat uutta tietoa oppimisvaikeuksista. Palautekyselyn avulla saatiin tietoa siitä, miten työpaja onnistui ja miten sitä voisi jatkossa kehittää. Lisäksi työpajaan osallistujilta pyydettiin työpajasta mieleen jääneitä kehitysideoita. Kysely lähetettiin kolmelle pajaan osallistuneelle ja siihen vastasi näistä kaksi henkilöä. Palautekyselyyn vastanneet kokivat työpajan sisällön hyvänä ja tärkeänä. Oppimisvaikeus oli käsitteenä tuttu kaikille vastaajille. Työpajassa esitetty luento digitalisaatiosta koettiin hyödylliseksi. DigiSote-hankkeesta ei päästy osallistumaan järjestettyyn pajapäivään.

Kysyttäessä mitä uutta tietoa osallistujat saivat työpajassa, vastaajat kokivat saaneensa teoreettisen tiedon lisäksi paljon uutta tietoa käytännön tavoista, miten oppimisvaikeudet näkyvät arjessa ja työssä. Keskustelut käytännön menettelmistä auttaa oppimisvaikeuksista potevia koettiin loistavana. Yksi vastaaja koki, että oppimisvaikeuksien näkyminen työelämässä on tuntematon aihe, mikä kertoo siitä, että teema ei ole yleisessä ja päivittäisessä keskustelussa.

Teoreettisen tiedon lisäksi paljon uutta tietoa käytännön tavoista, joilla oppimisvaikeudet näkyvät arjessa ja työssä. Loistavaa olivat myös keskustelut käytännön tavoista auttaa henkilöitä, joilla on haasteita työelämässä. Erilaisten oppimisvaikeuksien näkyminen työikäisessä väestössä on ollut itselleni aiemmin tuntematon aihe. Oli mielenkiintoista keskustella oppimisvaikeuksien erilaisista ilmenemismuodoista ja siitä, kuinka ne näkyvät työelämässä. Myös yleisesti asenteista oli mielekästä keskustella.

Pajapäivään osallistuneet olisivat kaivanneet enemmän osallistujia, jotta päivän sisältöihin olisi saatu vielä enemmän näkökulmia ja ajatuksia. Kyselyssä vastaajia pyydettiin ehdottamaan kehitysideoita ja eräs vastaaja koki, että haasteiden yleisyys jäi mieleen sekä niiden esiintyvyys työikäisessä väestössä. Myös tarjolla oleva kolmannen sektorin tuki oli vastaajalle uutta.

Opinnäytetyöprosessia on arvioitu säännöllisesti. Reflektointia on tehty työn tekijöiden toimesta aktiivisesti koko prosessin ajan. Säännölliset tapaamiset ja joko sähköpostitse tai muun sosiaalisen median kanavilla (WhatsApp, Messenger) tapahtunut kirjeenvaihto on ollut tärkeää ja pitänyt tekijöitä ajan tasalla, missä työ on menossa.

Työelämässä kehittämistyötä arvioidaan usein eri toimijoiden näkökulmasta prosessin eri vaiheissa. Tämän vuoksi kehittämistoiminta on arvioinnin kohteena koko prosessin ajan. (Vilkkä 2015, 189.) Tätä kehittämisprosessia ovat olleet arvioimassa opinnäytetyöntekijät, opinnäytetyön ohjaaja, tutkimuksen kohteena olleet esimiehet, toimeksiantaja sekä yhteistyökumppani Joensuun seudun erilaiset oppijat ry:n edustajat. Tässä tapauksessa kehittämistyön tekijöillä oli suurin rooli prosessin arvioinnissa, sillä he olivat mukana koko prosessin ajan ja näkivät kokonaisuuden suunnitteluvaiheesta työn valmistumiseen. Työntekijät ovat arvioineet kehittämisprosessia vaihe vaiheelta sekä itsenäisesti että reflektoiden työparin kanssa.

7.4 Kehittämisprosessin tulosten jalkauttaminen ja jatkokehittämisideat

Kehittämisprosessin viides teema on tulosten levittäminen ja jalkauttaminen. Keinoja voivat olla esimerkiksi tuotteistaminen tai koulutusten järjestäminen. Usein tulosten levittäminen jää kehittämisprosessin ulkopuolelle omaksi prosessiksi. Kehittämistyön tulosten jalkauttaminen edellyttää pidempiaikaisia sosiaalisia prosesseja loppukäyttäjien sitouttamiseksi. (Toikko & Rantanen 2009, 59, 62–63.) Kehittämistyön tulokset ovat kestäviä, mikäli niillä on vaikutusta ulkoiseen todellisuuteen ja vaikutus kyetään todentamaan luotettavin ja riippumattomin menetelmin. Kehittämistyössä kehittämiskohde pitää olla todellinen tai todennettavissa. Kehittämistehtävän tulokset pitää olla arvioitavissa suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. (Konkka 2011, 7)

Tämän opinnäytetyön tulosten (huoneentaulun) jalkauttaminen jää opinnäytetyön ulkopuolelle. Tarvittaessa ja pyydettyäessä olemme myös itse valmiita tekemään vierailuja työyksiköihin ja kertomaan huoneentaulusta lisää.

8 Pohdinta

8.1 Tulosten tarkastelu

Arviointi on kehittämisprosessin olennainen osa-alue ja koskee koko prosessia: perustelua, organisointia ja toteutusta. Tärkeää on, että kerättyä aineistoa tarkastellaan kriittisesti koko prosessin ajan, sillä prosessin aikana tehtävä arviointi voi muuttaa prosessin suuntaa. Arviointia voidaan pitää kehittämistyön ohjaavana elementtinä. (Toikko & Rantanen, 2009, 82-83.) Seppänen-Järvelän (2004) mukaan on tärkeää myös arvioida koko kehittämisprosessia. Tärkeää on myös se, että kehittämistyön yksi keskeinen asia on oppia ratkaisemaan ongelmia yhdessä. Keskeistä on se, mitä tapahtuu prosessin aikana, ihmisten välisenä toimintana ja sen kautta. (Seppänen-Järvelä 2004, 20.)

