



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

HENNA KUUSISTO

Terveydenhuollon organisaation digitaalisten työkalujen kouluttajan toimintamallin kehittäminen ja toteutus

HYVINVOINTIPALVELUJEN JOHTAMISEN JA KEHITTÄMISEN TUTKINTO-OHJELMA
YAMK
2023

TIIVISTELMÄ

Kuusisto, Henna: Terveysthuollon organisaation digitaalisten työkalujen kouluttajan toimintamallin laatiminen
Opinnäytetyö, YAMK
Hyvinvointipalvelujen kehittäminen ja johtaminen
Huhtikuu 2023
Sivumäärä: 74

Kehittämistyön aiheena oli työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan toimintamallin kehittäminen ja toteutus. Tavoitteena oli selvittää digitaalisten työkalujen kouluttajan roolin tarpeellisuus kohdeorganisaation työterveyshuollon työntekijöiden näkökulmasta sekä selvittää millaisella toimintamallilla kouluttajan toivotaan toteuttavan koulutustyötä. Kehittämistyössä tarkasteltiin ja tutkittiin myös työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan työn mahdollisia vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin sekä voisiko kouluttajan toiminta tehostaa työterveyden monialaista yhteistyötä. Monialaisesti työskentelevä henkilöstö on työhönsä tyytyväisempi ja pystyy vastaamaan paremmin asiakkaiden tarpeisiin.

Tutkimuksen kohteena oli osa kohdeorganisaation työterveysyksiköiden työntekijöistä. Työterveyshuollossa työskennellään monialaisena tiiminä, jossa voi työskennellä useiden työterveyden ammattihenkilöiden lisäksi asiantuntijoita. Tämä tutkimus rajattiin koskemaan työterveyslääkäreitä, -hoitajia, -psykologeja ja työfysioterapeutteja.

Kehittämistyö toteutettiin toiminnallisena tutkimuksena. Tietoperustaa työlle haettiin kirjallisuuskatsauksella. Toiminnallisena osiona työssä toteutettiin työpajat, joissa käytettiin työpajamuotona aivoriiheä. Työpajojen sisältöä rakennettiin sähköisen kyselyn tulosten analyysin perusteella. Sähköinen kysely toteutettiin kohdeorganisaation työterveysyksikön työntekijöille. Kysely laadittiin tätä kehittämistyötä varten.

Kehittämistyön tuloksena syntynyt työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan toimintamalli laadittiin yhdessä työntekijöiden ja esihenkilöiden kanssa, jotta siitä saatiin mahdollisimman käytännönläheinen ja organisaation toimintoihin sopiva. Koska tehdyn tutkimuksen mukaan kouluttajan työllä koettiin voivan olevan positiivinen vaikutus työhyvinvointiin sekä monialaiseen yhteistyöhön, toimintamalli otetaan kehittämistyöntekijän työyksikössä käyttöön. Tulevaisuudessa sitä tullaan kehittämään käytännön kokemuksen sekä työntekijöiltä kerättävän palautteen pohjalta entistä toimivammaksi.

Avainsanat: digitalisaatio, jatkuva oppiminen, oppiva organisaatio, työhyvinvointi, monialainen yhteistyö

Abstract

Kuusisto, Henna: Developing a trainer's operational model for digital tools in healthcare organization

Master's thesis

Development and management of well-being services

Month 2023

Number of pages: 74

The topic of the development work was to develop and implement a model for the trainer of digital tools in occupational health. The goal was to determine the necessity of the role of a digital tool trainer from the perspective of the employees in the target organization's occupational health service, and to determine what kind of model the trainer is expected to use for training. The development work also examined the possible effects of the digital tool trainer's work on the employees' well-being, as well as whether the trainer's activities could enhance multisectoral co-operation in occupational health. Multisectoral personnel are more satisfied with their work and are better able to respond to customers' needs.

The target of the study was some of the employees in the target organization's occupational health units. Occupational health is worked as a multidisciplinary team, where experts can work alongside several occupational health professionals. This study was limited to occupational health physicians, occupational health nurses, occupational psychologists, and occupational physiotherapists.

The development work was carried out as a functional study. The theoretical basis for the work was sought through a literature review. In the practical part of the work, workshops were held using brainstorming as a method. The content of the workshops was constructed based on the analysis of the results of an electronic survey. The electronic survey was conducted among the employees of the target organization's occupational health unit. The survey was prepared specifically for this development work.

As a result of the development work, a model for the trainer of digital tools in occupational health was developed in collaboration with employees and supervisors to make it as practical and suitable for the organization's functions as possible. Since the research indicated that the trainer's work could have a positive impact on well-being and multisectoral co-operation, the model will be implemented in the workplace of the development worker. In the future, it will be further developed based on practical experience and feedback from employees to make it even more effective.

Keywords: digitalisation, lifelong learning, learning organization, well-being at work, multisectoral co-operation .

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISTYÖN YMPÄRISTÖ	8
3 DIGITALISAATIO TERVEYDENHUOLLOSSA	10
3.1 Digitaaliset työkalut terveydenhuollossa	10
3.2 Perehdytyksen merkitys työssä	11
3.3 Jatkuva oppiminen ja aikuiskasvatus	12
3.4 Oppiva organisaatio	16
3.5 Työhyvinvoinnin näkökulmia	17
3.6 Monialainen yhteistyö terveydenhuollossa	18
4 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET, TUTKIMUSKYSYMYKSET JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ	21
4.1 Tarkoitus ja tavoite	21
4.2 Tutkimuskysymykset	21
5 TOIMINTATUTKIMUS JA TYÖN TOTEUTUS	22
5.1 Tutkimus- ja kehittämismenetelmät	22
5.2 Aineiston keruumenetelmä ja analysointi	24
5.3 Kehittämistyön syklien eteneminen	25
6 TOIMINTATUTKIMUKSEN I SYKLI: KIRJALLISUUSKATSAUS	26
6.1 Kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymysten määrittäminen	27
6.2 Aineiston haku, valinta ja laadun arviointi	28
6.3 Aineiston tulokset	30
6.3.1 Digitalisaation vaatimat taidot	31
6.3.2 Digitalisaation aiheuttamia vaikutuksia hyvinvointiin ja keinoja vaikuttaa siihen	32
6.3.3 Digitalisaation vaikutukset moniammatillisuuteen	36
7 TOIMINTATUTKIMUKSEN II SYKLI: KYSELYTUTKIMUS OSANA TOIMINTATUTKIMUSTA	37
7.1 Kyselyn tulokset	40
7.1.1 Vastaajien taustatiedot	40
7.1.2 Digitaalisten työkalujen kouluttajan tarpeellisuus	42
7.1.3 Vaikutukset työhyvinvointiin ja monialaiseen työhön	44
7.1.4 Ideoita digitaalisten työkalujen toimintamallin kehittämiseen	47
8 TOIMINTATUTKIMUKSEN III SYKLI: TYÖPAJAT, AIVORIIHI TYÖPAJAMUOTONA	53
8.1 Työntekijöiden työpajan toteuttaminen	54
8.2 Työntekijöiden työpajan tulokset	57

8.3 Esihenkilöiden työpajan toteuttaminen	60
8.4 Esihenkilöiden työpajan tulokset	61
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	65
10 POHDINTA	66
10.1 Kehittämistyön tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	66
10.2 Kehittämistyön prosessin arviointi	68
10.3 Kehittämistyön etiikka	71
10.4 Kehittämistyön luotettavuus	72
10.5 Jatkokehittämisehdotukset	74
LÄHTEET	75
LIITE 1: KIRJALLISUUSKATSAUKSEN HAKUJEN KUVAUS	79
LIITE 2: KIRJALLISUUSHAUSSA MUKAAN OTETUT TUTKIMUKSET	80
LIITE 3: CASP-KRITEERISTÖ	85
LIITE 4: KYSELY-LOMAKE	88
LIITE 5: SAATEKIRJE KYSELYYN OSALLISTUJALLE	94
LIITE 6: SAATEKIRJE TYÖPAJAAN OSALLISTUVALLE TYÖNTEKIJÄLLE	96
LIITE 7: SAATEKIRJE TYÖPAJAAN OSALLISTUVALLE ESIHENKILÖLLE	98
LIITE 8: TYÖTERVEYDEN DIGITAALISTEN TYÖKALUJEN KOULUTTAJAN TOIMINTAMALLI	100

1 JOHDANTO

Osaamisen kehittämiseen tulisi löytää työpaikoilla aika ja paikka hektisen arjen keskellä. Tähän vaikuttaa oleellisesti työpaikan kulttuuri ja toimintatavat. Uuden oppimisen keinoiksi voidaan nähdä työroolien uudistaminen ja monipuolistaminen. Työn organisoiminen uudella tavalla vaatii työpaikalta hierarkioiden miettimistä uudelleen. Työntekijöiltä itseltään taas vaaditaan vastuunottoa oman osaamisensa kehittämisestä, sekä halua laajentaa omaa toimenkuvaa. (Haapakorpi, 2020, s. 65.)

Mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen tukee työn mielekkyyttä. Usein oppiminen työssä tapahtuu kokeneemman työntekijän tai esimerkiksi mentorin ohjaamana. Työssä opitaan usein työntekemisen ohessa ja kokemuksen karttumisen myötä. Jatkuvasti oppiva työyhteisö lisää organisaation tuloksellisuutta. Jatkuva oppiminen myös turvaa työllisyyttä työn ja teknologian muutoksissa. (Valtioneuvosto, 2020, s. 35-36.)

Esihenkilön työn sisältö on hyvin moninaista ja siihen kohdistuu paljon odotuksia. Työ voi olla hyvinkin sirpaleista ja koostua monenlaisista eri työtehtävistä. Esihenkilöllä on mahdollisuus vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin monin eri tavoin, esimerkiksi vastuun ja työtehtävien jakamisella. Näin henkilöstöllä on mahdollisuus kehittyä ja oppia työssään ja esihenkilön työtä jakamalla ja organisoimalla, esihenkilön resursseja vapautuu. Esihenkilön oma työ helpottuu, kun yhteistyö työyhteisössä on sujuvaa ja toimivaa. (Työterveyslaitos, n.d.)

Työterveydessä työskennellään monialaisesti eri ammattiryhmien kanssa. Jotta yhteistyö olisi sujuvaa, tulee tietoa, valtaa ja osaamista jakaa. Työroolit ovat toisiaan täydentäviä ja tiimin jäsenten on mahdollista oppia asioita toisiltaan. Henkilöstön laaja-alainen osaaminen on tärkeä yhteistyön edellytys.

Monialaisesti työskentelevä henkilöstö on työhönsä tyytyväisempi ja pystyy vastaamaan paremmin asiakkaiden tarpeisiin. Yhteistyötä voi kuitenkin vaikeuttaa se, etteivät ammattiryhmät tunne tarpeeksi hyvin toistensa toimintatapoja. (Gröhn-Tuhkanen ym., 2021, s. 12-15.)

Tämän kehittämistyön idea on lähtenyt alun perin liikkeelle kehittämistyön tekijän työpaikan tarpeesta. Kehittämistyön tekijä on työskennellyt reilun vuoden ajan päätyönsä ohella uudessa roolissa digitaalisten työkalujen kouluttajana työyhteisössään. Rooli on uusi yksikössä, eikä sille ole vielä valmiiksi luotua tarkkaa toimintamallia olemassa. Muissakaan organisaation yksiköissä ei ainakaan vielä ole samalla nimikkeellä työskenteleviä työntekijöitä. Yksikön esihenkilö toimi aikaisemmin alaistensa digitaalisten työkalujen käytön tukena, mutta yksikössä haluttiin tarkentaa esihenkilön työnkuvaa organisaatio- ja työntekijämuutosten vuoksi. Tällä tehtävien tarkentamisella on tarkoitus organisoida työtä uudelleen ja sen myötä saada positiivisia vaikutuksia työyhteisön työhyvinvointiin. Digitaalisten työkalujen kouluttaja vastaa kaikkien työterveyden ammattiryhmien kouluttamisesta. Tavoitteena on, että toimintamallilla olisi vaikutusta myös monialaisen yhteistyön toimivuuteen jatkossa, kun kaikkia ammattiryhmiä koulutetaan ja heidän digitaalisten työkalujen käytön osaamista ylläpidetään samansisältöisellä koulutuksella.

Kehittämistyö toteutettiin toiminnallisena tutkimuksena. Tietoperustaa työlle haettiin kirjallisuuskatsauksella. Toiminnallisena osiona työssä toteutettiin työpajat, joissa käytettiin työpajamuotona aivoriiheä. Työpajojen sisältöä rakennettiin sähköisen kyselyn tulosten analyysin perusteella. Kysely toteutettiin sähköisessä muodossa. Kysely toimitettiin kohdeorganisaation maantieteellisesti Länsi-Pohjois-akselilla sijaitseville työterveyden yksiköiden työntekijöille. Kysely laadittiin tätä kehittämistyötä varten.

2 KEHITTÄMISTYÖN YMPÄRISTÖ

Tämä kehittämissyö keskittyy terveydenhuollon osa-alueista työterveyshuoltoon. Työterveyshuollossa on käytössä digitaalisia työkaluja potilastietojärjestelmän lisäksi hyvin runsaasti, johtuen työterveyden erityisestä luonteesta hoitettaessa yksilöiden lisäksi myös yritysten terveyttä ja tarpeita. Työterveyshuollon ammattilaisten tulee osata toimia monialaisissa verkostoissa ja hallita ja huomioida laaja-alaisesti sekä henkilö- että yritysasiakkaan tarpeet. Asiakasyritykset toivovat palvelujen saantia helposti ja kustannustehokkaasti. Digitalisaation tuen avulla toivotaan myös lisää vaikuttavuutta työterveysyhteistyöhön. Perinteisen terveydenhuollon osaamisen lisäksi tarvitaan teknologiaosaamista, sillä teknologian vahva tuleminen osaksi terveydenhuoltoa on muuttanut työn tekemisen tapoja ja sisältöä. (Aalto ym., 2020, s. 25.) Myös työterveyshuollon työn sisältö on muuttunut ja digitalisaatio on tullut vahvaksi osaksi työtä ja sen toteuttamista.

Työterveyshuolto huolehtii työturvallisuudesta ja henkilöstön työ- ja toimintakyvystä yhdessä työpaikkojen kanssa. Työterveyshuolto toimii työn ja terveyden välisen suhteen asiantuntijana. (Työterveyslaitos, n.d.) Toiminta perustuu työterveyshuoltolakiin ja hyvään työterveyshuoltokäytäntöön. Työterveyshuollon toiminnan tulee olla suunnitelmallista ja työterveyshuollon toiminnan laatua sekä tuloksellisuutta pitää seurata ja arvioida. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukainen työterveyshuolto on riippumatonta, eettistä, luottamuksellista, asiakaslähtöistä, monitieteistä ja monialaista. (Työturvallisuuskeskus, 2022, s. 1.)

Työterveyshuollossa työskennellään monialaisena tiiminä, jossa voi työskennellä useiden työterveyden ammattihenkilöiden (työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti) lisäksi asiantuntijoita (työterveyspsykologi ja esimerkiksi ravitsemusterapeutti sekä sosiaalialan ja maatalouden asiantuntija) (Työterveyslaitos, n.d.). Tässä kehittämissyössä monialainen tiimi rajataan käsittelemään työterveyslääkäreitä, -hoitajaa, -psykologia ja työfysioterapeuttia.

Kaikkien edellä mainittujen työnkuvaan sisältyy kehittämistyön kohdeorganisaatiossa aktiivinen digitaalisten työkalujen hyödyntäminen työtehtävissä.

Kehittämistyön kohdeorganisaatio on yksi Suomen suurimmista terveysterveyspalveluita tuottavista yrityksistä. Yritys on valtakunnallinen mutta kehittämistyö on rajattu koskemaan rajatuilta osin noin puolta kohdeorganisaation työterveysyksiköitä, joiden työntekijöille lähetettiin sähköinen kysely. Maantieteellisesti kehittämistyön kohteeksi valittiin kohdeorganisaation Suomen länsi-pohjois-akselilla sijaitsevat työterveyden yksiköt. Työterveyden työntekijöitä kohdeyksiköissä, joihin kysely lähetettiin, on yhteensä 690 henkeä, kun mukaan lasketaan työterveyslääkärit, -hoitajat, -psykologit ja työfysioterapeutit sekä heidän esihenkilönsä. Työn toiminnallinen osuus kohdennettiin koskemaan tarkemmin rajattuna vain yhden yksikön työterveysyksikköä, jossa toteutettiin kehittämistyön työpajat työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan toimintamallin laatimiseksi.

Digitalisaatio ja digitaalisten työkalujen käyttö on tullut pysyväksi osaksi myös terveydenhuollon arkea ja kohdeorganisaatio haluaakin toimia edelläkävijänä terveysalan digitaalisessa murroksessa. Digitalisaation avulla halutaan lisätä läpinäkyvyyttä sekä kehittää vaikuttavuutta, laatua ja asiakaskokemusta. Organisaatio panostaa digitaalisten palvelujen parantamisen kehittämiseen jatkuvasti, sillä digitaalisten työkalujen merkitys kasvaa edelleen tulevaisuudessa. Työterveydessä organisaatiolla on käytössä monipuolinen valikoima erilaisia digitaalisia työkaluja arjen työn tueksi esimerkiksi erilaisten raporttien laatimiseen sekä tilastollisen datan luomiseksi.

3 DIGITALISAATIO TERVEYDENHUOLLOSSA

3.1 Digitaaliset työkalut terveydenhuollossa

Digitalisaatio ei ole vain teknologinen vaan myös sosiotekninen muutos, jonka yhteydessä on tärkeää tukea ihmisten toimijuutta ja vaikutusmahdollisuuksia. Se muuttaa työn tekemisen tapoja ja on tullut vahvasti jäädäkseen myös terveydenhuoltoon. Digitalisaatio vaikuttaa työhön ja työhyvinvointiin ja siksi tulee kiinnittää huomiota tapaan, jolla uusia teknologioita otetaan käyttöön sekä sovelletaan työssä. (Työterveyslaitos, n.d.) Digitalisaatio voidaan nähdä joukkona ohjelmisto- ja tiedonhallintateknologioita, joilla pyritään tehostamaan organisaation toimintaa ja vähentämään kustannuksia. Digitalisaatio vaikuttaa työn organisointiin, johtamiseen ja työn tekemisen ehtoihin merkittävällä tavalla. (Auvinen & Jämsä, 2020, s. 14, 24.)

Lisääntyvä digitalisaatio terveydenhuollossa haastaa arjen johtamisen. Johtajien tulee huolehtia uusien käyttöönottojen ja järjestelmäpäivitysten huolellisesta suunnittelusta, riittävästä tiedottamisesta ja henkilökunnan sitouttamisesta sekä perehdyttämisestä tai perehdyttämisen delegoinnista. Muutoksiin tulee aina varata tarpeeksi resursseja ja aikaa sekä tukea myös silloin, kun on kyse digitalisaation aiheuttamasta muutoksesta. (Vehko & ym., 2019, s. 5, 11-13.)

Jo ohjelmistojen suunnitteluvaiheessa tulisi loppukäyttäjät ottaa mukaan prosessiin, jotta ohjelmistojen käytettävyyteen osataan kiinnittää oikeanlaista huomiota. Toimivat tietojärjestelmät tukevat ja edistävät työhyvinvointia mutta huonosti suunnitellut ja työhön epäsoveltuvat ohjelmistot vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti. Käyttäjien vaatimukset ohjelmistoja kohtaan tulisi sisällyttää jo sovelluksen suunnitteluvaiheeseen. Käyttäjien tulee päästä myös pilotoimaan järjestelmiä. Vasta pilotoinnin ja korjauksien jälkeen ohjelmisto tulisi ottaa organisaatiossa käyttöön. Näin pystytään välttämään stressiä ja liian vaikeakäyttöisiä työkaluja. (Vehko & ym., 2019, s. 5, 11-13.)

Digipalvelut vaativat henkilökunnalta aktiivista asennetta ja uuden oppimisen motivaatiota, sillä heidän tulee myös osata kertoa palveluista asiakkaille ja opastaa asiakasta niiden käytössä. Ammattilaisille tulee järjestää riittävästi perus-, täydennys- ja työpaikkakoulutusta uusien digitaalisten ohjelmistojen käyttöön. Osaamista pitää kartoittaa ja koulutusta kohdentaa oikein. Organisaatiosta tulisi nimetä koulutetut työyhteisön ohjelmistojen vastuukäyttäjät tueksi muille työyhteisön jäsenille. Koska teknologia kehittyy nopeasti, tulisi organisaatiossa luoda käytännöt, joilla henkilökuntaa voidaan jatkuvasti kouluttaa ohjelmisto-osaamiseen liittyen. (Vehko & ym., 2019, s. 5, 11-13.)

