

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Johtamisen ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Satu Mielonen

DIGIOSAAMISKARTOITUS SIUN SOTEN HOITO- JA
HOIVAPALVELUIDEN ESIMIEHILLE

Opinnäytetyö
Joulukuu 2021



OPINNÄYTETYÖ
Joulukuu 2021
Johtaminen ja liiketoimintaosaaminen
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Satu Mielonen

Nimeke
Digiosaamiskartoitus Siun soten hoito- ja hoivapalveluiden esimiehille

Toimeksiantaja
Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä

Tiivistelmä

Nopeasti kehittyvä digitalisaatio synnyttää uusia osaamistarpeita haastaen henkilöstön digiosaamista työpaikoilla. Digiosaaminen korostuu esimiestyössä, jossa johtaminen on yhä enenevässä määrin tietoon perustuvaa johtamista. Digiosaamisen ketterä kehittäminen vaatii tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakoimista, osaamisen arviointia ja systemaattista osaamisen kehittämistä sekä käsityksen nykyisestä digiosaamisesta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen Siun soten hoito- ja hoivapalveluiden esimiesten digiosaamisen tasoa ja löytää kehittämistarpeita. Tavoitteena oli laatia kehittämissuhteita hoito- ja hoivapalveluiden esimiesten digiosaamisen lisäämiseksi. Opinnäytetyön lähestymistavaksi valittiin tapaustutkimus ja aineisto kerättiin sähköisellä itsearviointikyselyllä. Tutkimuksen aineisto analysoitiin ja tulkittiin teoreettisiin lähtökohtiin verraten.

Keskeisimpien tulosten mukaan esimiehet ovat hyvin myönteisiä ja motivoituneita digiosaamisen kehittämistä kohtaan. Kehittämissuhteena suositellaan esimiesten digiosaamistavoitteiden määrittelemistä sekä esimiestyössä tarvittavien ohjelmien ja esimiehille suunnattujen koulutusten kokoamista yhteen paikkaan esimerkiksi esimiehen työkalupakkiin.

Kieli
suomi

Sivuja 64
Liitteet 1
Liitesivumäärä 10

Asiasanat

digiosaaminen, digiosaamisen arviointi, digiosaamisen kehittäminen



THESIS
December 2021
Degree Programme in Business
Management and Leadership
Master's degree
Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author
Satu Mielonen

Title
Digital Competence Survey among of Care and Nursing Supervisors of Siun sote

Commissioned by
Siun sote – Joint municipal authority for North Karelia social and health services

Abstract

Rapidly advancing digitalisation is creating new skills needs that are challenging the digital skills of staff in the workplace. Digital literacy is emphasised in management, where leadership is increasingly knowledge-based. Agile approach to development of digital skills requires anticipation of the future needs, assessment and systematic development of skills, as well as an understanding of current digital skills.

The purpose of the thesis was to find out the level of digital competence of the supervisors of care and nursing services of Siun sote. Moreover, the thesis aimed at identifying development needs. The aim was to generate development proposals to increase the digital competence of supervisors in care and nursing services. The thesis was conducted as a case study and the material was collected through an electronic self-assessment questionnaire. The research material was analysed and interpreted in accordance with the theoretical premises.

According to the main findings of the enquiry supervisors are very positive and motivated towards the developing digital competence. As a development suggestion, it is recommended to define the digital competence objectives for supervisors and to make the necessary programs and training available in one place, for example in a supervisor's toolbox.

Language

Finnish

Pages 64

Appendices 1

Pages of Appendices 10

Keywords

digital competence, digital competence assessment, digital competence development

Sisältö

1	Johdanto	5
1.1	Tausta	5
1.2	Kohdeorganisaatio	7
1.3	Aiemmin tehdyt tutkimukset	8
2	Digiosaamisen määritelmät ja tasot	11
2.1	Osaamisen muodostuminen	11
2.2	Digiosaaminen	12
2.3	Digiosaamistasot	15
2.4	Siun soten esimiestyön digitaaliset työkalut	18
3	Osaamispääoman lisääminen	20
3.1	Osaamisen kehittäminen	20
3.2	Osaamisen arviointi	24
3.3	Elinikäinen oppiminen	26
3.4	Esimies osaamisen edistäjänä	31
4	Menetelmälliset valinnat	32
4.1	Lähestymistapa	32
4.2	Tutkimusmenetelmä	34
4.3	Aineiston kerääminen	36
4.4	Kyselylomakkeen rakenne ja aineiston analysointi	37
4.5	Luotettavuus	39
5	Tutkimuksen tulokset	40
5.1	Aineiston taustatiedot	40
5.2	Digitaalinen viestintä, yhteistyö ja ajanhallinta työssä	42
5.3	Digitaalisen sisällön tuottaminen	45
5.4	Tiedon hallinta	48
5.5	Digitaitojen kehittäminen	51
6	Pohdinta	57
6.1	Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset	57
6.2	Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimusaiheita	61
6.3	Opinnäytetyöprosessin arviointi	62
	Lähteet	64

Liite

Liite 1 Kyselylomake

1 Johdanto

1.1 Tausta

Helmikuussa 2020 valtiovarainministeriö asetti digitalisaation edistämisen ohjelman, jonka tavoitteeksi asetettiin Suomen nouseminen digitalisaation ja teknisen kehityksen edelläkävijäksi sekä käyttöönottajaksi edistään julkisen sektorin teknologia- ja digitalisaatiokyvykkyyttä lisäten yhteistyötä julkisella ja yksityisellä sektorilla. Digitalisaation edistämisen ohjelman tavoitteet vuoteen 2023 mennessä ovat laadukkaat saavutettavat palvelut vähintään lain vaatimusten mukaisesti, digitaalisten yrityspalveluiden tarjoaminen sekä maanlaajuinen digituki. (Valtiovarainministeriö 2020, 1.) Digitalisaatio on digitaalitekniikan hyödyntämistä ja sen yhdistämistä monipuolisesti päivittäisiin toimintoihimme (Alasoini 2018, 3). Lisäksi digitalisaatio merkitsee teknologian keinoilla kehitettyä toimintaa, palveluita ja kulttuuria (Surakka 2018, 66).

Teknologian ja digitalisaation kehityksen myötä työelämän osaamistarpeet kiihtyvät entistä nopeammin. Varamäen (2019, 14–15) mukaan teknologian kehityksessä voidaan puhua jo neljännestä teollisesta vallankumouksesta. Teknologian kehitysvauhti kiihtyy jatkuvasti ja ihmisten lisäksi esineet ja asiat liittyvät verkkoon. Teknologian kehitys muuttaa väistämättä yhteiskuntaa ja työtä sekä haastaa työn lähtökohtia ja tapoja työskennellä.

Tilastokeskuksen (2019) mukaan 90 % palkansaajista käytti digitaalisia sovelluksia työssään vuonna 2018. Toimihenkilöiden osalta osuus on lähes 100 %. Opetushallituksen raportin (2019, 15) mukaan tulevaisuuden työelämässä kaikilla toimialoilla olennaisena osana on digitalisaation kehitys. Digitalisaation avulla pystytään lisäämään uusia palveluverkkoja, kommunikointitapoja asiakkaisiin ja luomaan uusia innovaatioita robotiikkaa ja tekoälyä hyödyntäen.

Työ- ja elinkeinoministeriön (2018, 18, 30–31) ratkaisu tuottavuuden parantamiseen on organisaatioiden laajempi tekoälyn hyödyntäminen ja työntekijöiden ohjaaminen tekoälyä täydentävään työtapojen muutokseen. Ammattitaitoisten ja motivoituneiden työntekijöiden lisäksi tuottavuutta voidaan lisätä hyvällä johtajuudella. Organisaation toimintatavat ja kulttuuri muodostavat tien yhteistoiminnalle digitalisaation sekä uuden teknologian käyttöönotossa ja tämän onnistumisessa johtaminen on ratkaisevassa roolissa.

Vehko, Hyppönen, Ryhänen-Tompuri & Heponiemen (2019, 5–6) tekemän tutkimuksen mukaan sairaanhoitopiirien asiakkaiden uusi rooli digitaalisissa palveluissa ja uuden teknologian käytössä haastavat työntekijöiden osaamista. Digiosaaminen ei muodostu pelkästään työntekijän osaamisesta, vaan myös organisaatiossa sovitusta toimintatavoista. Digitalisaation lisääntyminen haastaa esimiehiä, joiden tulee varmistaa riittävä perehdyttäminen ja työntekijöiden tukeminen muutostilanteessa.

Siun sotessa on tunnistettu teknologian nopea kehitys. Suunniteltujen ohjelmistohankintojen myötä digiosaamisen kehittämiseen on kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota. Uusien digitaalisten järjestelmien käyttöönotto edellyttää hyvää digiosaamisen tasoa, nopeita omaksumistaitoja sekä kohdennettua täydennyskoulutusta ja organisaatiokulttuurin muutosta. Teknologian kehittyminen luo osaamisen kehittämislle paineita, jolloin organisaatiokulttuurin tulisi olla mahdollistava ja myönteinen oppimiselle. Nopeasti vanhentuva osaaminen on haaste ja digiosaamisen kehittämiseen tulisi investoida jatkuvasti. Tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointi ja digistrategian laatiminen on ratkaisevassa asemassa osaamisen kehittämisessä. Esimiesten sitoutuminen digiosaamisen kehittämiseen on merkittävässä roolissa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Siun soten hoito- ja hoivatyön esimiesten digiosaamisen tämänhetkistä tasoa sekä kehittämistarpeita itsearviointikyselyllä. Tässä opinnäytetyössä digiosaaminen käsittää viestintää, tiedonhakua ja tiedon tuottamista digitaalisessa ympäristössä, tietoturvallista

digitaalisten laitteiden ja ohjelmien käyttöä ja hallintaa sekä digitaitojen kehittämistä. Tavoitteena on laatia kehittämissuunnitelmia hoito- ja hoivatyön esimiesten digiosaamisen kehittämiseksi.

1.2 Kohdeorganisaatio

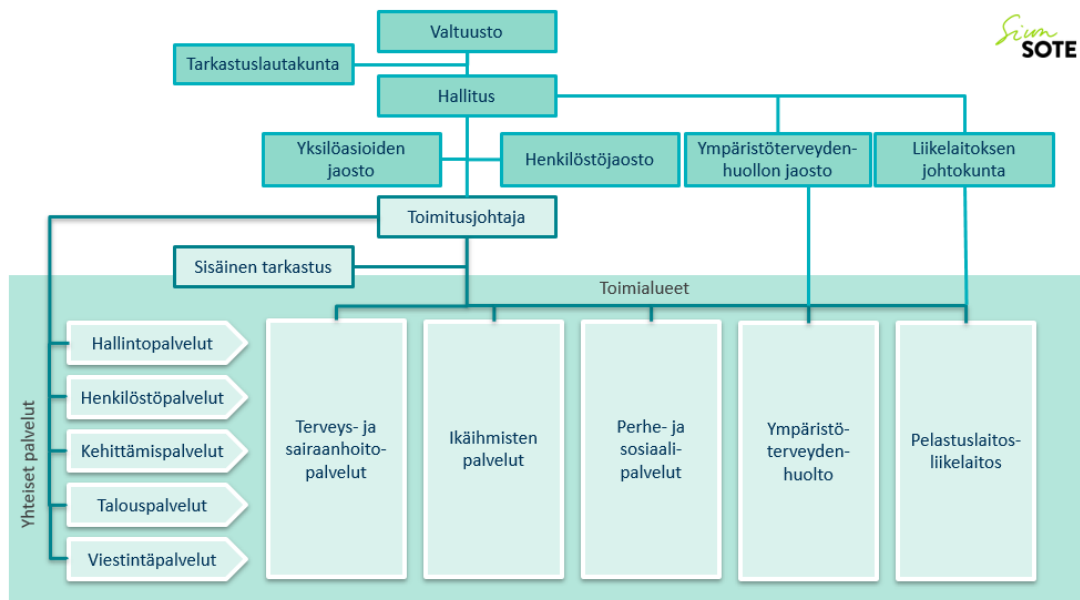
Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä järjestää Pohjois-Karjalan alueen julkiset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut mukaan lukien ympäristöterveydenhuollon palvelut sekä liikelaitoksena toimivan Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen. Siun soteen kuuluvat kunnat ovat Heinävesi, Ilova, Joensuu, Juuka, Kitee, Kontiolahti, Lieksa, Liperi, Nurmes, Outokumpu, Polvijärvi, Rääkkylä ja Tohmajärvi. Alueella asuu noin 166 000 asukasta. (Siun sote 2016, 2–3; Siun sote 2021b).

Siun soten toiminnan lähtökohtana on turvata pohjoiskarjalaisten arkea ja tulevaisuudenkuvassa nähdään hyvinvoiva pohjoiskarjalainen. Siun soten toimintaa ohjaavat vastuullisuuden, välittämisen, asiakaslähtöisyyden ja yhdenvertaisuuden arvot. Ratkaisevia tekijöitä tavoitteiden saavuttamisessa ovat

ennaltaehkäisy, asukkaiden oman elämän hallinnan aktivointi, asiakaspalvelun laatu, palvelujen saatavuus oikea-aikaisesti ja kitkattomasti, hoidon ja palvelun vaikuttavuus, rekrytoinnissa onnistuminen, henkilöstön osaaminen, osallisuus, yhteistyö ja hyvinvointi, luottamusta herättävä ja arvostava johtaminen sekä kustannustehokkuus. (Siun sote 2020, 6–8.)

Siun soten organisaatiossa (kuvio 1) on viisi toimialuetta; perhe- ja sosiaalipalvelut, ikäihmisten palvelut, terveys- ja sairaanhoitopalvelut, ympäristöterveydenhuolto sekä pelastusliikelaitos. Yhteiset palveluihin kuuluvat hallinto-, henkilöstö-, kehittämis-, talous- ja viestintäpalvelut tukevat toimialueita. Siun sotessa työskentelee noin 7300 työntekijää ja henkilöstörakenne painottuu potilas- ja asiakastyötä tekeviin ammattilaisiin kuten hoitajiin, ohjaajiin, lääkäreihin sekä sosiaalityöntekijöihin. Eniten henkilökuntaa työskentelee terveydenhuollossa (72 %) ja sosiaalityössä (11 %). Hoiva- ja hoivatyön esimiehet

kuuluvat organisaatorakenteessa terveys- ja sairaanhoitopalveluiden, ikäihmisten palveluiden sekä perhe- ja sosiaalipalveluiden toimialueille. Hoito- ja hoivatyön esimiehiä työskentelee useammalla ammattinimikkeellä kuten osastonhoitaja, palveluesimies, palvelupäällikkö, ylihoitaja sekä palvelujohtaja. (Siun sote 2020, 7; Siun sote 2021b.)



Kuvio 1. Siun soten organisaatio (Siun sote 2021b).

1.3 Aiemmin tehdyt tutkimukset

Lehtoaro, Juujärvi & Sinervon (2019, 1–3) tekemän sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille suunnatun kyselytutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveyspalveluiden osaamistarpeet vuosina 2019–2024 painottuvat sähköisten palveluiden sekä asiakaslähtöisyyteen liittyviin osaamistarpeisiin. Eniten osaamistarpeen lisääntymistä arvioitiin tulevan sähköisten sosiaali- ja terveyspalvelujen käyttöön sekä asiakasohjaukseen sähköisten palvelujen välityksellä. Esimiesasemassa olevat arvioivat osaamistarpeen lisääntymisen huomattavasti suuremmaksi kuin työntekijät. Opetushallituksen (2018, 29)

osaamistarpeiden arvio ylittää vuoteen 2035, jolloin tärkeimpiä yleisiä työelämässä tarvittavia taitoja ennakoidaan olevan asiakaslähtöisten palveluiden kehittäminen, digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntäminen, innovaatio-osaaminen sekä oman osaamisen kehittäminen ja johtaminen.

Marika Jäkkö (2018) selvitti tutkimuksessaan digitalisaatio-osaamista sekä digitalisaatio-osaamista edistäviä ja estäviä tekijöitä terveysalalla. Tulosten mukaan positiivisella asenteella uuden oppimiseen on merkitystä digitalisaatio-osaamisen kehittämisessä. Myös osaamisen johtamisella on merkitys osaamisen kehittämisessä. Esteenä osaamiselle nähdään vastahakoisuus tai innottomuus digitalisaatiota kohtaan. Tutkimuksen mukaan työntekijöillä tulisi olla tieto- ja viestintäteknologian perustaidot, joiksi luetaan muun muassa internetin, sähköpostin, älypuhelimien, tekstinkäsittely- ja taulukkolaskentaohjelmien käyttötaidot.

Ranki (2021, 13–22) nostaa artikkelissaan esille teknologian kehittämisen myötä muodostuneen osaamistarpeiden muutoksen. Digitalisaation kehittyminen muuttaa työn tekemisen tapoja lisäten osaamisvaatimuksia. Osaamisen kehittämistä tulisi suunnitella työtehtävien, työtapojen sekä työntekijän kehittämisen kokonaisuuteen. Osaamisen kehittämisen laiminlyönnin seuraukset voivat vaikuttaa tulevaisuuden tuottavuuden kasvuun. Työn tuottavuus perustuu lisäksi organisaation halukkuuteen investoida koneisiin ja laitteisiin. Tuottavuuden erot syntyvät tarkasteltaessa organisaatioiden kykyä digitalisaation hyödyntämisessä. Tämän vuoksi Ranki toteaa investoinnin digiosaamisen edistämiseen olevan erityisen tärkeää.

Digitaalisen osaamisen tunnistamisen vaikutukset terveydenhuoltoalalla ovat tärkeitä. Terveystieteiden ammattilaiset ovat keskeisessä asemassa viemässä uusia teknologian tarjoamia ratkaisuja käytännön työhön. Toteutusprosessin sujuvuuteen vaikuttavat työntekijöiden käsitys teknologian helppokäyttöisyyttä kohtaan sekä asenne uutta tekniikkaa kohtaan. Onnistunut teknologian käyttöönotto edellyttää kehittämis- ja käyttöhalukkuutta. Osaamisen puute voi

aiheuttaa turhautumista ja stressiä sekä haluttomuutta ottaa käyttöön uutta tekniikkaa. Riittävän digiosaamisen varmistaminen vaatii järjestelmällistä arviointia ja koulutusta. Uuden tekniikan opetteluun tulisi järjestää riittävästi aikaa ja resursseja. Käyttöön opastuksen tulisi olla integroituna päivittäiseen työhön. (Konttila, Siira, Kyngäs, Lahtinen, Elo, Kääriäinen, Kaakinen, Oikarinen, Yamakawa, Fukui, Utsumi, Higami, Higuchi & Mikkonen 2019, 4, 12–14.)

Oikeusministeriön (2019 25–29, 33, 41) ICT-osaamisen kehittämisen konseptissa todetaan ICT-taitojen kehittämisen olevan strategisesti merkittävä valtion työntekijöitä koskeva kehittämisen alue. Digitalisaatio-osaamisen kehittämisessä 95 % muodostuu toiminnan uudistamisesta ja 5 % tekniikasta. Toiminnan digitalisointi edellyttää ajantasaisia tietoteknisiä ohjelmia ja laitteita. Tämän lisäksi digitalisaatio edellyttää toimintakulttuurin ja prosessien uudelleen organisointia. Selvityksessä nostetaan esiin osaamistavoitteiden asettamisessa huomioon otettaviksi seikoiksi digitalisaation kehityksen ja organisaation asettamat vaatimukset sekä koulutuksen järjestämisen yksilöllisesti ja oikea-aikaisesti. ICT-koulutuksen tavoitteena on hankkia työntekijöille ICT-osaaminen, jolla sähköisiä työvälineitä käytetään sujuvasti ja tehokkaasti. Oikeusministeriön (2019, 8) tekemässä ICT-osaamisen kehittämisen mallissa ICT-koulutusten suunnittelu käsitti tietojärjestelmien, sähköisten työvälineiden ja toimisto-ohjelmistojen osaamisen kehittämistä.

Taru Heikinheimo (2019) tutki digitalisoituvan työelämän vaikutuksia osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen. Tutkimuksessa todetaan digitalisaation muokkaavan työelämää osaamisvaatimusten kasvaessa ja työnkuvien muuttuessa. Muuttuneet osaamistarpeet muuttava myös osaamisen johtamista, joka on muuttumassa enemmän valmentavaksi johtamiseksi. Osaamistarpeiden ennakoinnin puuttuessa uudenlaisen osaamisen luominen kestää kauemmin ja aiemmilla osaamisen kehittämisen menetelmillä osaamisen kartuttaminen voi jäädä puutteelliseksi.