Opinnäytetyön aihe on tekijöiden mielestä erittäin ajankohtainen ja liittyy vahvasti työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin tukeminen nousee vahvasti esille myös Siun Soten strategiasta (Siun sote 2017b.) Haapasalon ja Salomäen tutkimusraportista (2000) todettiin, että oppimisvaikeudet koettiin suurena haitta-asteena vielä aikuisenakin ja ne koettiin yllättävänä. Kuntoutuskursseille osallistuneet toivat esille, että olivat kokeneet oppimisen ongelmia vielä enemmän aikuisena kuin lapsena ja ollessaan koululaisia. Yleisenä käsityksenähän on ollut, että oppimisen ongelmat yleensä lievittyisivät ja poistuisivat aikuisiällä. Tutkimuksen tulokset tukivat käsitystä siitä, että oppimisvaikeudet vaikuttavat läpi elämän aina lapsuudesta aikuisuuteen asti.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen antamat suositukset (2019) tukevat tämän kehittämisprosessin tuloksia siinä, että organisaatioiden ja esimiesten on yhä

tärkeämpää kiinnittää huomiota työntekijöiden valmiuksiin koskien digitalisaatiota. Ikä ja erilaiset oppimisen haasteet tuovat tähän vielä omat lisähaasteensa, joihin on tärkeää kiinnittää huomiota.

Suonsivun tutkimuksesta (2003) selvisi myös se, että esimiehillä on suuri rooli työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Digitalisaation lisääntyminen vaikutti etenkin ikääntyneempiin hoitotyöntekijöihin. Lisääntyvä digitalisaatio lisää epätasa-arvoisuutta suhteessa nuorempiin kollegoihin. Esimiesten on tämä tärkeä tiedostaa, sillä vaikka nuorilla on tietotekniset valmiudet paremmat, epätasa-arvoa tulisi pyrkiä ehkäisemään. Syy ei välttämättä ole iässä, vaan kyse voi olla myös oppimisvaikeuksissa, joita ikääntynyt työntekijä ei tiedosta tai tunnusta. Tutkimuksessa nousi esiin myös muita tekijöitä, jotka vaikuttivat työntekijän jaksamiseen ja työsuoritukseen. Tekijöitä olivat ikääntymisen lisäksi muun muassa työkuormitus, ongelmat ja muutokset. Edellä mainitut tekijät voivat johtua osin myös oppimisvaikeuksista.

Noin neljäsosalla suomalaisista on jonkin asteinen oppimisvaikeus eli jopa 20 prosentilla väestöstä kokee erilaisia oppimisvaikeuksia. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 4; Silvennoinen 2015, 47; Kokkinen ym. 2008, 54.) Myös alkukartoituskyselyyn osallistuneista esimiehistä yli puolet eli 60 prosenttia (n 24) oli huomannut oppimisvaikeuksia alaistensa keskuudessa. Tämä osaltaan tukee käsitystä oppimisvaikeuksien yleisyydestä.

Silvennoinen (2015) on todennut, että yleisimpinä pulmina on pidetty lukemista ja kirjoittamista, mutta myös kuuntelemisessa, luetun ymmärtämisessä, muistamisessa, keskittymisessä ja päättelyssä voi olla ongelmia. Myös alkukartoituskyselystä tuli esille, että eniten tunnistettiin keskittymisen vaikeutta, lukivaikeutta ja matemaattisia haasteita. Nämä valittiin työpajan teemoiksi.

Opinnäytetyöntekijöiden mielestä on tärkeää löytää niitä keinoja, joiden avulla esimies voi tukea omalla toiminnallaan työntekijöitä siten, että psykososiaaliset kuormitustekijät pysyvät kontrollissa. Mikäli niitä ilmenee ja esimies niitä tunnistaa työntekijässään, on tärkeää, että hänellä on keinoja, miten voi osaltaan vai-

kuttaa työntekijänsä psykososiaalisen kuormittumisen ehkäisyyn ja vähentämiseen. Tämä koskee erityisesti henkilöitä, joilla on taustalla jo valmiiksi erilaisia oppimisen haasteita tai keskittymisvaikeuksia. Työsuojeluhallinto (2019) toteaa, että työnantaja on osaltaan vastuussa työntekijän kuormittavuuden hallinnasta. Tämä tarkoittaa sitä, että on pyrittävä vähentämään työn kuormitustekijöitä.

Kuten yllä on mainittu, on organisaatio osaltaan vastuussa työntekijän tukemisesta oppimisen haasteissa. Tämän opinnäytetyön alkukartoituksesta kävi ilmi, että organisaation tuki voidaan jakaa esimiehen, työyhteisön ja organisaation tukeen. Huomioimalla tämän voisi organisaatio jakaa tukivastuuta eri tahoille ja näin mahdollistaa monipuolisen ja eriasteisen tuen sitä tarvitsevalle.

On tärkeää, että esimiehet kokevat tunnistamisen ja puheeksi ottamisen luontevana tapana tukea työntekijää, koska edelleen yhteiskunnassamme aihe koetaan arkaluontoisena ja toisinaan hävettävänäkin. Korkeamäki & Nukari (2018) ovatkin todenneet, että oppimisvaikeuksiin liittyy usein häpeän, turhautumisen ja erilaisuuden tunteita. Myös Korkeamäen ym. (2010) mukaan oppimisvaikeudet ovat haastavia ottaa esille työelämässä siihen liittyvän voimakkaan häpeätigman vuoksi. Tutkimuksen mukaan asian puheeksi ottaminen oli tärkeää. Työntekijän kokiessa, että esimies ja työyhteisö tukevat työtä ja siinä olevia haasteita, voi lisätä potilasturvallisuutta, työssä jaksamista sekä työyhteisön työhyvinvointia ja oman ammattitaidon kehittämistä ja ylläpitämistä. Opinnäytetyömme tarkoituksena on lisäksi herättää keskustelua siitä, miten esimies voisi tukea työntekijää mahdollisissa oppimista hankaloittavissa tilanteissa digitalisaation lisääntyessä terveydenhuoltoalalla. Tulosten perusteella voisi ehdottaa, että työntekijöiden oppimisvaikeudet huomioitaisiin paremmin esimerkiksi työhyvinvointikyselyissä sekä HaiPro-järjestelmän psykososiaalisissa kuormitustekijöissä.

Oppimisvaikeudet liittyvät hyvin voimakkaasti työntekijään, työyhteisöön ja työssä jaksamiseen. Esimiehen tehtävänä on tunnistaa vaikeuksia ja uskaltaa ottaa niitä puheeksi. Oppimisvaikeudet ovat edelleen asia, josta ei juuri puhuta työyhteisöissä.

teisöissä ja niistä kaivataan enemmän tietoa. Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää myös muissa sosiaali- ja terveystieteiden toimipisteissä.