Etenkin korona-aika (SARS-CoV-2 koronaviruksen aiheuttama epidemia, jonka WHO julisti pandemiaksi 11.3.2020) on vauhdittanut digitaalista kehitystä työterveyshuollossa. Digiloikalla haluttiin varmistaa palveluiden saatavuus myös pandemia-aikana ja käyttöön otettiin etävastaanotot. (Työterveyslaitos, n.d.) Kehittämistyön kohdeorganisaatiossa on käytössä etävastaanottojen lisäksi monta työterveyshuollon ammattilaisen työhön vaikuttavaa digitaalista työkalua. Työkalujen avulla voidaan mm. laatia raportteja ja tilastoja, ennakoida työkykyriskejä sekä tukea asiakasyrityksen työkykyjohtamista dataan pohjautuen. Työterveyshuollon ammattilaiset käyttävät näitä digitaalisia työkaluja työssään päivittäin.

3.2 Perehdytyksen merkitys työssä

Kunnolla toteutettu perehdytys on työhyvinvoinnin perusta ja olennainen osa työnhallintaa. Hyvä perehdytys luo perustan myös työssä viihtymiselle ja työn ilon kokemiselle. Hyvin suoritettun perehdytyksen seurauksena syntyvät luonteet suhteet esihenkilöön ja työtovereihin sekä koko työyhteisöön. Perehdyttämisen yksi tehtävä on tutustuttaa työntekijä työympäristöönsä sekä vähentää työtapaturmien ja turhien virheiden tapahtumisen todennäköisyyttä. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 63-66.)

Perehdytys on järjestelmällistä toimintaa, joka tähtää työtehtävien omaksumiseen ja hallintaan. Perehdytyksen kautta työn sisällöllisen hallinnan tunne

lisääntyy ja itsenäinen työskentely mahdollistuu. Perehdytys tähtää ammatillisten tietojen ja osaamisen omaksumiseen. Perehdyttäminen tulee suorittaa huolella ja siihen pitää varata riittävästi aikaa. Opastuksesta voi vastata esihenkilö tai vastaavasti esihenkilö voi delegoida työn henkilölle, jolla on osaaamista ja aikaa opastuksen suorittamiseen. Opastukseen on hyvä valmistautua ja opastus kannattaa vaiheistaa ja tauottaa. Opittava aines on hyvä jakaa pie-nehköihin, hallittaviin osiin. Kuitenkin lopulta työ tai tehtävä opitaan toki vasta tekemällä itse työtä, mutta oppiminen on nopeampaa hyvän ja huolellisen perehdytyksen ansiosta. On hyvä varmistaa, että opastuksen päätyttyäkin on tarjolla lisätukea ja neuvoja. Perehdytys on jatkuva prosessi, joka jatkuu koko työuran ajan. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 63-66.)

3.3 Jatkuva oppiminen ja aikuiskasvatus

Työelämän jatkuva muutos luo työntekijöille tarpeen päivittää omaa osaamistaan aktiivisesti työuran aikana. Oman osaamisen päivittämisellä on vaikutusta työllisyyteen ja työmarkkinoiden kestävyys sekä yksilön hyvinvointiin osaamisen ja taitojen kehittymisenä sekä tyytyväisyyden paranemisena. Organisaatioille henkilöstön oppiminen tuo lisää kilpailukykyä ja tehokkuutta. Oppiminen lisää henkilöstön hyvinvointia ja sitoutumista sekä sosiaalisesti kestävä liiketoiminnan toteutumista. Tietojen päivittämiseen ja uuden oppimiseen tarvitaan toimintamalleja ja joustavia tukirakenteita, jotta päivittämisen tarve ei johtaisi työttömyyteen tai aiheuttaisi turhaa psyykkistä kuormittumista. Tämä edellyttää yhteiskunnalta uudenlaisia rakenteita, organisaatioilta sopeutumiskykyä ja toiminnan kehittämistä sekä yksilöiltä läpi työuran tapahtuvaa jatkuvaa oppimista. (Lemmetty & Collin, 2022, s. 11; Lemmetty ym., 2022, s. 23.)

Työelämän nopeasti edennyt digitalisaatio edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa uuden oppimista, uusien työkalujen käytön opettelua ja itseohjautuvuutta. On tärkeää osata soveltaa digitaalista osaamista työssä käytettävään alakohtaiseen osaamiseen. Kun yritys tukee henkilöstöään jatkuvaan kehittymiseen ja oppimiseen, torjuu se samalla pulaa osaavasta työvoimasta. Digitalisaation

aiheuttama talouden rakenteen muutos voi synnyttää työelämässä kohtaanto-ongelman, jossa osaavaa työvoimaa ei ole välttämättä saatavilla työttömistä työnhakijoista huolimatta. Tästä syystä jatkuvan oppimisen kulttuurin kehittäminen ja työssä opitun hyödyntäminen yrityksen toiminnan kehittämiseksi on erittäin tärkeää. Kilpailu osaavasta työvoimasta kasvattaa yritysten välisiä tuottavuus- ja kannattavuuseroja. Myös yrityksen sisällä voi syntyä kohtaanto-ongelma, jos työtehtävät muuttuvat ja uutta osaamista vaaditaan mutta henkilöstön osaamisen kehittäminen on yrityksessä liian vähäistä. (Lemmetty ym., 2022, s. 109-111.)

Jatkuvan oppimisen määrittely riippuu asiayhteydestä sekä siitä mistä tieteenalasta tai näkökulmasta käsin käsitettä tarkastellaan. Jos jatkuvaa oppimista tarkastellaan poliittisesta näkökulmasta, tarkoittaa se suomalaisessa yhteiskunnassa aikuisväestön työuran aikaista oppimista ja sen tukemista. Poliittinen tahtotila Suomessa on varmistaa työikäisen väestön osaaminen työelämän nykyisten ja tulevien muutosten keskellä. Jatkuva oppiminen korostaa työelämälähtöisyyttä ja -osaamista. Kasvatustieteellisestä näkökulmasta jatkuvaa oppimista tarkastellaan erilaisten oppimistilanteiden keskinäisten suhteiden kautta. Oppiminen tapahtuu muodollisten oppimistilanteiden aikana, mutta myös niiden välissä ja ulkopuolella opittua tietoa sovellettaessa. Jatkuva oppimista tapahtuu kasvatustieteellisestä näkökulmasta katsoen myös aikaisemman tiedon ja uuden tiedon yhdistyessä. Oppiminen on jatkuvaa tiedon rakentumista aikaisempien ajatus- ja toimintarakenteiden sekä ymmärryksen päälle. Organisaatiokäytäntöjen näkökulmasta katsoen jatkuvan oppimisen käsite sulautuu organisaation oppimisen ja johtamisen käsitteisiin. Jatkuvan oppimisen käsite on työelämässä noussut osaksi henkilöstön kehittämisen käsitteistöä. Työelämässä pyritään nykypäivänä löytämään keinoja edistää henkilöstön oppimista työn arjessa henkilöstön koulutusten ja kurssitusten lisäksi, jolloin jatkuva oppiminen saadaan aktiivisemmin osaksi työn arkea. Oppiminen on prosessi, jossa opittua tietoa ja taitoa jaetaan organisaatiossa. Näin opittu saadaan siirtymään yksilöiltä ryhmille ja toisinpäin. (Lemmetty & Collin, 2022, s. 8-10.) Työyhteisöjen kyky jakaa kokemuksia ja ratkaista ongelmia yhdessä on ratkaisevaa jatkuvan työssä oppimisen innovatiivisuuden ja tuottavuuden kannalta (Lemmetty ym. 2022, s. 114).

Työssä tapahtuva jatkuva oppiminen koskettaa suurta osaa suomalaisesta väestöstä, sillä reilusti yli 70% 15-64-vuotiaista suomalaisista käy töissä. Tästä syystä työpaikat luovat keskeisen maaperän aikuisväestön oppimisen edistämiseksi. Työssä tapahtuva jatkuva oppiminen voi toteutua suunnitelmallisena ja tuettuna aikuiskasvatustiedettä hyödyntäen. Aikuiskasvatustieteen etuna on sen monitieteisyys, sillä se yhdistelee aikuiskasvatustieteen lisäksi myös esim. psykologista, sosiologista ja liiketoiminnallista näkökulmaa. Aikuiskasvatustiede tarjoaa mahdollisuuksia ymmärtää työpaikkoja, työelämän toimijoita, kulttuureita, rakenteita ja toimintamalleja. (Lemmetty & Collin, 2022, s.12.)

Oppimisvaatimusten kasvaessa työpaikoilla, tarvitaan ymmärrystä aikuisten oppimisen erityispiirteistä ja myös oppimisen tukemisesta työssä. Aikuiset motivoituvat oppimaan kokemusten, tarpeiden ja omien kiinnostustensa kautta. (Hämäläinen ym., 2022, s. 124, 127.) Knowles kumppaneineen (2020) on kehittänyt mallin, joka perustuu kuuteen olettamukseen aikuisista oppijoista. Nämä kuusi olettamusta ovat tarve tietää, itsekäsitys, kokemusten hyödyntäminen oppimisessa, oppimisvalmius, orientaatio oppimiseen ja motivaatio.

Aikuisille on tyypillistä tutkia mitä he hyötyvät oppimisesta ja mitä kielteisiä seuraamuksia oppimatta jättämisellä voi olla. Aikuinen haluaa tietää, miksi täytyy oppia jotakin ja sen jälkeen motivoituu oppimaan. Aikuisia opettavan tai kouluttavan on hyvä huomioida tämä ja pyrkiä auttamaan oppijoita tulemaan tietoiseksi tarpeesta tietää. Kouluttaja voi perustella oppimisen tarvetta esimerkiksi oppijoiden suoritusten tehokkuuden parantumisella, jolla voi sitten olla myös vaikutusta positiivisesti esimerkiksi työtyytyväisyyteen. Tehokas keino motivoida työntekijää oppimaan, on havainnollistaa hänelle aukkoja sen suhteen, missä hän ovat nyt osaamisessaan ja missä hän haluaisi olla. (Knowles, ym., 2020.)

Aikuisen oppijan itsekäsitys tarkoittaa sitä, että aikuinen ymmärtää, että hän on vastuussa omasta elämästään ja siihen liittyvistä päätöksistä. Aikuinen kokee tarvetta tulla kohdelluksi itseohjautuvuuteen kykenevänä. Tätä peilaten, voidaan ajatella, että aikuiselle oppijalle voi herkästi tulla esim. kurssista tai

koulutuksesta ajatus ns. perinteisestä opetustilanteesta, jossa opettaja on aktiivisessa roolissa ja aikuinen passiivisesti vain vastaanottamassa tietoa. Tällainen mielikuva ei tue aikuisen tarvetta saada itseohjautuvasti vaikuttaa omaan oppimiseensa. Aikuisia opettavien ja kouluttavien tulisi osata ottaa tämä huomioon ja luoda oppimiskokemuksia, joissa aikuisilla on mahdollisuus olla itseohjautuvia oppijoita riippuvaisen oppijan roolin sijasta. (Knowles, ym., 2020.)

Aikuisella oppijalla oppimiseen vaikuttaa hänen kokemuksensa elämän varrella. Tämä on seikka, joka kannattaa hyödyntää aikuisia opettaessa. Aikuisilla on laaja määrä erilaisia kokemuksia elämän varrelta. Kokemusten laatu on hyvin yksilöllistä ja aikuisten välillä kokemuksissa voi olla suuria eroja. Tämä vaikuttaa myös oppimistilanteisiin ja tuottaa aikuisoppijoiden välille eroja. Tästä syystä pyrkimys yksilöllisiin strategioihin on perusteltua opettaessa ja koulutettaessa aikuisia. Aikuisten erilaisten kokemusten hyödyntäminen koulutus- ja opetustilaisuuksissa resurssina on järkevää. Kokemuksia pystytään hyödyntämään esimerkiksi ongelmanratkaisutehtävien tai ryhmäkeskustelujen avulla. (Knowles, ym., 2020.)

Aikuisilla on valmius oppia asioita, joiden he tietävät auttavan heitä selviytymään tehokkaasti todellisen elämän tilanteista. Aikuiset oppivat siis uutta tehokkaimmin silloin, kun näkevät opitun olevan sovellettavissa tosielämään. Motivaattorina oppimiselle aikuisilla toimii parhaiten sisäinen motivaatio, tieto siitä, että uuden oppiminen esimerkiksi lisää työhyvinvointia. Tämä sisäisen motivaation merkitys aikuisen oppimisessa voidaan huomioida ohjauksessa korostaen oppimisen hyötyarvoa ja merkityksellisyyttä. Oppimisvalmiutta voidaan hyödyntää myös opetuksessa ja koulutuksessa. Oleellista on huomioida oppijan taito- ja tietotaso sekä oppijan valmiuksien suhde opiskeltavaan asiaan nähden. Oppimisvalmiutta ajatellen opetuksessa ja kouluttamisessa on oleellista huomioida kehitystasolta toiselle siirtyminen ja siihen liittyvän tuen antaminen. (Knowles, ym., 2020.)

Koulutuksia ja opetustilaisuuksia aikuisille suunniteltaessa on hyvä ottaa huomioon, että kouluttaja ei voi tietää osallistujien oppimishistoriaa. Oppiminen voi

herättää monenlaisia tunteita riippuen oppijan aikaisemmista oppimiskokemuksista. Negatiivisillekin tunteille on hyvä antaa tilaa mutta kannattaa panostaa myönteisiin tunneilmapiiiriin aikaansaamiseen, sillä myönteisyys on tutkitusti tarttuvaa ja tukee oppimista. Myönteistä suhtautumista oppimiseen voi virittää vahvuuksiin keskittymällä ja jo olemassa olevan osaamisen tunnistamisella. Työpaikoilla kannattaisi hyödyntää enemmän yhteisöllisiä lähestymistapoja jatkuvan oppimisen kehittämiseen. Työnantajien kannattaisi tarjota konkreettista tukea jatkuvan oppimisen mahdollistamiseen ja osaamisen kehittämiseen. (Hämäläinen ym., 2022, s. 187-188)

3.4 Oppiva organisaatio

Oppivassa organisaatiossa edistetään henkilöstön osaamisen kehittymistä (Hagman, 2015, s. 31). Osaava ja motivoitunut henkilöstö on viime kädessä yrityksen ainoa pysyvä kilpailuetu (Sydänmaanlakka, 2012, s.15). Organisaatioiden menestys on kiinni heidän henkilöstönsä osaamisesta. Organisaatioissa tulisikin huolehtia siitä, että henkilöstön osaaminen on parempaa kuin kilpailijoilla. Osaaminen on voimavara, joka koostuu työntekijöiden ja työntekijäryhmien potentiaalisista ja olemassa olevista kyvyistä sekä näiden kykyjen organisoinnista yrityksen perustehtävän toteuttamiseksi sekä organisaation tuotteiden ja palvelujen uudistamiseksi. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 71.) Organisaatiotasolla oppiminen on muutosta, joka koskettaa useampaa kuin yhtä toimijaa samankaltaisen tavoitteen ohjaamana.

Henkilöstön osaamista tulee siis jatkuvasti ja innovatiivisesti kehittää (Juuti & Vuorela, 2015, s. 71). Organisaation on hyvä tukea työntekijöitä osaamisen kehittämisessä vastaamaan muuttuvaa työelämää (Husu ym., 2016, s. 26, 29). Kouluttajana toimiminen on yksi yleisimmistä tavoista täyttää koulutustarpeet (Juuti & Vuorela, 2015, s. 72). Oppiminen ja tiedon jakaminen, opettaminen työntekijöiden kesken, kannattaa tehdä helpoksi ja kiinteäksi osaksi yrityksen arkea. Toimivien käytäntöjen ja oppien jakaminen tuottaa rahassa mitattavaa arvoa tehostamalla työntekoa. Jaettu oppiminen lisää vuorovaikutusta työyhteisössä ja kehittää tiimityötä. (Niemi, 2019.)

Yksilönä on mahdollista saada vahvistusta omalle ammatillisuudelle ja itsetunnonle opettamalla muita. Oppiminen vaatii työntekijän sisäistä motivaatiota, jota kasvattaa opittavan aito merkitys työntekijälle. Sisäistä motivaatiota voi ruokkia suhtautumalla jatkuvaan oppimiseen strategisesti luomalla käytännön, jossa oppimisen mahdollisuuksia tarjotaan arjessa. Näin oppimisen halu kasvaa kuin itsestään. (Niemi, 2019.)

Oppiminen ja koulutus tulisi osata nähdä tarpeeksi pieninä kokonaisuuksina, siten, että oppiminen mahtuisi työntekijän työarkeen ilman suurien kokonaisuuksien varsinaista suorittamista (Järvilehto, 2019, s. 14).

3.5 Työhyvinvoinnin näkökulmia

Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkeä voimavara. Sillä on vaikutusta mm. organisaation maineeseen, kilpailukykyyn ja taloudelliseen tulokseen sekä innovatiivisuuteen ja houkuttelevuuteen työnantajana. Työhyvinvointi tarkoittaa työn mielekkyyttä ja sujuvuutta ympäristössä ja työyhteisössä, joka on turvallinen, terveyttä ja työuraa edistävä sekä tukeva. Työhyvinvointi heijastuu työn laatuun ja tulokseen sekä ilmenee henkilön työhön paneutumisena ja toimivana yhteistyönä. Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila ja siihen voi vaikuttaa positiivisesti työpaikan ja työyhteisön voimin. Näin pystytään samalla vaikuttamaan myönteisesti myös työn tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. (Hasu ym., 2016, s. 6.) Työhyvinvointi näkyy myös työpaikan ulkopuolelle, esimerkiksi asiakkaille (Työturvallisuus, n.d.).

Nykytyöelämässä muutos on nopeaa, joten hyvällä muutoksen hallinnalla on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Yksi keino vastata muuttuvan työelämän haasteisiin on työntekijöiden vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksien kehittäminen. (Hasu ym., 2016, s. 11, 28.) Kun henkilöstö pääsee itse vaikuttamaan ja osallistumaan työpaikan toimintojen kehittämiseen, lisää se oikeudenmukaisuuden ja luottamuksen tunnetta. Työntekijä on työnsä sisällön paras asiantuntija ja tästä syystä on tärkeää ottaa työntekijät mukaan työn ja työympäristön suunnitteluun. (Hasu ym., 2016, s. 11.)

Vaikutusmahdollisuudet työssä vähentävät työn stressivaikutuksia. Työhön leipääntymistä ja työstä innostumista voi lisätä monipuolisilla ja vaihtelevilla työtehtävillä. Rajattu kiireen tuntukin voi jopa tehostaa työntekoa silloin, jos työntekijä pystyy itse vaikuttamaan työnsä tekemiseen. (Hasu ym., 2016, s. 15, 28.)

Työhyvinvoinnin perustan yrityksessä luovat hyvä johtaminen ja laadukas esihenkilötyö. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on toki koko työyhteisön yhteinen tehtävä, mutta työnantajan panos ja tuki työssä jaksamiseen ovat myös merkittävässä roolissa. Panostaminen hyvään johtamiseen lisää henkilöstön hyvinvointia. Hyvällä johtamisella saadaan työntekijät mukaan kehittämään innovatiivisia ratkaisuja työhön liittyviin ongelmiin. Osallistavalla johtamisella on mahdollista saada työntekijöiden tieto ja taito tehokkaasti organisaation käyttöön. Kun esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä vallitsee arvostus ja luottamus, on tuen ja avunkin antaminen sekä saaminen vastavuoroista. (Hasu ym., 2016, s. 13, 28.) Kun työ ja yhteistyö työyhteisössä on sujuvaa, helpottaa se esihenkilönkin työtä (Työterveyslaitos, n.d.).

3.6 Monialainen yhteistyö terveydenhuollossa

Monialainen ja moniammatillinen mielletään herkästi synonyymeiksi. Termit olisi kuitenkin hyvä erottaa toisistaan ja eritellä niiden sisältö. Moniammatillisuus on eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden yhteistyötä, mutta monialaisuus voidaan määritellä eri hallinnon- ja tieteenalat ylittäväksi toiminnaksi. Monialaisuus on siis paljon laajempi käsite kuin moniammatillisuus. (Isoherranen, 2012, s. 14-25.)

Isoherrasen (2012, s. 22) väitöskirjassa kuvataan moniammatillisuutta seuraavanlaisesti:

Moniammatillinen tiimi kokoaa yhteen ryhmän ihmisiä, joilla on erilainen koulutus ja tausta ja jotka työskentelevät yhdessä tietyssä yksikössä tai systeemissä. Tiimin jäsenet työskentelevät kiinteästi yhdessä

ratkaistakseen potilaan ongelmia, jotka ovat liian vaikeita ratkaista vain yhden tieteen näkökulmasta tai vain erillisesti työskennellen. Tuottaakseen hoitoa mahdollisimman tehokkaasti tiimit luovat muodolliset ja epämuodolliset rakenteet, jotka mahdollistavat ongelmien ratkaisun. Tiimin jäsenet määrittelevät yhteiset tavoitteet ja työskentelevät keskinäisessä riippuvuudessa. He oppivat hyväksymään ja hyödyntämään tieteiden välisiä eroja, eroja vallassa ja roolien päällekkäisyyksiä. He hyödyntävät erilaisuuksia ja vastakkainasetteluja yhteistyössään. Päästäkseen tähän he jakavat johtajuutta tiimissä, joka vaihtelee käsiteltävän ongelman mukaan. Tiimin työtä arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti yhdessä.