2 Digiosaamisen määritelmät ja tasot

2.1 Osaamisen muodostuminen

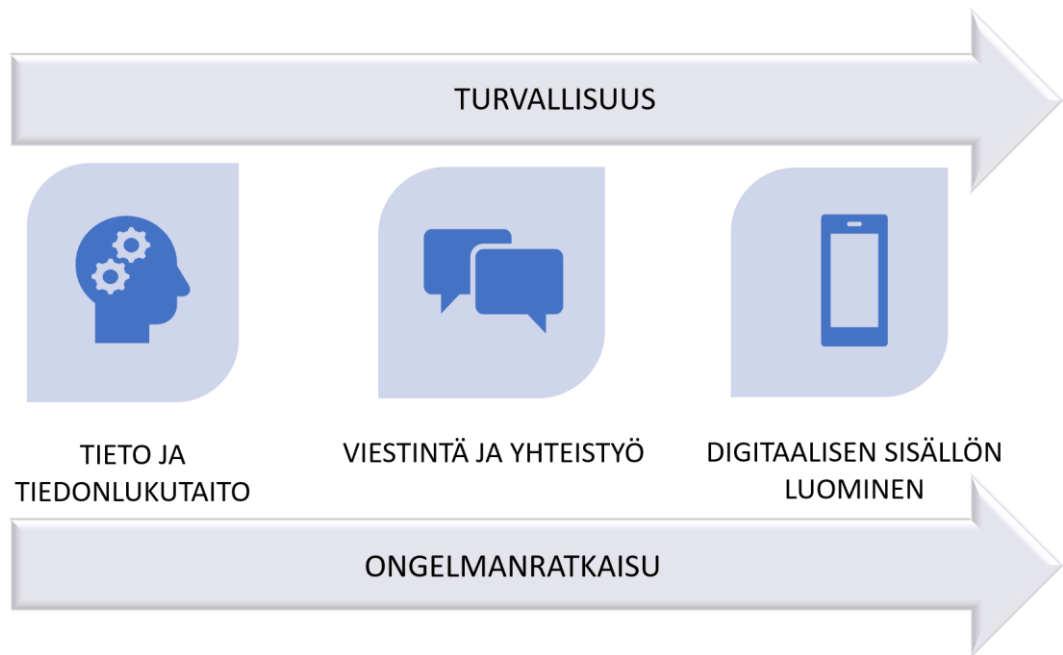
Opetushallituksen (2014, 20) mukaan osaaminen on kokonaisuus, jossa yhdistyvät ”tiedot, taidot, arvot, asenteet ja tahto”. Osaaminen tulee näkyväksi tilanteissa, joissa tietoja ja taitoja on kyettävä käyttämään tilanteen vaatimalla tavalla. Tietojen ja taitojen käyttöön vaikuttavat tekijän omat arvot, asenteet sekä tekemisen tahto. Jalkasen (2020, 37) määrittelyssä tietojen, taitojen, arvojen ja asenteiden lisänä on eettisyys. Osaamisen pilkkominen on tärkeää osaamisen kehittämisen ymmärtämisessä. Osaamista on kuitenkin käsiteltävä kokonaisuutena, eikä yksittäisten osa-alueiden esimerkiksi taidon kartuttaminen johda automaattisesti työskentelytavan muutokseen. Tästä syystä osaamista on käsiteltävä kokonaisuutena.

Collin (2009) sekä Kupias ja Peltola (2019, 84) puolestaan määrittelevät osaamisen muodostuvan koulutuksessa saatujen tietojen, sosiaalisten ja käytännön taitojen, asenteiden ja tavoitteiden muodostaman tahdon, työ- ja elämäkokemuksen ja henkilön verkostoihin eli kontakteihin. Osaaminen ymmärretään Norrenan (2019, 83–83) mukaan yhdeksi isoksi kokonaisuudeksi. Todellisuudessa eri tilanteissa tarvittava osaaminen muuttuu tarvittaviin osaamiskokonaisuuksiin, jota nimitetään kompetenssiksi. Hyödynnämme kompetenssiamme jatkuvasti. Itseohjautuvuus on keskeinen tekijä, joka jakaa kompetenssin määrää ja laatua.

2.2 Digiosaaminen

Digitalisaatio muodostuu tietokoneiden, ohjelmien ja verkon hyödyntämisestä toiminnoissa (Lindgren, Mokka, Neuvonen & Toponen 2019, 15–16). Digiosaamisella puolestaan tarkoitetaan Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskuksen (2020) mukaan tietoturvallista digitaalisten laitteiden ja palveluiden käyttöä ja hallintaa sekä viestintää, asiointia ja tiedonhakua digitaalisessa ympäristössä. Digiosaaminen koostuu sovellusten ja laitteiden käyttöosaamisesta, sähköisestä tiedonhausta ja viestinnästä, turvallisesta toiminnasta, digitaalisesta yhteistyöstä, digitaalisesta identiteetistä, oman työn organisoinnista ja suunnitelmallisesta työskentelystä.

Vuorikari, Punie, Carretero & Van den Brande (2016, 8–9) mukaan digiosaamiseen kuuluvat digitaalisten tarpeiden ja resurssien tunnistaminen sekä oikean digitaalisen työkalun valitseminen. Digiosaaminen jakautuu viiteen kategoriaan, jotka ovat tieto ja tiedonlukutaito, viestintä ja yhteistyö, digitaalisen sisällön luominen, digitaalinen turvallisuus ja ongelmanratkaisu (kuvio 2). Tieto ja tiedonlukutaito käsittävät digitaalisen tiedon etsimistä, tunnistamista, analysointia, järjestämistä ja tallentamista sekä tiedon merkityksen ja tarkoituksen arviointia. Viestinnässä ja yhteistyössä kommunikoidaan ja tehdään yhteistyötä digitaalisessa ympäristössä digitaalisilla työkaluilla. Digitaalisessa sisällön luomisessa tuotetaan ja muokataan digitaalista sisältöä. Digiosaamisen kokonaisuuden läpileikkaavat turvallisuus ja ongelmanratkaisu. Turvallisuus käsittää henkilökohtaisen suojauksen, tietosuojan, digitaalisen henkilöllisyyden suojaamisen, turvatoimet sekä turvallisen ja kestäväen käytön sekä luovan ongelmanratkaisun.



Kuvio 2. Digiosaaminen (mukaillen Vuorikari ym. 2016).

Park (2019, 14) jaottelee digiosaamisen kahdeksaan osa-alueeseen, jotka koostuvat digitaalisesta identiteetistä, digitalisaation käytöstä, digitalisaation riskien ymmärtämisestä, digitalisaalisesta turvallisuudesta, digitaalisesta tunneälystä, digitaalisesta viestinnästä, digitaalisesta lukutaidosta ja digitaalisista oikeuksista. Osa-alueet ovat jaettu kolmeen alaluokkaan, jolloin osaamisalueet jakautuvat 24 taksonomiaan (kuvio 3).



Kuvio 3. Digiosaaminen (Park 2019).

Carreteron, Vuorikarin & Punien (2017, 25) mukaan digitaalisen tiedon hallinnan osaaminen käsittää tiedon ja sisällön hakemista sekä käsittelemistä digitaalisessa ympäristössä. Park (2019, 25) puolestaan pitää digitaalisen tiedon hallinnan osaamista tiedon löytämisestä, järjestämisestä, analysoimisesta ja arvioimisesta kriittisin perustein. Tiedonhallinta käsittää lisäksi teknisen ohjelmien käyttötaidon digitaalisten sisältöjen keräämiseen ja järjestämiseen sekä kykyyn arvioida löytyneitä tietoja kriittisesti sekä arvioida tietojen luotettavuutta.

Park (2019, 32) määrittelee digitaalisen viestinnän ja yhteistyön olevan digitekniikan tehokasta hyödyntämistä myös etänä. Käyttäjät tunnistavat erilaisia viestintäkanavia ja pystyvät valitsemaan niistä tilanteeseen sopivimman tavoitteeseen verrattuna. Digitaalinen viestintä muodostuu vuorovaikutuksesta erilaisissa viestintäkanavissa hyödyntäen teknisiä taitoja. Tehokas käyttö

edellyttää positiivista asennetta teknologian käyttöön ja positiivisen yhteistyökulttuurin ja tiimityön edistämistä organisaation tavoitteiden mukaisesti.

Carretero ym. (2017, 32–35) sekä Park (2019, 33) määrittelevät digitaalisen sisällön luomisen käsittävän digitaalisten sisältöjen tuottamista, integrointia, muokkausta ja ohjelmointia huomioiden tekijänoikeudet. Park (2019, 33) lisää digitaalisten sisältöjen tuottamisen olevan myös ohjelmointia, digitaalista mallinnusta sekä tiedon jakamista ja laskennallista ajattelua tulosten saavuttamiseksi.

Turvallinen toiminta edellyttää Carretero ym. (2017, 36–37) mukaan digitaalisten uhkien ja riskien ymmärtämistä sekä turvallisuustoimien noudattamista. Turvallinen toiminta sisältää yksityisyyden ja henkilötietojen turvaamisen digitaalisessa ympäristössä. Lisäksi Park (2019, 38) toteaa oikean laitteiden käsittelyn sisältyvän digitaalisen toiminnan turvallisuuteen.

Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus (2020) kuvaa digitaalista ongelmanratkaisua digitaalisten haasteiden havainnoinniksi ja ongelmatilanteiden selvittämiseksi. Kansainvälisessä aikuisten perustaitojen PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) -tutkimusohjelmassa ongelmanratkaisutaito, jossa tietoa löydetään ja käytetään ongelmanratkaisuun digitaalisessa ympäristössä, on määritelty aikuisten yhdeksi perustaidoksi (Jyväskylän yliopisto, 2020).

2.3 Digiosaamistasot

Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus (2020) on kehittänyt valtakunnallisessa Osuvat Taidot -hankkeessa digitaitojen osaamisen tunnistamiseksi osaamismerkkijärjestelmän. Osaamismerkistö on viisiportainen (1–5), ja osaamismerkkitasot ovat; ”perusosaaja, tekijä, yhteistyöskentelijä, hyötykäyttäjä ja ongelmanratkaisija”. Perusosaaja tunnistaa yleisimmät digitaaliset laitteet ja

osaa käyttää langatonta verkkoa tietoturvallisesti. Perusosaaja osaa käyttää vahvan tunnistautumisen menetelmää ja käyttää yhteiskunnan sähköisiä palveluja sekä sähköpostia. Lisäksi perusosaaja pystyy etsimään ja arvioimaan digitaalisessa ympäristössä olevaa tietoa. Tekijä -tason osaaja pystyy valitsemaan tarkoituksenmukaiset sovellukset tarvitsemaansa tehtävään ja käyttää yleisimpiä toimisto-ohjelmia. Tekijä osaa myös tuottaa digitaalista sisältöä tunnistuen tiedon luotettavuuden ja noudattaen tekijänoikeuksia. Yhteistyö -osaaja soveltaa digitaalisia työkaluja yhteistyöhön, tiedon muokkaamiseen, jakamiseen ja tallentamiseen. Yhteistyö -osaaja hallitsee digitaalisen identiteetin suojaamisen ja tunnistaa digitaalisen osaamistarpeensa. Hyötykäyttäjä -osaaja tunnistaa digihyvinvoinnin elementit ja edistää omaa digihyvinvointiaan. Lisäksi hyötykäyttäjä osaa organisoida työtään erilaisin sovelluksin. Ongelmanratkaisija havaitsee ja löytää ratkaisun digitaalisten laitteiden ja ympäristöjen teknisissä haasteissa. Lisäksi ongelmanratkaisija käyttää teknologiaa tiedon hakemiseen ja uuden tiedon tuottamiseen monipuolisesti.

Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskuksen (2020) arviointiasteikko noudattaa valtioneuvoston asetuksessa (673/2017) määriteltyä ammatillisten tutkintojen ja niiden osien arvioinnin arviointiasteikkoa 1–5 (11 §). Opetushallitus (2018, 7) määrittelee arviointiasteikon osaamisen tasojen 1–2 sijoittuvan tyydyttävälle tasolle, 3–4 hyvälle tasolle ja 5 kiitettävälle tasolle.

DiKATA -hanke on määritellyt digitaitotasoiksi kolme osaamistasoa; aloitteleva käyttäjä, peruskäyttäjä ja hyötykäyttäjä. Aloitteleva käyttäjä on motivoitunut digitaalisten laitteiden ja ohjelmien peruskäytön hallintaan, mutta ei ole vielä perehtynyt niihin. Peruskäyttäjällä on valmiudet digitaalisten laitteiden ja ohjelmien käyttämiseen työssä, kouluttautumisessa tai vapaa-ajalla. Peruskäyttäjä tunnistaa tietoturvan ja käsittelee tietoa sujuvasti oikeanlaisella alustalla yhteistyöverkostossa. Hyötykäyttäjä on monipuolisessa vuorovaikutuksessa digitaalisissa verkostoissa. Hyötykäyttäjä osaa hakea ja arvioida löytämänsä tietoa tekijänoikeudet huomioiden. Hyötykäyttäjä käyttää

itsensä johtamisen apuvälineitä ja pystyy hyödyntämään tieto- ja viestintätekniikkaa monipuolisesti. (Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus 2019.)

Oikeusministeriö (2019, 9) on määritellyt ICT-osaamisen kehittämisen mallissa ICT-taidoille myös kolme osaamistasoa; Pitkälle edistyneet käyttäjät, keskivertokäyttäjät ja puutteellisilla taidoilla oleviin käyttäjiin. Opetushallituksen (2018, 7) mukaan arviointiasteikolla 1–3 osaamisen taso 1 on tyydyttävällä tasolla, 2 hyvällä tasolla ja 3 kiitettävällä tasolla.

Carretero ym. (2017, 13) ovat luoneet kahdeksanportaisen digiosaamistason, jotka jakautuvat neljään ylätasoon perustasoon, keskitasoon, edistyneeseen tasoon ja huippuosaajatasoon. Perustasolla pärjätään yksinkertaisista asioista opastettuna ja suoriudutaan yksinkertaisista asioissa tarvittaessa opastettuna. Keskitasolla hallitaan rutiinitehtävät itsenäisesti sekä selvittää määritellyistä ja ei-rutiininomaisista tehtävistä itsenäisesti. Edistyneellä tasolla selviydytään erilaisista asioista ja ongelmista muiden opastamana sekä selvittää useimmista sovellettavista asioista ja pystytään neuvomaan muita. Huippuosaajatasolla hallitaan monimutkaisten ongelmien ratkaisu toisia opettaen ja ratkaistaan monimutkaisia ongelmia ideoiden uusien prosesseja.

Park (2019, 19–42) puolestaan on yhdistänyt digiosaamisen 24 osaamisaluetta OECD:n tulevaisuuden osaamisen oppimiskehykseen, jossa kullekin osaamisalueelle on määritelty tietoon, taitoon sekä asenteisiin ja arvoihin perustuva osaaminen. Digiosaamista ei luokitella numeraalisesti tai sanallisesti mihinkään luokkaan, vaan osaaminen määritellään ymmärtämisen, tietoisuuden, hyvinvoinnin ja motivaation näkökulmasta muodostuvaksi kokonaisuudeksi.

2.4 Siun soten esimiestyön digitaaliset työkalut

Siun soten yhtenä tavoitteena on hyödyntää digitalisaatiota mahdollisimman täysimääräisesti. Digitalisaation tehokas hyödyntäminen edellyttää monipuolista digiosaamista esimiestyössä. Digiosaaminen koostuu erilaisten tietojärjestelmien ja sovellusten tietoturvallisesta käytöstä ja hallinnasta sekä ongelmanratkaisukyvyistä. Etätyön lisääntyminen on kasvattanut osaamistarpeita sähköisten järjestelmien käyttöön.

Esimiestyöhön kuuluu viestintä ja yhteistyö muiden organisaation toimijoiden sekä johdettavien kanssa. Viestintää käydään enemmän digitaalisessa ympäristössä digitaalisilla työkaluilla. Siun sotessa viestintään käytettäviä ohjelmia ovat Outlook-sähköposti ja Teams-pikaviestintäohjelma, joita voidaan käyttää tietokoneen lisäksi älypuhelinsovelluksella. Outlook sisältää sähköpostin ja yhteystietojen lisäksi sähköisen kalenterin ja tehtävien hallinnoinnin. Lisäksi Outlook mahdollistaa työyhteisön muiden henkilöiden ja tilojen kalentereiden tarkastelun. Teamsissa voidaan keskustella pikaviestein, soittaa puheluita ja videopuheluita useiden henkilöiden kanssa yhtäaikaisesti sekä tehdä reaaliaikaista yhteistyötä jakamalla kokouksen tiedostoja.

Siun sotessa käytettävät toimisto-ohjelmat ovat Microsoftin 365-sovelluksia. Asiakirjojen suunnitteluun ja luontiin käytetään Word-tekstinkäsittelyohjelmaa, taulukoiden luontiin käytetään Excel-taulukkolaskentaohjelmaa ja esitysten laatimiseen käytetään Powerpoint-diaesitysohjelmaa. Tiedostojen tallennukseen on käytössä henkilökohtainen OneDrive-pilvitalennustila, jota voidaan käyttää sijainnista riippumattomasti. OneDrive mahdollistaa asiakirjojen jakamisen ja yhtäaikaisen muokkaamisen, joka helpottaa ja tehostaa yhteistyötä. Asiakirjoista on saatavilla valmiita Siun soten logoilla olevia mallipohjia.

Osaamisenhallintajärjestelmänä Siun sotessa on Onni-HR (Human Resource) järjestelmä. Siun sotessa Onni-HR-ohjelmaa käytetään koulutusten julkaisuun, osaamisen kehittämisen seurantaan, toteutukseen ja raportointiin. Onni-HR

sisältää työntekijöiden koulutustiedot, kehityskeskustelumuistiot sekä työkykyprosessien kirjaamiseen. Esimies voi raportoida Onni-HR -järjestelmästä erilaisia koontiraportteja, esimerkiksi työntekijöiden luvat, kortit ja pätevyysraportin, joka voidaan tallentaa Word-, Excel- tai PDF-muotoiseksi. Onni-HR ei sisällä osaamisen arviointia, joka helpottaisi osaamisen kehittämisen suunnittelua. (Siun sote 2021a.)

Henkilöstöhallinnon järjestelmänä Siun sotessa on Populus. Populuksessa ovat Siun soten työntekijöiden henkilötiedot, palvelussuhdetiedot, loma-ajat, poissaolot ja palkkatiedot. Populuksesta on saatavissa erilaisia raportteja, jotka voidaan avata suoraan Excel- tai Word-ohjelmissa ja muokata niitä tarvittaessa. (Siun sote 2021d.)

Taloudenhallintaan on Siun sotessa käytössä UDP – raportointi, joka mahdollistaa kirjanpidon reaaliaikaisen seurannan. Tileille kirjattuja tapahtumia on mahdollista seurata tilikohtaisesti ja tarvittaessa nähdä tileille kirjattuja tapahtumia ostolaskutasolle saakka. (Siun sote 2021e.)

Siun sotessa on käytössä Qlik – JOHDA! toimintaa ja JOHDA! taloutta ja henkilöstöä Business Intelligence -työkalu. Ohjelmisto yhdistää tietoja Siun soten potilas-, henkilöstöhallinto- ja talousjärjestelmistä. JOHDA!-järjestelmän avulla voidaan tuottaa toimintatietoja tiedolla johtamisen tueksi. (Siun sote 2021f.)

Lisäksi esimiestyössä käytössä olevia ohjelmia ovat muun muassa maakunnallinen raportointiportaali, työvuorosunnittelu- ja rekrytointiohjelmat, asianhallintajärjestelmä, ostolaskujen käsittely- ja hankintaohjelma sekä vaaratapahtumien raportointiin käytettävä ohjelma.

3 Osaamispääoman lisääminen

3.1 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan uusien tietojen, taitojen tai asenteiden oppimista (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 108.) Huttusen (2018, 212–213) mukaan osaamisen kehittämisen keskeisin ajatus on etsiä tarkoituksenmukaisin keino osaamisen hankkimiseksi. Osaamisen kehittämisen odotukset kohdistuvat työntekijöiden lisäksi organisaatioihin, joiden tulisi mahdollistaa ja luoda ketterät kehittämismahdollisuudet (kuvio 4).

Osaamisen vaateet	Osaamistarpeet	Osaamisen taso	Osaamisen määrittely	Kehittämistoimen piteet	Arviointi	Seuranta
Strategia	Mitä tarvitaan?	Onko osaamista?	Mitä osaamista hankitaan?	Miten osaamista kehitetään?	Miten arvioidaan?	Miten seurataan?
Asiakkaat						
Sisäinen yhteistyö						
Työntekijät						
Käytännöt, työkalut ja menetelmät						

Kuvio 4. Osaamisen kehittämisen elementit. (mukaillen Huttunen 2018, 213).

Park (2019, 35, 44) toteaa aktiivisen oppimisen perustuvan kykyyn tunnistaa omaa osaamista ja itsensä kehittämistä elinikäiseksi oppijaksi. Oppimisstrategioita voidaan luoda erilaisilla tekniikoilla hyödyntäen teknologiaa ja arvioimalla oppimiseen parhaiten sopivia tapoja.

Koulutusta tai kurssia pidetään perinteisenä tapana hankkia osaamista. Ne sopivat monenlaisen osaamisen hankkimiseen ja kehittämiseen. Teknologian kehittyessä koulutuksista on yhä useammin muodostunut sähköisiä kursseja ja webinaareja sisältäen kehittämistehtäviä sekä yksilöllistä palautetta. (Huttunen

2018, 242–243.) Kupias ja Peltola (2019, 27–28) toteavat ulkopuolisen koulutuksen haasteeksi uuden osaamisen soveltamisen käytännön työhön ja organisaation tarpeisiin. Koulutuksessa asioita voidaan käsitellä yleisellä tai teoreettisella tasolla, jolloin oppi jää kauas käytännön työstä. Tätä voidaan ehkäistä liittämällä koulutukseen työpaikoilla tehtäviä harjoitustehtäviä, jotka edesauttavat työn kehittämisessä.

Uudelle työntekijälle organisaatioon, työyhteisöön ja omaan työhön liittyviä tietoja voidaan antaa perehdyttämällä. Perehdyttämistä voidaan järjestää monivaiheisena ja se voi koostua monipuolista materiaalia kirjallisena sekä verkossa ja henkilökohtaista ohjausta. Perehdyttämistä seuraa varsinainen työnopastus, jossa opetellaan varsinaiset työtehtävät. (Kauhanen 2012, 150.) Perehdyttäminen on tärkeä osaamisen kehittämisen muoto. Perehdyttämisellä tavoitellaan uuden työntekijän oppivan tuntemaan työympäristön, työyhteisön ja työtehtävät sekä häneen kohdistuvia odotuksia. Perehdytystä tarvitaan myös työn muuttuessa organisaation sisällä. Perehdytyksen tulisi tapahtua automaattisesti ja sen tulee olla systemaattista ja lähteä työntekijän tarpeista. (Surakka 2018, 96.)