Pohdinta on ollut laajempaa ja syvällisempää kuin mitä se olisi yksin tehtäessä. Prosessin haasteet huomioiden opinnäytetyölle asetetut tavoitteet ja tehtävät toteutuivat opinnäytetyöntekijöiden mielestä kokonaisuutena hyvin.

8.2 Opinnäytetyöprosessin tarkastelua

Tämä opinnäytetyön aihe on erittäin ajankohtainen ja tärkeä, sillä työn vaatimukset kasvavat koko ajan hoitotyön digitalisoituessa. Työntekijöiltä edellytetään jatkuvaa uuden oppimista nopeassa tahdissa sisältäen myös koko ajan lisääntyvät digitaaliset palvelut ja laitteet. Tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota työntekijöiden oppimisen haasteisiin ja niissä tukemiseen. Oppimisvaikeuksien puheeksi ottaminen ja teeman nostaminen näkyviin on olennaista, jotta siinä piilevää ”tabun” leimaa saadaan hälvennettyä. Oppimisvaikeuksia ei mainita Siun soten strategiassa eikä niitä ole nostettu esille myöskään työterveydenhuollon työpaikkaselvityksessä. Siun soten henkilöstön työturvallisuussuunnitelmassa ei sisällä mainintaa oppimisvaikeuksista eikä niistä kysytä vuosittain tehtävässä työhyvinvointikyselyssäkään. Kyselyn perusteella kävi ilmi, että esimiehet kuitenkin kaipaavat enemmän tietoa oppimisvaikeuksista ja keinoista, kuinka tukea työntekijää tässä.

Opinnäytetyön näkökulman rajaaminen ei ollut sinällään haasteellista, koska halusimme tietää, mitä esimiehet ajattelevat oppimisvaikeuksista ja digitalisaation haasteista. Haasteena koettiin työhyvinvoinnin teema ja sen rajaaminen tähän työhön sopivaksi. Kehittämisprosessin suunnittelu oli haastavaa ja aikaa vievää, sillä taustalla ei ollut selkeää toimeksiantoa siitä, mitä tehdään ja miten, vaan opinnäytetyön tekijöillä oli merkittävä vastuu työn käytännön suunnittelusta.

Sähköinen alkukartoitus toimi hyvin tiedonhankinnan menetelmänä tässä kehittämistyössä, sillä kyselyyn vastanneiden määrää voidaan pitää hyvänä. Se, että esimiehet kertoivat ajatuksiaan ja mielipiteitään antaa kuvan siitä, että kysely oli tarpeellinen. Suunniteltu ja toteutunut työpaja ei kuitenkaan onnistunut alkuperäisen suunnitelman mukaan, sillä työpajaan ei osallistunut esimiehiä toivotusti. Työpajan toteuttamista jouduttiin nopealla aikataululla muuttamaan alkuperäisestä suunnitelmasta. Tästä huolimatta työpaja koettiin osallistujien näkökulmasta sisällöllisesti avartavana ja rikkaana. Johtopäätökset, joita keskustelussa saatiin, rohkaisivat ja tukivat huoneen taulun toteuttamisen tärkeyttä.

Opinnäytetyöntekijöiden yhteistyö oli sujuvaa koko prosessin ajan. Parityönä tehty opinnäytetyö on ollut mielekästä toteuttaa, sillä vastuualueita on pystynyt jakamaan resurssien ja intressien mukaan. Tekijöiden henkilökemioiden yhteensopivuudella on myös ollut tärkeä merkitys, sillä projekti on ollut pitkä. Ajoittain väsymyksen painaessa on puolin ja toisin ymmärretty antaa tilaa ja aikaa ottaa projektiin myös tarvittaessa etäisyyttä. Myös pohdinta on ollut laajempaa ja syvällisempää kuin mitä se olisi yksin tehtäessä.

8.3 Luotettavuus ja eettisyys

Tieteellisen tiedon keskeinen tunnusmerkki on luotettavuus, joka kohdentuu tutkimusmenetelmiin, -prosessiin sekä -tuloksiin. Käytännön kehittämisprojektissa luotettavuus näkyy kehittämistyön käyttökelpoisuutena, mikä tarkoittaa käytännössä hyödyllisyyttä. (Toikko & Rantanen 2009, 121-122.) Tutkimusasetelman laatiminen oikein varmistaa osin sen, että tiedon luotettavuus pystytään varmistamaan. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkitaan niitä asioita, joihin tutkimusongelma liittyy sekä siihen, että mittareita ja tutkimusmetodeita on käytetty oikein. Luotettavuuden arviointi toimintatutkimuksessa on haastavaa, sillä laadullisen tutkimuksen mittareita ei täysin pysty hyödyntämään toimintatutkimuksessa. (Kananen 2014b, 125-126.)

Huolimatta siitä, että ammattijärjestö Tehy on toissijainen lähde, saatiin Tehyn verkkosivuillaan helmikuussa 2019 julkaisemasta taustamuistiosta hoitotyön kannalta merkittävää tietoa Tehyn näkemyksistä digitalisaatioon liittyen.

Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessi suunniteltiin selkeäksi ja mahdollisimman yksinkertaiseksi. Tämän tarkoitus oli tukea opinnäytetyölle annettuja tavoitteita. Toteutukseen saatiin tutkimuslupa Siun sotelta ja niin alkukartoituskysely kuin työpajasuunnitelmankin hyväksytettiin toimeksiantajalla. Taustamateriaaleihin perehdyttiin mahdollisimman monipuolisesti. Lähteiden huolellisella kirjaamisella kunnioitettiin alkuperäisten lähteiden kirjoittajia.

Tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus on tärkeää luotettavuuden arvioinnissa. Riittävä tieto aineiston kokoamisesta ja analysoinnista on tärkeää. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141.) Tutkijan pitää havainnollistaa ja pystyä perustelemaan tehdyt ratkaisut raportissa sekä arvioida niiden toimivuutta ja tarkoituksenmukaisuutta verraten niitä asetettuihin tavoitteisiin (Vilkka 2015, 197). Opinnäytetyössä toteutettiin laadullisen ja määrällisen tutkimusmenetelmän avulla alkukartoitus. Luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää käsitteitä reliabiliteetti ja validiteetti. Laadullisessa tutkimuksessa reliabiliteetti- (tulosten pysyvyys) ja validiteetti- (tutkitaan oikeita asioita) käsitteiden tilalla voidaan käyttää käsitettä vakuuttavuus. Vakuuttavuus sisältää aineiston käsittelyn avoimuuden. (Toikko & Rantanen 2009, 123.)