Kuvaus sopii hyvin kuvaamaan monialaista työskentelyä terveydenhuoltoalalla, vaikkakin kuvauksessa käytetään termiä moniammatillinen.

Laki ohjaa vahvasti sosiaali- ja terveysalan toimintaa, joten kehittämistyöhön tarvitaan mukaan myös yhteiskunnallista ja poliittista päätöksentekoa. Potilas- ja asiakaslähtöisyyden tulisi olla kaiken keskiössä ja rikkoa organisaatioiden vanhentunutta toimintakulttuuria, rakenteita ja rajoja. Ilman näitä edellytyksiä organisaatiokulttuuri sosiaali- ja terveysalalla ei uudistu. (Isoherranen, 2012, s. 5.)

Haasteina monialaiselle yhteistyölle voidaan nähdä ainakin eri ammattiryhmille vakiintuneet toimintatavat ja oppimistyyli. Eri ammattien toiminnan taustalla olevat säädökset ja normit voivat myös hankaloittaa monialaista yhteistyötä. Tämä voi näkyä esimerkiksi roolien määrittelyn, vastuiden sopimisen ja yhteisten käytäntöjen luomisen vaikeutena. Monialaista yhteistyötä voi hankaloittaa myös vuorovaikutus- ja tiimityötaitojen heikkoudet tai ammattiryhmien välillä vallitseva luottamuksen puute. Monialainen yhteistyö vaatii paljon muutakin kuin vain saattamista eri ammattiryhmien jäsenet yhteen. (Laitila, ym., 2015, kohta Monialaisen yhteistyön kompastuskivet.)

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ovat koulutuksensa myötä sosiaalistuneet oman tieteenalansa näkemykseen asiakkaasta ja tottuneet työskentelemään melko itsenäisesti. Alalla eri ammattilailla on erilaiset viitekehykset ja toiminta-alueet. Nämä toiminta-alueiden rajat ylittävä työskentely yhdessä on jäykkää ja vaikeaa. Terveydenhuoltoalalle on muokkautunut yksintyöskentelyn kulttuuri, joka taas on synnyttänyt rooli- ja reviiriristiriitoja

terveydenhuollon ammattiryhmien välillä. (Isoherranen, 2012, s. 30.) Monialaista työtä voisi kuitenkin oppia parhaiten tekemällä sitä käytännössä, joten ammattiryhmien välisiä raja-aitoja tulisi poistaa. Monialaisen yhteistyöosaamisen kehittäminen tapahtuu käytännön työssä eikä sitä voi oppia perinteisen koulutuksen keinoin. (Helander, ym. 2015, kohta Miten monialaista yhteistyöosaamista voi oppia?.)

Monialaisen yhteistyön kehittäminen vaatii johtamisella luodut selkeät rakenteet ja toimintatavat. Yhteistoiminta ei synny itseksensä. Johdon tehtävä on varmistaa, että kaikki tahot pääsevät mukaan kehittämistoimintaan. Eri ammattien asiantuntijoilla ja organisaation eri tasoilla työskentelevillä on toisistaan poikkeavia näkemyksiä ja nämä näkemykset tulisi saattaa yhteen. Organisaatio, joka tukee monialaista yhteistyötä, on tasa-arvoa ja vapaata ilmaisua kunnioittava, työntekijöiden toimijuutta ja mielipiteitä sekä innovatiivisuutta arvostava. (Lammintakanen, ym. 2016, s. 8-11.) Jaettua johtajuutta ja jaettua vastuuta sekä roolien joustavuutta tarvitaan yhteistyön onnistumiseen.

Toimiva monialainen työyhteisö on työpaikalle tärkeä resurssi. Toimivassa monialaisessa työyhteisössä halutaan työskennellä ja työntekijöiden vaihtuvuus on vähäistä. Monialaisessa työyhteisössä kuunnellaan ja tuetaan toisia ammattilaisia. Kaikkien asiantuntijuutta arvostetaan. Tällaisessa työyhteisössä syntyy sosiaalista pääomaa, joka vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen. Nämä taas vaikuttavat ammattilaisten pysyvyyteen ja viihtyvyyteen sosiaali- ja terveysalalla. (Isoherranen, 2012, s. 162.)

Isoherrasen (2012, s. 5, 101-148) tutkimuksessa monialaista yhteistyötä terveydenhuollossa edistävinä tekijöinä nähtiin joustavat roolit ja roolirajojen ylitykset, vastuuajattelun kehittyminen, erilaiset tapaamisfooromit, toisiaan täydentävä kirjattu informaatio ja epäviralliset yhteiset keskustelut sekä kommunikaatio, asiakaslähtöisyys, organisaation rakenne ja johtaminen, reflektiivisen arvioinnin ja yhteisen tiedonmuodostuksen taidot sekä tiimioppiminen. Hyvin toimivissa tiimeissä asiantuntijat jakavat keskinäisen luottamuksen ja antavat tukea toisilleen.

4 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET, TUTKIMUSKYSYMYKSET JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

4.1 Tarkoitus ja tavoite

Kehittämistyön tarkoituksena on selvittää digitaalisten työkalujen kouluttajan roolin tarpeellisuus kohdeorganisaation työterveyshuollon työntekijöiden näkökulmasta sekä selvittää millaisella toimintamallilla kouluttajan toivotaan toteuttavan koulutustyötä.

Kehittämistyön tavoitteena on luoda digitaalisten työkalujen kouluttajalle käyttäjälähtöinen, työterveyshuollon työntekijöiden työhyvinvointia ja monialaista yhteistyötä tukeva toimintamalli. Tavoitteena on saada selville millaista koulutusta kohdeorganisaation työterveyshuollon työntekijät kokevat tarvitsevansa digitaalisten työkalujen käyttöön liittyen sekä mitkä asiat tukevat oppimista.

4.2 Tutkimuskysymykset

1. Miten tarpeellisena digitaalisten työkalujen kouluttajan rooli koetaan kohdetyöterveysyksiköiden arjessa?
2. Miten kouluttajan roolin koetaan voivan vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin?
3. Miten kouluttajan roolin koetaan voivan tehostaa työterveyden monialaista yhteistyötä?
4. Millaista lisäkoulutusta kohdetyöterveysyksiköissä koetaan tarvittavan digitaalisten työkalujen käytön tueksi?

3.3 Kehittämistehtävä

Kehittämistehtävänä on luoda työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajalle käyttäjälähtöinen työhyvinvointia tukeva ja monialaista yhteistyötä tehostava toimintamalli kohdeorganisaatiossa käytettäväksi.

5 TOIMINTATUTKIMUS JA TYÖN TOTEUTUS

5.1 Tutkimus- ja kehittämismenetelmät

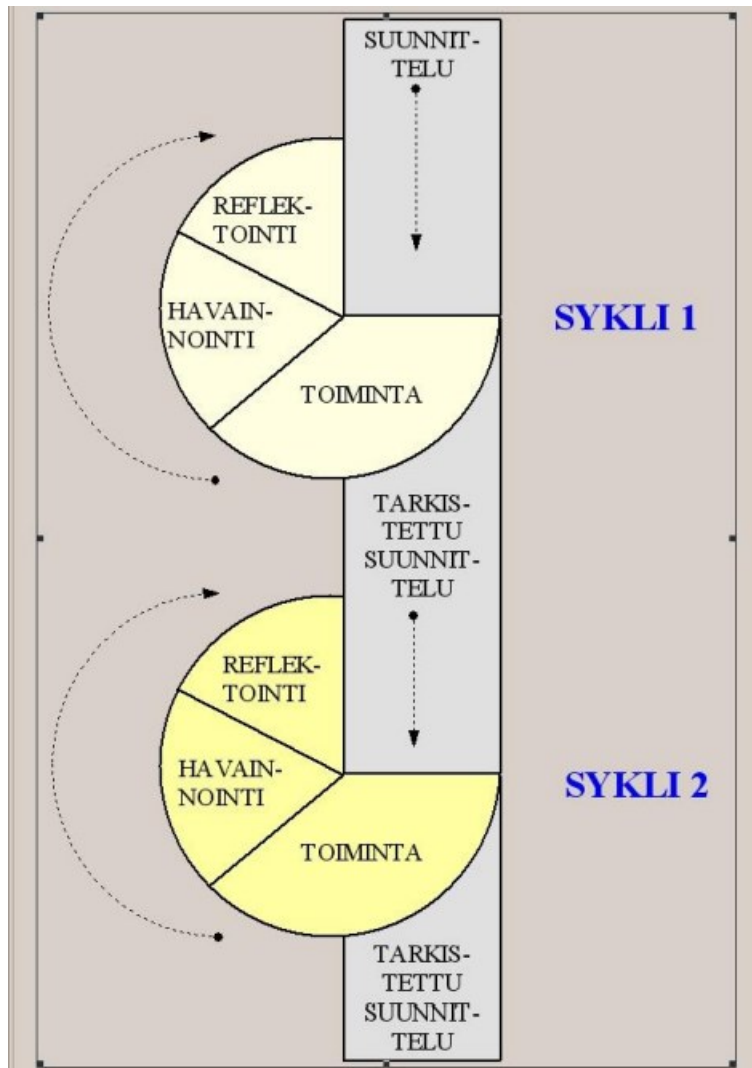
Kehittämistyön toteutusmenetelmäksi valikoitui toimintatutkimus. Toimintatutkimuksellisen lähestymistavan hyöty tutkimus- ja kehittämistapana perustuu siihen, että muutoksia tapahtuu parhaiten silloin, kun työntekijät itse osallistuvat ongelmien ratkaisuun ja toimintansa kehittämiseen (Kelo & Koski, 2019). Tässä kehittämistyössä otettiin esihenkilöiden ja työntekijöiden näkemys vahvasti mukaan digitaalisten työkalujen kouluttajan toimenkuvan rakentamiseen. Näin kehittämistyöllä päästiin vaikuttamaan oikeisiin arjen ongelmiin. Työarjen ongelmien ratkaisu vaikuttaa tutkitusti positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin.

Toimintatutkimus nimensä mukaisesti tutkii, mutta myös osallistaa ja kehittää aidoissa toimintaympäristöissä. Toimintatutkimuksen ydintä on toimintojen kehittäminen tiedon tuottamisen avulla ja ongelmanratkaisun keinoin. (Kelo & Koski, 2019.) Toimintatutkimuksen tavoitteena ei ole luoda uutta teoriaa vaan lisätä käyttökelpoista tietoa ja selvää käytännön hyötyä (Miettinen, 2007). Toiminnallisessa kehittämistyössä hyödynnetään oman osaamisen ja tiedon lisäksi kaikkien prosessiin osallistuvien tietoja ja taitoja. Prosessissa on kyse eri näkökulmien jakamisesta ja ymmärtämisestä. Toiminnallinen työ voi tästä syystä edetä hyvinkin tilannekohtaisesti ja ennakoimattomastikin, koska kehittäminen synnyttää uusia kysymyksiä, vaihtoehtoja ja näkökulmia mutta myös odottamattomia vastauksia. (Airaksinen ym., 2022, luku 1, kohta Toimintatapana kehittämisprosessi.)

Toimintatutkimuksessa tutkija on sekä tutkija että työn kehittäjä, koska useimmiten toimintatutkimuksen kohteena on oma työ ja sen kehittäminen. Tällöin tutkija on osa tutkittavaa kohdetta. Tarkasteltavaksi tulee se, ettei kyse ole ainoastaan oman työn kehittämisestä vaan huomioon on otettava myös tutkimuksellisuus. (Salo, 2013, s.6-7.) Tässä kehittämistyössä näkökulmaa kehittämiselle on haettu kyselytutkimuksella, jonka kohderyhmänä oli

kohdeorganisaation työterveysyksiköiden henkilöstö. Mukaan otettiin maantieteellisesti länsi-pohjois-akselilla sijaitsevat työterveyden yksiköt. Kyselytutkimuksen tavoitteena oli saada käyttöön mahdollisimman kattava mielipide ja näkemys työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan roolin tarpeellisuudesta ja sen mahdollisista vaikutuksista työhyvinvointiin ja monialaiseen yhteistyöhön työterveydessä.

Toimintatutkimuksessa kehittäminen tapahtuu vahvassa vuorovaikutuksessa muiden toimijoiden kanssa. Toimintatutkimuksessa tutkimus, eli tieteen tekeminen ja toiminta, eli kehittäminen, noudattavat tieteen tekemisen sääntöjä ja logiikkaa. Työn tekemisen vaiheita ja tuloksia arvioidaan toimintatutkimuksessa tieteen tekemisen kriteerein. Toimintatutkimus etenee spiraalimallin mukaisesti, syklisesti, suunnittelun, toiminnan havainnoinnin ja reflektion kehänä. Tapahtuu siis kehämaisesti suunnittelua, toimintaa, arviointia ja uudelleen-suunnittelua. (Salonen, 2013, s. 19, Kelo & Koski, 2019.) Toimintatutkimusprosessin voidaankin siis kuvata alkavan jonkin kehityskohteen tai huolenaiheen havaitsemisesta sekä määrittelystä ja päättyvän uuden toimintamallin luomiseen tai käytänteen hyödyntämiseen (Laurea AMK, n.d., kohta Tutkimusprosessi).



Kuvio 1. Toimintatutkimuksen sykli (Linturi, 2003)

Kuviossa 1 näyttyy toimintatutkimuksen syklisyys. Syklit pitävät sisällään suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektoinnin. Seuraava sykli seuraa aina edellistä suunnitelman tarkastelulla, jota seuraa jälleen toimintaa, havainnointia ja reflektointia. (Lehtimäki, 2017.)

5.2 Aineiston keruumenetelmä ja analysointi

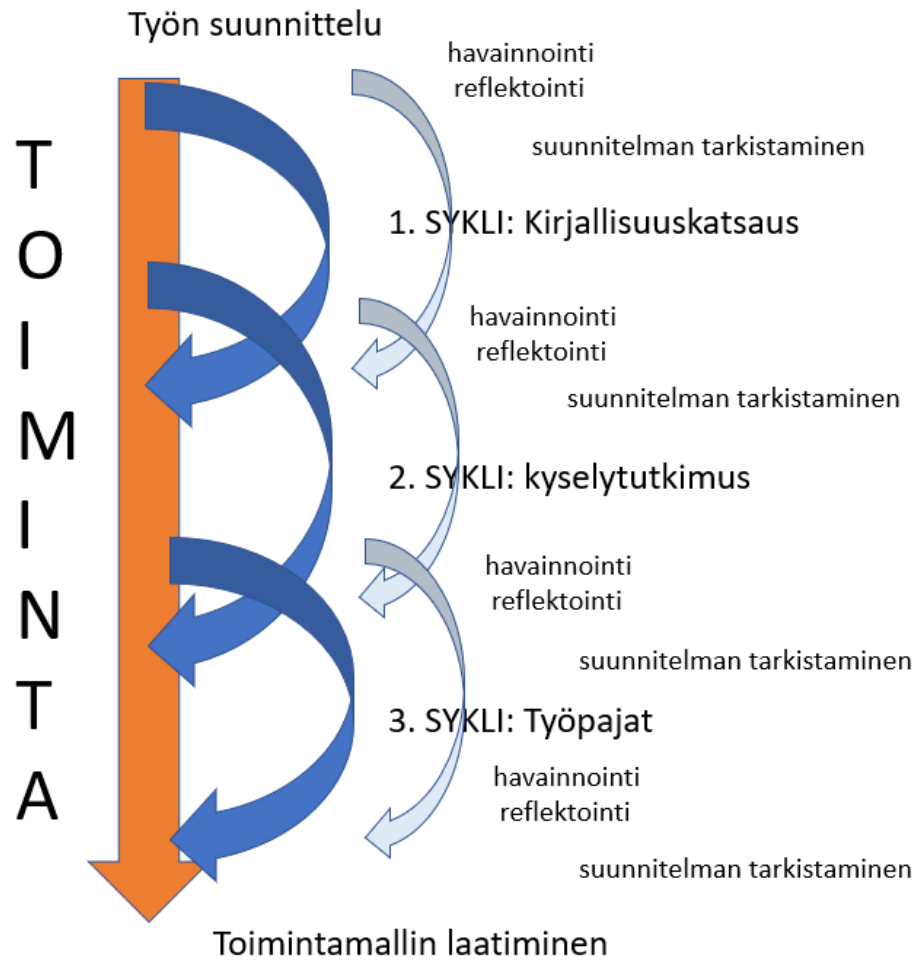
Toimintatutkimuksessa tulee tutkimukselle asettaa tarkoitus ja tavoitteet sekä muodostaa tutkimus-/ kehittämiskysymykset. Aineiston keruulla on tarkoitus saada vastaus tutkimus-/ kehittämiskysymyksiin. Tulosten tulkintaa ja analysointia tehdään toimintatutkimuksessa koko ajan tutkimusprosessin edetessä. Tutkimusaineiston hankinnan tulee olla riittävää, selkeää ja johdonmukaista.

Aineiston hankinta on prosessimaista ja se kehittyy tutkimuksen mukana vähitellen. Toimintatutkimukselle on luonteenomaista, että aineistoa voi hankkia ilman tarkkaa ennakkosuunnitelmaa. Tärkeää kuitenkin on, että tiedonsaanti on täsmällistä ja monipuolista. Tutkimusprosessia on jatkuvasti havainnoitava ja arvioitava. Toimintatutkimuksessa voidaan käyttää monenlaisia aineistoja ja menetelmiä. (Jyrkämä, n.d.)

Aineisto analysoidaan siihen sopivalla tavalla riippuen aineiston keruumenetelmästä. Laadullinen aineisto voidaan esimerkiksi analysoida aineistolähtöisellä tai teorialähtöisellä analyysillä tai teemoittelemalla. Kvantitatiivinen aineisto analysoidaan tilastollisia menetelmiä käyttäen. (Kelo & Koski, 2019.)

5.3 Kehittämistyön syklien eteneminen

Toimintatutkimukselle tyypillisesti tämäkin kehittämistyö eteni spiraalisena kehänä, sykleinä, joissa jokainen vaihe alkoi suunnittelulla edeten havainnointiin ja reflektointiin. Tämän jälkeen tarkennettiin tarvittaessa suunnitelmaa ja edettiin uuteen sykliin edellisen syklin synnyttämän tiedon pohjalta. Kehittämistyön jatkuva syklinen prosessi tähtää kehittämiseen. Tässä kehittämistyössä syklit muodostuivat kirjallisuuskatsauksesta, kyselytutkimuksesta ja työpajoista. Kirjallisuuskatsauksella haettiin teoriapohjaa työlle. Teorian tukemana luotiin kyselylomake, jonka tuloksia haluttiin hyödyntää työpajojen sisällön laatimiseksi. Työpajojen tarkoituksena oli saada työntekijöiden ja esihenkilöiden avustuksella laadittua materiaalia työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan toimintamallin laatimiseksi. Kehittämistyön spiraalimaisuus kuvattu kuviossa 2.



Kuvio 2. Kehittämistyön syklien spiraali

6 TOIMINTATUTKIMUKSEN I SYKLI: KIRJALLISUUSKATSAUS

Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on muodostaa kokonaiskuva aiemmista omaan tutkimustyöhön liittyvistä tutkimuksista. Se on aiemman tutkimuksen ja kirjallisuuden kriittinen ja tiivis erittely. Kirjallisuuskatsauksen avulla osoitetaan perustelut siitä, miksi oma tutkimus on tärkeä ja millä tavoin se täydentää aiempia tutkimuksia. Kirjallisuuskatsauksen avulla hahmotetaan kehittämistyön aihepiirin kokonaisuutta. (Hirsjärvi, ym., 2009, s. 121.)

Kirjallisuuskatsaus koostuu viidestä vaiheesta, joita ovat tutkimusongelman määrittäminen, kirjallisuuden haku ja aineiston valinta, tutkimusten arviointi, aineiston perusteella tehty synteesi ja analyysi sekä tulosten raportointi. (Niela-Vilén & Kauhanen 2015, 24.)

6.1 Kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymysten määrittäminen

Tämän kehittämistyön kirjallisuuskatsauksessa käytettiin apuna PICO-työkalua, joka auttaa muotoilemaan tutkimuskysymyksen oikein. Sen avulla muotoillaan ja selkiytetään tutkimuskysymys, muunnetaan se hakutermeiksi, kehitetään ja hienosäädetään hakustrategiat, tunnistetaan, minkälaista tietoa tarvitaan sekä valitaan hakutuloksesta tutkimukseen mukaan otettavat artikkelit. (Isojärvi 2011.)

PICO muodostuu neljästä osasta: P= population (tutkittava ryhmä), I= intervention (menetelmä, jolla ongelmaan yritetään vaikuttaa) C= comparison (vaihtoehtoinen menetelmä, johon verrataan) sekä O= outcome (tulokset, joita selvitetään) (Ahola, 2016). Kaikkia kysymyksen osia ei aina tarvitse hakea vaan usein riittää, kun haku tehdään P- ja I-osilla (Isojärvi 2011).