Osaamista työpaikoilla voidaan kehittää valmentamalla sekä tuutoroimalla. Valmentaminen voi olla opettamista ja opastamista tai ohjaamista ja työntekijän tukemista löytämään itse ratkaisut. Opeteltavan asian tavoitteet ratkaisevat menetelmän. Työelämän opettajat ja opastajat voivat olla asiantuntijoita, perehdyttäjiä, tuutoreita tai mentoreita. Omien ratkaisujen valmentajia ovat coachit, työnohjaajat ja fasilitaattorit. (Kupias & Peltola 2019, 112–113.) Tuutoroinnissa tuutori opastaa ja tukee arjen työssä ja toimintatavoissa. Tuutorilla on osaamista, joka tuutoroitavan tulisi myös osata. Tuutoroinnissa pyritään opettamaan samankaltaiset työtavat ja toimintamallit tuutoroitavalle. (Ristikangas ym. 2019, 20.)

Toisen toiminnasta oppimista ja oman toiminnan kriittistä arviointia kutsutaan benchmarkingiksi. Benchmarking ei ole toisten toiminnan kopiointia, vaan

käytäntöjen analysointia sekä tehokkuuden ja laadun toteuttamista omassa toiminnassa. Benchmarkauksen kohteet voivat olla saman alan organisaatioita tai toimialoja, joka sisältää osia omasta toiminnasta. Benchmarking toteutetaan vieraillemalla verrattavaan organisaatioon harkitun havainnointi- ja asialistan kera. Vertailua voidaan tehdä myös etsimällä tietoa julkaisuista. (Ojala 2018, 199–200.)

Yhtenä osaamisen kehittämisen menetelmänä voidaan käyttää mentorointia. Tällöin ohjattava asettaa itse tavoitteet, joita kohti asiantuntijamentori ohjaa mentoroitavaa. (Kupias & Peltola 2019, 113.) Mentoroinnilla tavoitellaan totuttujen toimintamallien kyseenalaistamista. Mentori on loitommalla arjesta. Mentoroinnissa pyritään laajentamaan ajattelumalleja ja myös mentoroija oppii ajattelemaan ja kohdistamaan toimintaansa. (Ristikangas ym. 2019, 20.) Ojala (2018, 200–201) täydentää mentorointia mentoroijan kokemuksen, osaamisen ja verkostojen hyödyntämisenä, jolloin mentoroitavan ongelmia saadaan ratkaistua. Mentorointi ei tarjoa valmiita ratkaisuvaihtoja, vaan auttaa mentoroitavan ajattelua kysymyksillä. Ojala (2018, 201) nostaa esiin myös käänteismentoroinnin, jossa nuorempi mentoroija ohjaa vanhempaa ja kokeneempaa mentoroitavaa esimerkiksi digitaalisissa pulmissa tai sosiaalisen median käytössä. Samalla nuorempi henkilö voi oppia organisaation toimintamalleja.

Coachaamisessa on kyse oppijan vahvuuksien omaksumisesta valmentajalle, jolloin puhutaan käänteisestä valmennuksesta. Valmentajan tehtävänä on työskentelyn ohjaaminen osaamisen jakamiseksi mahdollisimman tehokkaasti. (Kupias & Peltola 2019, 117.) Ristikangas ym. (2019, 20) näkevät coachin roolin coachattavan potentiaalın vapauttajana, jossa huomio on täysin coachattavassa. Coachaaja ohjautuu coachattavan tarkoitusten mukaisesti. Tällä tavoitellaan ajattelun laadun kehittämistä. Konsultointi eroaa coachingista siten että konsultti voi tarvittaessa antaa neuvoja ja toimintasuosituksia (Ruutu 2020, 20).

Valmentavassa työnohjauksessa osaamisen kehittämisessä on konsultoinnin ja mentoroinnin elementtejä, jossa koulutettu työnohjaaja neuvoo tutkimaan, arvioimaan ja kehittämään omaa työtä. Työnohjaaja ei anna ongelmiin valmiita ratkaisuja, vaan siinä kehitetään oman toiminnan arviointia ja tavoite on selkiyttää työn tavoitteita, valmiuksia muutostilanteisiin ja kuormittavissa tilanteissa selviämiseen. (Ruutu & Salmimies 2015, 16.) Työnohjaus on yleensä kestoaltaan pidempiaikaisempaa kuin coaching ja työnohjauksen istunnolla ei ole välttämättä tarkasti rajattua prosessia kuin coachingissa (Ruutu 2020, 20).

Huttunen (2018, 245) nostaa esille organisaation sisäisen vertaisoppimisen, jossa erilaisissa tapaamisissa pohditaan yhdessä uusia toimintamalleja, jaetaan tietoa ja opitaan työkavereilta. Tilaisuudet voivat olla määriteltyyn teemaan liittyviä, tapahtuman läpikäyntiä tai ongelmanratkaisua, jossa luodaan mahdollisuudet vertaisoppimiselle ja -tuelle. Erityisesti esimiesten osaamisen valmentavaan ja osallistavaan kehittämiseen vertaisoppiminen soveltuu hyvin.

Mestari-kisällimenetelmässä osaamista siirretään kokeneelta työntekijältä kokemattomammalle työntekijälle seuraamalla ja harjoittelemalla. Mestari-kisälli menetelmässä osaamisen siirtäminen painottuu enemmän taitojen kuin tietojen siirtämiseen. (Kiviranta 2010, 193.)

Osaamisen kehittämisen yhtenä tapana on työkierto, jonka tavoitteena on työntekijän osaamisen laajentaminen organisaation sisällä. Työkierrossa työntekijä menee toiseen yksikköön, jossa työtehtävät voivat olla erilaisia. Tavoitteena on saada uudenlaisia kokemuksia, ajatuksia ja tapoja tehdä työtä. Työkierron jälkeen työntekijä palaa omaan työtehtäväänsä uusien ajatusten ja omien työtapojen tarkastelun ajatuksella. (Huttunen 2018, 246–247.)

Osaamisen ja työn kehittämisessä voidaan käyttää fasilitointia. Fasilitoinnissa pyritään helpottamaan ryhmän vuorovaikutusta sekä saamaan esille ja jaettavaksi ryhmän ideoita. Fasilitoinnissa työskentelyn prosessia ja sisältöä käsitellään erillisinä asioina. Fasilitaattori keskittyy työskentelyn prosessiin ja

ohjaa ryhmän yhdessä työskentelyä, ei sisältöä. Fasilitoijan tulee olla neutraali sisällön suhteen, jolloin ideat tulevat ryhmältä, eikä valmiiksi annettuna ulkopuolelta. Aktiivisella ja osallistavalla työskentelymenetelmällä voidaan kehittää ja ylläpitää ryhmän vuorovaikutusta. Fasilitoinnin tavoitteena on löytää useita ideoita ja ratkaisuja kehittämiskohteisiin. (Kupias ym. 2014, 171–175.)

3.2 Osaamisen arviointi

Osaamisen arviointi on keskeinen väline osaamisen kehittymisessä. Arvioinnissa tarkastellaan osaamisen tasoa suhteessa määriteltyihin tavoitteisiin. Osaamisen arviointi voi kohdistua lähtötason arviointiin, edistymisen arviointiin, osaamisen väliarviointiin, ohjaavaan arviointiin tai lopullisen osaamisen arviointiin (Luostarinen & Quakrim-Soivio 2019, 40). Arvioinnin avulla pystytään selkeyttämään osaamistavoitteiden tunnistamista ja osaamisen nykytasoa. Arvioinnin kautta voidaan osoittaa osaamista sekä etsiä keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Osaamisen arvioinnissa pyritään suuntaamaan opiskelijaa oppimaan sekä kehittämään opiskelijan itsearviointitaitoja. (Luostarinen 2019, 14–15.)

Osaamisen arviointi voi olla itsearviointia eli reflektointia, jolla tarkoitetaan henkilön omien tietojen ja taitojen sekä suoritusten tarkastelua. Itsearviointiin on tunnusomaista oman osaamisen vertailu tavoitetasoon. Itsearviointi sopii osaamisen arviointiin, jota on vaikea pisteyttää tai on laaja-alaista. Itsearvioimme jatkuvasti omaa toimintaamme ja vertaamme sitä ulkopuolelta saatuun palautteeseen, jonka pohjalta saamme käsityksen osaamisen tasosta. Itsearviointia voidaan tehdä strukturoidusti, integroidusti tai ohjaavasti. (Nieminen 2019, 166–175.)

Strukturoidussa itsearvioinnissa täytetään määrämuotoinen lomake, jossa osaamista voidaan verrata asetettuihin tavoitteisiin. Integroidussa itsearvioinnissa itsearviointi liitetään osaksi muuta arviointia, tällöin itsearviointi

voi olla liitettynä esimerkiksi harjoitustehtävään. Ohjaava itsearviointi tapahtuu koulutustilanteessa. Kouluttaja voi koulutuksen lomassa kysyä kuinka uuden ohjelman opettelu edistyy, jolloin hän aikaansaa itsearviointitilanteen. (Nieminen 2019, 166–175.)

Ristikangas, Ristikangas & Alatalo (2019, 165–166, 174–175) pitävät reflektointia tärkeänä kehittymisen työvälineenä. Reflektoinnissa tutkitaan ja kehitetään omaa toimintaa. Reflektointi voidaan jakaa neljään vaiheeseen; tilanteen tunnistamiseen, kokemusten reflektointiin, ajattelun laajentamiseen ja käytäntöön viemiseen ja sopeuttamiseen. Reflektointia voidaan oppia ja sitä voi kehittää. Tunteet voivat estää reflektoinnin, joten tunteiden tiedostaminen on merkittävä taito reflektointikyvyn kehittämisessä.

Selkeällä tavoitteiden asettelulla omien taitojen reflektointi on vaivatonta. Itsearviointitaitojen avulla pystytään arvioimaan oman toiminnan merkitystä oppimisen kannalta ja asettamaan tavoitteita oppimiseen. Ajatteluun ja työskentelytaitoihin liittyvä itsearviointi on yleistä ja helppoa. Itsearvioinnin kohdistaminen omiin työskentelytaitoihin ja ajatteluun tapahtuu luontevasti. (Halinen, Hotulainen, Kauppinen, Nilivaara, Raami & Vainikainen 2016, 278.)

Vertaisarvioinnissa oppimisen arviointiin osallistuvat myös muut oppijat. Vertaisarviointi on kaksisuuntaista, jossa arvioija antaa palautetta peilaten niitä osaamistavoitteisiin ja palautteen saaja arvioi palautteen sekä päättää palautteen aiheuttamista toimenpiteistä. (Nieminen 2019, 191.) Halinen ym. (2016, 279–280) näkevät vertaisarvioinnin etuna opiskelijan saaman palautteen työskentelystään ja oppimisestaan vertaisiltaan. Vertaisarvioinnin avulla opitaan tarkastelemaan omaa itsearviointia sekä käsitystään osaamisesta.

Osaamista voidaan arvioida testaamalla. Osaamisen testaaminen on myös keino oppia. Testin yhteydessä etsimme muististamme asioita, jolloin havaitsemme, jos tietoa ei löydy tai se on puutteellista. Näin voidaan ohjata itseämme kertaamaan tietoja. (Huotiainen 2019, 69–70).

3.3 Elinikäinen oppiminen

Tulevaisuuden kriittiseksi kyvyksi Ojala ja Meklin (2021, 58–60, 67) nimeävät oppimiskyvyn. Keskeisiä taitoja oppimisessa ovat itsensä johtaminen, tiedonhankinta- ja tiedonkäsittelytaidot, työssä oppiminen, ajattelu- ja ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot sekä digitaidot. Itsensä johtamisen keskeisinä taitoina ovat tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen, osaamistavoitteiden asettaminen, työn kokonaisuuden hahmottaminen, keskeytyksetön ja tehokas työskentely sekä hyvinvoinnin ylläpitäminen. Digitaidot sisältävät työn ja oppimisen kannalta keskeisten laitteiden ja sovellusten tuntemisen ja verkko-oppimistaidot, tiedon tuottamisen, muokkaamisen ja tallentamisen taidot, yhteisöllisissä kanavissa toimimisen sekä tietoturvan.

Työelämän muuttuessa alati nopeammin on osaamisen kehittämisen oltava nykytarpeiden vastaamisen lisäksi tulevaisuuden osaamiseen tähtäävää. Tänä päivänä opitut asiat voivat olla huomenna jo vanhentuneita. Selkeällä strategisella päämäärällä ohjataan oppimista ja hyvä strategia antaa liikkumavaraa, jossa on tilaa reagoida toiminnan muutoksiin. Tilanteissa tulee olla jatkuvasti valppaana ja uuden oppiminen aina esillä. Jatkuva osaamisen kehittäminen edellyttää työntekijöiden oppimaan oppimista ja muutoksista selviytymistä. Uutta opittaessa on myös olennaista luopua vanhasta tiedosta. (Kupias ym. 2014, 214–217.) Kupias ja Peltola (2019, 98) toteavat osaamattomuuden myöntäminen olevan ensimmäinen askel oppimisen edellytykseen.

Elinikäisen oppimisen haasteisiin kuuluu digiosaamisen ylläpito ja kehittäminen. Teknologian kehittyessä nopeasti myös tiedon omaksumisen tulee olla nopeaa. Nopea kehitys vaatii täydennyskoulutusta, jota kohdennetaan enemmän yksittäisille osaamisalueille. (Opetushallitus 2018, 38.) Osaamisen tavoitteiden asettamisen ja osaamisen mittaamista asetettuihin tavoitteisiin korostamisen lisäksi on oltava valmius muuttaa osaamisen tavoitteita tai keinoja kitkattomasti

osaamistarpeisiin peilaten. Ketteryys edellyttää osaamistarpeiden ennakointia ja tarvittaessa tavoitteiden muuttamista. (Kupias & Peltola 2019, 190–191.)

Alasoini (2018, 47) nostaa esiin elinikäisen oppimisen vastuukysymykset yhteiskunnan, työelämän ja yksilön osalta sekä digitaalisten osaamiskuilujen muodostumisen ehkäisemisen kestäväen kehityksen näkökulmasta. Digitalisaation osaamisen ja oppimisen perustana ovat elinikäisen oppimisen kyky sekä luova ja sosiaalinen älykkyys. Park (2019, 47–50) näkee kestäväen kehityksen tavoitteeksi digitaalisten käytäntöjen ohjaamisen kohti yksilöiden ja yhteiskunnan hyvinvointia. Park on yhdistänyt OECD:n hyvinvointimittarin sekä YK:n kestäväen kehityksen tavoitteet digitaalisen älykkyyden ja osaamisen DQ-malliin luodakseen maailmanlaajuisia digitaalista älykkyyttä ja yhdistämällä erilaisia sidosryhmiä.

Varamäki (2019, 77–78) nostaa esiin oppimiseen muodostuvasta kriisitilasta, jossa suomessa koulutettu henkilö ei enää pärjää työelämässä koulusta saaduin tiedoin, jossa osaamista päivitettiin tarvittaessa. Siirtyminen digitaaliseen aikakauteen tuo mukanaan ongelman, jossa korkeakouluista valmistuu opiskelijoita, vailla työelämässä tarvittavaa osaamista. Osaamisvajeet näkyvät esimerkiksi yhteistyökyvyn puuttumisena, ongelmanratkaisun ja päättelykyvyn puutteina, ketteryyden puuttumisena, sopeutumiskyvyn ja tunneällyn puuttumisena.

Dufvan laatimassa megatrendiraportissa (2020, 38–39) ennakoidaan teknologian tulevan osaksi kaikkea toimintaa. Kommunikoinnin ja palvelujen käytössä vakiintuvat digitaalisten teknologian käyttö ja mukana kuljetettavat terveydentilaa seuraavat laitteet kehittyvät ja yleistyvät. Nopeasti kehittyvä teknologia haastaa osaamisen kehittämistä ja työssä tulee ymmärtää teknologiaa. Puhutaan työn murrostilasta. Hiltunen (2019, 130) toteaaakin toimialojen muuttumisen mukana myös osaamistarpeiden muuttuvan. Vanhalla osaamisella ei enää pärjää muuttuneessa työelämässä. Tilanne synnyttää tarpeen uudelleen koulutukselle, elinikäiselle oppimiselle ja vanhojen tietojen unohtamiselle.

Sopeutuminen jatkuvaan oppimiseen vaatii Suomessa asennemuutoksen. Ajattelemme ammatinvaihdon edellyttävän raskasta, useamman vuoden opiskelua ja hidasta prosessia, jonka tuloksena saamme tutkintotodistuksen. Perinteinen oppiminen ei ole enää ainoa tai paras vaihtoehto uuden oppimiseen. Digitalisaatio tarjoaa uudenlaisia aikoja ja paikkoja sitomattomia oppimisen mahdollisuuksia. (Varamäki 2019, 82–83.)

Jalkasen (2020, 82) mukaan tulevaisuuden osaamisessa korostuvat vuorovaikutustaidot, digitaalinen osaaminen, ongelmanratkaisutaidot, kriittinen ajattelu ja luovuus. Nämä taidot eivät menetä merkitystään. Tämän päivän osaaminen muodostuu laaja-alaisesta osaamisesta, jossa omataan syvempää osaamista joltakin alalta. Tulevaisuudessa syvempää osaamista tullaan kehittämään jatkuvasti laajemmin. Jalkanen kuvaa nykyistä osaamista T-mallina ja tulevaisuuden osaamista kampamallina, jossa syväosaamista tulisi olla entistä laajemmin.

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2018, 17–24) mukaan työn murros vaatii jatkuvan oppimisen tavoitteen toteutumista. Tärkein keino murroksesta selviytymiseen on osaamisen lisäksi kouluttautuminen ja uuden tiedon omaksuminen. Osaamisen ylläpitäminen edellyttää työn rinnalla tarjottavaa sopivaa koulutusta. Työyhteisöissä tarvitaan myös osaamista tunnistaa koulutustarpeet. Tulevaisuudessa työssä korostuu ongelmien ratkaisu, jossa rutiinityöt on ulkoistettu koneille.

Norrenan (2019, 31) mukaan oppimisen taitojen kehittyminen perustuu omien taitojen tarkasteluun ja niihin reagoimiseen. Näin voidaan kehittää esimerkiksi ongelmanratkaisutaitoja, itsesäätelytaitoja ja yhteistoimintaa. Yhdistämällä havaintoja kokonaisuuksiksi, syntyy osaamista, jota voidaan käyttää, lisätä ja jakaa muille. Huotiainen (2019, 58) täydentää motivaation merkitystä oppimisen kehittymiseen. Kiinnostus ja aiemmin opitut tiedot ohjaavat tarkkaavaisuuttamme, jota tarvitaan uuden tiedon saavuttamiseksi tietoisien

mielemme. Tietojen merkityksen ajattelu ja peilaaminen asiaan, auttaa opittavan asian siirtymisessä muistiimme. Oppiminen syntyy muistin, tarkkaavaisuuden ja motivaation yhteistekijänä.

Muistamisen sijaan, oppimisen tavoitteeksi tulisi Päävänsalon (2020, 124) mukaan asettaa ilmiöiden ymmärtäminen ja taitojen kehittäminen. Laajojen merkityksellisten kokonaisuuksien hahmottaminen auttaa muistamaan siihen liittyviä yksityiskohtia. Yksittäisten irrallisten asioiden muistaminen ei edistä mielekästä toiminnan muutosta, vaan on kapeaa oppimista. Carretero ym. (2017, 13) jaottelevat oppimisen perustuvan aloittelijan tasolla muistamiseen, keskitasolla ymmärtämiseen, kehittyneellä tasolla arvioimiseen ja asiantuntijatasolla luomiseen.

Ihmisen kiinnostuksen kohteista ja itse tekemistä suunnitelmista sekä tavoitteista syntyy motivaatiota. Oppimisen motivaatio on aivoissamme synnynnäisenä. Sisäinen palkkiojärjestelmä palkitsee oppimisen ponnistelut osaamisen nautinnolla ja hyvällä mielellä, joka motivoi uuteen oppimisprosessiin. Oppimiskokemusten puuttuessa, motivaatio oppimisen ponnisteluun lähtemiselle on puutteellisempaa. Motivaatiota voidaan koittaa lisätä ulkoisesti palkkiolla tai rangaistuksella. Ulkoista motivaatiota käytetään runsaasti ja sen avulla voidaan tavoitella sisäisen motivaation lisäämistä. Ulkoisella motivaatiolla voi olla negatiivinen vaikutus sisäisen motivaation kokemukseen. (Huotiainen 2019, 67–68.)

Otalan ja Meklinin (2021, 58–68) mukaan oppimisen taidot koostuvat itsensä johtamisesta, tiedonhankinnan ja -käsittelyn taidoista, oppimisvajeen tunnistamisesta, ajattelu- ja ongelmanratkaisutaidoista, vuorovaikutustaidoista sekä digitaidoista. Varamäki (2019, 81) kannustaa tekemään oppimisesta jokaviikkoista ja jokapäiväistä kiireen aiheuttamasta haasteista huolimatta. Kiireen keskellä tulisi pysähtyä itsereflektointiin ja pohtia kuinka asioita voisi tehdä paremmin.

Hiltunen (2019, 131) arvelee koulutus-termin korvautuvan tulevaisuudessa oppimisella, jossa osaamisen mittarina eivät ole tutkintojen määrät vaan osaaminen, jota tutkitaan testeillä. Työn muuttuessa nopeasti myös osaamisen kehittämisestä on oltava helpommin saatavilla olevaa, räätälöityä, tehokkaampaa ja digitaalisempaa. Oppiminen muuttuu pelillisemmäksi aiemman ulkoa opetteluun sijaan. Oppimisesta tulee yksilöllisempää ja oppimisen tuloksia pystytään arvioimaan ja muokkaamaan oppijan tarpeita vastaavaksi. Oppimisen menetelmiä ja lähteitä voi valita laajasta valikoimasta ja oppimisesta tulee elinikäistä. Teknologialla pystytään mahdollistamaan uudenlaisia oppimismenetelmiä virtuaalisesti ja teknologian avulla voidaan seurata oppijan aktiivisuutta ja aktivoida sellaisia oppimismetodeita, joilla oppiminen tapahtuu parhaiten.