Ihmisten mielipiteiden, asenteiden ja arvojen tutkiminen ei ole helppoa. Aina ei voida olla varmoja siitä, edustavatko kyselyyn osallistujat tutkimuksen perusjoukkoa. Epävarmuutta tuo mm. myös se, onko vastauksia saatu tarpeeksi, oliko kysymyksiin vastattu riittävän kattavasti, ovat kysymykset mitanneet tutkittavia asioita, onko mittarit toimineet luotettavasti ja oliko kyselyn ajankohta ollut oikea. Haasteet liittyvät tiedonkeruuseen, mittaamisen ja tutkimuksen sisällöllisiin tavoitteisiin. (Vehkalahti 2014,12.) Alkukartoituksen kysymykset testattiin pieni muotoisesti ulkopuolisten lukemana, onko kysymykset ymmärrettäviä. Toinen heistä oli tehnyt työurallaan myös esimiestyötä.

Vilkka (2015) määrittelee tutkimusetiikan olevan yhteisiä pelisääntöjä koskien tutkimustyön tekijää sekä hänen yhteistyökumppaneitaan, kollegoita ja toimeksiantajaa sekä yleensä koko kohderyhmää. Vilkka määrittelee hyvän tieteellisen käytännön toimintana, jossa tutkimuksen tekijät huomioivat tutkimuksessaan ja tiedonhankinnassaan eettisesti pysyviä menetelmiä. (Vilkka 2015, 41.) Tässä opinnäytetyössä on pyritty käyttämään hyvän tieteellisen käytännön mukaista lähdemateriaalia, jotta tiedon luotettavuus voidaan varmistaa. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimuksen tuloksena on sellaista uutta tietoa, jota ei vielä ole tuotettu tai vaihtoehtoisesti esittää jo aikaisemmin tuotettu tieto uudelleen hyödyntäen. (Vilkka 2015, 42.)

Tässä opinnäytetyössä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä soveltuvien osin. Hyvät tieteellisen käytännön periaatteet eli tutkimusetiikka ovat kaikille tutkimusentekijöille samat, mutta niitä voi olla haastavaa sovittaa työelämän tutkimuksiin.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuteen vaikuttavat kysymysvirheet, kohderyhmävirheet ja vastaajien pieni määrä. Ne ovat seikkoja, jotka vaikuttavat kyselyn vastauksiin ja siten tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkimusten vastausprosentit ovat nykyisin huonontuneet, koska kyselyiden määrä on jatkuvasti kasvanut ja tämä näkyy ihmisten vastausväsymyksenä. Tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että kyselylomakkeet ovat tiiviitä. Vastaaminen tulisi tehdä mahdollisimman helpoksi koska harva jaksaa täyttää pitkiä lomakkeita. Tässä vaiheessa tulee kiinnittää huomioita myös kielen selkeyteen ja lomakkeen ulkoasuun. On myös mahdollista, että kyselyn laatijakin väsähtää jossain vaiheessa eikä näin ollen kykene havaitsemaan kaikkia mahdollisia kyselylomakkeen täyttämiseen liittyviä ongelmatilanteita. Tämä takia on erityisen tärkeää, että kyselylomaketta testataan etukäteen. Toivottavaa olisikin, että testaajat olisivat tutkimuksen kohderyhmään kuuluvia. Näin saadaan todenmukainen käsitys siitä, ovatko kysymykset ja ohjeet ymmärrettäviä, onko lomakkeessa mahdollisesti turhia kysymyksiä tai onko lomakkeesta jäänyt kenties pois jotain olennaista. Testaajia ei tarvitse olla lukumäärällisesti paljon, muutamakin riittää. (Vehkalahti 2014, 48.)

Tutkimuksen luotettavuutta kuvaa vastausprosentti, joka kertoo siitä, kuinka moni otokseen valituista vastasi ja palautti kyselylomakkeen. Otoksen oletetaan edustavan perusjoukkoa mutta mikäli vastausprosentti jää kovin alhaiseksi, jää edustavuus kyseenlaiseksi. Tyypilliset kyselytutkimuksen vastausprosentit jäävät nykyisin alle 50 prosenttia. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa, on raportoitava vastausprosentti, jotta saadaan tietää, kuinka moni vastasi kyselyyn. Lisäksi on analysoitava saatujen vastausten laatua eli miten paljon vastauksissa esiintyy puutteellisia tietoja. (Vehkalahti 2014, 44, 48.)

Työn eettisen toteutumisen kannalta huolellinen aineiston analyysi ja luotettavuuden arviointi ovat tärkeitä. Koko prosessin tarkastelu ja arviointi on huomioitava eikä vain sen tiettyjä osa-alueita. Johtopäätösten tulee olla luotettavia ja rehellisiä. Raportoinnin tehtävä on tukea kehittämistyön ja siihen liittyvän tutkimuksen tuloksia, sillä ne on tarkoitettu hyödynnettäväksi. Tulokset, jotka on raportoitu avoimesti, asiallisesti, perusteellisesti sekä huolellisesti, ovat eettisesti kestävää toimintaa. (Heikkilä, Jokinen, Nurminen, 2008, 45–46.)

Opinnäytetyötä raportoitiin mahdollisimman läpinäkyvästi ja tarkasti. Sekä alkukartoituskysely että palautekysely on tehty anonymisti siten, että yksittäistä vastaajaa on mahdotonta tunnistaa vastausten perusteella. Pääosa vastaajista oli naisia, joten siitä syystä kyselyyn vastanneet miehet olisivat melko helposti tunnistettavissa. Tässä työssä vastaajan sukupuolta ei ollut olennaista tietää, joten sen kysymyksen olisi voinut jättää kyselystä pois. Tutkimuksen tekijöitä ei kiinnostanut sukupuoli, vaan tärkeää oli esimiehen näkökulma. Palautekyselyn anonymiteetti ei toiminut tarkoituksenmukaisesti, sillä kyselyyn vastasi vain kaksi henkilöä, joista toinen kertoi olevansa esimies. Esimies tunnistettiin työpajassa sukupuolen perusteella. Palautekysely olisi voitu tehdä toisin ja pyytää palaute suoraan tilaisuuden jälkeen, jolloin olisi saatu palaute suoraan ilman tätä eettistä ongelmaa.

Toimijoiden sitouttaminen kehittämistoiminnan prosessiin lisää luotettavuutta. Mikäli kehittämistyön toimijat eivät osallistu kaikkiin vaiheisiin niin aineistojen, metodin ja tuotosten luotettavuus heikkenee, ja virhemahdollisuudet kasvavat.