Tässä kehittämistyössä kohteena on terveydenhuoltohenkilöstö (P). Tarkoitus on tutkia terveydenhuollossa digitalisaation ja digitaalisten työkalujen käytön koulutuksen (I) tarpeita ja vaikutuksia esimerkiksi työhyvinvointiin (O) (taulukko 1).

Taulukko 1. PICO

PICOn osa	P	I	O
	terveydenhuollon työntekijät	digitalisaatio terveydenhuollossa	vaikutukset
hakusanoja suomeksi	terveydenhuoltohenkilöstö terveydenhoitohenkilöstö	digitalisaatio digitaaliset taidot perehdytys koulutus	työhyvinvointi monialainen yhteistyö moniammatillinen yhteistyö
hakusanat englanniksi	health care personnel nursing staff health care	digitalisation digital skills employee induction education	well-being at work multisectoral co-operation co-operation

Kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymykseksi muotoutui:

1. Millaisia vaikutuksia digitalisaatiolla on ollut terveydenhuollon työympäristöön?

Tutkimuskysymyksen määrittely tehtiin huolella ja kysymyksen muotoa pohdittiin pitkään, koska se ohjasi tiedonhakua ja auttoi rajaamaan aihetta. Tutkimuskysymystä tarkasteltiin moneen otteeseen ja monesta näkökulmasta. Hyvin asetellun kysymyksen avulla myös tiedon kerääminen ja tulosten esittäminen oli helpompaa.

6.2 Aineiston haku, valinta ja laadun arviointi

Jotta aineiston valintaa voitiin tehdä, tuli määrittää kirjallisuuskatsauksen mukaanottokriteerit. Kriteeristö aineiston rajaamiseksi laadittiin jo suunnitelmavaiheessa mutta sitä muokattiin sen jälkeen tarkemmaksi (taulukko 2). Aineisto rajattiin koskemaan digitalisaatiota terveydenhuoltoalalla, digitalisaation vaikutusta työhyvinvointiin ja osaamista liittyen digitalisaatioon terveydenhuoltoalalla.

Taulukko 2. Kirjallisuuskatsauksen mukaanotto- ja poissulkukriteerit

Mukaanottokriteerit	Poissulkukriteerit
Julkaisuvuosi 2018-2022	Julkaisut, jotka julkaistu ennen vuotta 2018
Kieli: suomi ja englanti	Julkaisukieli on muu kuin suomi tai englanti
Kaikki tutkimusmenetelmät sallitaan	
Vähintään YAMK-tasoinen julkaisu tai tutkimusartikkeli	Ei ole vähintään YAMK-tasoinen julkaisu tai tutkimusartikkeli
Tutkimukset, jotka käsittelevät digitalisaatiota terveydenhuollossa ja vastaavat ainakin yhteen tutkimuskysymykseen	Tutkimukset, jotka käsittelevät digitalisaatiota muualla kuin terveydenhuollossa
Tutkimukset, jotka käsittelevät digitalisaation vaikutusta työhyvinvointiin terveydenhuoltoalalla	Tutkimukset, jotka käsittelevät työhyvinvointia terveydenhuoltoalalla ilman digitalisaation kontekstia
Tutkimukset, jotka käsittelevät digitalisaatioon liittyviä koulutustarpeita terveydenhuoltoalalla	Tutkimukset, jotka käsittelevät koulutustarpeita terveydenhuoltoalalla ilman digitalisaation kontekstia

Taulukon 2 mukaisesti mukaanottokriteereiksi määriteltiin, että julkaisuvuoden on oltava 2018-2022 ja julkaisukielen suomi tai englanti. Kaikki tutkimusmenetelmät ovat sallittuja. Julkaisun tulee olla vähintään YAMK-tasoinen tai tutkimusartikkeli ja tutkimuksen tulee käsitellä digitalisaatiota terveydenhuoltoalalla.

Kirjallisuushaku tehtiin Google Scholarista hakulauseella terveydenhuol* AND digitali* AND työhyvinvoi*. Julkaisuaikakohdaksi rajattiin vuodet 2018-2022. Tulokseksi saatiin 204 lähdettä, joista hylättiin otsikon perusteella 174kpl ja abstraktin perusteella 27kpl. Kolme lähteen koko teksti käytiin läpi ja koko tekstin perusteella hylättiin vielä 1kpl. Mukaan valikoitui lopulta yhteensä kaksi lähdettä.

Samoilla ehdoilla mutta hakulausekkeella (terveydenhuoltohenkilöstö OR terveydenhoitoHenkilöstö OR työterveys) AND (digitalisaatio OR ”digitaaliset taidot”) AND (työhyvinvointi OR ”moniammatillinen yhteistyö” OR tiimityö OR ”yhteistyö terveysalalla”)-opinnäytetyö, tehtiin toinen haku Googl Scholarista. Tulokseksi saatiin 96kpl lähteitä, joista hylättiin otsikon perusteella 84kpl ja abstraktin perusteella 3kpl. Koko tekstin perusteella jäljelle jäi yksi lähde.

Google Scholariin kokeiltiin myös useampia muita hakulausekkeitä mutta ne eivät tuottaneet relevantteja tai uusia lähteitä.

Medicistä hakuja yritettiin tehdä useilla hakulauseilla mutta lopulta päädyttiin hakemaan tuloksia lausekkeella digit* AND terveydenh*, jolla saatiin 15 osua, kun rajausta oli vuosissa 2018-2022, kieli-rajauksena oli suomi ja haku rajattiin väitöskirjoihin. Läheistä hylättiin otsikon perusteella 14kpl, jolloin jäljelle jäi vain yksi lähde. Abstraktin perusteella tämä yksi lähde jouduttiin hylkäämään, joten Medicistä tehty haku ei tuottanut sopivia tutkimuksia tähän kehittämistyöhön.

Viimeiseksi suoritettiin manuaalihakua, jotta kirjallisuuskatsaus olisi mahdollisimman kattava. Kirjallisuuskatsauksen hakujen kuvaus on esitetty liitteessä (liite 1). Tutkimusten laadun arviointi suoritettiin CASP-menetelmällä (Critical Appraisal Skills Programme, CASP 2017) (liite 3). Tutkimusten arviointipisteet ovat suuntaa antavia ja työhön mukaan valikoituneet lähteet saivat pisteitä 18-20/20. Yhtäkään lähdetä ei hylätty laadunarvioinnin perusteella.

6.3 Aineiston tulokset

Kirjallisuushaussa mukaan valikoidut tutkimukset on kerätty erilliseen taulukkoon liitteeseen (liite 2). Taulukkoon kerättiin aineistoista seuraavat tiedot; tekijä, vuosi, maa, tutkimuksen tarkoitus, kohderyhmä, tutkimusmenetelmä, käytetyt mittarit, aineiston keruu, sekä keskeiset tulokset. Mukaan valikoitui yhteensä 6 kpl tutkimuksia. Aineisto analysoitiin lukemalla yksitellen jokainen

valittu tutkimusaineisto läpi. Tämän jälkeen tutkimusten sopivuutta tutkimuskysymykseen pohdittiin ja tehtiin lopullinen päätös tutkimuksen mukaan ottamisesta.

6.3.1 Digitalisaation vaatimat taidot

Koivisto ym. (2020, s. 3) käsittelivät tutkimuksessaan digiosaamista työterveyshoitajien ja työterveyslääkärien näkökulmasta. Tutkimusta varten oli haastateltu viittä työterveyshoitajaa ja viittä työterveyslääkärää. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata työterveyslääkärien ja -hoitajien näkemyksiä digitaalisesta osaamisesta työterveyshuollon digitalisoituvassa toimintaympäristössä.

Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa esiin nousi tärkeänä huomiona työntekijän metataidot, eli opiskelua ja muuta työskentelyä edistävät taidot. Työntekijällä tulisi olla taitoja oppia sähköisten työvälineiden hallintaa mutta myös digikuorituksen hallintaa. (Koivisto ym., 2020, s. 6.) Digitalisaation haittana ilmenevää kuorimitusta tulisi johdon osata oikeilla keinoilla vähentää ja työntekijän taitoja käsitellä digitaalista stressiä tulisi pystyä vahvistamaan (Hänninen, 2021, s. 83). Myös Leppisaaren (2020) tutkimuksessa nousi esiin nykytyöelämän metataidot. Leppisaaren (2020) tutkimuksen aiheena oli digimentorointi, jonka avulla nähtiin voivan kehittää myös nykypäivän työelämän metataitoja, joita tarvitaan nykytyöelämän jatkuvan oppimisen ympäristöissä. Mentoroinnissa opitaan substanssiosaamisen lisäksi yleisiä työelämässä tarvittavia työelämätaitoja. Myös monialaisuus nähtiin mentoroinnissa hyödyllisenä. Hännisen (2021) tutkimuksessa sujuvan moniammatillisen yhteistyön nähtiin helpottavan sopeutumista digitalisaation synnyttämiin haasteisiin.

Ammattilaisten tulee työvälineen käytön osaamisen lisäksi osata myös valita oikea sähköinen työväline oikeassa työtilanteessa. Digitermien tuntemisesta koettiin olevan hyötyä opetellessa käyttämään sähköisiä järjestelmiä. Ammatillaisten tulee olla taito hallita omaa ajankäyttöään etenkin silloin, kun tekniset ongelmat sähköisissä työkaluissa haastavat työn etenemistä.

Työterveyshoitajia ja -lääkäreitä puhututti teknisten ongelmien yhteydessä, sopeutuminen teknisistä ongelmista johtuviin viiveisiin työssä. (Koivisto ym., 2020, s. 6-8.)

Tietojärjestelmätiedon luotettavuuden arviointitaidot nähtiin tärkeänä osaamisalueena koskien digitaalisen tiedon hallintaa. Myös vaitiolovelvollisuuteen, yksilönsuojaan ja henkilötietosuojaan liittyvän digiosaamisen vahvistaminen nähtiin oleellisena. Lisäksi tietoa tietosuojaan liittyvistä lakimuutoksista ja niiden vaikutuksista omaan työhön konkreettisesti koettiin tarvittavan. (Koivisto ym., 2020, s. 8.)

6.3.2 Digitalisaation aiheuttamia vaikutuksia hyvinvointiin ja keinoja vaikuttaa siihen

Sähköisten työkalujen käyttötekniistä osaamista haastoivat käyttöönottokoulutuksien koettu puutteellisuus. Lisäksi käyttötekniset ongelmat syntyivät usein yllättäen työn lomassa ja useinkaan silloin ongelman ratkaisu ei onnistu perehdytyskoulutuksessa saatuihin oppeihin tai käyttöoppaisiin nojautuen. Ongelmatilanteissa koettiin, että vertaistuki on hyvä apu, mutta tukea saadakseen piti olla tieto keneltä kollegalta kannattaa kysyä juuri tästä kyseessä olevasta ongelmasta. Tiedon koettiin olevan hajallaan ja tiedon etsiminen ja löytyminen tietojärjestelmistä nähtiin haastavana. Ongelmia nähtiin myös teknologioiden ja tietojärjestelmien yhteensopivuudessa. (Koivisto ym., 2020, s. 8.) Myös Parkkarin (2020) tutkimuksessa todettiin, että apua on kyllä hyvin saatavilla mutta sitä joutuu odottamaan liian pitkään ja se hankaloittaa koko päivän työskentelyä. Digitalisaation haasteena nähtiin työhyvinvointiin liittyvät haasteet. Digitaalisilla interventioilla on havaittu olevan vaikutusta psykologiseen hyvinvointiin ja tehokkuuteen työssä. Myös vaikutukset työyhteisöstä eriytymiseen ja yksinäisyyden kokemuksen riskit kasvoivat osittain digitalisaation myötä. (Hänninen, 2021, s. 83.)

Teknostressi tarkoittaa teknologian aiheuttamaa tilannetta, jossa ihminen kokee omien voimavarojensa olevan riittämättömiä tilanteen vaatimuksiin nähden. Se on työstressin alatyyppejä, joka voi ilmetä esimerkiksi

ahdistuneisuutena, väsymyksenä ja tehottomuutena. Teknostressi on kasvava ongelma suomalaisilla työpaikoilla ja monet työntekijät kokevat, etteivät heidän taitonsa riitä jatkuvasti digitalisoituvan työympäristön vaatimuksiin nähden. Teknologian käyttö voi olla myös innostavaa. Innostusta lisää esimerkiksi se, että uuden opetteluun on varattu tarpeeksi aikaa. Teknostressin vastakohta, teknoimu, näyttäytyy työlle omistautumisena, tarmokkuutena ja uppoutumisena. (Parkkari, 2022, s. 1.)

Parkkarin (2022) tutkimuksen materiaalista nousi esiin, että terveydenhuoltoalalla suurimmaksi teknostressin aiheuttajaksi koettiin tietojärjestelmät. Terveydenhuollon teknologian koettiin olevan hyvin monimuotoista käsittäen erilaiset tietokannat ja esimerkiksi pilvipalvelut. Teknostressin syntyyn vaikuttavia tekijöitä ovat ainakin teknologian ylikuormittavuus, epävarmuus, turvattomuus ja monimutkaisuus. Yksilöllisiä tekijöitä ovat lisäksi ikä, sukupuoli, asenteet, yksilölliset odotukset ja uskomukset sekä kokemukset.

Terveydenhuollon työntekijöistä lääkäreiden on todettu kokevan eniten teknostressiä. Lääkärit kuormittuvat yhä enemmän työssään toimimattomien tietojärjestelmien vuoksi. Uhkana lääkärien työhyvinvoinnille nähtiin tietojärjestelmien heikko käytettävyys ja epävakaus. Tekniset ongelmat tietojärjestelmissä lisäsivät kiireen ja huonon työnhallinnan tuntua. Toiseksi eniten stressiä kokivat työssään sairaanhoitajat ja haasteet nähtiin samanlaisina kuin lääkäreilläkin. (Parkkari, 2022, s. 31-32.)

Tietojärjestelmiin liittyvillä prosesseilla ja niiden toimivuudella on vaikutuksia työhön ja työhyvinvointiin (Parkkari, 2022, s. 35). Tietojärjestelmien tulisi olla helppokäyttöisiä, jotta työhyvinvointia voidaan edistää. Järjestelmiin liittyvät epäkohdat tulee olla korjattavissa (Vehko ym., 2019, s. 13). Jotta työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa positiivisesti, tulee ammattilaisille tarjota myös jatkuvaa koulutusta. On otettava huomioon, että perus-, täydennys- ja työpaikkakoulutusta on riittävästi tietojärjestelmien käyttöä varten. Työntekijöiden osaamistaso kannattaa selvittää, jotta koulutukset voidaan kohdentaa oikein. Käyttäjätukea tarvitaan järjestelmien sujuvaan käyttöön työarjessa. Osaamisen ylläpitoon tulee olla tarpeeksi aikaa. (Parkkari, 2022, s. 35.) Myös Vehko ym. (2019)

hankkeen loppuraportissa todetaan, että ammattilaisille on järjestettävä koulutusta, jotta digitalisaatiosta olisi hyötyä. Myös palautteenanto mahdollisuus henkilöstölle vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin.

De Leeuw ym. (2020) tutkimuksessa haastateltavat nostivat keskeisiksi oppimiselementeiksi digitaalisen oppimisen lähtökohdiksi riittävän pienet oppimisyhmittät, joissa opiskelijoiden lähtötaso vastaa toisiaan. Lisäksi tärkeänä nähtiin selvät ohjeet jäsennehtynä sopiviksi oppimiskokonaisuuksiksi ja paljon toistuvia oppimissisällön harjoituksia. Oppimisen tulisi olla prosesseihin ja käytäntöön perustuvaa. Tärkeänä oppimisen kannalta nähtiin myös digitaalinen oppimisympäristö harjoittelua varten ja runsaasti aikaa harjoittelua varten.

Yksi keino vähentää teknologiasta aiheutuvaa kuormittumista on panostaa hyvään johtajuuteen. Johtajien tulisi osata ottaa huomioon terveydenhuollon ammattilaisten tarpeet ja ottaa heidät mukaan tietojärjestelmien kehittämiseen ja arviointiin sekä päätöksentekoon. Hyvän perehdytyksen antaminen on välttämätöntä mutta johtajan tulee tarjota tuki myös perehdytyksen jälkeen ja johtaa valmentaa. (Parkkari, 2022, s. 34.) Sähköisten palveluiden käyttöönotto tulee suunnitella huolellisesti ja tieto käyttöönoton aikataulusta tulee informoida työntekijöille hyvissä ajoin. Johtajan tulee edesauttaa reaaliaikaisen tiedon saatavuutta. (Vehko ym., 2019, s. 13.) Vuorovaikutusosaaminen on tärkeää nyt ja tulevaisuudessa ja työntekijöitä tulee osata johtaa tukien (Parkkari, 2022, s. 34). De Leeuw ym. (2020) tutkimuksen haastateltavat totesivat, että esihenkilöiden tulisi olla tietoisia henkilöstön digitaalisten taitojen haasteista. Johtajien tulisi kannustaa enemmän kollegiaaliseen tiimikulttuuriin. Johtajien tärkeä tehtävä on edesauttaa tiimiä toimimaan toisiaan auttaen digitaalisten taitojen saavuttamisessa.

Leppisaaren (2020) tutkimuksessa todetaan, että näyttäisi siltä, että mento-roinnilla on yhteiskunnallista ja sosiaalista tilausta. Tämä todetaan tutkimuksen mukaan esimerkiksi Sitran (2016) selvittäessä ratkaisuja korkeasti koulutettujen työelämävalmiuksien edistämiseksi. Kaikki palkitut ratkaisut olivat sidoksissa mentorointiin. Mentoroinnin toimintamallit ovat kuitenkin murroksessa ja

niitä tulee tarkastella siitä näkökulmasta, miten ne sopivat yhteiskunnan rakennemuutoksiin sekä oppimis- ja asiantuntija-ajatteluun.

Leppisaaren (2020) tutkimus on laadittu työelämän ja korkeakoulujen välisestä toiminnasta katsoen. Tutkimuksessa opiskelijat, koulutusorganisaatio ja työelämä tunnistivat mentoroinnin yhteistä arvoa luovaksi käytänteeksi. Kaikki osapuolet olivat yhteisen osaamisen äärellä, jossa kaikki osapuolet voivat vastavuoroisesti toisiltaan. Toisinaan toimitaan mentorina ja toisinaan aktorina. Tämä tarkoittaa sitä, että myös opiskelija tai vähemmän aikaa työssä ollut työntekijä voi toimia myös mentorin roolissa ja jakaa omaa osaamistaan. Nykymentoroinnissa vallitsee väljemmät roolit. Mentorointiin osallistuva on yhdessä hetkessä mentori ja toisessa hetkessä oppijan roolissa. Uudenlaista opettajuutta, yhdessä oppijuutta, pidettiin aidon oppimisen ekosysteemin mahdollistajana. Mentoroinnin toimintatapoja on nykypäivänä monia. kahdenvälisen mentoroinnin lisäksi yleistyvät esim. vertais- ja ryhmämentorointi sekä käänteismentorointi. Mentorointia voi tapahtua kollegalta kollegalle tai kokemattomammalta kokeneemmalle työntekijälle riippuen mitä kokemusta mitataan. Pedagogiikka koulutuksen ja työn rajoilla muuttuu yhteistyöskentelyä tukeväksi opiskelijan valmennuspedagogiikaksi. Kun mentoroinnin taitoa harjoittelee jo varhain, esim. opinnoissa, saa vietyä mukanaan työelämäänsä työkaluja uranaikaiseen jatkuvan osaamisen kehittämiseen. (Leppisaari, 2020, s. 27-28.) Hännisen (2021) tutkimuksessa nousi esiin, että digitalisaatio on lisännyt kollegiaalisen tuen ja avun saatavuutta.

Erilaisten oppimistilojen mahdollistajana pidettiin digitaalisia menetelmiä, verkostot voivat olla virtuaalisia ja globaalejakin. Jos virtuaalinen toimintaympäristö on kiinteästi osa yrityksen toimintaa, yleensä silloin myös digitaalisuutta hyödynnetään toimivasti myös mentoroinnissa. Tähän vaikuttaa myös uuden sukupolven toiveet ja tarpeet. Tulevaisuudessa tullaan varmasti yhdistämään joustavammin erilaisia mentorointimuotoja keskenään. (Leppisaari, 2020, s.27-29.)

Tutkimuksessa ilmeni mentorointikäytänteissä osaamisen ja kokemusten kiertokulku. Perinteisesti mentoroinnissa on ajateltu tapahtuvan tiedon jakoa ja

informaation kulkua yrityksessä ns. ylhäältä alaspäin, kokeneemmalta tuoreemmalle tekijälle. Uusien mentorointimuotojen myötä on kuitenkin alettu korostaa vertaisuutta ja yhteisöllisyyttä. (Leppisaari, 2020, s. 27-28.) Digitalisaation kehittyminen ja yhteistyö digitaalisten ratkaisujen avulla on laajentanut kollegiaalisuutta yli ammattirajojen, joka nähdään positiivisena muutoksena aikaisemman ajan ammattihierarkkiseen terveydenhuoltoon nähden (Hänninen, 2021, s. 51).