Opetushallitus (2019, 40) näkee myös osaamisen kehittämisen olevan tulevaisuudessa enemmän kohdennettua kuin tutkintoon johtavaa koulutusta. Työntekijöitä tulisi kouluttaa joustavasti työn ohella, esimerkiksi etä- ja monimuoto-opetusta. Sitran selvityksessä (2019, 11) arvioidaan tulevaisuuden osaamista kehitettävän yhteistyössä koulutusjärjestelmän, työelämän ja verkostojen kesken koulutusjärjestelmän ulkopuolella.

Oppimateriaalia ja tietoa on tarjolla runsaasti, haasteena on niiden kokoaminen pedagogisesti mielekkäiksi kokonaisuuksiksi. Syvällinen oppiminen ja asiantuntijuuden syntyminen ei jatkossakaan tapahdu nopeammin. Nopean oppimisen oppimistilanteisiin tarvitsemme uudenlaisen oppimisen mahdollisuuden, jossa voimme päivittää tietoja ja hankkia uusia taitoja nopeammalla tahdilla. Uuden oppimisen pitää kytkeytyä vahvemmin osaksi työtä. Tämä tarkoittaa työpaikoilla oppimista ja enemmän koulutuskokonaisuuksia, joita voi suorittaa työn ohessa tai osana työtä, ja jotka ovat enemmän räätälöityjä työntekijöiden sekä työnantajien tarpeita vastaavaksi. (Varamäki 2019, 80–81.) Huotilainen (2019, 175) täydentää ketterän oppimisen edellytyksenä olevan ajanmukaiset, toimivat ja ergonomiset työvälineet.

3.4 Esimies osaamisen edistäjänä

Kupias ym. (2014, 110–111) toteavat, ettei osaamisen karttuminen tapahdu itsekseen eikä tietoja, taitoja, arvoja, asenteita tai tahtoa voi siirtää toiselle, vaan jokaisen on tehtävä työ itse. Esimies voi edistää ja motivoida oppimista luomalla myönteistä ilmapiiriä, asettamalla tavoitteita, antamalla palautetta, kannustamalla aktiivisuuteen ja näyttämällä kehitymiselle suuntaa.

Otalan (2018, 295) näkemys esimiehen roolista on samansuuntainen. Esimiesten tehtävänä on johtaa oppimisen ja kehittämisen ajattelua oikeaan suuntaan ja kehittää positiivista oppimiskulttuuria. Kitkattomasti oppivan organisaation edellytys on henkilöstön mukaan ottaminen tulevan osaamisen edellytysten suunnitteluun. Näin henkilöstö on toimintavaiheessa valmiina reagoimaan muutos- ja oppimistilanteissa.

Surakan (2018, 107) mukaan jatkuva oppiminen on työntekijän ja organisaation ominaisuus, jossa työntekijöiden osaamisen kehittäminen mahdollistetaan organisaation ja esimiehen tuella. Näin luodaan itseohjautuvuutta, ongelmanratkaisukykyä ja yhteistyötä. Kupias ja Peltola (2019, 95, 218) painottavat esimiehen roolia työntekijöiden ja tiimien kehittymiseen. Esimiehen omalla kehittämisosaamisella on merkitystä, pystyykö hän toimimaan suunnannäyttäjänä ja motivoijana. Näkökulmien laajentamiseksi ja oppimisen syväntämiseksi esimiehen tulisi järjestää aikaa ja ohjausta työntekijöiden oman toiminnan reflektointiin.

Työntekijöiden osaamista kartoittaviksi tilanteiksi Kupias ym. (2014, 67, 87) mainitsevat kehityskeskustelut, joita tyypillisesti käydään esimiehen kanssa vuosittain. Osaamisen kehittämisen näkökulmasta vuosittaiset keskustelut ovat hidas ja kömpelö tapa, joka ei mahdollista aktiivisesti osaamisen kehittämistä. Parhaimmillaan kaikissa työntekijän ja esimiehen välisissä keskusteluissa kartoitetaan osaamista ja sen edistämistä. Kehittymisen kannalta keskustelujen vähimmäismäärä on neljä kertaa vuodessa. Keskustelut voivat olla lyhyitä, niiden

säännöllisyys on tärkeämpää. Kehityskeskustelun voidaan ajatella olevan osaamiskartoitus ja kehittymisen arviointitapahtuma, jossa osaamista verrataan osaamistarpeisiin.

Kehityskeskustelussa strategia, visio ja missio yhdistetään käytännön työhön ja työntekijän työtehtävät liitetään merkitykselliseksi osaksi organisaation toimintaa. Tavoitteiden asettelua verrataan työntekijän arkeen ja asetetaan konkreettiseksi tavoitteiksi. Työntekijän kehittyminen ja tulevat tavoitteet tarkastellaan yhdessä. (Aarnikoivu 2016, 92–93.) Huttunen (2018, 233–236) näkee myös kehityskeskustelun tilaisuudeksi, jossa voidaan linkittää organisaation tavoitteet luontevasti yksilöllisiin tavoitteisiin. Kehityskeskusteluissa voidaan arvioida työntekijään kohdistuvia odotuksia ja antaa palautetta suorituksista.

Tavoitteiden asettamisessa Kupias ja Peltola (2019, 228) painottavat tavoitteiden merkityksellisyyttä ja selkeyttä. Tavoitteiden tulisi olla saavutettavissa ja mitattavissa ja niille tulisi määritellä aikataulu. Surakka (2018, 75) toteaa tuloksellisten kehityssuunnitelmien olevan lähtöisin työntekijän aloitteesta. Itse asetettuihin tavoitteet ja oman toiminnan arviointi motivoivat työntekijän kehittymishalua ja itseohjautuvuutta osaamisen kehittämisessä.

4 Menetelmälliset valinnat

4.1 Lähestymistapa

Ojasalon, Moilasen & Ritalahden (2014, 26, 46) mukaan kehittämistyö voi olla joko ongelmaperustainen tai uudistamisperustainen. Ongelmaperustaisessa kehittämiskohteessa ratkaisua etsitään käytännössä havaittuun ongelmaan. Kehittämistyössä voidaan käyttää hyväksi useanlaisia menetelmiä, jotka ovat tutkimuskirjallisuudessa jaoteltu kvantitatiivisiin eli määrällisiin sekä kvalitatiivisiin

eli laadullisiin tutkimusmenetelmiin. Tutkimusmenetelmiä päätettäessä on hyvä pohtia, millaista tietoa tarvitaan ja mihin sitä aiotaan käyttää. Eri menetelmiä suositellaan käytettäväksi rinnakkain, näin kehittämistyön päätöksiin saadaan erilaisia näkökulmia ja erilaista tietoa.

Kehittämistyön lähestymistavan valinnassa Ojasalo ym. (2014, 51–55) suosittelevat käytettävän harkintaa, jotta tutkimuksellisuus saadaan kehittämistyöhön mukaan. Kehittämistyön tavoitteena ollessa uusien kehittämistoimenpiteiden laadinta, on tapaustutkimus hyvin soveltuva tutkimusstrategia. Tapaustutkimuksen piirteenä on tutkittavan tapauksen tutkiminen monenlaisia menetelmiä, jolloin tutkittavasta tapauksesta saadaan laaja-alainen ja kokonaisvaltainen kuva. Tapaustutkimusta voidaan tehdä sekä määrällisin että laadullisin menetelmin tai niitä yhdistämällä.

Tähän kehittämistyöhön lähestymistavaksi valittiin tapaustutkimus, jossa tutkittava joukko on organisaatiossa toimiva ryhmä eli hoito- ja hoivapalveluiden esimiehet. Itsearviointikysely kohdistettiin osastonhoitajille, palveluesimiehille, ylihoitajille ja hoitotyön palvelupäälliköille. Näiden ammattinimikkeiden katsottiin olevan keskeisessä asemassa esimiestyön digiosaamisen arvioinnissa sekä kehittämisessä. Tämän lisäksi hoito- ja hoivatyön esimiesten joukko oli määrällisesti sopivan kokoinen tutkittavaksi.

Opinnäytetyön menetelmälliseksi valinnaksi valittiin määrällinen tutkimus. Vilkan (2021, 23) mukaan määrällinen tutkimus soveltuu tutkimusmenetelmäksi parhaiten, kun tavoitteena on saada todellisuutta kuvaavaa tietoa ihmisiä koskevista ominaisuuksista tai asenteista. Määrällisellä tutkimuksella saadaan vastauksia kysymyksiin kuinka paljon ja miten usein asia ilmenee. Määrällisellä tutkimuksella saadaan numeraalista tietoa, jonka avulla voidaan selvittää asenteita sekä digiosaamisen tasoa ja joiden välillä voidaan etsiä syy-seuraussuhteita sekä tehdä erilaisia vertailuja.

Määrällisen menetelmän tutkimusaineistona voidaan käyttää kyselyä, jolla pystytään keräämään tietoa laajalta joukolta. Kyselytutkimuksen peruseriaatteita ovat Anttilan (2014) mukaan systemaattisuus, edustavuus, objektiivisuus ja määrällisyys. Huolellisesti suunnitellulla ja toteutetulla kyselytutkimuksella saadaan tuotettua tietoa tutkittavasta ilmiöstä varmistaen sisällön riittävyys siten, että se kattaa koko populaation sisältäen kaikki tapausmuodot. Kyselyssä voidaan tuottaa numeromuodossa olevaa tietoa, josta pystytään kokoamaan tarkka ja tarkastelua kestävä.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Lähtötilanteen selvittelyssä, jossa laajalta joukolta kysytään samaa asiaa samalla tavalla, Ojasalo ym. (2014, 40) suosittelevat kyselyä. Anttila (2014) mainitsee kyselyiden soveltuvan parhaiten tilanteiden, käytäntöjen ja olosuhteiden kartoittamiseen sekä niiden vertaamiseen. Kyselytutkimuksen positiivisia puolia ovat taloudellisuus ja tietosuojan toteutuminen, haasteena kysyttävän tiedon määrän rajoitukset. Kyselytutkimuksen käyttö on Vilkan (2021, 68) mukaan käyttökelpoinen tapa aineiston kokoamiseksi, kun tutkittava joukko on suuri ja hajallaan.

Taanilan (2019, 9) mukaan kyselytutkimusta käytetään ei-kokeellisessa tutkimuksessa, joissa havaintoyksikköinä on ihmisiä ja aineisto kerätään käyttäen valmiita vastausehtoja eli strukturoituja kysymyksiä. Vilkan (2015, 69) mukaan standardoitujen eli vakioitujen kysymysten päämääränä on kysymysten vertailukelpoisuus, joskin ne aiheuttavat kompromissin kysymysten täsmällisyyden, tavan ja puhekielen kesken. Kysymykset voivat olla monivalintakysymyksiä, sekamuotoisia tai avoimia kysymyksiä. Avoimissa kysymyksissä vastaajilta halutaan vapaaehtoisia ideoita tai ajatuksia, sekamuotoisissa kysymyksissä on sekä valmiita että avoimia vastausvaihtoehtoja.

Tutkimuskysymysten laadinnassa käytettiin mukailen Carretero ym. (2017, 23–41) määrittelemää digiosaamisen taitotasokuvausta, Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskuksen (2020) kehittämää digitaitojen osaamismerkkijärjestelmän taitotasokuvausta sekä Parkin (2019, 19–42) osaamismääritelmiä. Kyselyn mittarit laadittiin siten, että kysytystä aiheesta saadaan täsmällistä tietoa (Vilka 2021, 25). Vastausten käsittelyn helpottamiseksi osaamista käsiteltiin numeerisena muuttujana.

Tähtinen, Laakkonen & Broberg (2020, 28) suosittavat kyselylomakkeen laadinnassa ryhmittelemään kysymykset asiakokonaisuuksiin. Tässä kyselyssä käytettiin mukailen Vuorikari ym. (2016, 14–16), Carretero ym. (2017, 23–44) sekä Parkin (2019, 14–15) määrittelemiä digiosaamisen osaamisryhmiä, jossa turvallisuuden ja ongelmanratkaisun osa-alueet sijoitettiin läpileikkaavaksi ja yhdeksi osaamisalueeksi lisättiin digitaitojen kehittäminen. Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymykset jaoteltiin neljään digiosaamisen teemaan:

- 1) digitaalinen viestintä, yhteistyö ja ajanhallinta
- 2) digitaalisen sisällön tuottaminen
- 3) tiedon hallinta
- 4) digitaitojen kehittäminen.

Teemojen ympärille laadittiin kysymykset, joissa kartoitettiin vastaajan mielipidettä ja asennetta esitettyihin väittämiin. Aihealueiden kysymyksiä ja taitotasoja muokattiin Siun sotien esimiestyöhön paremmin sopivaksi. Lisäksi tutkimuksessa kysyttiin vastaajan tietojen ja taitojen itsearviota teemojen mukaisten Siun sotien käytössä olevien ohjelmien käytössä. Asiakokonaisuuksien sisään liitettiin turvallisuuteen ja ongelmanratkaisuun liittyviä kysymyksiä, pääpainon ollessa teemojen ympärillä olevissa kysymyksissä. Teemat pilkottiin tietojen, taitojen, arvojen, asenteiden ja motivaation näkökulmiin, tavoitellen parempaa ymmärrystä, mihin kehittämistoimenpiteitä tulisi ensisijaisesti suunnata (Jalkanen 2020, 37).

Digitaitojen kehittämisestä kysyttiin vastaajan arviota omien digitaitojen kehittämiseksi, lisäkoulutuksen tarpeen kohdistamista, digitaitojen kehittymisen estäviä seikkoja sekä työnantajan mahdollisuuksia tukea digitaitojen kehittämistä. Kyselyn laajuuden rajoittamiseksi kysely toteutettiin näiden teemojen ympärille ja kohdistettiin kaikkien esimiesten käytössä oleviin ohjelmiin. Tutkimuksen ulkopuolelle jätettiin muun muassa työvuorosuunnittelu- ja rekrytointiohjelmat, potilastietojärjestelmät, ostolaskujen käsittely- sekä hankintaan käytettävät ohjelmat.

Kyselylomakkeen laadinnassa pyrittiin huomioimaan kohderyhmän tietotaso ja aiheen kytkeytyminen päivittäiseen työhön sekä kyselylomakkeen selkeyteen ja kohtuulliseen pituuteen. Kyselyn muuttujien mitta-asteikot valittiin toimeksiantajan toiveen mukaisesti. Analysoinnin helpottamiseksi mitta-asteikoille määriteltiin taustatietoihin numeraaliset arvot.

4.3 Aineiston kerääminen

Tutkimusaineiston kokoamistavaksi valittiin Webropolilla toteutettava sähköinen kysely, jossa tutkittavilta henkilöiltä kysytään samaa asiaa vakioiduilla valinta-, monivalinta- sekä avoimilla kysymyksillä. Sähköisen kyselyn valintaan vaikuttivat sen taloudellisuus sekä kytkeytyminen tutkittavaan aiheeseen. Kysely toteutettiin 1.9.2021–15.9.2021 välisenä aikana.

Ennen kyselyn toteuttamista lomakkeen toimivuutta esitestattiin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisilla, jotka toimivat tai ovat aiemmin toimineet esimiehinä Siun sotessa. Esitestauksen tavoitteena oli löytää parannuksia kysymysten muotoon, järjestykseen ja ymmärrettävyyteen sekä parantaa tutkimuksen realiaabeliutta ja validiutta. Samalla kerättiin tietoa, kuinka kauan vastaamiseen kului aikaa. Testivastaukset analysoitiin tilastotyökalulla. Esitestauksessa saatujen tulosten perusteella tarkennettiin muutamia kysymyksiä sekä mitta-asteikkoa.

Perusjoukon muodostavat hoito- ja hoivapalveluiden esimiehet, joita on 195 henkilöä. Tutkimus tehtiin kokonaistutkimuksena, jossa kysely lähetetään jokaiselle perusjoukon jäsenelle. Kysely lähetettiin siten, että vastaanottajat eivät nähneet muiden kyselyn valittujen tietoja, jolloin vastaajien anonymiteetti säilyi alusta alkaen.

4.4 Kyselylomakkeen rakenne ja aineiston analysointi

Kyselyn aineisto kerättiin sähköisesti Webropol-ohjelmalla, jolloin havaintomatriisi saatiin suoraan Excel-taulukkolaskentaohjelmaan. Alustavan aineiston tarkastelun jälkeen, tehtiin lopullinen päätös aineiston analysointi- ja esittämistavasta.

Taustakysymyksissä kartoitettiin vastaajan työyksikköä, esimieskokemusta, työkokemusta ja työssä käytettävissä olevia digitaalisia laitteita. Vastaajan mielipidettä ja asennetta kartoitettavissa väittämässä muuttujien mitta-asteikkona käytettiin järjestysasteikon Likertin viisiportaista asteikkoa. Vastausvaihtoehdot olivat täysin eri mieltä, melko eri mieltä, melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Neutraalin vaihtoehdon, ei samaa eikä eri mieltä, tilalle vastausvaihtoehdoksi valittiin en osaa sanoa vastausvaihtoehto. Näin vastaajilta saatiin kantaaottavampi mielipide ja poistettua neutraalin vaihtoehdon tulkinnanvaraisuus ja väärinymmärryksen mahdollisuus. Vastausvaihtoehdoissa vältettiin suosimasta mitään vastaussuuntaa. Tutkimustulosten tulkinnassa vastauksia käytettiin välimatka-asteikon tapaan, joka mahdollisti aineiston analysointia laskemalla.

Kyselyn osaamistasojen määrittelyssä käytettiin mukailleen Carretero ym. (2017, 13) luomaa digiosaamistasojen neljää ylätasoa sekä Parkin (2019) digiosaamisen määritelmiä. Tässä tutkimuksessa ohjelmisto-osaamista arvioiviin kysymyksiin lisättiin en osaa lainkaan -vaihtoehto.

Ohjelmien käyttötaitoihin liittyen kysyttiin teemojen mukaisia kysymyksiä. Vastaaja itsearvioi osaamistaan kysytyyn asiaan asteikolla 0–4, jossa 0 on en osaa lainkaan ja 4 on erittäin hyvä osaaminen. Tässä tutkimuksessa omien tietojen ja taitojen arviointiin liittyviin tutkimuskysymyksiin valittiin keskeisimmät Siun soten käytössä olevista ohjelmista keskeisimpiä esimiestyössä tarvittavia ohjelmia, jotka oletetaan esimiestyössä hallittavan hyvin tai erittäin hyvin. Tutkimustulosten tulkinnassa vastauksia käytettiin numeerisena muuttujana, joka mahdollistaa vastausten analysoinnin laskemalla.

Ohjelmisto-osaamisen käyttötaitojen analysoinnissa osaaminen yhdistettiin ohjelmakohtaiset kysymykset teemoittain. Osaaminen luokiteltiin kahdelle osaamistasolle: osaamistaso alle tavoitetason kategoriaan laskettiin keskiarvo vastauksista 0 en osaa lainkaan, 1 huonosti ja 2 kohtalaisesti. Osaaminen tavoitetasolla osaaminen laskettiin saaduista vastauksista keskiarvo osaamistason vastauksista 3 hyvin ja 4 erittäin hyvin (taulukko 1).

Taulukko 1. Ohjelmisto-osaamisen käyttötaitojen arviointitasot.

Osaaminen alle tavoitetason	Osaaminen tavoitetasolla
0 en osaa lainkaan	3 hyvin
1 huonosti	4 erittäin hyvin
2 kohtalaisesti	

Tähtinen ym. (2020, 102–104) mainitsevat tulosten esittämisessä keskiarvon mukaan menetettävän jonkin verran tietoa. Lisäksi keskiarvo ovat herkkiä näyttämään tuloksia vinoumalla, varsinkin jos vastauksissa on mukana muista vastauksista huomattavasti poikkeavia vastauksia. Keskiarvoilla oleviin vastauksiin suositellaan liitettävän mukaan hajontaa kuvaava tunnusluku keskihajonta, josta voidaan päätellä kuinka arvot sijoittuvat keskiarvon ympärille.

Tämän tutkimuksen tulosten esittämisessä tiedostettiin keskiarvon mahdollistama vinouma tuloksissa. Keskihajonnan esittämisellä tulosten

yhteydessä ei kuitenkaan arvioitu olevan merkittävää vaikutusta tulosten luettavuuteen. Merkittävät poikkeamat vastauksissa on raportoitu sanallisesti tulosten yhteyteen.

Monivalintakysymyksillä kartoitettiin vastaajan mielipidettä digitaitojen kehittämismenetelmistä sekä koulutustarpeista. Vastauksista laskettiin summaa ja vastauksia hyödynnetään kehittämissuunnitelman laatimisessa. Monivalintakysymyksiin vastaaminen määriteltiin pakolliseksi.

Avointen kysymysten tavoitteena oli saada vastaajilta mielipiteitä digitaitojen kehittämisen esteistä sekä ideoita, kuinka työnantaja voisi tukea henkilöstöä digitaitojen kehittämisessä. Avomiin kysymyksiin vastaaminen ei ollut pakollista. Avointen kysymysten vastaukset ryhmiteltiin ja analysoitiin luokittain, niistä laskettiin summamuuttujaa. Avointen kysymysten vastauksia hyödynnettiin tulosten yhteenvedossa sekä kehittämissuunnitelman laadinnassa.