(Toikko & Rantanen 2009, 124.) Tässä kehittämisprosessissa luotettavuuteen vaikutti se, ettei työpajaan osallistunut esimiehiä suunnitellusti. Mikäli tavoite olisi täytynyt, työpaja olisi voitu viedä läpi suunnitellusti. Näkökulmia ja mielipiteitä sekä kehittämisideoita olisi tullut enemmän ja monipuolisemmin. Molemmat opinnäytetyöntekijät osallistuivat aktiivisesti työpajaan, sillä kummallakaan ei ollut yhteyttä tähän kontekstiin ja näin asemaa, joka olisi voinut vaikuttaa tuloksiin.

Kehittämistoiminnassa tuotetun tiedon on oltava hyödyllistä, tarkoittaen sitä, että tieto voidaan ottaa käyttöön esimerkiksi työelämässä. Tällöin voidaan ajatella, että kehittämistoiminta on luotettavaa. (Toikko & Rantanen 2009, 121–122.) Opinnäytetyön tuotosta, huoneentaulua voidaan pitää käyttökelpoisena, sillä opinnäytetyöntekijät eivät ole nähneet vastaavaa työyksiköissä, missä ovat työskennelleet tai vierailleet. Alkukartoitus ja työpaja antoivat tärkeää tietoa työyksikön käyttöön helpottamaan esimiesten työtä ja puheeksi ottamisen rohkaisemiseksi.

Tulosten jalkauttaminen saattaa olla ratkaisevaa kehittämistoiminnassa. Jalkauttamisessa pitää ottaa huomioon konteksti, jossa työ on tehty (Toikko & Rantanen 2009, 126). Tämän opinnäytetyön tuotoksena syntynyt huoneentaulu on tietyiltä osin kontekstisidonnainen, mutta sitä pystyy hyödyntämään eri ammattialoilla, sillä oppimisvaikeuksia todennäköisesti tavataan jokaisella tai lähes jokaisella alalla.

8.4 Jatkokehittämisasiheet

Opinnäytetyön tulos olisi hyvä käydä yhdessä läpi vielä toimeksiantajan kanssa, jotta he osaavat hyödyntää kehittämistyön tuloksia mahdollisesti seuraavissa aiheeseen liittyvissä hankkeissa. Tärkeää olisi myös se, että valmistunutta huoneentaulua voitaisiin käydä esittelemässä esimerkiksi osastonhoitajien kokouksissa. Alkukartoituskysely synnytti tutkijoille mielenkiinnon perehtyä teemaan tarkemmin. Aiheesta voisi tehdä jatkotutkimuksen, joka paneutuisi syvällisem-

min työyhteisöjen ja työntekijöiden oppimisvaikeuksiin ja digitalisaation tuomiin haasteisiin. Tämän kehittämistyön pohjalta voisi jatkossa kokeilla sitä, että työntekijä, jolla on oppimisvaikeuksia, osallistuisi verkkokurssien suunnitteluun ja antaisi oman kokemuksensa konkreettiseen kehittämistyöhön.

Opinnäytetyöhön kirjallista materiaalia etsittäessä, tekijät löysivät ajankohtaisen väitöskirjan oppimisvaikeuksista. Itä-Suomen yliopistossa on tällä hetkellä tekeillä kasvatustieteen maisteri Pulkin väitöstutkimus oppimisvaikeuksien vaikutuksesta työelämässä. Tutkimuksessa selvitetään työn imun ja oppimisvaikeuksien yhteyttä ja samalla haetaan hyviä tapoja vastata oppimisen haasteisiin. Tästä tutkimuksesta näkökulmana on oppimisvaikeuksien kompensoimisen ja ratkaisujen etsimisen näkökulma. Väitöskirja on tarkoitus julkaista joko vuoden 2019 tai 2020 aikana. (Työsuojelurahasto 2019.) Opinnäytetyöntekijät jäävät odottamaan mielenkiinnolla väitöskirjan valmistumista.

Lähteet

- Ahveninen O., & Holopainen, E. 2014. Lukemis- ja kirjoittamisvaikeudet. Teoreettista taustaa ja opetuksen perusteita. Jyväskylä: Special Data Oy.
- Arola, M. & Suhonen, L. 2014. Osallistava tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Teoksessa Tiainen, A-I (toim.): YAMK työelämää kehittämässä. Sosiaali- ja terveysalan näkökulmia työhyvinvointiin. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B:25. Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulu, 14–22.
- British Dyslexia Association. 2018
https://www.bdadyslexia.org.uk/common/ckeditor/filemanager/userfiles/Services/Training/BDA_Employers_Services_Brochure_JUN2018.pdf. 8.12.2018.
- Coghlan, D. & Brannick, T. 2010. Doing Action Research Your Organization. London. Sage Publications Ltd.
- Erilaisten oppijoiden liitto ry. Oppimisvaikeudet työelämässä.
http://www.erilaistenoppijoidenliitto.fi/?page_id=137 15.2.2019.
- Euroopan komissio. 2018. Sähköiset terveydenhuoltopalvelut. EU:n toimet.
https://ec.europa.eu/health/ehealth/overview_fi. 8.12.2018.
- Erämetsä, T. 2009. Teoriasta todeksi. Esimiestyö käytännössä. Helsinki: Talentum Media Oy. Kariston Kirjapaino Oy.
- Haapasalo, S., & Salomäki, J. 2000. On kuin kivi olisi vierähtänyt sydämeltä. Kokemuksia aikuisten erilaisten oppijoiden ryhmäkuntoutuksesta. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 64/2000. Helsinki: Yliopistopaino.
- Heikkilä, A, Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen – Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy
- Heikkinen, H.L.T. 2018. Toimintatutkimus: Kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Raine Valli (toim.) PS-kustannus, Jyväskylä. 215-230.
- Hyppönen H., Aalto A-M., Doupi P. Hämäläinen, P., Kangas M., Keränen N., Kärki J., Lääveri T., Reponen J. & Ryhänen M. Raportti 07/2016. Sosiaali- ja terveydenhuollon digitalisaatio. Seurantamittarit ja tuloksia Sote-tieto hyötykäyttöön – strategian näkökulmasta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Hämäläinen R., & Oksanen, S. 2015. Minullako oppimisvaikeuksia? Helsinki: Erilaisten Oppijoiden Liitto Ry.
- Ilmarinen V., Koskela, K. 2015. Digitalisaatio, yritysjohton käsikirja. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Jauhiainen A., Sihvo P., 2016. eAmmattilaiset tulevaisuuden työelämässä – osaamisen ja palveluiden kehittäminen hankeyhteistyöllä.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121629/Jauhiainen_Sihvo.pdf?sequence=1 12.4.2017.
- Joensuun Seudun Erilaiset Oppijat ry. 2019. <https://www.lukijose.fi/yhdistys/> 30.3.2019.
- Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut. 2018. Työolosuhteiden järjestelytuki. <https://docplayer.fi/65049-Psykososiaalisen-tyoympariston-arvioiminen.html>.
http://www.tepalvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyo_olosuhteiden_jarjestelytuki/index.html. 1.3.2018.