6.3.3 Digitalisaation vaikutukset moniammatillisuuteen

Hännisen (2021) tutkimuksessa kartoitettiin johdon edustajien näkemyksiä terveydenhuollon digitalisaation vaikutuksista moniammatillisen työn johtamiseen. Digitalisaation myötä työn nähdään joiltain osin järkevöityneen, mutta johtamisessa korostuu tasapainottelu työn järkevöittämisen ja vaatimusten välillä. Digitalisaatio on lisännyt hoitoprosessien sujuvuutta ja sitä kautta myös työn tuloksellisuus on painottunut eri tavalla. Digitalisaatio on mahdollistanut resurssien kohdentamisen järkevämmiin. Tällainen kehittyminen ja tehokkuus vaativat johtamiselta jatkuvaa ajan tasalla olemista. Tehokkuuden ihanteen kanssa tasapainottelu ja rajan vetäminen tehostamisen jatkuvalla lisääntymiselle nähtiin tärkeänä. Pelkkä tuloksen tavoittelu ei ole tavoitteellista ja digitalisaation hyötynä nähtiinkin myös organisaation arvomaailmassa tasavertaisuus ja asiakkaan asettaminen keskiöön aikaisempaa enemmän. (Hänninen, 2021, s. 45-47.)

Digitalisoituvan ja moniammatillisen työn johtaminen vaatii toiminnan organisoitua ja mahdollistamista sekä pohtimista sen suhteen miten moniammatillista työtä digitalisoituvassa terveydenhuollossa voidaan edistää. Neuvotteleva, osallistava ja ohjaaja ote moniammatillisen digitalisoituvan työn johtamisessa on tarpeellista. (Hänninen, 2021, s. 45-46.)

Hännisen tutkimuksessa moniammatillinen työ nähtiin luontevana tapana tehdä työtä lastenpsykiatrialla. Moniammatillisen työn nähtiin tuottavan enemmän kuin siihen panostettu työpanos. Tutkimukseen osallistuneet

haastateltavat olivat kuitenkin havainneet, että kehittämistyö jäi usein vain tiettyjen ammattiryhmien vastuulle tai sitten kehittämistyötä tehtiin ammattiryhmien omissa kehittämisprojekteissa. Yhteisen, moniammatillisen, kehittämisryhmän koettiin voivan lisätä aitoa yhteistyötä ja erilaisten näkemysten arvostusta. Haastateltavat kertoivat, että moniammatillisessa työssä merkittävää on yhdessä tehty työ myös digitaalisten ratkaisujen osalta. (Hänninen, 2021, s. 48-50.)

7 TOIMINTATUTKIMUKSEN II SYKLI: KYSELYTUTKIMUS OSANA TOIMINTATUTKIMUSTA

Kehittämistyön toinen sykli oli kyselytutkimus, joka on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmuoto. Kyselytutkimuksella haluttiin saada selville kohdeyksiköiden työterveyden työntekijöiden mahdollisimman kattava mielipide ja näkemys digitaalisten työkalujen kouluttajan roolin tarpeellisuudesta ja mahdollisista vaikutuksista työhyvinvointiin sekä monialaiseen yhteistyöhön. Lisäksi kyselyn avulla pyrittiin saamaan tietoa siitä, millaista lisäkoulutusta työntekijät kokevat tarvitsevansa ja millä keinoilla he haluavat koulutusta toteutettavan.

Kvantitatiivisella tutkimuksella pystytään tarjoamaan kvalitatiivista tutkimusta laajemmalle otokselle henkilöstöä mahdollisuus kertoa kantansa kysyttyihin asioihin. Määrällisellä kyselyllä ja laajemmalla otannalla saadaan kattavampi kuva lähtötilanteesta kuin laadullisella haastattelulla ja pienemmällä otannalla. (Heikkilä, 2004, s. 18.)

Tämän tutkimuksen perustietojen hankintaan aineisto kerättiin kohdeorganisaation henkilöstöltä eli aineisto tuli kerätä itse eikä ollut mahdollisuutta käyttää esim. valmiina olevia tilastoja. Näin tutkimus antaa vastauksia juuri kohdeorganisaatiolle ja vastaa tutkimuksen kohteena olevan organisaation tarpeisiin.

Vilkan (2015, s. 94) mukaan tutkimusaineiston keräämiseen on valittavissa seuraavat keinot: kyselylomake, systemaattinen havainnointi tai valmiiden rekisterien ja tilastojen käyttö. Valitsin tämän kehittämistyön perustietojen keruumenetelmäksi kyselylomakkeen.

Kyselylomake on yksi Survey-tutkimuksen keskeisiä menetelmiä. Survey-tutkimus tarkoittaa, että kysely on standardoitu eli vakioitu. Tämä tarkoittaa, että kaikilta vastaajilta kysytään samat kysymykset samalla tavalla. (Hirsjärvi, ym., 1997, s. 189; Vilka, 2007, s. 73.) Tässä kehittämistyössä kaikille organisaation kohdeyksiköiden työterveyden työntekijöille toimitettiin sähköinen kyselylomake (liite 4) Webropol-ohjelmaa käyttäen. Webropol on kohdeorganisaatiossa käytössä ja valikoitui siksi käytettäväksi tavaksi toimittaa kyselyt.

Kyselylomakkeen etuna on, että vastaaja jää tuntemattomaksi. Koska kehittämistyön tekijä työskentelee itse organisaatiossa työntekijänä, kyselyyn vastaaminen anonyymina voi taata suuremman vastausprosentin, kuin esimerkiksi kasvokkain tapahtuva haastattelu. Kyselyiden lähettämisen yhteydessä vastaajille toimitettiin sähköpostitse saatekirje (liite 5). Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja tausta sekä motivoitiin kohderyhmää vastaamaan kyselyyn.

Ennen kyselyn lähettämistä vastaajille, tulee kyselylomakkeen toimivuus testata. Testaamalla kysely, voidaan poistaa mahdolliset turhat kysymykset sekä tarkentaa epäselviä kysymyksiä sekä viimeistellä kysely loogiseksi kokonaisuudeksi. (Vilka 2014, 78.) Kehittämistyön kysely testattiin kehittämistyön tekijän työpaikalla kahdessa eri roolissa työskentelevällä henkilöllä. Harvoin kyselyn esitestaukseksi riittää yksi kerta (Vilka 2014, 78). Testauksesta saadun palautteen perusteella kyselystä poistettiin kokonaan yksi kysymys ja muutamien kysymyksen muotoa ja sisältöä muokattiin. Tämän jälkeen testaus suoritettiin uudelleen. Samalla testattiin kyselyn tekninen toiminta.

Määrällisessä tutkimusmenetelmässä edellytetään tutkimusaineiston ryhmitteilyä taulukkomuotoon, koska tutkimuksessa on tavoitteena perustella muuttujia koskevia väitteitä numeroiden ja tilastollisten yhteyksien avulla.

Tutkimustuloksista saaduille muuttujille tulee antaa jokin arvo, taulukointi ja analysointi edellyttää tätä. Tuloksista muodostetaan havaintomatriisi eli taulukko, sillä taulukkomuodossa on helpointa käsitellä tutkimusaineistosta saatua tietoa numeroiden avulla. (Vilka, 2014, s. 109-110.) Havaintomatriisi sisältää vaakaja pystysarakkeet. Vaakariville sijoitetaan yhden vastaajan kaikkien muuttujien tiedot, joita ovat siis tutkittavat asiat, lomakkeen kysymykset. Pystysarake puolestaan sisältää yhtä kysymystä koskevat tiedot kaikilta vastaajilta. (Vilka, 2007, s. 111.) Lomakkeilta tieto siis muokataan muotoon, joka voidaan syöttää tilasto-ohjelmaan, jonka avulla tuloksia käsitellään (Vilka, 2007, s. 106).

Kyselylomakkeen tuloksia käsiteltiin Webropol-ohjelmaa sekä Exceliä hyödyntäen. Aineiston analysointiin käytettiin pylväsdiagrammeja, koska koettiin niiden olevan selkein ja luonteenomaisin graafinen kuvio tämän kyselyn tulosten kohdalla (Tietoarkisto, n.d.). Kyselylomakkeella avoimia kysymyksiä oli vain vähän ja niiden sisältö analysoitiin ilman virallista sisällön analyysia.

Kyselytutkimusta tehdessä tulee huomioida kato eli tietojen puuttuminen. Tutkijan on varauduttava siihen, että vastaajia ei koskaan ole 100% otoksesta. Eli mittauksen kohteena on aina toteutunut otos, ei kaikki otokseen tulevat yksilöt. Tutkijan tulee varautua siihen, että osa jättää vastaamatta kyselyyn kokonaan ja osa vastaa puutteellisesti tai virheellisesti. Siksi on hyvä käyttää myös oman tutkimuksen ulkopuolista tietoa. (Vilka, 2014, s. 59.) Tässä kehittämistyössä ulkopuolista tietoa ja vahvistusta aiheelle saatiin tämän kehittämistyön ensimmäisestä syklistä, tehdystä kirjallisuuskatsauksesta ja sen tuloksista.

Tässä kehittämistyössä kyselytutkimus toimitettiin kohdetyöterveysyksiköihin alueiden operatiivisten päälliköiden kautta sähköpostin avulla. Webropol-ohjelmalla luotiin avoin, anonymiteetin säilyttävä, linkki, joka jaettiin sähköpostitse vastaajille. Tämä tulee ottaa huomioon vastausprosenttia arvioitaessa. Täyttä varmuutta siitä, onko kysely tavoittanut kaikki kyselynkohdehenkilöt, ei voida täysin saada. Kyselyyn on ollut mahdollisuus vastata 690 kohderyhmään kuuluneella henkilöllä mutta varmuutta siitä, onko kysely tavoittanut kaikki, ei voida saada. Kyselyn vastausaika oli joulukuussa 2022, linkki oli auki

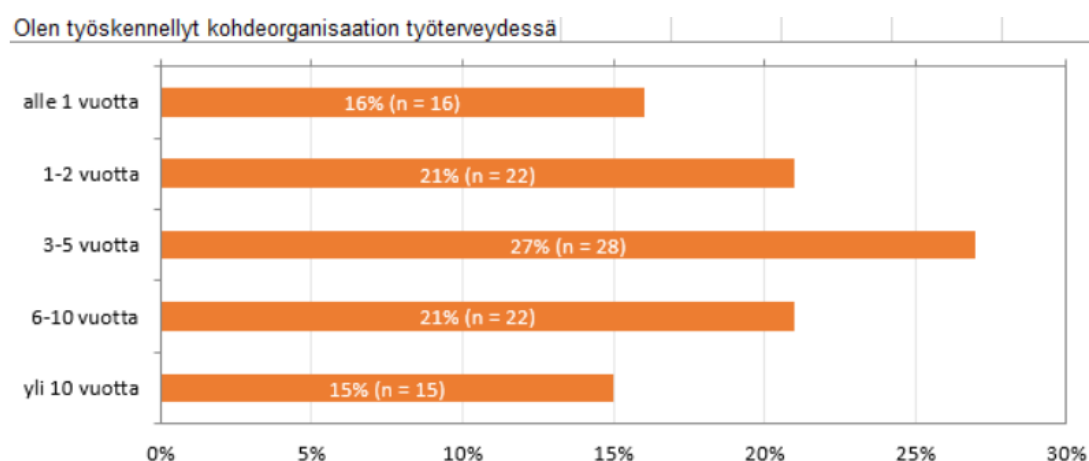
joulukuun puolivälistä vuoden loppuun asti. Kyselyn katoon saattoi vaikuttaa kyselyn toteuttamisajankohta, sillä vuoden loppu on todella kiireistä aikaa työterveydessä. Kiireen vuoksi osa kohderyhmästä on todennäköisesti jättänyt vastaamatta kyselyyn. Kyselyyn vastasi yhteensä 103 vastaajaa, jolloin vastausprosentiksi saadaan 14,9%.

7.1 Kyselyn tulokset

7.1.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyn alussa kerättiin taustatietoja vastaajista kyselylomakkeen kysymyksillä 1-6. Taustatietoina haluttiin selvittää, kuinka kauan vastaaja on työskennellyt kohdeorganisaation työterveydessä, vastaajan ammattinimike sekä rooli organisaatiossa (esihenkilö vai työntekijä), vastaajan työssä käyttämät digitaaliset työkalut, mahdollinen muiden työntekijöiden tai kollegojen opastaminen ja vastaajan mielipide hänen omista tietoteknisistä taidoistaan.

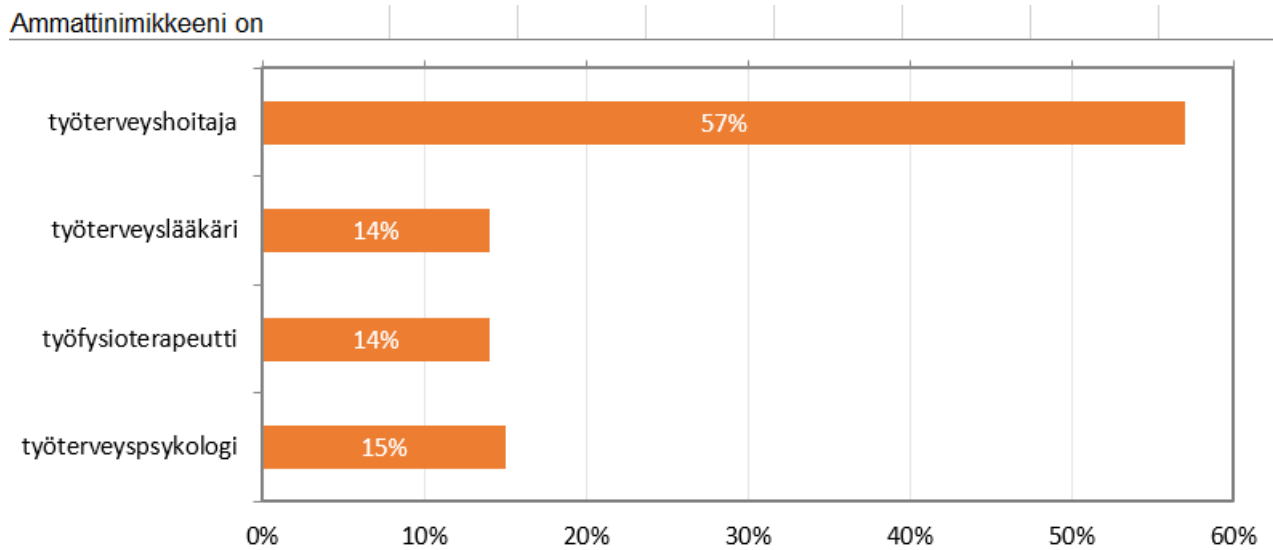
Kyselyyn vastasi melko tasaisesti niin vasta organisaatiossa aloittaneita työntekijöitä, kuin yrityksessä jo kauemman aikaakin työskennelleitä. Kuviossa 3 on esitetty jakauman tarkempi kuvaus.



Kuvio 3. Työskentelyvuodet kohdeyrityksen työterveydessä.

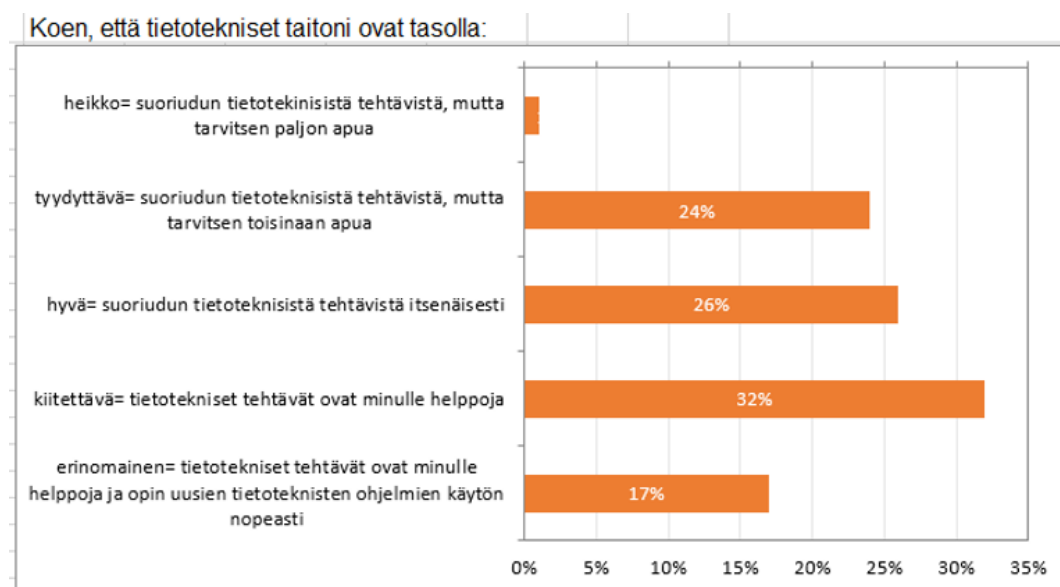
Eniten kyselyyn tuli vastauksia työterveyshoitajilta. Suurin osa, 95% (n=98) vastaajista työskenteli työntekijän roolissa. Vain 5% (n= 5) vastaajista

työskenteli esihenkilön roolissa. Kuviosta 4 selviää tarkemmin vastausprosentit ammattiryhmittäin.



Kuvio 4. Vastaukset ammattiryhmittäin.

Kyselyyn vastanneista yksi arvioi omien tietoteknisten taitojen olevan heikot. Tyydyttäväksi tietotekniset taitonsa arvioi 25 vastaajaa ja hyväksi 27 vastaajaa. Eniten vastaajia (n=33) arvioi tietotekniset taitonsa kiitettäväksi ja erinomaisiksikin taitonsa arvioi 17 vastaajaa. Kuviossa 5 on avattu termien heikko, tyydyttävä, hyvä, kiitettävä ja erinomainen, sisältö.



Kuvio 5. Tietoteknisten taitojen taso.

Kaikkia työterveyden digitaalisia työkaluja käytetään kyselyyn vastanneiden keskuudessa. Selkeästi eniten (97%, n= 100) käytössä on työpaikkaselvitystyökalu ja lähes yhtä paljon (95%, n= 98) käytössä on tiedolla johtamisen ja toiminnanohjauksen työkalu. Seuraavaksi eniten (83%, n=85) vastaajien käytössä on työterveyden raportointi-työkalu ja toimintasuunnitelma-työkalu (81%, n= 83). 68 vastaajaa (66%) kertoo käyttävänsä uudempaa työkalua, jolla työterveys ja asiakasyritys pystyvät vaihtamaan tietoa keskenään ja pitämään yhteyttä. Vanhempaa lähes samaan toimintoon tarkoitettua työkalua vastasi käyttävänsä noin puolet vastaajista (52%). Terveystarkastusten organisointiin ja ajanvaraukseen tarkoitettua työkalua käytti vastaajista 58 (56%) ja vähiten käytössä oleva työkalu, työkykyjohtamisen työkalu, oli käytössä 45:lla (44%) vastaajista.

Työssään työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöön muita työntekijöitä tai kollegoita enemmän kuin silloin tällöin, opasti 38 vastaajaa (38%).

7.1.2 Digitaalisten työkalujen kouluttajan tarpeellisuus

Kyselyn kysymyksillä 7-13 pyrittiin saamaan selville vastaajien näkemys työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan tarpeellisuudesta työarjessa.

Yli puolet (yht. 56%, n=57) kyselyyn vastanneista ilmoitti, että hänen työskentely-yksikköönsä oli nimetty henkilö, jolta voi kysyä tarvittaessa apua digitaalisten työkalun käyttöön tai käytössä ilmeneviin ongelmatilanteisiin. Näistä 51 (50%) työskenteli työntekijä-roolissa ja 6 esihenkilöroolissa (6%). Tästä voidaan päätellä, että vastuu digitaalisten työkalujen koulutuksesta on siirretty pois esihenkilön vastuulta työntekijöille. Näin esihenkilöllä jää aikaa enemmän varsinaiseen esihenkilötyöhön, joka olisikin tavoitteellista. Hieman vajaa puolet (n= 46, 45%) vastaajista ilmoitti, että hänen työskentely-yksikköönsä ei ole nimetty tukihenkilöä. Tästä osuudesta 26 vastaajaa ilmoitti, että kokisi tärkeäksi, että nimetty henkilö olisi olemassa. Vastaajilta, joiden työyksikköön ei oltu nimetty kouluttajaa, kysyttiin erikseen, keneltä he kysyvät, jos tarvitsevat apua

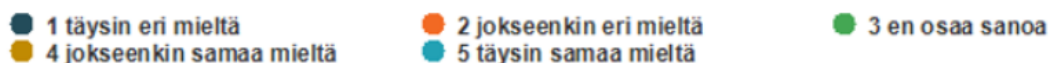
digitaalisten työkalujen kanssa. Suurin osa vastanneista kertoi kysyvänsä apua kollegalta tai esihenkilöltä. Apua pyydettiin myös IT-tuelta ja palvelupor-
taalista tai asiakaspalveluhenkilökunnalta.