4.5 Luotettavuus

Kyselytutkimuksen heikkoutena pidetään tuotetun tiedon pinnallisuutta sekä tiedon puutetta, kuinka motivoituneita vastaajat ovat olleet kyselyyn vastaamiseen. Vastaajilla voi olla kysytystä aiheesta heikot tiedot ja vastausvaihtoehdot voivat vastaajan näkökulmasta olla epäselvät. (Ojasalo ym. 2014, 121.) Näihin ongelmiin Anttila (2014) lisää vielä vastaajien mahdollisuuden olla haluttomia kyselyyn vastaamiseen, joka synnyttää katoa vinouttaen vastausten jakaumaa. Yleensä kyselyyn ovat haluttomia vastaamaan juuri ne, joita asia ei kiinnosta tai arastelevat kyselyn aihetta. Tällöin kyselyn edustavuus ei toteudu halutulla tavalla.

Opinnäytetyön toimeksianto ja tutkimusongelma on Siun soten digijohtajan määrittämä. Tutkimuksen suunnittelu perustuu opinnäytetyön tekijän ja toimeksiantajan nimeämän ohjaajan valintoihin. Tutkimuksen suunnittelussa

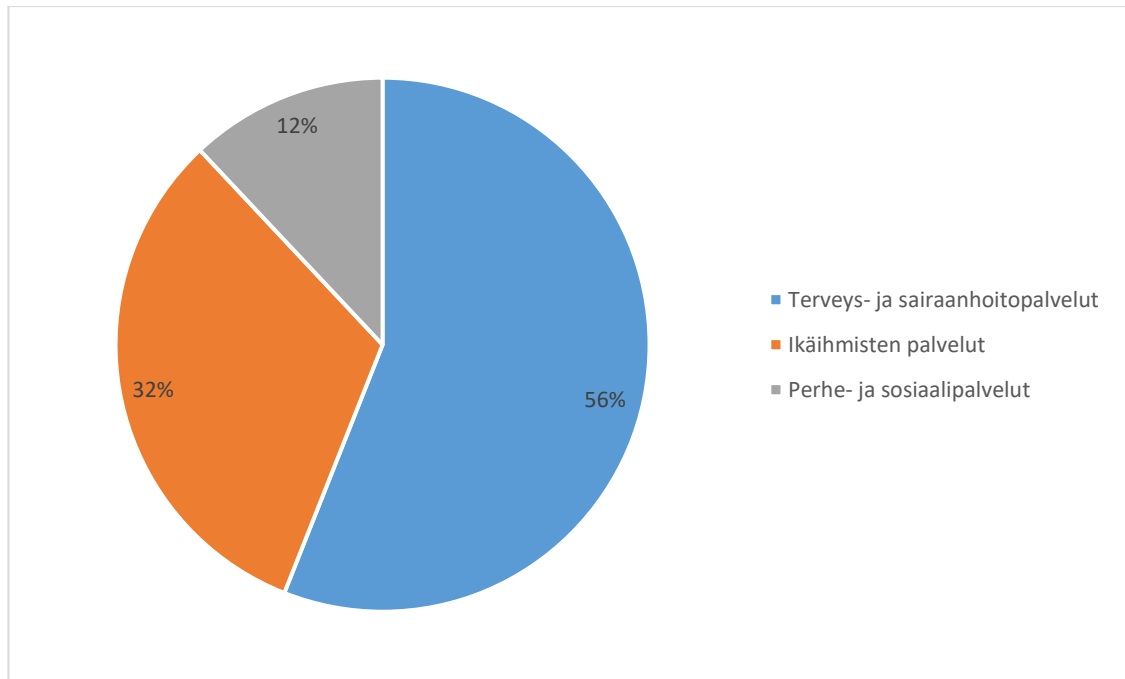
pyrittiin huomioimaan vastaajien tieto- ja taitotaso tutkittavaan aiheeseen. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, eikä tiedonhankinnassa ole taloudellista tai poliittista riippuvuutta. Standardoidussa tiedonkeruumenetelmässä tutkimuseettiset seikat ennakoitiin ja ratkaistiin suunnittelulla sekä muotoilemalla kysymykset neutraaleiksi. Kyselylomakkeen laadinnassa huomioitiin luottamuksellisuus ja vastaajan anonymiteetin säilyminen. Aineisto kerättiin totuudenmukaisesti ja tuloksia käsiteltiin huolellisesti. Tuloksia käsiteltiin teoreettisiin lähtökohtiin perustuen, eikä niitä muunneltu tai vääristelty. Raportoinnissa huomioitiin, ettei toimeksiantajalle tai tutkimukseen osallistujille aiheutettu haittaa. Tietolähteet ja viittaukset merkittiin asianmukaisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Tähtinen ym. 2020, 57–61.)

5 Tutkimuksen tulokset

5.1 Aineiston taustatiedot

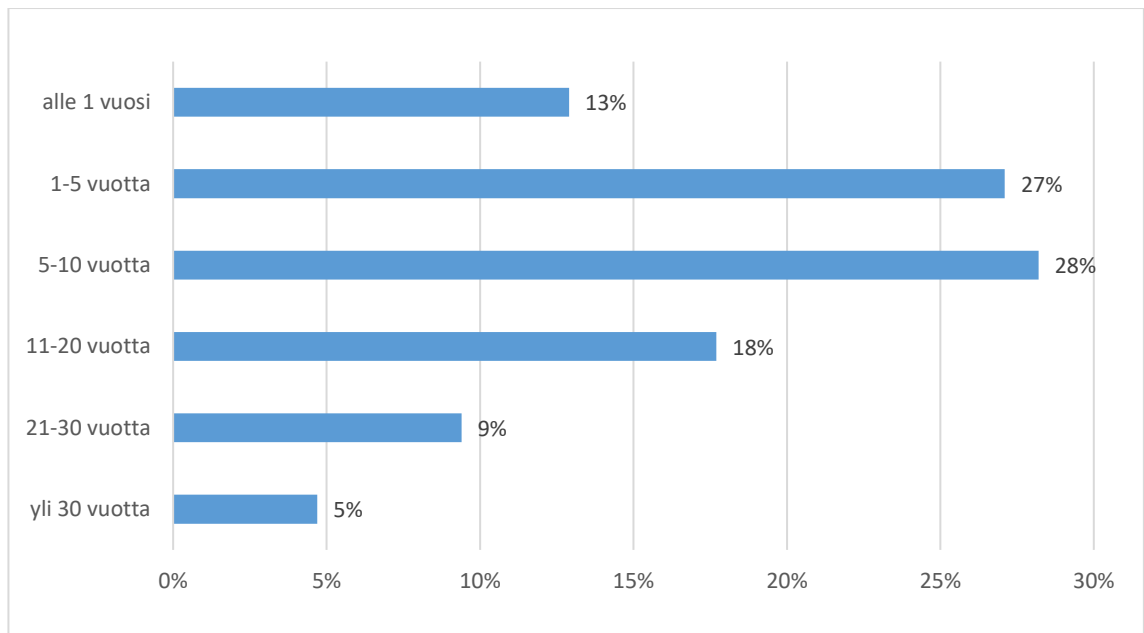
Kyselytutkimus lähetettiin sähköisenä Webropol-kyselynä tutkittavalle joukolle, johon kuului 195 henkilöä. Vastauksia saatiin 85 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi tulee 44 %.

Vastauksia saatiin kaikilta toimialueilta, vastaajat jakautuivat terveys- ja sairaanhoitopalveluihin 56 %, ikäihmisten palveluihin 32 % ja perhe- ja sosiaalipalveluihin 12 % (kuvio 5).



Kuvio 5. Vastaajien (n = 85) jakautuminen toimialueittain.

Taustakysymyksenä vastaajilta tiedusteltiin työkokemusta ja esimieskokemusta. Lähes kaikilla (96 %) vastaajilla työkokemusta oli kertynyt yli 11 vuotta. Esimieskokemus painottui 1–5 ja 5–10 vuosien välille (kuvio 6). Analysointivaiheessa havaittiin kyselyssä olleen virhe vuosien 1–5 ja 5–10 vaihteluvälin luokittelussa, jossa viisi vuotta oli määritelty molemmille asteikolle. Tämä voi hieman vääristää työ- ja esimieskokemuksen määrää, mutta sen merkitys tässä tutkimuksessa jää vähäiseksi.



Kuvio 6. Vastaajien (n = 85) esimieskokemuksen jakautuminen.

Taustatietokysymyksenä kartoitettiin vastaajien työkäytössä olevia laitteita. Kysymyksellä haluttiin selvittää, onko työssä käytössä ajanmukaiset työvälineet. Kannettava tietokone oli 81 % vastaajista, etätyön mahdollistava lisenssi oli käytettävissä 72 % vastaajista. Älypuhelin oli 99 % vastaajista ja 92 % oli sähköposti älypuhelimessa (n=85).

5.2 Digitaalinen viestintä, yhteistyö ja ajanhallinta työssä

Digitaalista viestintää, yhteistyötä ja ajanhallintaa kartoitettiin väittämillä, joiden vastausvaihtoehtona käytettiin Likertin asteikkoa. Kysymyksillä pyrittiin saamaan esiin vastaajan asennetta, arvoja, kokemusta ja motivaatiota kysytyyn aiheeseen.

Kaikki vastaajat (100 %) olivat melko tai täysin samaa mieltä digitaalisten viestintäkanavien helpottavan yhteydenpitoa erilaisten verkostojen välillä. Sopivan viestintäkanavan valitsemisen koki helpoksi 94 % vastaajista. Kommunikaation ja yhteistyön digitaalisessa ympäristössä koki sujuvaksi 93 % vastaajista. Digitaalisten viestintäkanavien käyttöön oltiin hyvin motivoituneita ja

91 % vastaajaa ilmoitti opettelevansa mielellään viestintäkanavien erilaisia toimintoja. Tietojen kalastelu- ja urkintaviestit arvioi tunnistavansa 87 % vastaajista. 54 % vastaajista oli täysin tai melko eri mieltä riittävästä koulutusmahdollisuuksista viestintäkanavien käyttöön (taulukko 2).

89 % vastaajista hyödynsi digitaalisia apuvälineitä työnsä organisoinnissa. 79 % vastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä digitaalisten viestintäkanavien aiheuttavan keskeytyksiä työhön. Lähes puolet (47 %) vastaajista oli melko tai täysin eri mieltä väittämään vaaraan itselleni aikaa viestien lukemista ja vastaamista varten. Väittämään viestintäpalveluiden sulkemisesta keskittymistä vaativien tehtävien ajaksi 67 % vastaajista oli täysin tai melko eri mieltä (taulukko 2).

Taulukko 2. Vastaukset (n = 85) digitaalisen viestinnän, yhteistyön ja ajanhallinnan väittämiin.

Digitaalinen viestintä, yhteistyö ja ajanhallinta	en osaa sanoa	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä	YHT	(n)
Digitaaliset viestintäkanavat helpottavat yhteydenpitoa erilaisten verkostojen välillä	0 %	0 %	0 %	32 %	68 %	100 %	85
Olen motivoitunut käyttämään digitaalisia viestintäkanavia	1 %	0 %	2 %	33 %	63 %	100 %	85
Digitaaliset viestintäkanavat aiheuttavat keskeytyksiä työhön	0 %	5 %	17 %	51 %	28 %	100 %	85
Opettelen mielelläni viestintäkanavien erilaisia toimintoja	2 %	1 %	6 %	44 %	47 %	100 %	85
Viestintäkanavien mahdollisuuksista on tarjolla riittävästi koulutusta	9 %	17 %	38 %	29 %	7 %	100 %	85
Hyödynnän digitaalisia apuvälineitä (sähköinen kalenteri, tehtävät, muistilaput) työni organisoinnissa	1 %	1 %	8 %	28 %	61 %	100 %	85
Varaan itselleni aikaa viestien lukemista ja vastaamista varten	0 %	15 %	32 %	44 %	9 %	100 %	85
Suljen viestipalvelut keskittymistä vaativien tehtävien ajaksi	5 %	38 %	29 %	21 %	7 %	100 %	85

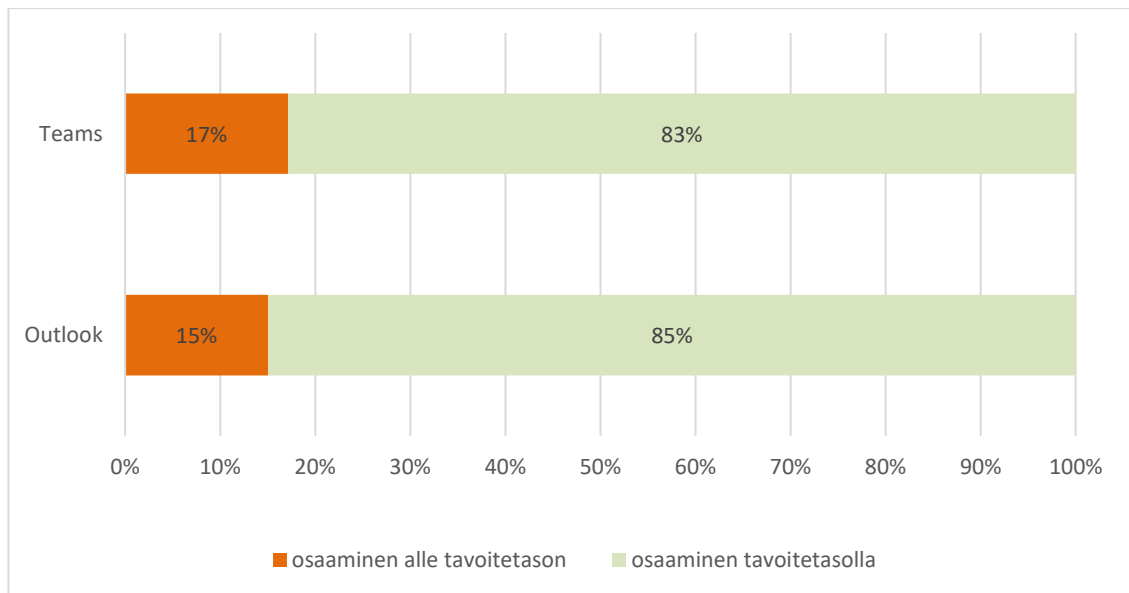
Viestintään, yhteistyöhön ja ajanhallintaan käytettävien ohjelmistojen käyttötaitoja kartoitettiin 12 kysymyksellä. Kysymykseen vastaaminen määriteltiin pakolliseksi. Kysymyksillä pyrittiin saamaan esille vastaajien omaa osaamisarviota käytössä oleviin ohjelmiin sekä saada esille kehittämistarpeita. Osaamistaso jaettiin kahteen osaamisluokkaan, alle tavoitetason ja tavoitetason saavuttavaksi osaamiseksi.

Outlookin käyttötaitoihin liittyviä kysymyksiä oli viisi. Kysymykset koskivat liitteen ja kalenterikutsun lähettämistä Outlook-sähköpostiviestillä sekä oman ja jaettujen Outlook-kalentereiden käyttötaitoja. Teamsin käyttötaitoihin liittyviä kysymyksiä oli seitsemän. Kysymykset koskivat viestin lähettämistä ja poistamista, useamman henkilön liittämistä samaan keskusteluun, Teams-kokouksen järjestämistä ja oman näytön jakamista kokouksessa, dokumenttien tallentamista Teams-tiimin kansioon sekä Teams-kokouksessa esiin tulevan äkillisen toimintahäiriön ratkaisuosuamista.

Tulosten mukaan (kuviot 7) digitaalisten viestintäkanaviin liittyvien ohjelmien käyttötaidoissa Outlookin sähköpostin ja kalenterin osalta 85 % vastaajista arvioi osaamisensa hyväksi tai erittäin hyväksi. Kohtalaiseksi, huonoksi tai ei lainkaan osaamista arvioi osaamisensa 15 % vastaajista. Merkittävimmin osaaminen jäi alle tavoitetason Outlookin jaettujen kalentereiden hakemisessa ja käytössä, joiden osalta 26 % vastaajista arvioi osaamisensa olevan kohtalaisen, huonon tai näistä ei ollut lainkaan osaamista.

Teamsin käyttötaidot arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi 83 % vastaajaa. 17 % vastaajaa arvioi taitonsa kohtalaiseksi, huonoksi tai ei lainkaan osaamista (kuviot 8). Teams-viestin lähettämisen arvioi osaavansa hyvin tai erittäin hyvin 98 % vastaajista. Haasteita Teamsin käytössä vastaajat arvioivat olevan useamman henkilön liittämisen, Teams-keskusteluun, Teams-viestin poistamisessa, dokumentin tallentamisessa Teams-tiimin kansioon sekä näytön jakamisessa kokouksessa.

Merkittävimmin osaaminen jäi alle tavoitetason äkillisissä Teams-kokouksen aikana ilmentyneissä ongelmatilanteissa esimerkiksi mikrofonin häiriössä, joiden osalta 39 % vastaajista arvioi osaamisen olevan kohtalainen, huono tai ei lainkaan osaamista.



Kuvio 8. Vastaajien (n = 85) digitaalisten viestintäohjelmien käyttötaidot (ka).

5.3 Digitaalisen sisällön tuottaminen

Tässä kyselyssä digitaalisen sisällön tuottamisen kysymykset painottuivat esitysten, taulukoiden ja ohjeiden tuottamiseen. Kysymyksiä sovellettiin Siun soten esimiestyöhön liittyviksi. Digitaalisen sisällön tuottamisen taitoja kartoitettiin Likertin asteikolla olevilla väittämillä. Kysymysten tavoitteena oli selvittää vastaajien asennetta ja kokemusta sisällön tuottamisen ohjelmien, tekijänoikeuksien sekä tietojen tallentamiseen liittyvän tietoturvan suhteen.

Sopivimman ohjelman valinnan digitaalisen sisällön tuottamiseen koki helpoksi tai melko helpoksi 71 % vastaajaa, ohjelman valinnan koki haastavaksi 24 % vastaajista. Dokumenttien tallennuspaikan valinnassa haasteita koki 19 % vastaajista. 79 % vastaajista tunsu mielestään muiden esityksiä ja kuvia koskevat

tekijänoikeudet melko tai erittäin hyvin. Excel-taulukkolaskentaohjelman käyttötarkoituksen arvioi tuntevansa huonosti tai melko huonosti 24 % vastaajaa (taulukko 3).

Taulukko 3. Vastaukset (n = 85) digitaalisen sisällön tuottamisen väittämiin.

Digitaalisen sisällön tuottaminen	en osaa sanoa	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä	YHT	(n)
Sopivimman ohjelman valinta digitaalisen sisällön luomiseen on helppoa	6 %	5 %	19 %	51 %	20 %	100 %	85
Osaan valita dokumenteille sopivan tallennuspaikan	2 %	4 %	15 %	56 %	22 %	100 %	85
Tunnen Excel-taulukkolaskentaohjelman käyttötarkoitukset	2 %	6 %	18 %	49 %	25 %	100 %	85
Tunnen muiden esityksiä ja kuvia koskevat tekijänoikeudet	2 %	4 %	15 %	49 %	29 %	100 %	85

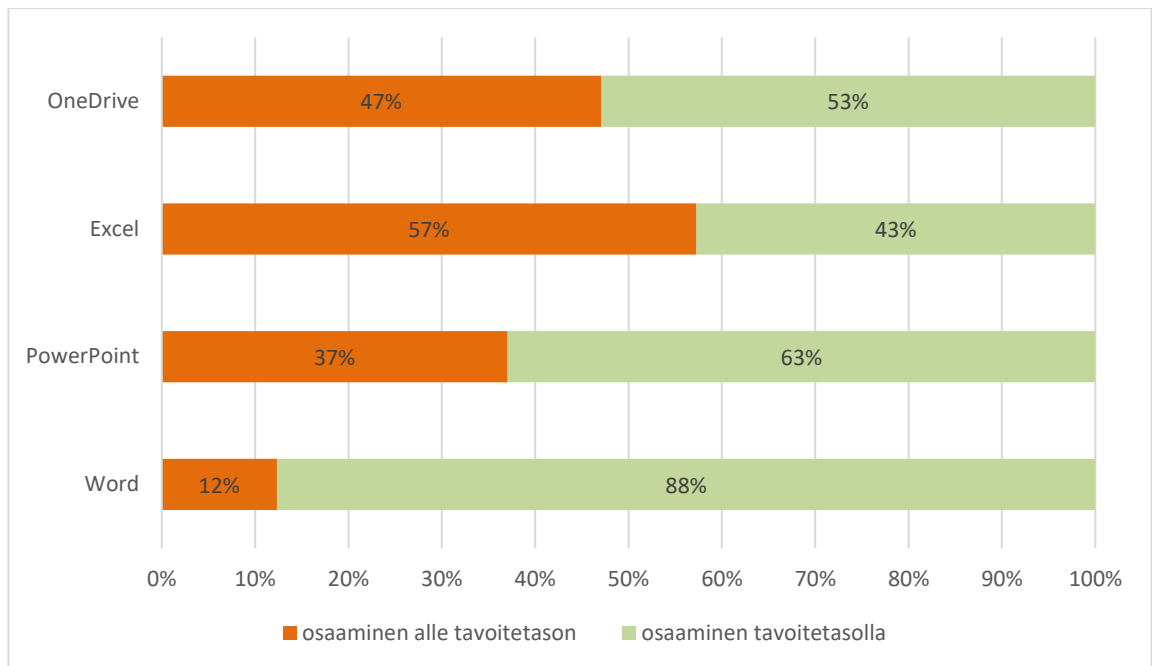
Digitaalisen sisällön tuottamiseen liittyviä Office 365 -ohjelmien käyttötaitoja kartoitettiin yhdeksällä kysymyksellä. Excelin käyttöön liittyviä kysymyksiä oli kolme, niissä kartoitettiin taulukon ja kaavion luomisen sekä taulukon suodatustoiminnon osaamista. Wordin käyttöön liittyviä kysymyksiä oli kaksi, kysymyksissä kartoitettiin muistion laatimista ja muotoilun työkalujen käytön osaamista. OneDriven käyttöön liittyviä kysymyksiä oli kaksi, kysymyksissä kartoitettiin tiedoston tallentamista OneDriveen sekä käyttöoikeuksien määrittelemistä. Powerpointiin liittyviä kysymyksiä oli kaksi, näissä kysyttiin Powerpoint-esityksen luomista sekä Excel-kaavion liittämistä Powerpoint-esitykseen. Lisäksi kysyttiin yksi kysymys Siun soten intranetin asiakirjapohjien käyttämisestä. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää vastaajien omaa arviota Office 365 -ohjelmien käyttötaidoista. Vastaukset esitetään alle tavoitetasolla olevaksi ja tavoitetason saavuttavaksi osaamiseksi.