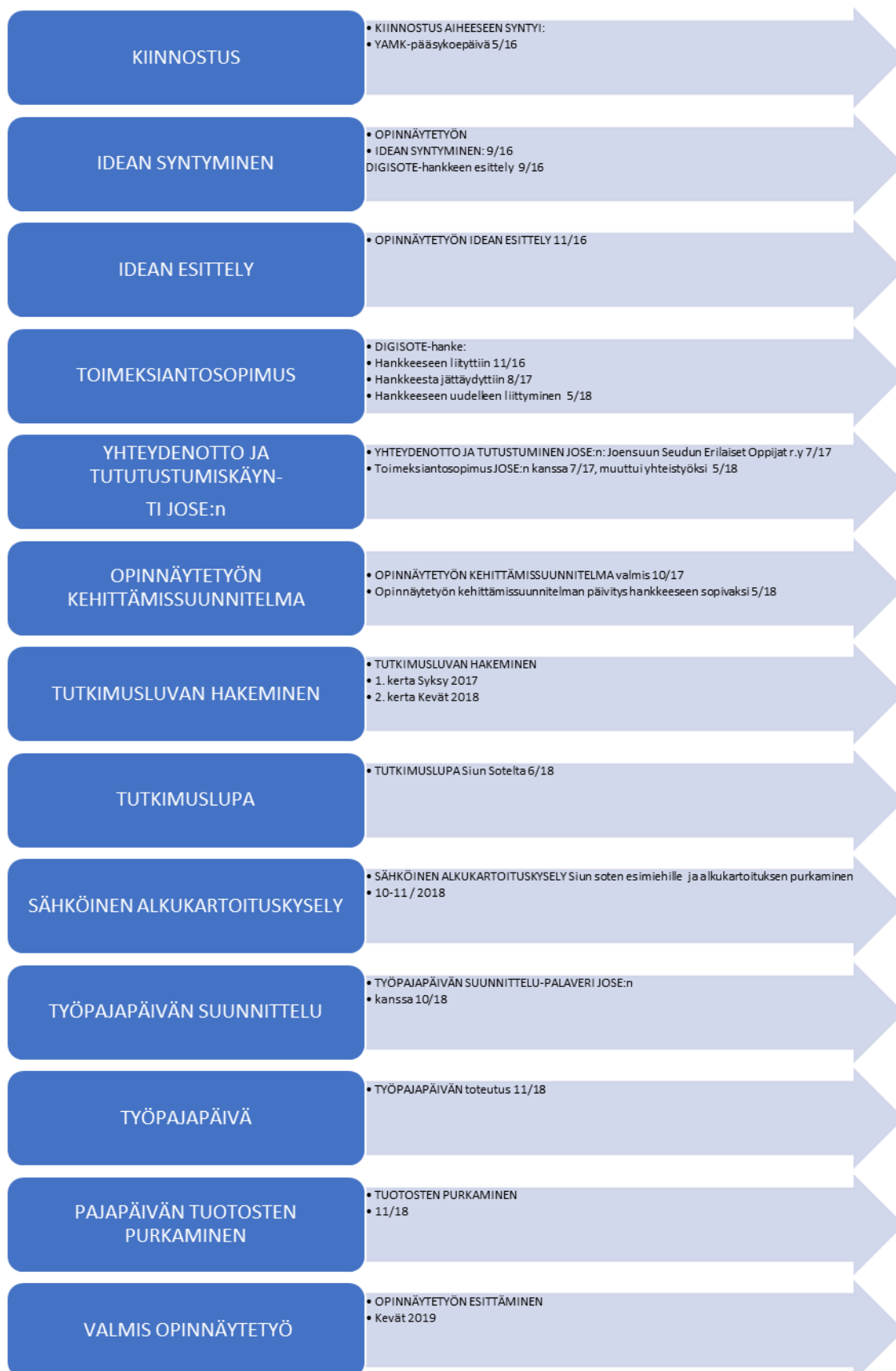
- Järvinen, P., 2001. Onnistu esimiehenä. 10. painos, 2001. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Jyväskylän yliopistopaino.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Suomen Yliopistopaino Oy-Juvenes Print.
- Kananen, J. 2011. Kvantti, kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kananen, J. 2014a. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Suomen Yliopistopaino.
- Kananen, J. 2014b. Verkkotutkimus opinnäytetyönä, laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja – sarja. Suomen Yliopistopaino Oy -Juvenes Print.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Karelia. 2017. Karelia-ammattikorkeakoulun tiedotuslehti 1/2017. Osaava maailma olemme me.
<https://issuu.com/karelia-amk/docs/karelia-fi-1-2017> Sivut:18-19.
 21.2.2019.
- Keyriläinen, M. 2017. TietoTrendit. Asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit. Artikkelit. Muuttuva työ vaatii palkansaajilta uusien roolien hallintaa.
<http://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2017/muuttuva-tyo-vaatii-palkansaajilta-uusien-roolien-hallintaa/> 16.4.2018.
- Kokkinen, A., Rantanen-Väntsi, L., & Tuomola, A. 2008. Aikuisen oppijan kirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Konkka, J. 2011. Ammatillisen tutkimus- ja kehittämistoiminnan metodologiset sitoumukset. Normatiivinen tarkastelu. Aatos-artikkeli. Metropolia-ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Helsinki.
- Korkeamäki, J., Reuter, A. & Haapasalo, S. 2010. Aikuisten oppimisvaikeuksien tunnistaminen, arviointi ja kuntoutus. Opi oppimaan -hankkeen toimeenpano ja tulokset. Kuntoutussäätiön työselosteita 40/2010. Helsinki: Yliopistopaino.
- Korkeamäki J. & Nukari, J. 2018. Artikkelit: Oppimisvaikeuksien kuntoutus. Kuntoutussäätiö. Sisältö päivitetty 09.03.2018
<https://oppimisvaikeus.fi/tietoa/teemat/oppimisen-tuki/artikkeli-oppimisvaikeuksien-kuntoutus/>. 13.2.2019
- Kuntoutussäätiö. 2017. <https://oppimisvaikeus.fi/tukea/tukea-tyoelamaan/oppimisvaikeudet-puheeksi-tyopaikalla/> 30.3.2019.
- Lotti, L. 2001. Tehokas markkina-analyysi. Helsinki. WSOY.
- Lukimat. 2019. Tietoverkkovälitteinen peruslukutaidon sekä matematiikan oppimisvalmiuksien oppimis- ja arviointiympäristö.
<http://www.lukimat.fi/matematiikka/tietopalvelu/oppimisvaikeudet>
 15.2.2019.

- Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. 16 perustarvetta johtamisen apuna. Talentum. Liettua: BALTO Print.
- Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. 1. painos. Työturvallisuuskeskus, TTK, metallialan työalatoimikunta. Painojussit oy. 3.2.2019.
https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf
- Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2018. 1. painos. Digitalisaatio muuttaa ammattikaumia, työn sisältöä ja rakennetta, mutta ihmistyö ei häviä. Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. 47-52.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Ojasalo, J., Jääskeläinen, H., & Sihvo, P. 2016. DigiSote-hanke tähtää kohti eAmmattilaisuutta. Karelia-ammattikorkeakoulun verkkojulkaisu. 05/2016.
- Qvarnström, M. 2013. Lukivaikeus.
<https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2013/2/duo10741>. 14.2.2019.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki:Edita Prima Oy.
- Reiterä-Paajanen, U. & Haapasalo, S. 2010. Oppimisvalmennus aikuisten oppimisvaikeuksien kuntoutusmuotona. Opi oppimaan -hanke (2006 – 2010) Kuntoutussäätiö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rönkkö, I., Helkiö K., Kautonen, M. & Riippa, I. 2016. Teknologia haastaa ja helpottaa terveydenhuollossa. Teoksessa Hoitotyön vuosikirja. Teknologia sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki. Fioca Oy.
- Seppänen-Järvelä, R. Prosessiarviointi kehittämisprojektissa. Opas käytäntöihin. Stakes, FinSoc Arviointiraportteja 4/2004. Helsinki 2004.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75862/Arviointiraportteja_4_04.pdf 3.4.2019.
- Silvennoinen, H. 2015. Oppimisvaikeudet työelämässä. Aikuiskasvatus 1/2015. 47-54
- Siun sote 2016a. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2017–2018. 12.12.2016.
<https://docplayer.fi/27154493-Henkiloston-tyoterveyshuollon-toimintasuunnitelma.html>. 19.2.2019
- Siun sote 2017b. Siun Soten strategia. Siun Sote.
<http://www.siunsote.fi/strategia;jsessionid=CEBA406632BCCB61B69D483BD555C510.node1>. 22.9.2017.
- Soini, S., Vahtera, J., Joki, M., Aaltonen, J., Bifeldt, L., Lähteenmäki, S. & Utriainen, A. 2002. Psykososiaalisen työympäristön arvioiminen. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 36. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto. 4.painos,Tampere: Hermes.
<https://docplayer.fi/65049-Psykososiaalisen-tyoympariston-arvioiminen.html> 3.2.2019.
- Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy. 2019. Tehyn näkemyksiä digitalisaatiosta. Taustamuistio. Helmikuu 2019.

- https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/muu_dokumentti/tehyn_nakemyksia_digitalisaatiosta_id_1578.pdf. 1.3.2019.
- Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy. 2019. Tehyn näkemyksiä digitalisaatiosta. Taustamuistio. Helmikuu 2019.
https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/muu_dokumentti/tehyn_nakemyksia_digitalisaatiosta_id_1578.pdf. 1.3.2019.
- Sovelto & Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö 2017. Digiajan työelämävalmiudet – kaikille kätevästi.
<https://www.sak.fi/serve/bWVkaWEvNTI3NS9maWVsZF9maWxl>. 25.2.2019.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi.
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>. 3.2.2019.
- Suonsivu, K. 2003. Kun mikään ei riitä. Hoitotyöntekijöiden masennuksen kokemukset ja niiden yhteydet työyhteisötekijöihin. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen-Tompuri, M. & Heponiemi, T. 2019. Miten tietojärjestelmät palvelevat terveydenhuollon ammattilaisten työtä. Vaikutukset työhön ja hyvinvointiin. Digityö ja stressi-hankkeen loppuraportti.
http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137659/URN_ISBN_978-952-343-279-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y 5.4.2019.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere. Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Torsten, M., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. 1. painos 2018. Työelämän perustietoa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2019.
<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>. 3.2.2019
- Työsuojelurahasto. 2019. <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=114418>. 3.2.2019.
- Työsuojelusanasto. 2006. (TSK35). Sanastokeskus TSK.
<http://www.tsk.fi/tepa/fi/haku/psykososiaalinen%20tyoymparisto>. 3.4.2019.
- Työterveyshuoltolaki 2001. 1383.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383> 28.1.2019.
- Työterveyslaitos. 2018. Toimiva työyhteisö. Työn kehittäminen.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/>. 9.12.2018.
- Työterveyslaitos. 2019. Työhyvinvointi.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. 11.1.2019.
- Utti, J., Mäkelä, V. & Michelsen, K.-E. 2016. Uuden työn yhteiskunta. Hyvinvointiyhteiskuntaa pelastamassa. Suomi Trilogia osa II Uusi työ. Helsinki: Sun Innovations.
- Valtiovarainministeriö. 2018. Digitalisaatio. <https://vm.fi/digitalisaatio>. 8.12.2018.

- Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Kimmo Vehkalahti ja Oy Finn Lectura Ab.
- Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: Bookwell Oy.

Opinnäytetyön vaiheet ja aikataulu



ARVOISA TERVEYDEN- JA SOSIAALIALALLA TYÖSKENTELEVÄ LÄHIESIMIES

Opiskelemme Karelia-ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveystieteiden kehittämisen ja johtamisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Opintoihimme kuuluu tärkeänä osana opinnäytetyö. Opinnäytetyön aiheena on ERILAISET OPPIJAT -digioppimista helpottavien työtapojen työkalupakki esimiehille.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, löytää ja kehittää keinoja, joilla esimiehet voivat ohjata ja tukea Siun sotien alueella työskenteleviä alaisiaan digitalisoituvassa hoitotyössä ja erilaisissa työhön liittyvissä koulutuksissa (esimerkiksi verkkokurssit). Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Pohjois-Karjalan Digi Sote-hanke ja sinut on kutsuttu vastaamaan tähän alkukyselyyn osana esimiesten valmennusta. Yhteistyökumppanina toimii kanssamme JOSE eli Joensuun Seudun Erilaiset Oppijat.