Perehdytys kaikinensa tapahtuu organisaatiossa monella eri tavalla ja yksi-
köissä on erilaisia toimintamalleja. Vastaajista 59 (57%) oli jokseenkin samaa
mieltä siitä, että oli saanut riittävän perehdytyksen työterveyden digitaalisten
työkalujen käyttöön ja täysin samaa mieltä asiasta oli 8 vastaajaa, joten voi-
daan todeta, että suurempi osa vastaajista koki perehdytyksen digitaalisten
työkalujen käyttöön olleen riittävää. Yhteensä 34 vastaajaa oli jokseenkin tai
täysin eri mieltä väittämästä ja perehdytystä ei koettu riittäväksi. Kuitenkin rei-
lusti yli puolet vastaajista (77%) koki osaavansa käyttää työterveyden digitaal-
isia työkaluja. Tarkemmat tiedot on esitetty kuviossa 6.

**Olen saanut riittävän perehdytyksen työterveyden digitaalisten työkalujen
käyttöön.**



Koen, että osaan käyttää työterveyden digitaalisia työkaluja.



Kuvio 6. Kokemus työterveyden digitaalisten työkalujen perehdytyksestä ja
käytön osaamisesta

Vaikka yli puolet vastaajista arvioi osaavansa käyttää digitaalisia työkaluja,
nousi kyselyssä esille kuitenkin tarve saada tukea ja kertausta digitaalisten
työkalujen käyttöön, esimerkiksi ongelmatilanteissa tai ohjelmistopäivitysten
jälkeen. Suurin osa vastaajista koki, että riittävä tuki ja apu on saatavilla tällä
hetkellä yksiköissä (kuvio 7).

Koen, että tarvitsen tukea työterveyden digitaalisten työkalujen käytössä (esim. ongelmatilanteissa tai ohjelmistopäivitysten jälkeen).



Koen, että tarvitsen kertausta työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöön.



Yksikössämme on saatavilla riittävä tuki ja apu työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöön.



1 täysin eri mieltä 2 joihinkin eri mieltä 3 en osaa sanoa
4 joihinkin samaa mieltä 5 täysin samaa mieltä

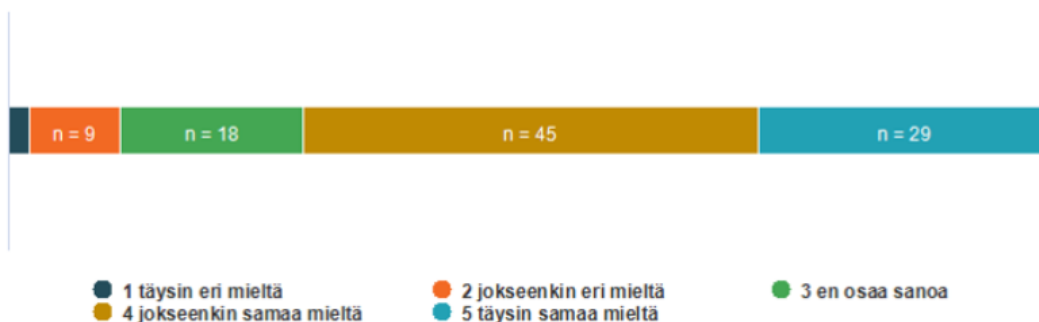
Kuvio 7. Kokemus tuen ja avun tarpeesta sekä sen riittävydestä

7.1.3 Vaikutukset työhyvinvointiin ja monialaiseen työhön

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää myös, miten työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan työ voisi vaikuttaa työhyvinvointiin sekä monialaisen työn toimivuuteen. Kyselyn kysymyksillä 14-18 kartoitettiin kohderyhmän ajatuksia näistä näkökulmista. Myös kyselyn viimeisessä kysymyksessä, joka oli avoin kysymys, nousi esiin näihin näkökulmiin hyviä pohdintoja tai vastauksia.

Työterveyden digitaalisten työkalujen käytön koulutuksen saamisen mahdollisuus työn arjessa varsinaisen perehtymisen jälkeen koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti, sillä joihinkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä asiasta olivat yli 70% vastaajista. Vain 10% vastaajista oli väittämästä: "Mahdollisuus työterveyden digitaalisten työkalujen käytön jatkuvaan koulutukseen vaikuttaisi työhyvinvointiini positiivisesti" eri mieltä. Jakauma kuvattuna alla kuviossa 8.

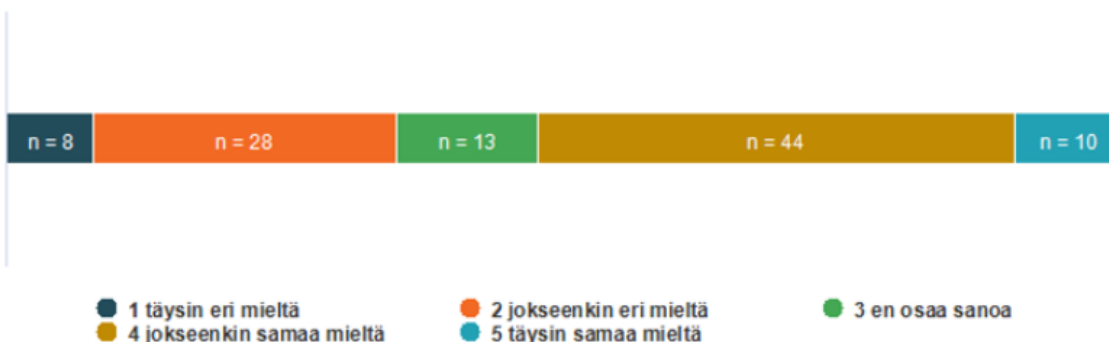
Mahdollisuus työterveyden digitaalisten työkalujen käytön jatkuvaan koulutukseen vaikuttaisi työhyvinvointiini positiivisesti.



Kuvio 8. Koulutuksen vaikutus työhyvinvointiin

Kyselyn vastauksia tarkastellessa saadaan selville, että työterveyden digitaalisten työkalujen työtä tehostava vaikutus koetaan vastaajien keskuudessa riskitietoisesti. 54 (53%) vastaajista on lähes samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että digitaaliset työkalut tehostavat heidän työtään tällä hetkellä. Kuitenkin myös 36 vastaajaa (35%) kokee, että ovat väittämästä jokseenkin tai täysin eri mieltä. 13 kyselyyn vastannutta työntekijää (13%) ei osaa sanoa, onko työterveyden digitaalisten työkalujen käytöllä vaikutusta työnteon tehokkuuteen (kuvio 9).

Työterveyden digitaaliset työkalut helpottavat ja tehostavat työtäni tällä hetkellä.



Kuvio 9. Digitaalisten työkalujen käytön vaikutus työn tehokkuuteen.

Työterveydessä monialainen yhteistyö on tärkeässä roolissa. Kaikki ammattiryhmät käyttävät työssään ainakin osaa digitaalisista työkaluista ja sen tarkoitus on helpottaa osaltaan monialaista yhteistyötä. Mieliä pidettä tähän kysyttiin myös sähköisessä kyselyssä. 54 vastaajaa (54%) oli jokseenkin tai samaa

mieltä siitä, että työterveyden digitaaliset työkalut tukevat monialaista yhteistyötä työterveydessä. 25 vastaajaa (24%) ei osannut sanoa mielipidettään asiaan ja 22 vastaajaa (21%) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämästä, että kokisi työterveyden digitaalisten työkalujen tukevan monialaista yhteistyötä työterveydessä.

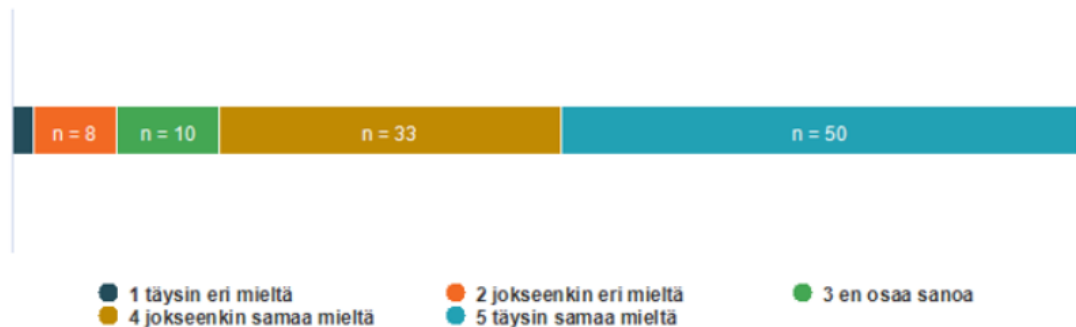
Kyselyn tulosten mukaan työterveyden digitaalisten työkalujen käyttö ei ole yhtä hyvin hallussa jokaisella ammattiryhmällä. Vertailtaessa vastauksia ammattiryhmittäin, työfysioterapeuttien vastaukset erosivat muiden ammattiryhmien vastauksista. Työfysioterapeuttien vastausten perusteella yli puolet (53%) ammattiryhmän edustajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että kaikkien ammattiryhmien edustajat omaisivat saman osaamisen digitaalisista työkaluista työterveydessä. Huomioitavaa kuitenkin on, että kyselyyn on vastannut vain 15 työfysioterapeuttia, joten otos on erittäin pieni. Muissa ammattiryhmissä, otoksesta huolimatta, kokemus oli kuitenkin päinvastainen ja ammattiryhmän edustajat olivat jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että ammattiryhmien edustajilla olisi samanlainen osaaminen digitaalisista työkaluista. Tarkemmat luvut ja vertailua on näkyvissä alla olevassa taulukossa (taulukko 3).

Taulukko 3. Eri ammattiryhmien mielipide digitaalisten työkalujen käytön osaamisesta

Kaikilla ammattiryhmillä on sama osaaminen työterveyden digitaalisista työkaluista.					
	1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 en osaa sanoa	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
työfysioterapeutit	7 %	27 %	13 %	47 %	6 %
työterveyshoitajat	59 %	33 %	5 %	0 %	3 %
työterveyspsykologit	27 %	47 %	13 %	13 %	0 %
työterveyslääkärit	29 %	57 %	7 %	0 %	7 %

Kyselyn vastausten perusteella monialaisen yhteistyön toimivuuteen voitaisiin vaikuttaa kouluttamalla kaikkia ammattiryhmiä työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöön samanlaisella, yhtenäisellä toimintamallilla. Kuvio 9 avaa vastausten jakautumisen, josta nähdään, että vastaajista reilusti yli puolet on tätä mieltä asiasta.

Yhtenäisellä (kaikki ammattiryhmiä koulutetaan samalla toimintamallilla) työterveyden digitaalisten työkalujen koulutuksella voisi olla vaikutusta työterveyden monialaiseen yhteistyöhän positiivisesti.



Kuvio 9.

Kyselyn avoimien kysymysten vastauksissa nousi esiin myös ammattiryhmittäinen koulutus kyseisen ammattiryhmän näkökulmasta digitaalisen työkalun liittyen.

”Ammattiryhmittäin apuja...omasta roolista nähden.”

”Kuitenkin myös yhteistä, samansisältöistä koulutusta toivottiin.”

”Jokaiselle työterveyden ammattiroolille samat koulutukset.”

”Tiivistetysti siis samat koulutukset kaikille...”

Myös velvoite osallistua koulutuksiin mainittiin. Tämä herättää pohtimaan, onko jokaisen ammattiryhmän motivaatio oppia työterveyden digitaalisten työkalujen käyttö, yhtä korkealla?

”Muiden ammattiryhmien kouluttaminen digitaalisiin työkaluihin ja niihin velvoitettaisiin osallistua.”

”Hoitajat ovat yleensä taitavimpia...”

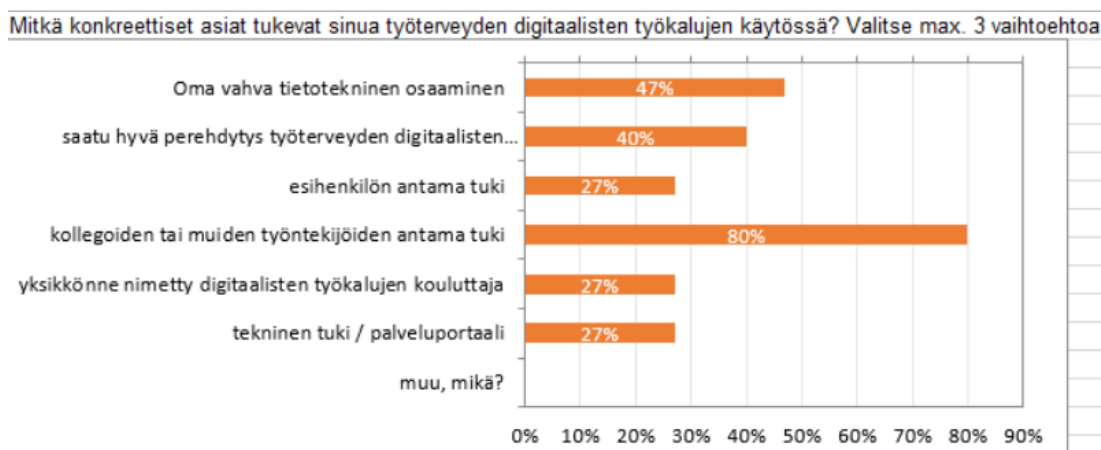
”Lääkärit taas ajoittain eivät osaa perustyökalujenkaan käyttöä...”

7.1.4 Ideoita digitaalisten työkalujen toimintamallin kehittämiseen

Kyselyllä oli tarkoitus saada myös konkreettisia ideoita työterveyden digitaalisten työkalujen toimintamallin laatimista varten. Kysymyksissä 19, 20 ja 21

kysyttiin kysymyksiä, joiden avulla saatiin konkreettista materiaalia työstettäväksi toimintamallin laatimista varten.

Kyselyllä haluttiin kartoittaa, mitkä asiat tukivat vastaajia työterveyden digitaalisten työkalujen käytössä. Suurimmaksi konkreettiseksi tueksi nousi kollegoiden tai muiden työntekijöiden antama tuki (n=81, 79%). Seuraavaksi eniten, vastaajista 60 (58%), oli kokenut digitaalisten työkalujen käytössä tukea antavan oman vahvan tietoteknisen osaamisen. Muita tukea antavia asioita olivat saatu hyvä perehdytys, yksikköön nimetyn digitaalisten työkalujen kouluttajan tuki, esihenkilön antama tuki sekä tekninen tuki tai palveluportaali (kuvio 10).



Kuvio10. Konkreettiset asiat, jotka tukevat digitaalisten työkalujen käytössä

Lisäksi vastaajille annettiin mahdollisuus vastata kysymykseen avoimesti. Vastauksista esiin nousi selkeästi eniten digitaalisten työkalujen käyttöä tukevaksi asiaksi oma motivaatio ja aktiivisuus opetella digitaalisten työkalujen käyttö sekä säännöllinen ja jatkuva digitaalisten työkalujen käyttö, oppi kokemuksen kautta.

Kyselystä nousi selkeästi esille, että eniten työterveyden digitaalisten työkalujen lisäkoulutusta toivottiin lähikoulutuksena omassa työyksikössä. Myös digitaalisten työkalujen käytön ongelmatilanteissa toivottiin lähitukea palveluportaalien kautta saatavan it-tuen lisäksi. Omassa yksikössä tapahtuvan varsinaisen työterveyden digitaalisten työkalujen koulutuksen lisäksi suuri osa

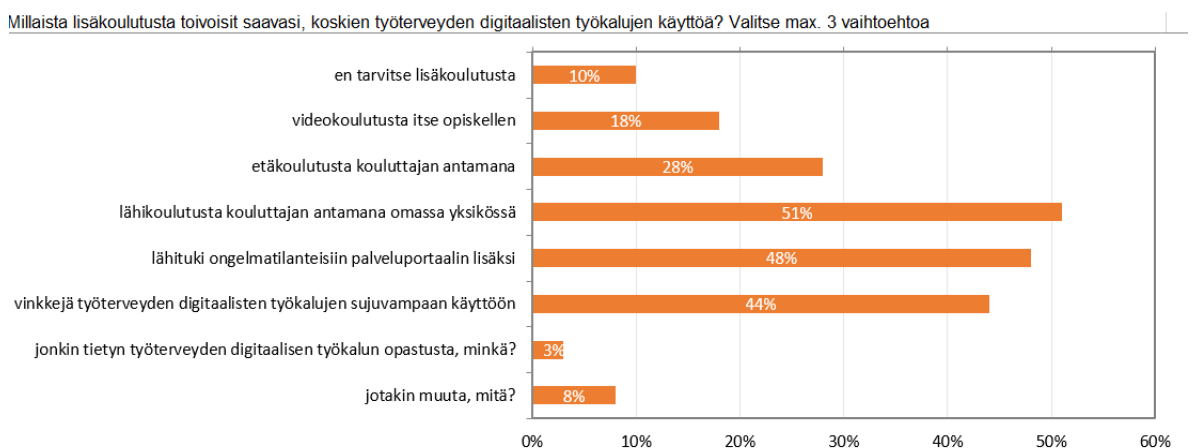
vastaajista toivoi vinkkejä digitaalisten työkalujen sujuvampaan käyttöön. Tämä näkökulma nousi esiin myös avoimissa vastauksissa.

”Tuki lähellä ja muilta voisi saada hyviä vinkkejä.”

”...vinkkivitoiset heti oikeissa tilanteissa sekä turhat napautukset/siirtymiset eri ohjelmissa jäisi pois.”

”Usein työkaluja käyttäessä urautuu vanhaan toimintamalliin, eikä kaikkia kehitettyjä toiminnallisuuksia ole ”hoksannut” ottaa käyttöön, joten tämän suhteen yhdessä käyty päivitys yksikössä tulisi tarpeen.”

Vastausten prosenttiosuudet ovat nähtävillä alla olevassa taulukossa (kuvio 11).



Kuvio 11. Toivottuja koulutuksen muotoja

Kyselyn loppuksi vastaajilta pyydettiin avoimella kysymyksellä ideoita työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan roolin kehittämiseen. Vastauksia saatiin yhteensä 38 kappaletta, joista 6 kappaletta jouduttiin hylkäämään, koska vastaukset eivät vastanneet kysyttyyn kysymykseen. Analysoitaessa avoimia vastauksia esiin nousi jälleen työterveyden digitaalisten työkalujen käytön lähituen toive. Tukea toivottiin saatavan työn arjessa, ongelmatilanteissa, hetkessä, jolloin työterveyden digitaalista työkalua käytetään oikean työn tekemiseen.

”...tukea työkalujen käyttöön arjessa.”

”Jokaisessa yksikössä pitäisi olla yksi ihminen, joka osaa auttaa ohjelmien kanssa silloin kun tarvitset apua.”

"Parhaiten toimisi, jos kouluttaja pystyisi olemaan "takapiruna" kun teen jotain itselleni uutta juttua."

"...ongelmatilanteissa saa nopeasti apua "pienissäkin asioissa"."

"saatavuus ja tavoitettavuus ongelmatilanteissa tärkeintä"

"Tuki lähellä..."

"Selän takana " kun tehdään esim. raportteja..."

"parasta olisi jos omassa yksikössä olisi nimetty tukihenkilö"

"... myös akuutissa tarpeessa."

Työterveyden digitaalisten työkalujen koulutuksen toivottiin pääasiassa olevan lähikoulutusta mutta myös etäkoulutuksen koettiin olevan hyvä muoto kouluttaa ja päivittää työkalujen käytön osaamista. Etäkoulutuksen muodoista eniten esille nousi Teams-välitteinen koulutus.

"...perehtyjä jakaa näyttöä (perehdytys tapahtuu aina teamsissa) ja ohjaan sekä autan perehtyjää, kun hän käyttää työkaluja omassa työssään. Tämä on toiminut hyvin ja ollut tarpeellista..."

"Teams koulutukset on hyviä."

"Yksilöllinen etäopetus, jossa koulutettava jakaa näytön ja tekee ohjeiden mukaan."

Etänä tapahtuva koulutus koettiin kuitenkin aikaa vieväksi ja työlääksikin, joten etäkoulutuksien toimintamallia tulisi kehittää tehokkaammaksi.

"Etänä opiskelu on hidasta ja työlästä. perehdytys tapahtuu aina teamsissa ...hyvin paljon aikaa vievää."

Koulutusmuotoina ehdotettiin työterveyden digitaalisten työkalujen käytön päivityskoulutuksia, säännöllisesti järjestettäviä tukiklinikoita, joissa käydään työkalun käyttöä läpi tai ratkotaan yhdessä tukiklinikkaan osallistuvien kanssa ongelmatilanteita, opetetaan digitaalisten työkalujen käyttö alkeista lähtien, järjestetään teemakohtaista koulutusta tai yhden työkalun koulutusta kerrallaan.