Office 365 -ohjelmien käyttötaitojen arvioinnissa OneDrive-pilvitalennustilan käyttötaidot arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi 53 % vastaajista (kuvio 9). Asiakirjojen tallennuksen henkilökohtaiseen OneDrive-pilvitalennustilaan arvioi osaavansa hyvin tai erittäin hyvin 80 % vastaajista, 20 % arvioi osaamisensa kohtalaiseksi tai huonoksi. Käyttöoikeuksien määrittelemisen laatimalleen asiakirjalle arvioi osaavansa hyvin tai erittäin hyvin 26 % vastaajista, 74 % arvioi osaamisensa kohtalaiseksi, huonoksi tai ei lainkaan osaamista.

Excel-taulukkolaskentaohjelman osaamisen arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi 43 % vastaajista, 57 % arvioi osaamisensa kohtalaiseksi, huonoksi tai ei lainkaan osaamista (kuvio 9). Vastauksissa esille tulleet arviot osaamishaasteista Excel-ohjelman käytössä kohdistuivat kaavion luomiseen ja tietojen suodattamiseen halutuilla hakuehdoilla, joiden osalta 64 % vastaajista arvioi taitonsa kohtalaiseksi, huonoksi tai ei lainkaan osaamista.

Powerpoint-diaesitysohjelmiston käytössä 63 % vastaajista arvioi osaamisensa hyväksi tai erittäin hyväksi (kuvio 9). Vastauksissa esille tulleet osaamishaasteet Powerpointin käytössä kohdistuivat Excel-kaavion liittämiseen Powerpoint-esitykseen. 64 % vastaajista arvioi taitonsa tässä kohtalaiseksi, huonoksi tai ei lainkaan osaamista.

Wordin käyttötaidot arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi 88 % vastaajista (kuvio 9). Huonoksi tai ei lainkaan osaamista ei Wordin osalta arvioinut yksikään vastaaja. Siun soten intranetissä olevia asiakirjapohjia arvioi osaavansa käyttää hyvin tai erittäin hyvin 66 % vastaajista.



Kuvio 9. Vastaajien (n = 85) arvio Office 365 -ohjelmien käyttötaidoista (ka).

5.4 Tiedon hallinta

Kyselyyn valittiin neljä tiedon hallinnan taidon kysymystä, joihin vastausvaihtoehdoksi määriteltiin väittämät Likertin asteikolla.

Vastaajista 86 % oli melko tai täysin samaa mieltä mistä lähteä hakemaan tarvitsemaansa tietoa. Digitaalisesta ympäristöstä arvioi osaavansa etsiä tietoa 93 % vastaajista, 7 % vastaajista oli melko eri mieltä. Vastaajat kokivat osaavansa arvioida löytämänsä tiedon luotettavuutta ja hyödyntää löytämänsä tietoa työssään (taulukko 4).

Taulukko 4. Vastaukset (n = 85) tiedon hallinnan taitojen väittämiin.

Tiedon hallinnan taidot	en osaa sanoa	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä	YHT	(n)
Tiedän mistä lähdän hakemaan tarvitsemaani tietoa	1 %	0 %	13 %	66 %	20 %	100 %	85
Osaan etsiä tietoa digitaalisesta ympäristöstä	0 %	0 %	7 %	66 %	27 %	100 %	85
Osaan arvioida löytämäni tiedon luotettavuutta	2 %	0 %	5 %	66 %	27 %	100 %	85
Osaan hyödyntää löytämäni tietoa työssäni	1 %	0 %	0 %	66 %	33 %	100 %	85

Siun sotessa käytössä olevia tiedon hallinnan ohjelmien osaamista kysyttiin yhdeksällä itsearviointikysymyksellä, jotka jaettiin ohjelmakohtaisesti. Kysymyksellä haluttiin selvittää millä tasolla vastaajat arvioivat osaamisensa olevan keskeisten tiedon hallinnan ohjelmien käytössä. Vastaukset koottiin alle tavoitetasolla olevaksi ja tavoitetason saavuttavaksi osaamiseksi.

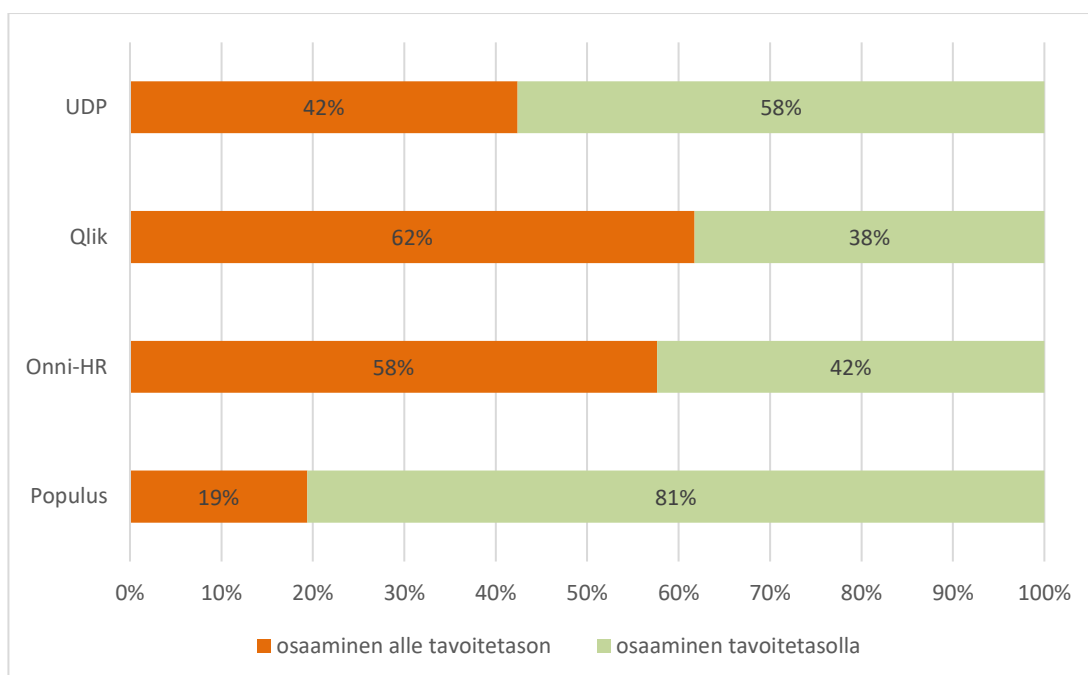
UDP:n käyttötaitoja kysyttiin yhdellä kysymyksellä, joka koski tuloslaskelman tileille kirjatun tapahtuman tarkastamista. Qlikin käyttötaitoja arvioitiin kahdella kysymyksellä. Kysymykset koskivat yksikön taloustietojen sekä poissaolotietojen raportointia. Onni-HR:stä käyttötaitoista kysyttiin kaksi kysymystä. Kysymykset liittyivät kehittymistavoitteiden raportointiin sekä suoritettujen koulutusten raportointia Onni-HR:stä Excel-taulukkolaskentaohjelmaan. Populuksen käyttötaitoja arvioitiin neljässä kysymyksessä. Kysymykset koskivat pitämättömien lomapäivien raportointia, hyväksytyksen keskeytyksen perumista, kustannustenjaon tarkastusta sekä osa-aikaisuuden päättymispäivän tarkastamista.

UDP:stä tuloslaskelman tileille kirjattuja tapahtumia arvioi osaavansa tarkastaa hyvin tai erittäin hyvin 58 % vastaajista. Vastaajista 24 % arvioi osaamisen olevan kohtalaisella tai huonolla tasolla ja 14 % vastaajaa arvioi, ettei osaamista ole lainkaan (kuvio 10).

Qlik-ohjelman käyttötaidon arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi 38 % vastaajista. Kohtalaiseksi, huonoksi tai ei lainkaan osaamista arvioi 62 % vastaajista (kuvio 10). 13 % vastaajaa arvioi, ettei heillä ole lainkaan osaamista talouden toteumatietojen raportointiin Qlik-ohjelmasta. 15 % vastaajaa arvioi, ettei heillä ole lainkaan osaamista yksikön poissaolotietojen raportointiin Qlik-ohjelmasta.

Onni-HR ohjelman käyttötaidon arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi 42 % vastaajista. Kohtalaiseksi, huonoksi tai ei lainkaan osaamista arvioi 58 % vastaajista (kuvio 10). Henkilöstön kehityskeskustelussa asetetut kehittymistavoitteiden raportoinnissa Onni-HR:stä 8 % vastaajaa arvioi, ettei osaamista ole lainkaan. Suoritettujen koulutuksen raportoinnissa Onni-HR:stä Excelliin 12 % vastaajista arvioi, ettei osaamista ole lainkaan.

Populus-ohjelman käyttötaidon arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi 81 % vastaajista. Kohtalaiseksi, huonoksi tai ei lainkaan osaamista arvioi 19 % vastaajista (kuvio 10). Populuksen osalta kohtalaiseksi taitonsa arvioi 10 % vastaajista ja ei lainkaan osaamista vastanneiden määrä oli 2 %. Eniten haasteita ilmeni palkan kustannustenjaon tarkastamisessa, jossa 32 % vastaajista arvioi taitonsa kohtalaiseksi, huonoksi tai ei lainkaan osaamista.



Kuvio 10. Vastaajien (n = 85) arvio tiedon hallinnan ohjelmien käyttötaidoista (ka).

5.5 Digitaitojen kehittäminen

Digitaitojen kehittämisen aihealueesta esitettiin 11 väittämää, vastausvaihtoehdot määriteltiin Likertin asteikolla. Kysymyksillä haluttiin selvittää vastaajien mielipidettä ja asennetta digitaitojen kehittämistä kohtaan, digitaitojen kehittämistavoitteiden asettamista ja digitaitojen kehittämistapojen tuntemista.

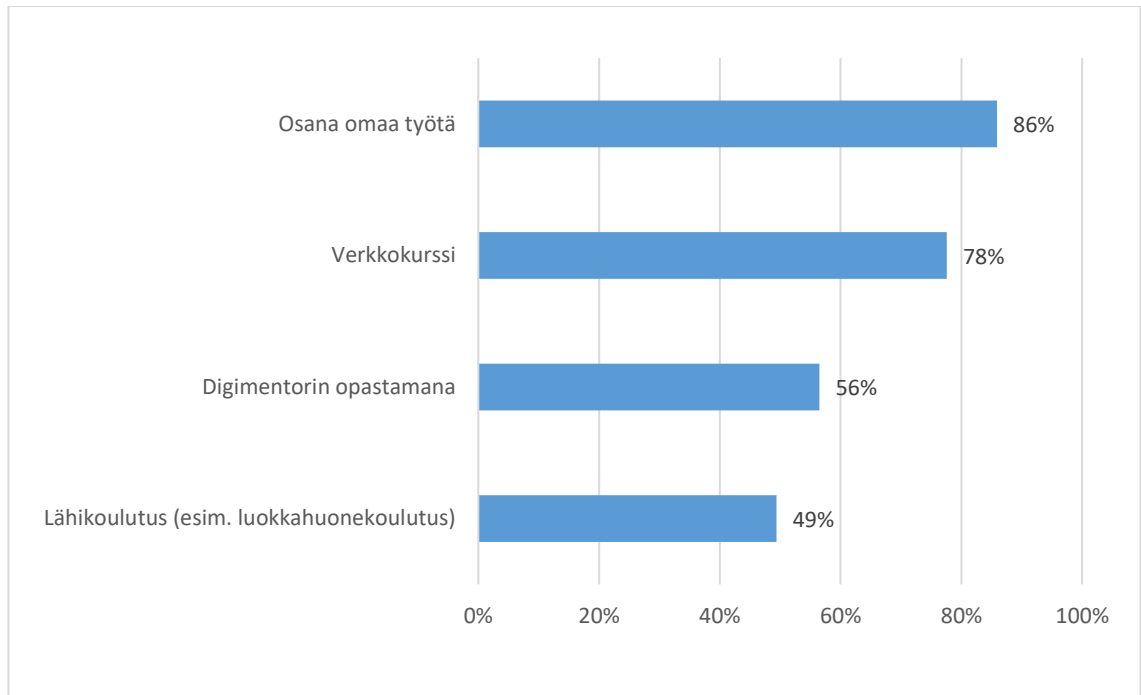
Kaikki vastaajat (100 %) olivat melko tai täysin samaa mieltä digitaitojen kehittämisen tärkeydestä. 53 % vastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä, että digitaitojen kehittymistarpeet ovat huomioitu yksikön koulutussuunnitelmassa. Sopivan tavan digitaitojen kehittämiseksi oli mielestään ollut löytänyt 68 % vastaajista. 79 % vastaajista oli melko tai täysin eri mieltä siitä, että heille on kehityskeskustelussa asetettu digiosaamisen kehittämistavoite (taulukko 5).

Taulukko 5. Vastaukset (n = 85) digitaitojen kehittämisen väittämiin.

	en osaa sanoa	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä	YHT	(n)
Digitaitojen kehittäminen							
Digitaitojen kehittäminen on tärkeää	0 %	0 %	0 %	20 %	80 %	100 %	85
Yksikköni koulutussuunnitelmassa on huomioitu digitaitojen osaamistarpeet	4 %	7 %	37 %	51 %	2 %	100 %	85
Minulle on kehityskeskustelussa asetettu digitaitojen kehittämistavoite	9 %	48 %	31 %	8 %	4 %	100 %	85
Olen löytänyt itselleni sopivan tavan digitaitojen kehittämiseen	6 %	9 %	27 %	47 %	11 %	100 %	85
Esimiehenä olen asettanut digitaitojen kehittämistavoitteita henkilöstölleni	1 %	11 %	22 %	49 %	17 %	100 %	85
Osaan ohjata henkilöstöni kehittämään digitaitojaan oikean koulutuksen pariin	1 %	8 %	22 %	60 %	8 %	100 %	85

Vastaajien parhaaksi kokemia digitaitojen kehittämisen menetelmiä kartoitettiin monivalintakysymyksellä.

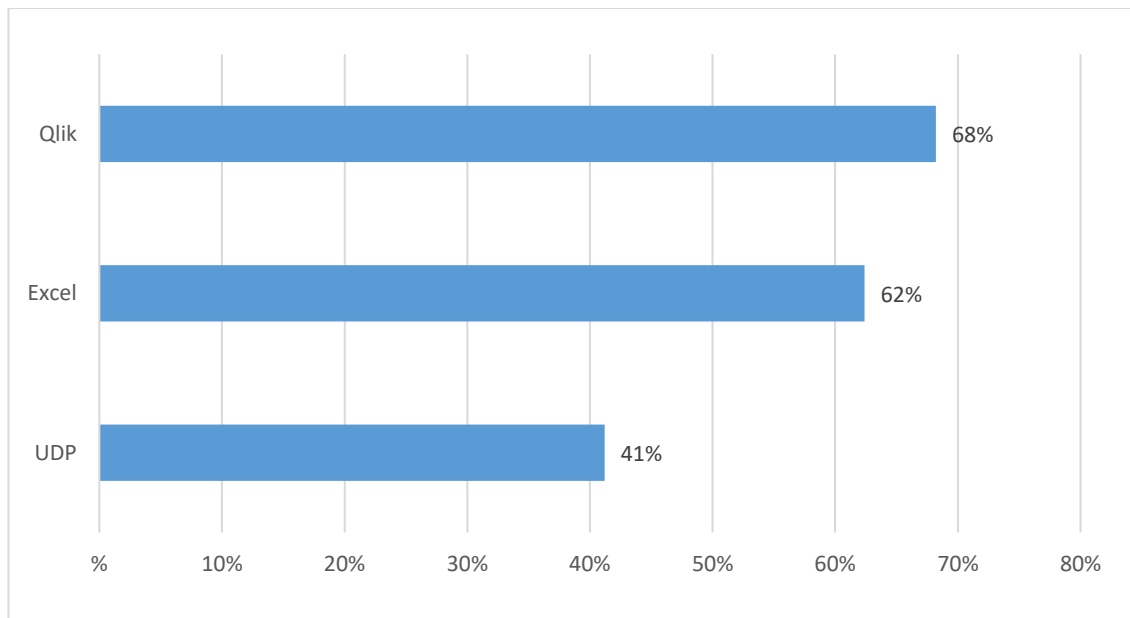
Parhaana (86 %) digitaitojen kehittämisen menetelmänä vastaajat arvioivat olevan digitaitojen opettelun osana omaa työtä. Verkkokurssin kannalla oli 78 % vastaajista ja lähikoulutuksen 49 % vastaajista. Digiosaamisen kehittämistä digimentorin opastamana kannatti 56 % vastaajista (kuviot 11).



Kuvio 11. Vastaajien (n = 85) arvio parhaasta digitaalisten taitojen kehittämisen menetelmästä.

Siun soten käytössä oleviin ohjelmiin koettua lisäkoulutustarvetta kysyttiin monivalintakysymyksellä, joka määriteltiin pakolliseksi. Kysymykseen pystyi valitsemaan useamman vastausvaihtoehdon. Yhtenä vastausvaihtoehtona oli myös en koe tarvitsevani lisäkoulutusta ohjelmiin. Kysymyksellä haluttiin kartoittaa mihin ohjelmiin vastaajat kokivat tarvitsevansa lisäkoulutusta.

Ohjelmien lisäkoulutusta koettiin tarvittavan eniten (68 %) Qlik-ohjelmaan. Excel-
taulukkolaskentaohjelmaan koki tarvitsevansa lisäkoulutusta 62 % vastaajista ja
UDP-ohjelmaan 41 % vastaajista (kuvio 12). 7 % vastaajista arvioi, ettei tarvitse
lisäkoulutusta mihinkään käytössä olevaan ohjelmaan.



Kuvio 12. Vastaajien (n = 85) arvio ohjelmien lisäkoulutustarpeista.

Avoimella kysymyksellä kartoitettiin vastaajan arviota, mitkä tekijät voivat estää vastaajan digiosaamisen kehittymistä. Kysymyksen tavoitteena oli selvittää, minkälaisia digiosaamisen kehittymisen esteitä vastaajat kokivat. Kysymystä ei määritelty pakolliseksi. Kysymykseen saatiin 62 vastausta, osassa vastauksia oli nimetty useampia kehittymisen esteitä. Vastaukset jaoteltiin teemoittain ja niistä laskettiin lukumäärä.

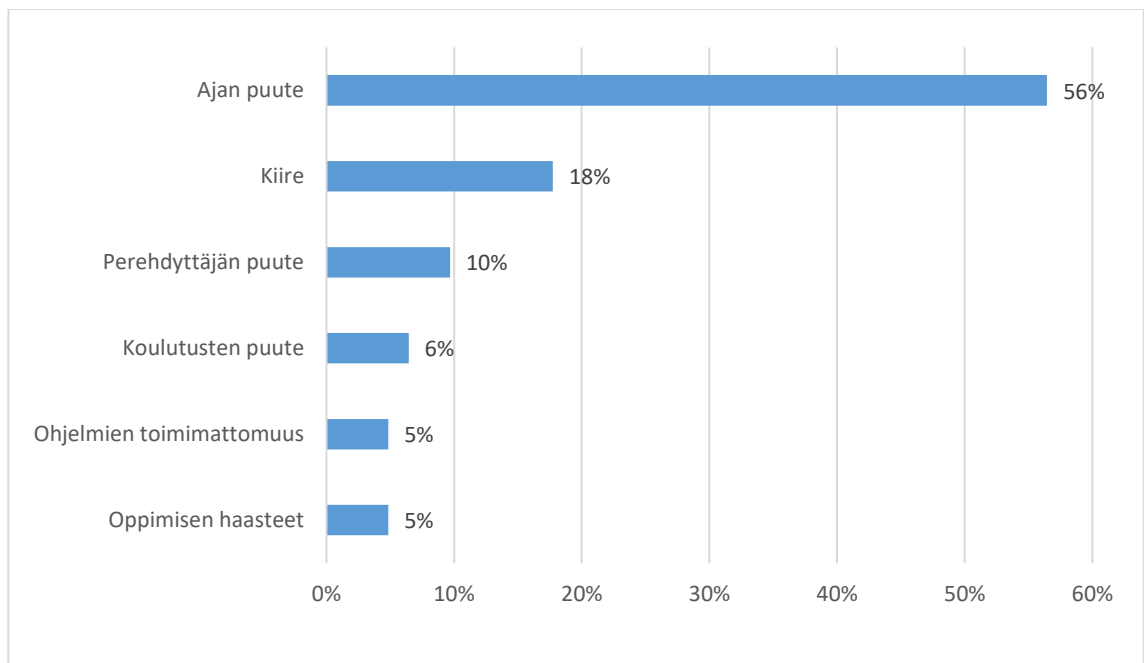
Suurimmaksi digiosaamisen esteeksi vastausten perusteella muodostui ajanpuute, joka mainittiin 56 % vastauksista. Ajanpuutteen vastausta tarkennettiin työpäivien aikataulutuksessa olevan haasteita koulutukseen reaaliaikaiseen osallistumiseen. Koulutustallenteet koettiin hyväksi, jolloin esteen tai keskeytyksen sattuessa, koulutuksen pystyi katsomaan ajasta riippumatta. Kiire työssä mainittiin digiosaamisen kehittymisen esteenä 18 % vastauksista (kuvio 13). Lisäksi koettuja esteitä digiosaamisen kehittymiselle vastaajat nimesivät avoimissa vastauksissa seuraavasti:

Ei tietoa, kuka tai missä voi lisäkouluttautua

Lähes kaikki tieto on verkossa oppimista tänä päivänä. Oikean tiedon etsiminen vaikeaa jos ei osaa käyttää ohjelmia kunnolla.

työtä on paljon ja omaksuttavaa on paljon, ihan ymmärrys omasta työstä ja sen vaatimuksista on esteenä

Olen opiskellut aikana, jolloin tietokoneita ei ollut ollenkaan käytössä. Siksi kaiken on joutunut opettelemaan alusta alkaen kantapäähän kautta ja siksi jotkut asiat tuntuvat vaikeilta- kun ei ymmärrä asioita "solutasolle" asti, niin ei osaa korjata virheellistä toimintaa tai korjata virhettä



Kuvio 13. Vastaajien (n=62) arvio digiosaamisen kehittymisen esteistä.

Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin toimenpiteitä, kuinka työnantaja voisi tukea henkilöstön digitaitojen kehittymistä. Kysymyksellä haluttiin selvittää, minkälaisia ehdotuksia esimiehet antavat digitaitojen kehittämisen tukemiseen työnantajan taholta. Kysymys määriteltiin vapaaehtoiseksi. Kysymykseen saatiin 55 vastausta, osassa vastauksista oli nimetty useampia toimenpiteitä. Vastaukset jaoteltiin teemoittain, joista laskettiin vastausten lukumäärä.

Koulutusta toivottiin 53 % vastauksissa ja työajan mahdollistamista kouluttautumiseen 25 % vastauksissa (kuvio 14). Koulutusta toivottiin sekä verkko- että lähikoulutuksena. Verkkokoulutuksen eduiksi mainittiin ajasta ja

paikasta riippumaton kouluttautuminen, vastaavasti lähikoulutuksen etuna pidettiin vuorovaikutuksen mahdollisuutta ja parempia edellytyksiä keskittyä koulutukseen. Lisäksi esitettiin työnantajan rahallista tukemista omaehtoiseen kouluttautumiseen, esimerkiksi koulutusseteliä. Avoimissa vastauksissa digitaitojen kehittämiseksi esitettiin seuraavasti:

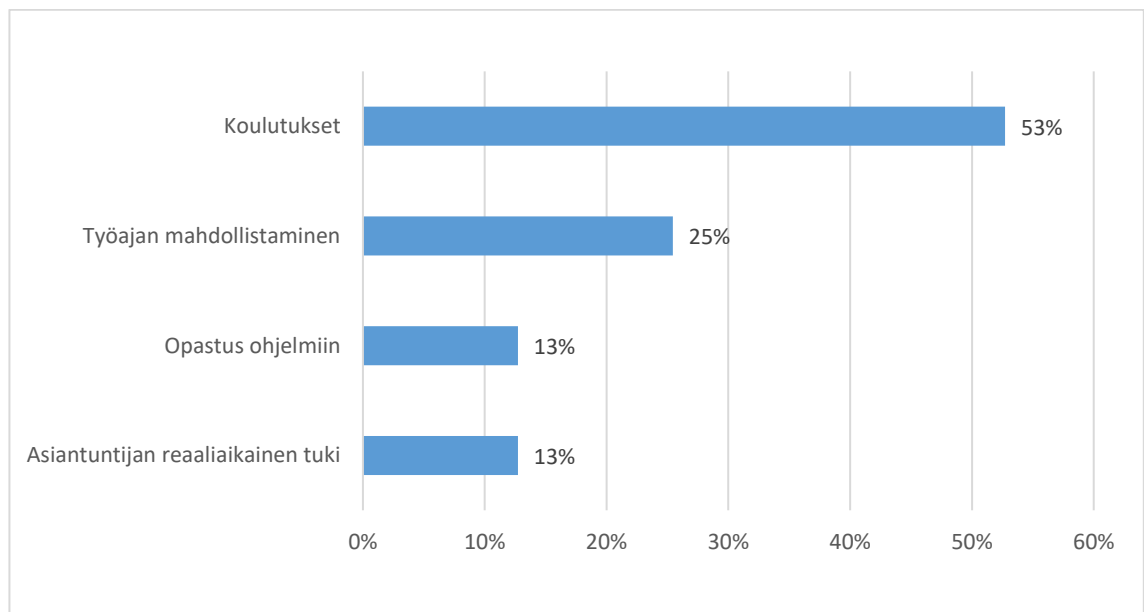
Säännöllisiä non-stop koulutuksia koulutuskalenteriin näistä keskeisistä ohjelmista

Asettamalla pakollisiksi suoritettaviksi kursseiksi digikursseja. Esim avoimen amk:n digitaidot tutuksi

Helppoja lyhytkestoisia verkkokoulutuksia eri aiheista, jotka vievät aikaa max 15 min

Tulisi olla säännöllisesti lyhytkoulutuksia uusille esimiehille ja palveluvastaaville. Toimialakohtaisesti voisi olla määritelty, että mitä ohjelmia pitää ostata ja niihin koulutusta.

Pitäisi olla joku helppo ja nopea tapa kysyä apua akuuttiin ongelmaan, esim. joku chat tms.



Kuvio 14. Vastaajien (n=55) toiveet työnantajan tuesta digitaitojen kehittämiseksi.

6 Pohdinta

6.1 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet

Kyselyssä saatujen vastausten perusteella voidaan todeta vastaajien digiosaamisen olevan hyvällä tasolla. Vastaajat pitivät digiosaamista tärkeänä ja olivat motivoituneita opettelemaan uusia digitaalisia taitoja. Vastaajat kokivat tunnistavansa oman digiosaamisen ja niihin liittyvät koulutustarpeet. Vastausten perusteella muutamissa esimiestyöhön liittyvissä ohjelmien käytössä havaittiin osaamisen haasteita. Tutkimuksessa nousi esille vastaajien ajanhallinnan haasteet, digiosaamistavoitteiden puuttuminen sekä esimiehille suunnattujen koulutusten hajanaisuus tai puuttuminen (kuviot 15).

Vastaukset osoittivat vastaajien asenteen ja motivaation digitaalisen viestintää, yhteistyötä ja ajanhallintaa kohtaan olevan hyvällä tasolla. Ajanhallinnan osalta tuloksista tulee esille keskeytyksettömän työajan puuttuminen sekä ajanpuutteen ja kiireen tunteminen. Digitaalisen viestinnän käytössä olevien ohjelmien käyttötaidot vastaajat arvioivat olevan hyvällä tasolla. Vastausten mukaan digitaalisten viestintäkanavien koettiin aiheuttavan keskeytyksiä työhön, mutta vastaavasti ajankäyttöä ei suunniteltu siten, että viestien lukemiseen varattaisiin aikaa. Digitaalisia viestipalveluita ei myöskään suljettu keskittymistä vaativien tehtävien ajaksi. Digitaalisen viestinnän, yhteistyön ja ajanhallinnan teemaan liittyvänä kehityssuhteena on esimiehille suunnattua itsensä johtamisen koulutusta, sisältäen digitaalisen viestinnän ja ajanhallinnan ohjelmien osaamisen kehittämistä (kuviot 15).

Tulosten perusteella digitaalisen sisällön tuottamiseen sopivan ohjelman valinta koettiin pääsääntöisesti helpoksi. Vastaajat tunsivat muiden esityksiä ja kuvia koskevat tekijänoikeudet sekä tunsivat eri tallennustilojen tietoturvan eroavaisuudet. Digitaalisen sisällön tuottamisen ohjelmissa osaamisen

kehittämistä tulisi suunnata Office 365 -ohjelmien osalta Excel- taulukkolaskennan ja OneDrive-pilvitalennustilan käyttötaitoihin.

Tulosten mukaan vastaajat hallitsivat tiedon etsimisen digitaalisesta ympäristöstä. Vastaajat hallitsivat löydetyn tiedon luotettavuuden arvioinnin ja osasivat hyödyntää löytämäänsä tietoa työssään. Vastausten perusteella osaamisen kehittämistä tulisi kohdentaa esimiestyössä tarvittavien tiedon hallinnan ohjelmien osalta Qlik-, Onni-HR- ja UDP-ohjelmien käyttötaitoihin (kuvio 15).

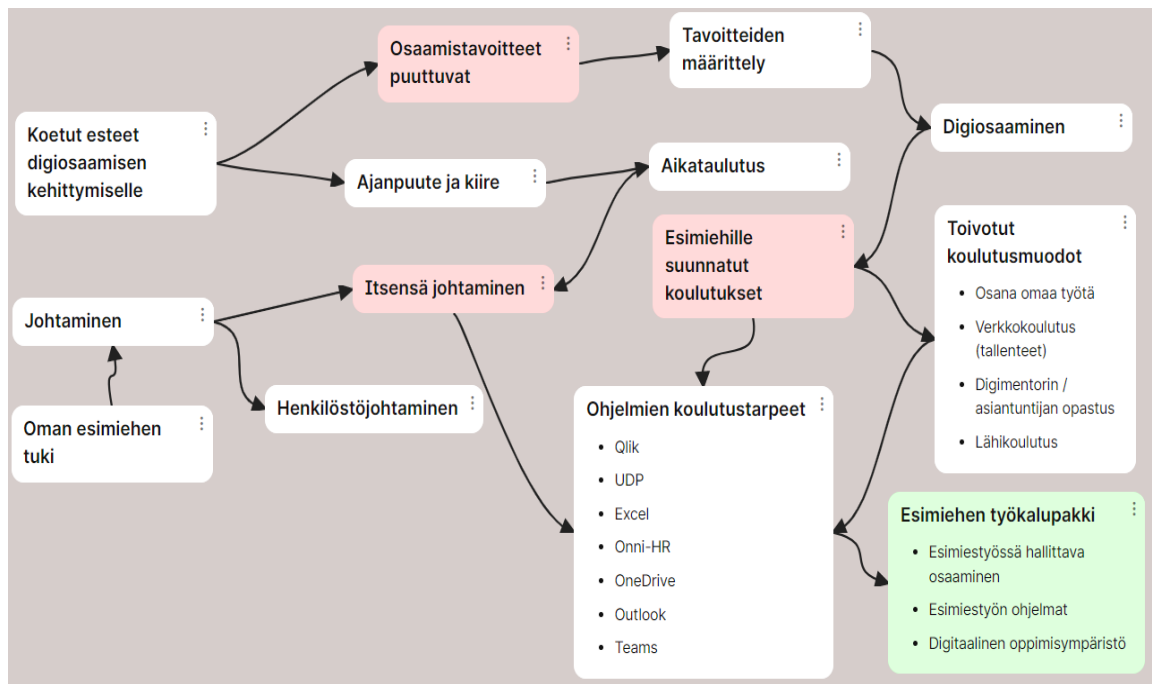
Vastausten perusteella havaittiin, että vastaajille ei pääsääntöisesti ollut asetettu digitaitojen kehittämistavoitteita. Halisen ym. (2016, 278) mukaan selkeällä tavoitteiden asettamisella edistetään oppimistavoitteiden saavuttamista. Oman osaamisen arviointi asetettuihin tavoitteisiin on vaivatonta ja tavoitetason reflektointi omiin taitoihin on luontevaa. Siun soten osaamisen kehittämisen suunnitelmassa (2021, 5) mainitaan toimintaan perustuva osaamistavoitteiden asettaminen ja osaamisen arviointi. Koulutussuunnittelun laadinnassa tulisi asettaa toimialue- ja yksikkökohtaisesti digiosaamistavoitteet sekä esimiesten osaamistavoitteisiin tulisi määritellä toimialueittain minkälainen digiosaamistaso tehtävässä tulisi olla. Osaamisen hallintaa edistäisi digitaalinen osaamisen hallintajärjestelmä, jonka avulla olisi mahdollista seurata mitä osaamista on ja mitä osaamista tulisi kehittää.

Otala ja Meklin (2021, 61) toteavat oppimisen taitojen koostuvan oppimistarpeen tunnistamisesta, oppimistapojen hallinnasta, oppimisen tunnistamisesta, palautteen hakemisesta oppimisesta sekä oppimisen tapojen kehittämisestä. Tulevien osaamistarpeiden tulisi ohjata opiskelutarvetta. Konttisen (2017) mukaan digitalisaation kehityksessä mukana pysyminen vaatii panostusta sekä organisaatioilta että työntekijöiltä.

Tulosten mukaan vastaajien oman osaamisen tunnistaminen oli hyvällä tasolla. Esille nousseet kehittämistarpeet koskivat esimiehille suunnattujen tiedon

hallinnan sekä digitaalisen sisällön tuottamisen ohjelmien perehdytykseen sekä koulutukseen. Vastaajien koulutustoiveet kohdistuivat Qlik-, Excel-, UDP- sekä Onni-HR-ohjelmien käyttöön. Vastaajien itsearviot ohjelmien käytön osaamisesta verrattuna koulutustoiveisiin tukevat tätä johtopäätöstä. Vastauksissa esille tulleet parhaaksi koettu digitaalisten kehittämisen menetelmä oli oppiminen osana omaa työtä, verkkokurssi sekä digimentorin tai asiantuntijan opastamana (kuviot 14 ja 15).

Opetushallituksen mukaan (2019, 40) osaamisen kehittämisen tulisi olla jatkuvan oppimisen näkökulmasta joustavampaa ja kohdennetumpaa. Varamäki (2019, 80–81) toteaa työnantajan tarpeita vastaavan osaamisen edellyttävän oppimateriaalin kokoamista räätälöidyiksi kokonaisuuksiksi. Tutkimuksen tulokset osoittavat esimiesten korkean motivaation digitaalisten kehittämistä kohtaan. Työnantajan tarpeita vastaavan digiosaamisen määrittelyn lisäksi suositellaan esimiestyötä tukevien verkkokoulutusten, esimiestyössä käytössä olevien ohjelmien sekä niihin liittyvien koulutusten kokoamista yhteen paikkaan, esimerkiksi esimiehen työkalupakkiin. Tällä tavoin esimiestyössä hallittava osaaminen, tarvittavat ohjelmat ja niiden koulutukset olisivat selkeästi ryhmiteltynä vahvistaen työssä oppimisen tapoja. Määriteltyjen osaamistarpeiden perusteella osaamisen kehittäminen voidaan räätälöidä tarpeita vastaavaksi digitaaliseen oppimisympäristöön, joka tukee myös esimiesten itsensä johtamisen kehittämistä (kuviot 14 ja 15).



Kuvio 15. Tuloksista johdetut kehittämissuhteet.

Otalan (2018, 295) esille nostaman positiivisen ja jatkuvan osaamiskulttuurin edistämiseksi organisaatioiden tulisi sopia tuesta ja käytännöistä omaehtoisen digiosaamisen kehittämisestä. Omaehtoiseen opiskeluun voisi ohjata ja kannustaa yleisten digiosaamisen verkkokurssien kokoaminen yhteen paikkaan. Koulutusyhteistyötä tiivistämällä digiosaamista voisi kehittää enemmän organisaation tarpeita vastaavaksi.

Elinkeinoelämän keskusliiton (2017, 10) tekemän selvityksen mukaan digiosaamisen kehittämisen keinoja ovat organisaatioiden toimialakohtaisten osaamistarpeiden ennakoinnin vahvistaminen ja osaamisen kehittämisen suuntaaminen tarpeita vastaavaksi sekä työssä oppimisen tapojen vahvistaminen. Tässä tutkimuksessa saadut tulokset ovat samansuuntaiset. Osaamisen ennakointi ja sen kirjaaminen osaamisen kehittämisen strategiaan, luovat suuntaviivat toimialueiden esimiesten digiosaamisen kehittämiseksi osana omaa työtä.

Osaamisen kehittämisen suunnitteluun Alasoini (2018, 46) toteaa, ettei koulutuksen ja osaamisen lisääminen yksinomaan ratkaise tilannetta, vaan organisaatiolla tulisi olla käsitys, mitä osaamista ei pystytä ratkaisemaan teknologian avulla. Tämän ajatuksen tulisi olla mukana suunniteltaessa teknologian hyödyntämistä, oppimisen tapoja ja koulutussisältöjä Siun sotessa.

6.2 Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimusaiheita

Siun sotessa ei ole aiemmin tehty digiosaamisen itsearviointitutkimusta. Tutkimuksen myötä saatiin selvitettyä Siun soten hoito- ja hoivatyön esimiesten asenteita digiosaamista kohtaan sekä minkälaisia tietoja ja taitoja esimiehillä on käytössä oleviin ohjelmiin. Tutkimuksessa saatiin kartoitettua, minkälaisia digiosaamisen kehittymisen esteitä esimiehet ovat kokeneet ja minkälaisia ajatuksia esimiehillä on Siun soten digiosaamisen kehittämistä kohtaan. Tutkimuksen ohessa digiosaamisen merkitystä esimiestyössä saatiin nostettua esille.

Opinnäytetyön merkitys korostuu etenkin Työelämälähtöinen kyvykkyysien johtaminen ja kehittäminen -hankkeessa, jossa Siun sote on osatoteuttajana. Hankkeessa voidaan hyödyntää opinnäytetyössä koottua teoriaa, tuloksia sekä aineistoa. Tulokset auttavat kehittämään hankkeessa esimiesten osallistamista ja sitouttamista sekä antavat suuntaviivoja, mihin digiosaamisen kehittämistä tulisi esimiestyön osalta kohdentaa.

Olisi mielenkiintoista nähdä olisivatko tulokset samanlaisia, jos samalle joukolle suoritettaisiin osaamistesti. Tämä voisi olla hyvä jatkotutkimusaihe. Toisena opinnäytetyön jatkotutkimusaiheena voisi olla riippuvuuksien etsiminen aineistosta, jolloin kehittämissuhteita ja toimenpiteitä voisi mahdollisesti kohdentaa esimerkiksi tietyn esimieskokemuksen omaaville henkilöille. Digiosaamisen arviointia voisi tehdä muokatuin kysymyksiä myös muille ammattiryhmille. Teknologian kehittymisen myötä mielenkiintoa herättäisi

myöskin tutkimus, jossa selvitetäisiin minkälaista osaamista ei Siun sotessa pystytä korvaamaan teknologian avulla. Tämä voisi auttaa tulevaisuuden resurssien kohdentamisessa ja palveluiden suunnittelussa.

6.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyön toimeksianto tuli Siun soten ICT-yksikön digijohtajalta lokakuussa 2020. Toimeksiannon aihealueen laajuuden ja suuren tutkittavan joukon osalta opinnäytetyön alkuvaiheessa käytiin toimeksiantajan ja työelämäohjaajan kanssa neuvotteluja tutkittavan joukon ja aihealueen optimaaliseksi rajaamiseksi. Opinnäytetyö liittyi Työelämälähtöinen kyvykkyyksien johtaminen ja kehittäminen -hankkeeseen, josta saatiin tukea toisen työelämäohjaajan toimesta.

Keskeisimmät käsitteet opinnäytetyössä koostuivat osaamisen muodostumisesta, osaamisen arvioinnista sekä osaamisen kehittämisestä, joita tarkasteltiin syvemmin digiosaamisen näkökulmasta. Teoriatietoa aiheesta haettiin kirjallisuudesta sekä verkosta kiinnittäen huomiota hakusanojen valintoihin ja hakutulosten arviointiin. Teoriatiedon rajaamisessa valintakriteereiksi muodostui tiedon luotettavuus ja ajantasaisuus.

Tutkimusmenetelmän valinnassa vaihtoehtoina olivat osaamisen testaaminen ja itsearviointikyselyn toteuttaminen. Osaamisen testaamisen käyttökelpoisuuden arvioinnissa suoritettiin useita digiosaamisen verkkokursseja, jotka toivat uutta näkökulmaa tutkittavaan aiheeseen. Teoriaosuuden tuodessa uusia tietoja aihealueesta, selkeytyi tähän tutkimukseen käytettävä tutkimusmenetelmä, jossa päätettiin käyttää sähköistä itsearviointikyselyä. Sähköisen itsearviointikyselyn eduiksi luettiin helpompi sekä edullisempi toteutustapa.

Tutkimuskysymysten laadintaan käytettiin useampia teorioita, koska niiden nähtiin tukevan tutkittavaa kokonaisuutta. Teoriatiedosta pystyttiin muodostamaan tutkimuskysymyksiin erilaisia näkökulmia ja niitä mukautettiin Siun soten esimiestyöhön soveltuviksi. Haasteena oli kuinka tutkimuskysymykset

ja vastausvaihtoehdot saadaan muotoiltua vastaajan näkökulmasta yksiselitteiseksi ja neutraaleiksi. Kysymyksiä tuli miettiä myös vastausten käsittelyn kannalta vaivattomaksi. Jälkikäteen arvioituna tässä onnistuttiin kohtalaisesti, vaikka tulosten analysointivaiheessa havaittiin muutamia virheitä. Näitä olivat esimerkiksi työ- ja esimieskokemuksen yhdessä vuosivaihteluvälin päällekkäisyys yhden vaihtoehdon kohdalla. Kyselylomakkeen laatimisvaiheessa suunnitelmana oli, että aineistosta voisi muodostua mielenkiintoisia riippuvuuksia, mutta analysointivaiheessa näitä ei kuitenkaan saatu näkyviin.

Tutkimukselle laadittiin tutkimussuunnitelma sekä haettiin tutkimuslupa, joka myönnettiin heinäkuussa 2021. Tutkimuksen ajankohtaa ei haluttu ajoittaa kesälomien ajankohtaan, vaan tutkimus ajoitettiin syyskuun alkuun, vaikkakin se asetti aikataulupaineita tutkimustulosten ja opinnäytetyön lopulliselle valmistumiselle.