Weppol-ohjelman kautta saadut vastaukset tulemme käsittelemään ja säilyttämään huolellisesti ja luottamuksellisesti. Tutkimuksen missään vaiheessa emme tule julkaisemaan kenenkään tutkimukseen osallistuvan henkilötietoa yms. Opinnäytetyön valmistuttua hävitämme asiamukaisesti kerätyt aineistot. Kyselyn avulla saadut tulokset esitämme opinnäytetyön raportissa. Tämän kyselyn tiedot jäävät ainoastaan opinnäytetyöntekijöiden haltuun. Yksittäisestä kyselystä ei pysty päättämään henkilöllisyyttä ja vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti. Mikäli olet kiinnostunut pajapäivästä niin yhteystietosi jäävät vain opinnäytetyöntekijöiden käyttöön.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, mutta olisimme hyvin kiitollisia, jos Sinulta liikenisi hetki aikaa vastata tähän kyselyyn. Tulemme käyttämään saamiamme vastauksia myöhemmin järjestettävän työpaja-tyyppisen tapaamisen pohjana. Työpaja järjestetään yhteistyössä Joensuun Erilaiset oppijat ry:n kanssa 6.11.2018 Tikkarinteen kampuksella pienessä auditoriossa klo. 10.30-12.30. Ilmoittautumiset alla olevien sähköpostiosoitteiden kautta 29.10.2018 mennessä.

Vastausaikaa on 18.10.2018 klo 18 saakka.

Antoisasta yhteistyöstä etukäteen kiittäen

Sanna Kosunen, sairaanhoitaja,
kehittämisen ja johtamisen
YAMK opiskelija

Laura Naumanen, sairaanhoitaja
kehittämisen ja johtamisen
YAMK opiskelija

Ota rohkeasti yhteyttä, jos jokin asia jäi askarruttamaan ja haluat saada lisätietoa-opinnäytetyöhömmä liittyvästä kyselystä. Vastaamme mielellämme kysymyksiinne.

sanna.kosunen@edu.karelia.fi

ja

laura.naumanen@edu.karelia.fi

Aikuisten oppimisvaikeudet ja niiden esiintyminen hoitotyössä

Vastaajan sukupuoli

Mies

Nainen

En halua vastata

Vastaajan ikä

-35

36-45

46-55

56-65

Mikä on alaistesi määrä työyksikössäsi?

0-10

11-30

31-50

51-70

71-

Kuinka kauan olet työskennellyt esimiestehtävissä?

☐ Alle 2 vuotta

☐ 3-5 vuotta

☐ 6-10 vuotta

☐ yli 10 vuotta

Millä palvelualueella toimit esimiehenä tällä hetkellä?

Terveys- ja sairaanhoitopalvelut

☐ Sairaalapalvelut

☐ Vastaanottopalvelut

☐ Ikäihmisten palvelut

☐ Terveysasemien vuodeosastot

Mitkä allaolevista tunnistat oppimisvaikeudeksi?

Lukemisen vaikeus

Kirjoittamisen vaikeus

Matemaattiset vaikeudet esim. lääkelaskuja laskiessa

Erilaiset hahmottamiseen liittyvät vaikeudet

Keskittymiskykyyn liittyvät ongelmat

Hitaus esim. työtehtävien hoidossa, toimenpiteissä?

Muu, mikä? _____

Oletko huomannut oppimisvaikeuksia omien alaistesi keskuudessa?

Kyllä, _____ millaisia?

En

En osaa sanoa

Onko yksikössäsi otettu puheeksi oppimisvaikeuksia?

☐ Kyllä, _____ miten?

☐ Ei

Oletko saanut omalta esimieheltäsi tukea työntekijän oppimisvaikeuksien puheeksi ottamiseen?

Kyllä, _____ millaista?

En

Koetko tarvitsevasi apua oppimisvaikeuksien tunnistamiseen työyksikössäsi?

☐ Kyllä

☐ Ei

Jos vastasit KYLLÄ kysymykseen 9, millaista tukea koet tarvitsevasi tukeaksesi alaistasi, jolla olet huomannut olevan oppimishaasteisiin liittyviä haasteita työnteossa?



ARVOISA TERVEYDEN- JA SOSIAALIALALLA TYÖSKENTELEVÄ LÄHIESIMIES

Opiskelemme Karelia-ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Opintoihimme kuuluu tärkeänä osana opinnäytetyö, jonka toimeksiantajana toimii Pohjois-Karjalan DigiSote-hanke. Opinnäytetyön aiheena on ERILAISET OPPIJAT -digioppimista helpottavien työtapojen työkalupakki esimiehille.

Mikäli sinulle heräsi kiinnostus aiheettamme kohtaan ja haluat lisätietoa oppimisvaikeuksista sekä osallistua oppimista helpottavien työtapojen kehittämiseen, järjestämme yhdessä Joensuun seudun erilaiset oppijat ry:n kanssa työpajan. Työpajoissa on tarkoitus pohtia ja kehittää yhdessä esimiesten kanssa oppimista helpottavia työtapoja ja keinoja työntekijöiden tukemiseksi.

Työpaja järjestetään Karelian ammattikorkeakoulun Tikkarinteen kampuksella pienessä auditoriossa E237 6.11.2018 klo. 10.30 - 12.30. Ilmoittautumiset alla olevien sähköpostiosoitteiden kautta 1.11.2018 mennessä tarjoilun vuoksi. Olet lämpimästi tervetullut työpajaan. Tilaisuus alkaa kahvitarjoilulla klo. 10.00 - 10.30. Tikkarinne 9, 80200 Joensuu

sanna.kosunen@edu.karelia.fi tai laura.naumanen@edu.karelia.fi



Palautekysely Työpaja 6.11.2018

1. Oliko 6.11. pidetyn työpajan aihe oppimisvaikeuksista ennestään tuttu?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

2. Työpajassa esitetty luento digitalisaatiosta oli

1 2 3 4 5

Hyödytön

Hyödyllinen

3. Mitä uutta tietoa sait pajapäivästä?

4. Mistä aiheista olisit kaivannut enemmän tietoa työpajassa?

5. Jäikö sinulle kysyttävää jostain tietystä aiheesta

6. Mitä kehitysideoita työpajasta jäi mieleesi?

7. Työpajan järjestelyt onnistuivat mielestäni

1 2 3 4 5

Huonosti

Hyvin