Myös tietoa siitä, mihin mitäkin digitaalista työkalua käytetään, kaivattiin. Koulutuksen tai tukiklinikoiden tai tuen ja avun saannin toivottiin olevan aktiivista ja säännöllistä.

”Aktiivinen päivityskoulutus olisi tarpeen, ei riitä kerran parissa vuodessa vain vähintään pari kertaa vuodessa.”

”... yhdessä käyty päivitys yksikössä tulisi tarpeeseen.”

”Säännölliset kerran kuukaudessa toteutettavat tukiklinikat”

”... nimetty tiimivalmentajia, jotka kouluttavat säännöllisesti niin ryhmänä kuin yksilöohjausta antaen. Aina tarpeen mukaan.”

”Koulutusten tulisi olla säännöllisiä...”

Vastaajat toivat esille myös, että he toivoisivat saavansa tietoa siitä mistä löytyy ohjeet digitaalisten työkalujen käyttöön. Vastaajat kokivat, että saatavilla on hyviä ja selkeitä käyttöohjeita, videoita ja manuaaleja mutta tieto on usein liian pirstaleisena useassa eri paikassa ja sitä pitäisi oppia etsimään.

”Lisäksi kirjalliset ohjeet tukevat työkalujen käyttöä, niin ohjeesta voi hakea sanahaulilla.”

”Ohjevideot intrassa on hyviä!”

”Välillä ei vaan muista missä ne ohjeet olikaan, oliko teamsissa, sähköpostissa vai intrassa vai...Eli tiedon löytäjän rooli vahvemmaksi.”

”...selkokiehiset ohjeet perustyökaluihin helposti saataville.”

Avoimista vastauksista esiin nousi useammassa vastauksessa esiin toive koulutusten käytännönläheisyydestä.

”Käytännönläheisyyttä ei voi liikaa korostaa.”

”... ja käyvät läpi työkalun käyttöä käytännön läheisesti.”

”Monipuoliset käytännön esimerkit opettaa ainakin itseäni.”

"Työkaluja olisi hyvä, että niitä pystyisi myös harjoittelemaan käytännössä."

"... ohjaukseen, jossa koulutettavilla olisi mahdollisuus koneella samalla harjoitella."

Vastaajat toivoivat kouluttajan rooliin valittavan henkilön, joka on digitaalisten palveluiden ammattilainen, joka itsekkin käyttää työterveyden digitaalisia työkaluja työssään. Kouluttajalla tulisi olla aidosti aikaa toteuttaa roolia ja häneltä pitäisi pystyä kysymään apua nopeasti ja helposti.

"Kouluttajan tulee käyttää työkaluja itse arkityössään käyttäjän roolissa. Kouluttajaa pitää pystyä konsultoimaan melko nopeasti."

"...työkalujen käytön perehdytys kuuluu työnkuvaani."

"Kouluttajaksi joku todella käytön osaava ammattilainen, jonka ensisijainen työtehtävä on digitaalisten palveluiden parissa."

"Digitaalisten työkalujen "super"-osaaja yksiköihin, jolta voisi tarvittaessa saada ohjausta ja apua."

"Mielestäni jokaisessa yksikössä pitäisi olla jokaiselle työkalulle supersaaja, joka osaisi auttaa."

"Onko ko. työnsisältö oman työn ohella ja/vai annetaanko kyseiselle taitajalle enemmän työaikaa ja konkreettisia mahdollisuuksia hoitaa tehtäväänsä"

"Kouluttajalla on aikaa...ohjaukseen..."

"Riittävästi aikaa..."

"saatavuus ja tavoitettavuus..."

"... tiedän kiireiseksi muiden töidensä vuoksi."

"Ajan varaamisen helppous - kouluttajalle riittävästi aikaa."

"Riittävästi aikaa kouluttajalle keskittyä tähän tehtävään."

8 TOIMINTATUTKIMUKSEN III SYKLI: TYÖPAJAT, AIVORIIHI TYÖPAJAMUOTONA

Kolmantena kehittämistyön syklinä toteutettiin kohdeyksikön työterveyden työntekijöistä ja esihenkilöistä muodostuville ryhmille työpajat, joissa työmuotona käytettiin aivoriiheä. Aivoriihi on yksi mahdollinen työkalu, jota voi hyödyntää toimintatutkimusta tehdessä. Työpajat pidettiin sähköisen kyselyn tulosten analysoinnin jälkeen. Työpajojen tarkoituksena oli saada lisämateriaalia ja kokonaisvaltaisempaa tietoutta siitä, millaisella toimintamallilla työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan haluttaisiin toimivan. Työpajojen sisältöä rakennettiin kehittämistyön toisena syklinä toteutetun kyselyn tulosten pohjalta. Tavoitteena oli saada työpajoista mahdollisimman käyttökelpoisia materiaalia työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan toimintamallin luomista varten.

Aivoriihi toimii luovana ongelman ratkaisun menetelmänä. Aivoriihi on ryhmä, jolla on vetäjä. Ryhmän tehtävänä on luoda mahdollisimman paljon ideoita ongelman ratkaisuksi. Periaatteena on, että määrä tuottaa laatua ja suuressa joukossa ideoita on todennäköisimmin myös toteutuskelpoisia ideoita. (Innokylä, n.d.) Ongelman rajaamisen jälkeen toteutetaan ideointivaihe, jossa kaikki ideat kirjataan. Apuna voidaan käyttää post-it lappuja, tietokonetta, fläppitaulua, paperia jne. Tavoitteena on löytää monenlaisia, uusia ja innovatiivisiakin ideoita ongelman ratkaisuun. Kun ideoita ei enää synny, alkaa ideoiden arviointi, teemoittelu ja valinta, jossa lopuksi valitaan parhaat ratkaisut ongelman ratkaisemiseksi. (Innokylä, n.d.)

Työpajat toteutettiin kehittämistyön tekijän omassa työyksikössä ja osallistujat osallistuivat työpajoihin työajalla, jolloin niiden keston tuli olla melko lyhyt, noin tunti. Työpajoissa hyödynnettiin yläpuolella kuvattua aivoriihi-menetelmää. Työpajoissa syntyneen materiaalin avulla oli tavoitteena saada aikaiseksi käytäjälähtöinen toimintamalli digitaalisten työkalujen kouluttajalle työterveyden työntekijöiden arkea tukemaan.

8.1 Työntekijöiden työpajan toteuttaminen

Työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan työtä on toteutettu kehittämistyön tekijän työyksikössä kehittämistyöntekijän toimesta nyt reilun vuoden ajan. Työlle ei ole ollut olemassa virallista toimintamallia ja sitä on toteutettu ilman varsinaista ohjeistusta, luovien. Eräs kouluttajan työn muoto ovat olleet tukiklinikat, joiden sisältö on vaihdellut. Tukiklinikoilla on esimerkiksi opeteltu työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöä, kerrattu niiden käyttöä tai keskitytty työkalujen käytössä ilmenneisiin ongelmiin. Tukiklinikoiden sisältöä on muokattu ja kehitetty kokemuksen myötä. Kehittämistyön ensimmäisen työpajan osallistujiksi valikoitui työntekijöitä, jotka ovat osallistuneet näille kouluttajan pitämille tukiklinikoille. Perusteluna tässä pidettiin sitä, että heillä voisi olla jonkinlaista ajatusta digitaalisten työkalujen kouluttajan työn sisällön kehittämiseksi verrattuna työntekijöihin, jotka eivät ole digitaalisten työkalujen kouluttajan tukea vielä ollenkaan hyödyntäneet syystä tai toisesta. Työntekijöiden työpajan kohteeksi valikoituneille työntekijöille lähetettiin sähköpostilla saatekirje (liite 6), jossa tiedusteltiin heidän halukkuuttaan osallistua työpajaan. Samalla heille informoitiin anonymiteetista sekä työpajaan osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Osallistujia valittiin kaikista ammattiryhmistä (työterveyslääkärit, työterveyshoitajat, työfysioterapeutit ja työterveyspsykologit), yhteensä kuusi edustajaa. Kaikki valitut ilmoittivat osallistuvansa työpajaan.

Työpaja pidettiin helmikuussa 2023 ja kaikki ilmoittautuneet osallistujat pääsivät paikalle eli jokaisen kehittämistyön kohteena olleen ammattiryhmän edustaja oli paikalla. Työpajan alussa esiteltiin työpajan tarkoitus ja tavoite sekä kerrottiin vielä osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Osallistujille saatettiin tietoon myös, että työpajassa tuotettua materiaalia tullaan hyödyntämään toisessa työpajassa, jossa materiaalia työstetään esihenkilöiden kanssa. Heille informoitiin myös se, että tuotetut ideat eivät tule olemaan henkilöitävissä. Työpaja järjestettiin kohdeorganisaation tiloissa eikä etäyhteydellä ollut mahdollista osallistua. Post-it laput valittiin ideoinnin välineiksi helppokäyttöisyyden vuoksi. Jokainen osallistuja sai nipun omia post-it lappuja sekä kynän. Näin haluttiin taata jokaiselle osallistujalle mahdollisuus saada omat ideat tuetuksi. Ilmapiiiri haluttiin pitää avoimena ja vapaamuotoisena. Tavoite oli saada

mahdollisimman paljon monipuolisia ideoita ja tätä painotettiin osallistujille. Osallistujia kehoitettiin kirjoittamaan innovatiivisimmatkin ideat post-it-lapuille. Työpajan tarkoituksena oli saada mahdollisimman laajasti konkreettista sisältöä työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan toimintamallia varten.

Työpajassa hyödynnettiin suuria paperipohjia, joille post-it laput ryhmiteltiin kysymysten mukaan. Työpajaa varten oli laadittu Power Point- esitys, johon oli koottu aikaisemmin kehittämistyön aikana toteutetun sähköisen kyselyn tulosten perusteella työpajaa varten laaditut kysymykset aihealueittain. Kysymyksiä oli laadittu harjoituskysymyksen lisäksi kahdeksan. Harjoituskierrosta ei kuitenkaan pidetty, koska työskentelymuoto oli kaikille osallistujille jollakin tasolla entuudestaan tuttu. Työpajaa laaditut kysymykset olivat:

1. Mitkä keinot olisivat parhaimmat keinot tavoittaa työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttaja?
2. Miten kouluttajan kannattaisi tiedottaa toiminnastaan?
3. Mitä työterveyden digitaalisten työkalujen lähikoulutuksissa olisi hyvä ottaa huomioon?
4. Millaista sisältöä voisi mielestäsi kouluttaa etänä, jotta etäkoulutus olisi toimivaa?
5. Millä tavoin mielestäsi tiedon hakua ja löytämistä voisi tukea?
6. Millä tavoin kouluttaja pystyisi mielestäsi parhaiten tarjoamaan henkilökohtaista tukea työterveyden digitaalisten työkalujen käytössä tai ongelmatilanteissa?
7. Millä keinoilla kouluttaja pystyisi mielestäsi motivoimaan työntekijöitä osallistumaan koulutukseen/tukiklinikkaan/työpajaan?
8. Millä termillä toimintaa voisi nimittää?

Kysymyksillä 1 ja 2 oli tarkoitus saada ideoita kouluttajan tavoitettavuuteen ja kouluttajan toiminnasta tiedottamiseen. Nämä kysymykset laadittiin, koska kehittämistyössä laaditun kyselyn tuloksissa esiin nousi toive kouluttajan tavoittamisen helppoudesta sekä tavoittamisesta nopeallakin varoituksella.

Kyselyn tulosten perusteella vastaajat toivoivat eniten työterveyden digitaalisten työkalujen lähikoulutusta ja lähitukea omassa työyksikössä.

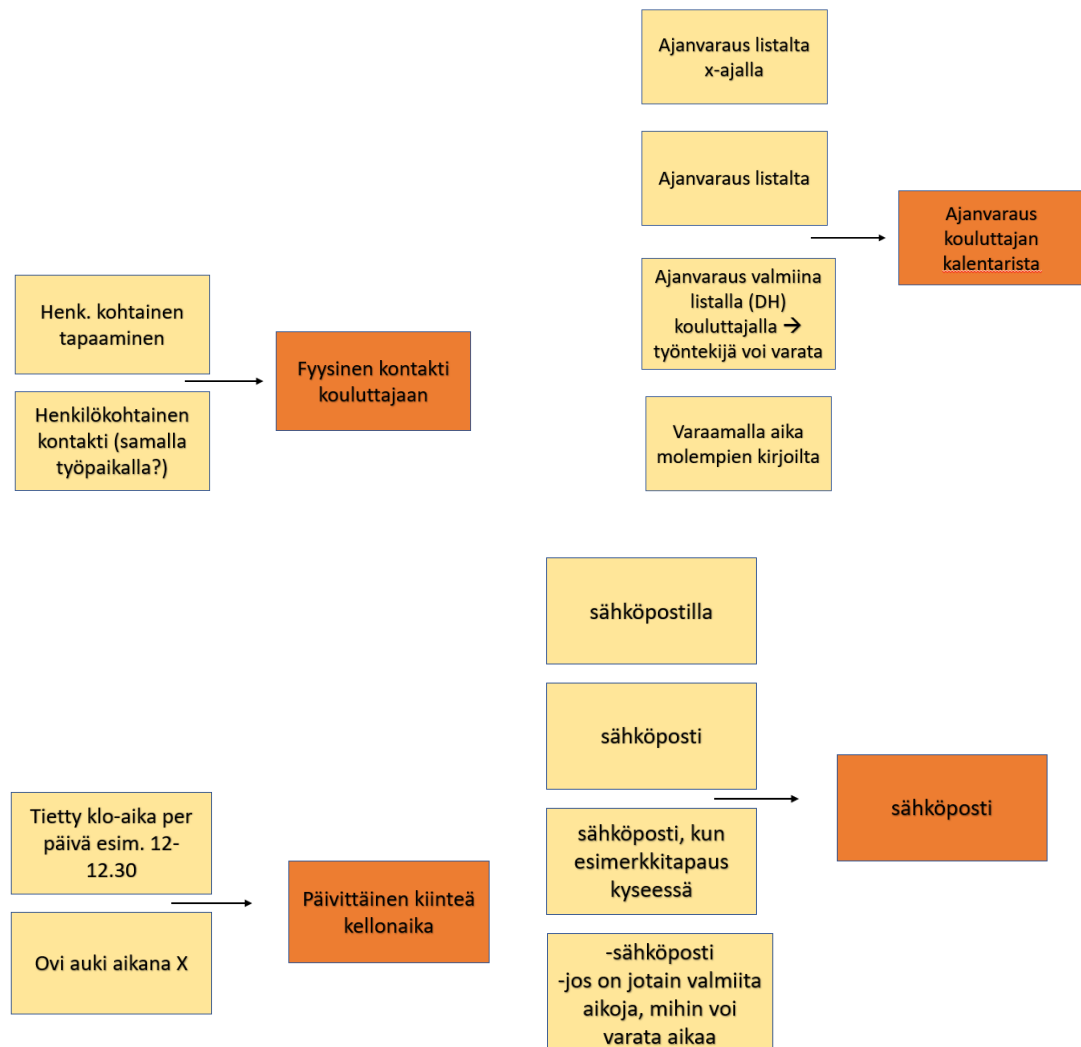
Kysymyksillä 3-6 täsmennettiin tietoa koulutuksen muodoista ja sisällöistä. Kysymyksellä 3 oli tarkoitus saada tarkempaa tietoa siitä, millaista lähikoulutuksen halutaan olevan. Etäkoulutusta kritisoitiin mutta myös kannatettiin kyselyn tulosten mukaan. Kysymyksellä 4 haluttiin tarkempaa tietoa etäkoulutuksen mahdollisuuksista ja mahdollisesta sisällöstä. Myös tiedonhaku ja tiedon löytäminen nousi kyselyssä yhtenä teemana esiin. Työpajassa kysymyksellä 5 haluttiin tarkentaa tätä aihealuetta. Kyselyn tuloksissa nousi esiin myös tarve henkilökohtaiselle tuelle digitaalisten työkalujen käytössä esimerkiksi ongelmatilanteessa tai vaikka ensimmäistä työpaikkaraporttia laatiessa. Kysymyksellä 7 pyrittiin saamaan lisää tietoa henkilökohtaisen tuen keinoista.

Viimeinen kysymys paneutui motivoinnin keinoihin. Kyselyn tuloksia tarkasteltaessa esiin nousi, että kaikilla ammattiryhmillä ei ole samanlaista osaamista digitaalisten työkalujen käytöstä. Esiin nousi myös pohdintaa siitä, onko kaikilla ammattiryhmillä samanlainen motivaatio opetella digitaalisten työkalujen käyttöä, vaikka jokaisen ammattiryhmän edustajan niitä työssään tulisi hyödyntää.

Kehittämistyöntekijä toimi työpajassa vetäjänä ja teki kysymysten tarkentamiseksi muutamia jatkokysymyksiä aiheista ideoinnin rikastamiseksi. Työpajasta laadittiin muistiinpanoja osallistujien tuottamasta puheesta. Puhetta tuotettiin kuitenkin melko vähän ja osallistujat keskittyivät enemmän omien ideoidensa tuottamiseen post it-lapuille. Muistiinpanoja käytiin läpi ja tavoite oli analysoida työpajan puheen sisällöstä laaditut muistiinpanot sisällön analyysin tyyppisesti. Tämä osoittautui kuitenkin hankalaksi puheen vähäisen määrän vuoksi. Alkuperäisiä ilmaisuja saatiin siis hyvin niukasti, jolloin niiden pelkistäminen ja kategorisointi oli hankalaa, jopa mahdotonta.

8.2 Työntekijöiden työpajan tulokset

Post-it lapuille luotuja ideoita saatiin työpajassa runsaasti. Nämä ideat ryhmiteltiin ja yhdistettiin saman sisältöiset ideat yhteen alla olevien esimerkkien mukaisesti, jotka on laadittu työpajassa kirjatusta ideoista (kuvio 12).



Kuvio 12. Ideoita kouluttajan tavoittamiseen

Työntekijöiden työpajassa aloitettiin ideoiminen työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan **tavoitettavuudesta** ja **tiedotuksesta**. Keinoja **tavoittaa** kouluttaja syntyi useampia. Eniten ehdotettiin sähköpostia, suoraa ajanvараusta kouluttajan kalenterista sekä etäyhteyksiä, kuten Teamsia. Myös henkilökohtainen kontakti kasvotusten sekä puhelimitse mainittiin useamman kerran. Päivittäinen sama kiinteä kellonaika kouluttajan tavoittamiseksi ideoitiin myös. **Tiedottamiseen** kouluttajan toiminnasta ehdotettiin sähköpostia, Teamsia, organisaation intraa, jalkautumista tiimipalaveriinhin ja kokouksiin sekä ns. mainoslehtisiä taukotiloihin.

Koulutuksen muotoja ja sisältöjä pohdittiin seuraavaksi. Eniten kannatusta kyselyn tulosten mukaan sai lähikoulutus omassa työyksikössä. Niin kyselyn tuloksissa kuin työpajassakin korostui koulutuksissa käytännönläheisyyden tärkeys. Käytännönläheisyys nousi myös puheessa esiin työpajassa post-it lappujen lisäksi. Käytännönläheisyytenä nähtiin esimerkkitapausten tai ns. harjoitustehtävien tekemisen mahdollisuus omalla kannettavalla tietokoneelle koulutuksen aikana. Itse tekeminen nostettiin esiin myös puheessa. Osallistujat keskustelivat siitä, miten oppiminen tehostuu, kun saa itse testata digitaalisen työkalun käyttöä koulutuksessa. Lähikoulutuksissa toivottiin pohdittavan tarkkaan koulutuksien sisältöä ja laajuuksia. Aikaa toivottiin olevan riittävästi. Esiin nostettiin tarve ammattiryhmäkohtaiselle koulutukselle. Myös kaikille ammattiryhmille yhteiset koulutukset mainittiin useamman kerran. Yhteisöllisyys ja ongelmien ratkaisu ja pohdinta yhdessä nostettiin tärkeäksi osaksi koulutuksia. Työntekijöiden tietotekniset tasoerot pohdituttivat ja koulutuksia ehdotettiin toteutettavan eri taitotasoille. Toive ns. tietoteknisten perusasioiden, kuten Excelin, Wordin, PowerPointin ym. käytön opettamisesta esitettiin myös. Etäkoulutusta ehdotettiin yksilönohjaukseen, digitaalisten työkalujen päivitysten yhteydessä ja digitaalisten työkalujen käytön kertaamisessa sekä yleisluontoisemman informaation jakamiseen. Etänä annettavaa koulutusta koettiin voivan antaa useammin kuin lähikoulutusta.