Saadut vastaukset analysoitiin ja koottiin esitettävään muotoon syksyn 2021 aikana. Vastausten analysoinnissa tuli esille kuinka tärkeää on suunnitella analysointia jo kysymysten laadintavaiheessa. Sähköinen kyselylomake tuottaa vastaukset vaivattomasti ja vastausten analysoinnissa on oltava varovainen, ettei tietoja lähdetä tulkitsemaan ennakko-oletusten mukaisesti. Lisäksi vastausten esittämisessä pohdittiin eettisiä valintoja ja vastaajien anonymiteettiä.

Kokonaisuutena opinnäytetyöprosessi kesti reilun vuoden verran. Prosessin aikana kokoonnuttiin työelämäohjaajien kanssa usein pohtimaan optimaalisinta tapaa saada tarvittava tieto esille ja asiat eivät tuntuneet etenevän kovinkaan nopeasti. Teorian ja kenttäkokemusten avulla tutkimukselle löytyi kuitenkin kaikkia osapuolia tyydyttävä ratkaisu. Digiosaamisen esille nostamisella pyrittiin herättämään ajatuksia osaamistarpeiden ennakointiin ja sitouttamaan esimiehiä digiosaamisen kehittämiseen. Opinnäytetyöprosessi oli opettavainen teoriaan pohjautuvan tiedon hankkimisessa ja analysoimisessa. Virheitäkin tapahtui, mutta ne otettiin oppimiskokemuksena. On mielenkiintoista nähdä, minkälainen tulevaisuudenkuva digiosaamisesta työelämään vielä muodostuu.

Lähteet

- Aarnikoivu, H. 2016. Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu. Helsinki: Kauppakamari.
- Alasoini, T. 2018. Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137397/TTL-978-952-261-842-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 4.2.2021.
- Anttila, P. 2014. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/> 6.10.2020.
- Carretero, S., Vuorikari, R. & Punie, Y. 2017. DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use. European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3c5e7879-308f-11e7-9412-01aa75ed71a1/language-en> 24.3.2021.
- Collin, K. 2009. Asiantuntijaksi oppiminen, ammatillisen identiteetin kehittyminen ja moniammatillinen työ. Jyväskylän yliopisto. <https://koppa.jyu.fi/kurssit/65050/luento/luentokaijacollin/view> 23.2.2021.
- Dufva, M. 2020. Megatrendit 2020. Sitra. <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf> 1.2.2021.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2017. Henkilöstön osaamistarpeet digitaloudessa. https://ek.fi/wp-content/uploads/EK_Digihenko_raportti_OK.pdf 21.10.2021.
- Halinen, I., Hotulainen, R., Kauppinen, E., Nilivaara, P., Raami, A. & Vainikainen, M-P. 2016. Ajattelun taidot ja oppiminen. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Heikinheimo, T. 2019. Digitalisoitua työelämä - vaikutukset osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen. Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto. Strateginen johtaminen. Pro gradu. https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/159866/Pro_gradu_Heiki_nheimo_Taru.pdf?sequence=1&isAllowed=y 1.3.2021.
- Hiltunen, E. 2019. Tulossa huomenna : miten megatrendit muokkaavat tulevaisuuttamme. Jyväskylä: Docendo.
- Huotainen, M. 2019. Näin aivot oppivat. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Huttunen, T. 2018. Johdetaan yhdessä. Helsinki: Kauppakamari.
- Jalkanen, J. 2020. Pedagogisen johtajan kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jyväskylän yliopisto. 2020. Kansainvälinen aikuisten taitotutkimus PIAAC. <https://ktl.jyu.fi/fi/piaac> 25.2.2021.
- Jäkkö, M. 2018. Digitalisaatio-osaaminen terveysalalla. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan johtaminen. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/151531/Jakko_Marika.pdf?sequence=1&isAllowed=y 1.3.2021.
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.


- Konttila, J., Siira, H., Kyngäs, H., Lahtinen, M., Elo, S., Kääriäinen, M., Kaakinen, P., Oikarinen, A., Yamakawa, M., Fukui, S., Utsumi, M., Higami, Y., Higuchi, A. & Mikkonen, K. 2019. Healthcare professionals' competence in digitalisation: A systematic review. Oulun yliopisto. <http://jultika.oulu.fi/Record/nbnfi-fe201903077361> 18.3.2021.
- Konttinen, J. 2017. Henkilöstön digiosaaminen vaatii panostuksia. <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/jari-konttinen-bloggaa-henkiloston-digiosaaminen-vaatii-panostuksia/> 1.11.2021.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.
- Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro.
- Lehtoaro, S., Juujärvi, S., Sinervo, T. Sähköiset palvelut ja palvelujen integraatio haastavat osaamisen – Sote-ammattilaisten näkemyksiä tulevaisuuden osaamistarpeista. Tutkimuksesta tiiviisti 2019_003. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137469/URN_ISBN_978-952-343-266-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y 2.2.2021.
- Lindgren, J., Mokka, R., Neuvonen, A. & Toponen, A. 2019. Digitalisaatio: murroksen koko kuva. Helsinki: Tammi.
- Luostarinen, A. 2019. Johdanto: Kohti laadukasta arviointia. Teoksessa Luostarinen, A. & Nieminen, J. (toim.) Arvioinnin käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–30.
- Luostarinen, A. & Quakrim-Soivio, N. 2019. Arvioinnin erilaiset tehtävät. Teoksessa Luostarinen, A. & Nieminen, J. (toim.) Arvioinnin käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 33–48.
- Nieminen, J. 2019. Itsearviointi. Teoksessa Luostarinen, A. & Nieminen, J. (toim.) Arvioinnin käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 165–187.
- Nieminen, J. 2019. Vertaisarviointi. Teoksessa Luostarinen, A. & Nieminen, J. (toim.) Arvioinnin käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 189–209.
- Norrena, J. 2019. Oman oppimisen kapteeni. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritala, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.
- Oikeusministeriö. 2019. ICT-osaamisen kehittämisen konsepti. Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161381/O_MML_2019_02_ICT-osaamisen_kehittaminen_Paivitetty_versio_20.pdf 24.3.2021.
- Opetushallitus. 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf 23.2.2021.
- Opetushallitus. 2019. Osaaminen 2035. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf 1.2.2021.
- Opetushallitus. 2018. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanojan muuntaminen ammatillisessa koulutuksessa.

- <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/maarays-oph-501-2018.pdf> 23.3.2021.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Työn murros ja elinikäinen oppiminen. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160556/okm08.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 2.2.2021.
- Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen: keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Helsinki: Kauppakamari.
- Otala, L. & Meklin, S. 2021. Ketterä oppiminen. 2, Strategiasta käytäntöön. Helsinki: Kauppakamari.
- Park, Y. 2019. DQ Global Standards Report 2019. Common Framework for Digital Literacy, Skills and Readiness. DQ Institute. <https://www.dqinstitute.org/wp-content/uploads/2019/11/DQGlobalStandardsReport2019.pdf> 15.3.2021.
- Ranki, S. 2021. Mitä seuraa, jos työntekijöiden osaamiseen ei panosteta? Teoksessa Jämsén, P & Ranki, S. (toim.). Millä hinnalla? Osaamisen kehittämisen vaihtoehtokustannukset. Helsinki: Sitra. 13–28. <https://media.sitra.fi/2021/04/08094838/sitra-milla-hinnalla.pdf> 1.11.2021
- Ristikangas, V., Ristikangas, M-R. & Alatalo M. 2019. Valmentava mentorointi. Helsinki: Kauppakamari.
- Ruutu, S. 2020. Coachin työkalupakki. Helsinki; Alma Talent.
- Ruutu, S. & Salmimies, R. 2015. Työnohjaajan opas. Helsinki: Talentum.
- Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html 24.3.2021
- Sitra. 2019. Kohti elinikäistä oppimista. <https://media.sitra.fi/2019/03/11112556/kohti-elinikaista-oppimista.pdf> 2.2.2021.
- Siun sote. 2020. Henkilöstökertomus 2020. <http://dynastyjulkaisu.pohjoiskarjala.net/siunsote/kokous/2021143-4-29443.PDF> 11.3.2021.
- Siun sote. 2021a. Onni-HR. https://siunsote.sharepoint.com/:w:/r/sites/Tiedostopankki/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B6C21B9EB-DC08-4109-A91F-0DDAF98EF765%7D&file=Siunsote_OKP_OHJE_Onni_HR_jarjestelman_kayttoohje_esimiehille.docx&action=default&mobileredirect=true 6.5.2021.
- Siun sote. 2021b. Organisaatio. <https://www.siunsote.fi/organisaatio> 23.3.2021.
- Siun sote. 2021c. Osaamisen kehittäminen strategiakaudesta 2021–2025. https://siunsote.sharepoint.com/:w:/r/sites/Tiedostopankki/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B8CEE622F-B52C-4318-A684-5776202911DD%7D&file=Siunsote_OKP_SUUNNITELMA_Osaamisen_kehittamisen_suunnitelma_2021-2025.docx&action=default&mobileredirect=true 6.5.2021.

- Siun sote. 2021d. Tietojärjestelmät. Populus.
<https://siunsote.sharepoint.com/sites/tietojarjestelmat/SitePages/Populus.aspx> 7.5.2021.
- Siun sote. 2021e. Tietojärjestelmät. UDP.
<https://siunsote.sharepoint.com/sites/tietojarjestelmat/SitePages/UDP---raportointi.aspx> 2.6.2021.
- Siun sote. 2021f. Tietojärjestelmät. Qlik.
<https://siunsote.sharepoint.com/sites/tietojarjestelmat/SitePages/Qlik.aspx?Mode=Edit> 6.5.2021.
- Siun sote. 2016. Perussopimus.
https://www.siunsote.fi/documents/393252/6561109/Siunsote_perussopimus.pdf/cd203e2b-08db-46cb-ae98-f9231ecd7b70 3.2.2021.
- Siun sote. 2020. Siun soten strategia 2021–2025.
https://www.siunsote.fi/documents/393252/6561109/Siunsote_strategia.pdf/abc08a5b-7c02-495c-ba6f-c830fe22d521 2.2.2021.
- Suomen virallinen tilasto. 2019. Työolot 2018. Helsinki: Tilastokeskus.
https://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_tie_001_fi.html 25.2.2021.
- Surakka, T. 2018. Eläköön johtajuus: Pomottaminen on kuollut. Espoo: Decanet Oy.
- Taanila, A. 2019. Määrällisen datan kerääminen. <https://taanila.fi/suunnittelu.pdf> 28.4.2021.
- Tampereen yliopisto. 2021. Tietoarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/raportointi/numerotulokset/#taulukot> 20.10.2021.
- TEPA-termipankki. Sanastokeskus TSK. <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/ict> 3.2.2021.
- Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus. 2020. Digitaitojen osaamismerkkijärjestelmä. <https://tieke.fi/hankkeet/osuvat-taidot/osaamismerkkijarjestelma/> 17.2.2021.
- Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus. 2019. DiKATA-hankkeen digitaitotasot.
<https://tieke.fi/digitaitotasot/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Tekoälyajan työ. Helsinki.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160931/19_18_TEM_Tekoalyajan_tyo_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y 3.2.2021.
- Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku; Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta. 673/2017.
- Valtiovarainministeriö. 2020. Digitalisaation edistämisen ohjelma.
<https://vm.fi/documents/10623/1464506/Digitalisaation+edist%C3%A4misen+ohjelman+asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s/b2af4b95-5a14-5293-3768-35e432b07331/Digitalisaation+edist%C3%A4misen+ohjelman+asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s.pdf> 3.2.2021.

- Varamäki, A. 2019. Future proof: tulevaisuuden työkirja. Jyväskylä: Docendo.
- Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen-Tompuri, M. & Heponiemi, T. 2019. Miten tietojärjestelmät palvelevat terveydenhuollon ammattilaisten työtä? Vaikutukset työhön ja hyvinvointiin. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137659/URN_ISBN_978-952-343-279-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y 3.3.2021.
- Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero, S. & Van den Brande, L. 2016. DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. European Union.
<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-20-digital-competence-framework-citizens-update-phase-1-conceptual-reference-model> 24.3.2021.

Digiosaamiskartoitus

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

1. Työyksikkösi *

- Terveys- ja sairaanhoitopalvelut
 - Sairaalapalvelut
 - Vastaanottopalvelut
 - 24/7-palvelut
 - Kuntoutuspalvelut
 - Toimialueen yhteiset palvelut
- Perhe- ja sosiaalipalvelut
 - Lapsiperheiden palvelut
 - Lastensuojelu
 - Työkäisten palvelut
 - Vammaispalvelut
- Ikäihmisten palvelut
 - Arjen tukipalvelut
 - Asumispalvelut
 - Kotihoito
 - Terveyskeskussairaala

2. Esimiestyökokemus vuosina huomioiden koko esimiestyöhistorian *

- alle 1 vuosi
- 1–5 vuotta
- 5–10 vuotta
- 11–20 vuotta
- 21–30 vuotta
- yli 30 vuotta

3. Työkokemus vuosina huomioiden koko työhistorian *

- alle 1 vuosi
- 1–5 vuotta
- 5–10 vuotta
- 11–20 vuotta
- 21–30 vuotta
- yli 30 vuotta

4. Mitä laitteita ja sovelluksia on työkäytössäsi? *

Valitse vaihtoehdoista ne, jotka työnantaja on sinulle hankkinut työkäyttöä varten tai olet sovelluskaupasta itse laitteeseesi (älypuhelin tai kannettava tietokone) asentanut

- Kiinteä pöytätietokone
- Kannettava tietokone
- Telakka kannettavalle tietokoneelle
- Kaksi tai useampi näyttö
- Tablettitietokone
- Etätyölisenssi
- Älypuhelin
- Sähköposti älypuhelimessa
- WhatsApp
- Joku muu, mikä

5. Kuinka arvioisit digitaalista viestintää, yhteistyötä ja ajanhallintaa työssäsi? *

Digitaalisia viestintäkanavia ovat esim. sähköposti, Teams, WhatsApp

	en osaa sanoa	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Digitaaliset viestintäkanavat helpottavat yhteydenpitoa erilaisten verkostojen välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopivan viestintäkanavan valitseminen on helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikointi digitaalisessa ympäristössä on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö digitaalisessa ympäristössä on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen motivoitunut käyttämään digitaalisia viestintäkanavia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Digitaaliset viestintäkanavat aiheuttavat keskeytyksiä työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opettelen mielelläni viestintäkanavien erilaisia toimintoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintäkanavien mahdollisuuksista on tarjolla riittävästi koulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn opastamaan muita erilaisten viestintäkanavien käytössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyödynnän digitaalisia apuvälineitä (sähköinen kalenteri, tehtävät, muistilaput) työni organisoinnissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varaan itselleni aikaa viestien lukemista ja vastaamista varten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suljen viestipalvelut keskittymistä vaativien tehtävien ajaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan tietojen kalastelu- ja urkintaviestit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Kuinka arvioisit digitaalisten viestintäkanavien käyttötaitojasi? *

Arvioi digitaalisten viestintä- ja ajanhallintaohjelmien käyttötaitojasi asteikolla 0-4.

0=en osaa lainkaan ja 4=osaan erittäin hyvin

	0 En lainkaan	1 Huonosti	2 Kohtalaisesti	3 Hyvin	4 Erittäin hyvin
Osaan lähettää liitteen Outlook-sähköpostilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää Outlook-sähköpostin kalenteria ajanhallinnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan lähettää Outlook-sähköpostilla kalenterikutsun kokoukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan varata kokoustilan Outlook-sähköpostin jaettujen kalentereiden kautta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan hakea muiden Outlook-kalentereita kokouksen aikatauluttamiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan lähettää Teams-viestin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan poistaa lähettämäni Teams-viestin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan liittää useamman henkilön samaan Teams-keskusteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan lähettää kutsun Teams-kokouksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan tallentaa dokumentteja Teams-tiimin kansioon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan jakaa näytön muiden nähtäväksi Teams-kokouksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan ratkaista äkillisiä ongelmatilanteita Teams-palaverissa esim. mikrofonin häiriö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan lähettää WhatsApp-viestin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan luoda WhatsApp-ryhmän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Kuinka arvioisit digitaalisen sisällön tuottamisen taitojasi? *

Digitaalinen sisältö Siun sotessa käsittää digitaalisessa muodossa tuotettua teksti-, kuva- tai äänisisältöä. Niitä voidaan tehdä valmiisiin mallipohjiin. Ohjelmia voivat olla mm. Word, Excel, PowerPoint.

	en osaa sanoa	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Sopivimman ohjelman valinta digitaalisen sisällön luomiseen on helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan valita dokumenteille sopivan tallennuspaikan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen Word-tekstinkäsittelyohjelman käyttötarkoitukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen Excel-taulukkolaskentaohjelman käyttötarkoitukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen Powerpoint-esitysohjelman käyttötarkoitukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen muiden esityksiä ja kuvia koskevat tekijänoikeudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen työpöydän ja pilvitallennustilan tietoturvan eroavaisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Kuinka arvioisit digitaalisen sisällön tuottamiseen tarkoitettujen ohjelmien käyttötaitojasi? *

Arvioi digitaaliseen sisältöön liittyvien ohjelmien käyttötaitojasi asteikolla 0-4.

0=en osaa lainkaan ja 4=osaan erittäin hyvin

	0 En lainkaan	1 Huonosti	2 Kohtalaisesti	3 Hyvin	4 Erittäin hyvin
Osaan käyttää Siun soten asiakirjapohjia Intrasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan laatia muistion Word-tekstinkäsittelyohjelmalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää Word-tekstinkäsittelyohjelman muotoilun työkaluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan luoda PowerPoint-esityksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan luoda taulukon Excelillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan luoda kaavion Excelillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan suodattaa Excel-taulukon tietoja haluamallani hakuehdolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan liittää Excel-kaavion toiseen asiakirjaan esim. PowerPoint-esitykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallitsen asiakirjojen tallennuksen OneDrive pilvipalveluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan määrittellä käyttöoikeudet laatimalleni asiakirjalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kuinka arvioisit tiedon hallinnan taitojasi? *

Tiedon hallinnalla tarkoitetaan työssäsi tarvittavan digitaalisen tiedon hakemista, käsittelyä ja hyödyntämistä.

	en osaa sanoa	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Tiedän mistä lähdän hakemaan tarvitsemaani tietoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan etsiä tietoa digitaalisesta ympäristöstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan arvioida löytämäni tiedon luotettavuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan hyödyntää löytämäni tietoa työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Kuinka arvioisit esimiestyön keskeisten tiedon hallintaohjelmien käyttötaitojasi? *

Arvioi digitaalisten tiedon hallintaohjelmien käyttötaitojasi asteikolla 0-4.
0=en osaa lainkaan ja 4=osaan erittäin hyvin

	0 En lainkaan	1 Huonosti	2 Kohtalaisesti	3 Hyvin	4 Erittäin hyvin
Osaan raportoida henkilöstön pitämättömät lomapäivät Populuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan perua Populuksesta hyväksytyt keskeytyksen esim. loman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan tarkastaa Populuksesta palkan kustannustenjaon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan katsoa Populuksesta työntekijän osa-aikaisuuden päättymispäivän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan raportoida henkilöstön kehityskeskustelussa asetetut kehittämistavoitteet Onni HR:stä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan raportoida henkilöstöni suoritetut koulutukset Onni HR:stä Excelliin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan raportoida yksikköni talouden toteumatiedot QlikSensestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan raportoida yksikköni poissaolotiedot QlikSensestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan tarkastaa UDP:n tuloslaskelmasta tileille kirjattuja tapahtumia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Kuinka arvioisit digitaitojen kehittämistä? *

	en osaa sanoa	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Digitalisaation tehokas hyödyntäminen on Siun soten tavoite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Digitalisaation kehittyminen luo tarpeita yksikköni osaamisen kehittämiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikköni koulutussuunnitelmassa on huomioitu digitaitojen osaamistarpeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pystynyt hyödyntämään digitalisaatiota yksikköni toiminnan kehittämisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan mitä digitaitoja minun pitäisi kehittää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on kehityskeskustelussa asetettu digitaitojen kehittämistavoite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen löytänyt itselleni sopivan tavan digitaitojen kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen opetellut uusia digitaitoja viimeisen 6 kk aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehenä olen asettanut digitaitojen kehittämistavoitteita henkilöstölleni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan ohjata henkilöstöni kehittämään digitaitojaan oikean koulutuksen pariin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Digitaitojen kehittäminen on tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Mitkä menetelmät koet itsellesi parhaaksi tavaksi opetella digitaitoja? *

Voit valita useampia vaihtoehtoja

- Verkkokurssi
- Lähikoulutus (esim. luokkahuonekoulutus)
- Osana omaa työtä
- Digimentorin opastamana
- Simulaatio-oppiminen
- Tavoitteellinen työkierto
- Varjostus
- Osallistumalla digiprojekteihin
- Benchmarking eli sisäisten parhaiden käytäntöjen etsiminen ja jakaminen
- Suorittamalla digiosaamismerkkejä
- Pelilliset menetelmät
- Muu, mikä?

13. Mihin ohjelmaan koet tarvitsevasi lisäkoulutusta? *

Voit valita useamman vaihtoehdon

- Internet
- Tietokantahaku (esim. PubMed)
- Word
- Excel
- PowerPoint
- OneDrive
- Outlook
- Teams
- Populus
- Onni-HR
- QlikSense
- UDP
- Muu, mikä
- En koe tarvitsevani lisäkoulutusta ohjelmiin

14. Mitkä tekijät voivat estää sinun digiosaamisen kehittymistäsi?

15. Kuinka työnantaja voisi tukea henkilöstön digitaitojen kehittämistä?