Tiedon hakuun ja löytämiseen toivottiin tukea ja apua. Keinoiksi ehdotettiin tiedon pitäminen ajan tasalla ja siten, että vain voimassa oleva tieto on löydettävissä. Tieto muuttuu nopeasti ja vanhentunut tieto tulisi säännöllisesti

poistaa. Tietoa koettiin olevan liian monessa paikassa ja kanavassa. Tieto tulisi löytää yhtä kanavaa pitkin, selkeä ja looginen tiedonhaun mahdollisuus mainittiin useamman kerran. Myös niin kutsuttua linkki-listaa toivottiin eli kouluttaja ylläpitäisi listaa linkeistä, joiden kautta löytää tiedon digitaalisten työkalujen käyttöohjeista. Henkinen tuki ja apu tiedonhakuun kirjattiin myös post-it lapuille.

Kouluttajan työhön on sisältynyt vahvasti myös **henkilökohtaisen tuen** antaminen työntekijöille digitaalisten työkalujen käyttöön ja etenkin ongelmatilanteisiin niiden käytössä. Tämä työmuoto on tarkoitus sisällyttää jatkossakin työhön ja osaksi toimintamallia. Työpajassa esiin nousi tarve henkilökohtaiselle tuelle juuri ongelmatilanteissa, jolloin työ ei pääse etenemään ennen kuin ongelma työkalun käytössä ratkeaa. Tällöin tuen saaminen mahdollisimman nopeasti nähtiin tärkeäksi. Digitaalisten työkalujen kouluttajaan tulisi tällöin saada yhteys mahdollisimman nopeasti ja helposti. Eniten tukea toivottiin saavan fyysisesti työhuoneelle mutta myös puhelu tai Teams-yhteys nähtiin vaihtoehtoina. Tavoittamisen helpottamiseksi ehdotettiin tässäkin kohdassa päivittäistä aikaikkunaa kouluttajan kalenterissa.

Koulutusten sisällön tulee olla oikein kohdennettua, selkeää ja ymmärrettävää, jotta se **motivoi** osallistumaan koulutukseen. Käytännönläheisyyttä korostettiin myös motivaatiotekijänä. Työntekijöiden motivaatio osallistua koulutuksiin ja opetella digitaalisten työkalujen käyttöä, nousi ideoidessa esiin ja useampaan post-it lappuun oli kirjattu velvoite osallistumisesta. Myös tieto siitä, että työntekijä saisi digitaalisen työkalun kehittämisideansa tai ongelmansa vietyä eteenpäin organisaatiossa kouluttajan kautta, ajateltiin motivoivan käyttämään kouluttajan palveluita. Myös digitaalisten työkalujen käytön hyödyt sekä se, että niiden käyttö kuuluu osana jokaisen työntekijän työnkuvaan, tulisi osata täsmentää ja ns. kirkastaa työntekijöille. Tällä tavalla uskottiin myös motivaation opetella digitaalisten työkalujen käyttöä kasvavan työntekijöiden keskuudessa.

Viimeisenä työpajassa oli aiheena **termistö**. Ehdotuksia toimintojen ja kouluttajan nimittämislle syntyi useita, mm. työntuki, työterveyshuollon digityön tuki,

digitaaliset tukipalvelut, kouluttaja, ohjaus, tukiklinikat, digitaalisten työkalujen kouluttaja, digitaalisten työkalujen tukiklinikat sekä digityön apuri/ kouluttaja/ kehittäjä.

Työntekijöiden työpajasta saatiin riittävästi materiaalia työstettäväksi esihenkilöiden työpajaan.

8.3 Esihenkilöiden työpajan toteuttaminen

Esihenkilöiden työpajaan kutsuttiin kaikkien kehittämistyön kohteena olevien ammattiryhmien (työterveyslääkärit, työterveyshoitajat, työfysioterapeutit, työterveyspsykologit) esihenkilöt. Myös heille lähetettiin sähköpostitse saatekirje (liite 7) työpajaan osallistumisesta. Kehittämistyön toteuttamisen aikana esihenkilöstössä tapahtui muutoksia, ja lopulta työpajaan pääsivät osallistumaan kaksi esihenkilöä sekä kaikkien ammattiryhmien esihenkilöiden esihenkilönä toimiva operatiivinen päällikkö. Osallistujia saatiin esihenkilöille suunnattuun työpajaan lopulta siis kolme esihenkilö-roolissa toimivaa henkilöä.

Esihenkilöiden työpajassa tarkoituksena oli jalostaa työntekijöiden työpajasta saatua materiaalia. Esihenkilöillä on olemassa tieto raameista ja resursseista, joilla työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan työtä voidaan toteuttaa sekä tietoa omien alaistensa digitaalisten työkalujen käytön osaamisesta ja koulutuksen tarpeista.

Esihenkilöille suunnattu työpaja pidettiin myös helmikuussa 2023. Esihenkilöiden kanssa käytiin läpi työpajan tarkoitus ja vapaaehtoisuus. Heille esiteltiin työntekijöiden työpajan tuloksia, joita sitten käytiin läpi ja työstettiin siten, että käyttökelpoiset ideat sisällytetään työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan toimintamalliin. Kehittämistyöntekijä oli jo valmiiksi ryhmitellyt samansisältöiset ideat yhteen ja näitä ideoita peilattiin työntekijöille esitettyihin kysymyksiin ja niihin resursseihin, joita kouluttajalla on työnsä käytössä. Esihenkilöiden työpajassa tarkasteltiin työntekijöiden työpajassa syntyneitä ideoita käytössä olevien resurssien, organisaation muiden toimintamallien,

taloudellisuuden ja eri mahdollisuuksien näkökulmista. Näiden raamien sisällä osa ideoista rajattiin toimintamallin ulkopuolelle ja osa tiivistettiin entisestään. Kaikista aihealueista (**kouluttajan tavoitettavuus ja tiedotus toiminnasta, koulutusten sisällöt ja muodot sekä motivoinnin keinot**) tiivistettiin ja suodatettiin tietoa, siten, että saatiin materiaalia lopulliseen työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan toimintamalliin. Esihenkilöiden työpajassa päätettiin, että toimintamalli pyritään pitämään mahdollisimman yksinkertaisena ja käytännön tuoman kokemuksen ja palautteiden pohjalta toimintamallia tullaan kehittämään jatkossa.

8.4 Esihenkilöiden työpajan tulokset

Esihenkilöiden työpajassa kouluttajan **tavoitettavuuden** keinot rajattiin siten, että toimintamalliin kirjataan tavoittamisen välineiksi sähköposti sekä henkilökohtaiset kohtaamiset, kuten esimerkiksi käytäväkohtaamiset. Myös ajan varaaminen kouluttajan kalenterista suoraan kirjataan toimintamalliin. **Tiedotusta** ja **tiedon jakamista** varten kouluttajan tehtäväksi kirjataan Teams-ryhmän luominen ja sen ylläpitäminen. Vaikkakin työntekijöiden työpajassa esiin nousi informaatiokanavien paljous ja toive, ettei niitä enää lisätä, päädyttiin kuitenkin siihen, että uusi Teams-ryhmä luodaan. Etuina tässä nähtiin, että tieto saadaan kohdennetusti yhteen Teams-ryhmään ja tietoa on silloin myös helpompi sieltä etsiä. Kouluttaja voi jatkossa tiedottaa toiminnastaan ryhmässä, jakaa tietoa, vastata kysymyksiin ja ylläpitää ryhmän toimintaa. Teams-ryhmän etuna on myös, että siellä kuka tahansa kouluttajan lisäksi voi vastata kysymyksiin, ratkoa ongelmatilanteita ja opastaa sekä antaa vinkkejä. Tällä tavalla tieto tavoittaa monta ihmistä yhdellä kertaa, kun ei käytetä vain henkilökohtaisia viestinnän välineitä. Lisäksi toiminnasta tiedottamisen välineeksi sovittiin jalkautuminen ammattiryhmien omiin sekä yhteisiin palavereihin. Lisäksi kouluttajan toiminnasta laaditaan paperisia esitteitä työterveyden taukotiloihin.

Esihenkilöiden työpajassa **koulutuksien sisältöjä** ja **muotoja** pohdittiin useasta näkökulmasta käsin. Tärkeäksi näkökulmaksi nousi resurssien käyttö

järkevästi. Tästä syystä päädyttiin siihen, että koulutuksia lähdetään järjestämään ammattiryhmäkohtaisesti siten, että digitaalisesta työkalusta käydään läpi asioita ja käyttöä sekä vinkkejä kohdennetusti ammattiryhmittäin. Ammattiryhmäkohtaisuus oli myös yksi työntekijöiden työpajassa vahvasti esiin nousut idea. Tämä tukee myös työntekijöiden työpajassa esiin noussutta tärkeää näkökulmaa, koulutuksien käytännönläheisyyttä, kun koulutuksen sisältö on tarkkaan kohdennettu. Käytännönläheisyyttä tukemaan koulutukset sovittiin suunniteltavan siten, että lähtökohtaisesti niihin tulee ottaa mukaan oma kannettava tietokone, joka mahdollistaa työkalun käytön harjoittelun itse. Esihenkilöiden työpajassa pohdittiin myös koulutuksien kestoa ja sitä, kuinka usein koulutuksia järjestetään. Ammattiryhmäkohtaisia koulutuksia sovittiin pidettävän alustavan suunnitelman mukaan kaksi kertaa kuukaudessa, yksi tunti kerrallaan ja tarvittaessa kestoa ja koulutuksien järjestämisen tiheyttä muokataan käytännön tuoman kokemuksen mukaan. Jotta koulutuksiin saadaan myös työntekijöiden työpajoissa esiin noussutta yhteisöllisyyttä, sovittiin, että kouluttajan on mahdollista pitää myös ns. ongelmanratkaisuryhmiä tai yhteisiä tilaisuuksia, joissa jokainen voi tulla tekemään ns. oikeita töitään. Tämä voi tarkoittaa vaikkapa työpaikkaselvitysraportin laatimista. Jos raportin laatimisessa syntyy jokin digitaaliseen työkaluun liittyvä ongelma, voi ongelmaan saada avun heti. Näistä yhteisistä tilaisuuksista koettiin olevan se hyöty, että kaikki osallistujat hyötyvät toistensa ongelmista ja niiden ratkaisemisesta.

Esihenkilöiden työpajassa rajattiin myös etäkoulutuksen sisältöjä ja päädyttiin lopulta siihen, että ryhmäkoulutuksia ei toteuteta ollenkaan etänä, koska lähikoulutukset olivat toivotuimpia ja ne koettiin toimivimmiksi. Etänä tarjotaan kuitenkin yksilöohjausta. Lisäksi varsinaisten työterveyden digitaalisten työkalujen koulutusten lisäksi sovittiin, että kouluttajan työnkuvaan lisätään perusohjelmistojen, kuten Wordin, Excelin ja esimerkiksi Outlookin, käytön koulutukset muutaman kerran vuodessa. Perusolettamus kuitenkin on, että näiden ohjelmistojen käyttö on jokaisella työntekijällä jo työhöntulovaiheessa hallinnassa.

Tiedon haun ja löytämisen vaikeus tunnistettiin työntekijöiden työpajasta syntyneiden ajatusten mukaisesti myös esihenkilöiden työpajassa. Mitään selkeää tai yksinkertaista ratkaisua ei esihenkilöidenkään kesken syntynyt.

Koettiin, että tiedon tulisi olla ajantasaista ja helposti löydettävissä. Mutta todettiin myös, että kouluttajan roolissa oleva työntekijä ei juurikaan pysty intran tiedon ajantasaisuuteen vaikuttamaan, vaan se työ tehdään muualla organisaatiossa. Keinoksi tiedon haun selkeyttämiseen sovittiin kuitenkin, että kouluttajan rooliin kuuluu koulutuksien yhteydessä kerrata aina oikea polku kyseessä olevan digitaalisen työkalun käyttöohjeisiin.

Esihenkilöiden työpajassa **henkilökohtaisen tuen** antaminen etenkin digitaalisten työkalujen käytön ongelmatilanteissa nähtiin tärkeänä osana kouluttajan työnkuvaa. Käytäntöä pohdittiin ja sovittiin, että kouluttaja varaa omasta kalenteristaan koulutustyöhön päivittäin aikaa. Jos tällä ajalla ei työntekijöillä ole tarvetta kouluttajan henkilökohtaiselle tuelle on se kuitenkin kouluttajalle joustovarana siten, että kouluttaja pystyy hyödyntämään kalenteristaan varaa- maansa aikaa muihin töihin ja muille töillä varattua aikaa taas tarvittaessa kouluttajan työhön.

Kouluttajalla on ollut aikaisemmin käytettävissä työajastaan 20% kouluttajan työhön ja esihenkilöiden työpajassa päädyttiin siihen, että toimintaa jatketaan samalla resurssilla. Resurssi jaetaan tasaisesti kaikille viikon työpäiville. Joustoa toki on ja tarvittaessa jossakin päivässä on mahdollista varata pidempi aika kouluttajan työhön ja vastaavasti jokin työpäivä ei sisällä kouluttajan työtä ollenkaan. Tähän resurssiin sovittiin sisällytettävän myös kouluttajan oman tiedon ja taitojen ylläpitäminen liittyen työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöön ja opastukseen.

Yhdeksi kouluttajan palveluiden käyttämisen ja koulutuksiin osallistumisen **motivoinnin** keinoksi sovittiin, että kouluttajan työhön kuuluu jatkossa työntekijöiden digitaalisten työkalujen käyttämiseen liittyvien kehittämisideoiden vieminen organisaation kehityskanavaan. Tästä keskusteltiin esihenkilöiden työpajassa ja todettiin, että tämä on keino, jolla kouluttaja voi viestiä ongelmista eteenpäin, sillä kouluttajalla ei ainakaan vielä ole mitään suoraa yhteyttä digitaalisten työkalujen kehittäjiin ja pääkäyttäjiin. Työntekijöiden työpajassa esille noussut velvoite osallistua koulutuksiin käsiteltiin esihenkilöiden työpajassa. Tämä nähtiin heikkona motivoinnin keinona eikä tavoitteena ole asettaa

työntekijöille esimerkiksi pakkoa osallistua kouluttajan järjestämiin tilaisuuksiin. Paremmiksi motivoinnin keinoiksi nähtiin muun muassa työterveyden työntekijöiden työkuviin kuuluvien prosessien kirkastaminen ja vastuiden täsmentäminen liittyen työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöön. Näin työntekijää voidaan oivalluttaa siitä, että osaaminen lisää työntekijän työhyvinvointia. Kouluttajan työn suunnitteluun tulee ottaa tarvelähtöinen, ammattiryhmäkohtainen ja käytännönläheinen näkökulma, jotta toiminta motivoi työntekijöitä osallistumaan kouluttajan järjestämiin tilaisuuksiin ja koulutuksiin.

Työpajan lopuksi otettiin keskusteluun **termistö**, joka kouluttajan rooliin liittyy. Pohdittiin sopivia termejä, jotka ovat informatiivisia ja kuvaavat työtä oikein. Pohdittiin, että työssä ei ole varsinaisesti kyse perehdytyksestä, joten nimitykseen ei oteta termiä perehdytys tai perehdyttävä. Käytössä olleet ja työntekijöidenkin suosittamat termit työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttaja ja työterveyden digitaalisten työkalujen tukiklinikat päätettiin ottaa käyttöön. Sovittiin, että katsotaan käytännössä, miten termit toimivat. Pohdintaa aiheutti termien pituus. Esihenkilöiden kesken pyöriteltiin erilaisia lyhyempiäkin termejä, kuten digituki ja digiapu, mutta ainakaan tässä vaiheessa näitä termejä ei viralliseen toimintamalliin kirjata.

Esihenkilöiden työpajassa saatiin työntekijöiden työpajassa tuotettu materiaali hyvin käsiteltyä ja suodatettua toimintamallin raameiksi. Toimintamallin (liite 8) laatiminen jäi viime kädessä kehittämistyön tekijän vastuulle. Toimintamalli laadittiin työpajoissa syntyneiden pääteemojen (**tiedotus, tavoitettavuus, koulutukset, henkilökohtainen tuki, motivoinnin keinot**) ympärille. Termistö toimintamallissa otettiin myös työpajoissa syntyneiden termien mukaan.

Laadittu toimintamalli (liite 8) käytiin yhdessä läpi vielä kohdeorganisaation kohdeyksikön operatiivisen päällikön kanssa ja siihen tehtiin yksi täydennys. Valmis toimintamalli vastaa täten niitä resursseja, joita kohdeorganisaatio voi kouluttajan työhön tarjota.

Lopuksi pidettiin vielä yhteinen palaveri kohdeyksikön esihenkilöstön sekä kouluttajan työtä jatkavan työntekijän kanssa. Palaverissa esiteltiin kehittämissuorituksen tulokset ja valmis toimintamalli. Palaverissa sovittiin, että työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan työtä tullaan jatkamaan tässä kehittämissuorituksessa laaditun toimintamallin mukaisesti ja toimintamallia kehitetään jatkossa saadun palautteen ja tehdyn työn perusteella.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli selvittää digitaalisten työkalujen kouluttajan roolin tarpeellisuus kohdeorganisaation työterveyshuollon työntekijöiden näkökulmasta. Kehittämissuorituksessa toteutetun kyselytutkimuksen tulosten perusteella vastaajat kokivat työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan olemassaolon tärkeäksi. Osassa yksiköitä kouluttajan työnkuvan kaltaista työtä tekevä henkilö oli jo nimettynä mutta vajaa puolet vastaajista ilmoitti, että heidän työyksikössään ei työskentele työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajaan työnkuvaa tekevä henkilöä. Tästäkin osuudesta yli puolet ilmaisi, että kokisi tärkeänä sen, että nimetty henkilö olisi olemassa. Työterveyden digitaalisten työkalujen käytön perehdytyksessä koettiin olevan osittain puutteita ja esille nousi tarve saada tukea ja kertausta digitaalisten työkalujen käyttöön.

Kehittämissuorituksen tutkimuksella haluttiin selvittää myös kouluttajan työnkuvan vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin sekä työterveyden monialaiseen yhteistyöhön. Tutkimuksen tulosten perusteella työntekijöistä suurin osa koki työterveyden digitaalisten työkalujen käytön koulutuksen saamisen mahdollisuuden työn arjessa vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Tutkimukseen vastanneet työntekijät kokivat, että monialaisen yhteistyön toimivuuteen voitaisiin vaikuttaa kouluttamalla kaikkia ammattiryhmiä työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöön samantyyppisellä, yhtenäisellä toimintamallilla.

Tulosten perusteella nousi selkeästi esille että, työterveyden digitaalisten työkalujen koulutusta toivottiin eniten lähikoulutuksena omassa työyksikössä. Lähitukea toivottiin myös digitaalisten työkalujen käytön ongelmatilanteissa. Lisäksi vinkit ja neuvot digitaalisten työkalujen sujuvampaan käyttöön koettiin tärkeäksi kouluttajan toimintamallin sisältöä mietittäessä. Myös tietoa siitä, mihin mitään digitaalista työkalua käytetään, kaivattiin. Koulutuksen tai tukiklinikoiden tai tuen ja avun saannin toivottiin olevan aktiivista ja säännöllistä. Kouluttajalla tulisi olla aidosti aikaa toteuttaa roolia ja häneltä pitäisi pystyä kysymään apua nopeasti ja helposti. Tulosten perusteella erittäin tärkeäksi näkökulmaksi kouluttajan toimintamallin sisältöön liittyvissä tuloksissa nousi esiin koulutusten käytännönläheisyyden tärkeys.

10 POHDINTA

10.1 Kehittämistyön tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Kehittämistehtävänä luotiin toimintamalli, jota työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttaja voi työssään hyödyntää. Toimintamallin avulla kouluttajan työn on tarkoitus edelleen lisätä työntekijöiden työhyvinvointia ja tehostaa monialaista yhteistyötä. Kehittämistyön tavoitteena oli luoda työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajalle käyttäjälähtöinen, työntekijöiden ja esihenkilöiden näkökulmat huomioiva toimintamalli. Toimintamallin toimintaperiaate perustuu kehittämistyön tutkimusosuuden tuloksissa esille nousseisiin viiteen eri teemaan: tiedotus, tavoitettavuus, koulutukset, henkilökohtainen tuki ja motivoinnin keinot.

Tavoitteena oli luoda toimintamalli, jonka avulla työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttaja voi toteuttaa työtään, siten, että hän voi ottaa työntekijöiden tarpeet huomioon kohdeorganisaation asettamien resurssien puitteissa lisäten työhyvinvointia, monialaista yhteistyötä ja mahdollistaa asiakaslähtoisemmän, tehokkaamman työskentelytavan työntekijöille työterveydessä. Toimivien

käytäntöjen ja oppien jakaminen tuottaa rahassa mitattavaa arvoa tehostamalla työntekoa. Jaettu oppiminen lisää vuorovaikutusta työyhteisössä ja kehittää tiimityötä. (Niemi, 2019.)

Tämän kehittämistyön tulosten perusteella voidaan todeta, että digitalisaatiolla on vaikutusta työhyvinvointiin terveydenhuoltoalalla ja tätä vahvisti myös muiden tutkimusten tulokset. Esimerkiksi Hännisen tutkimuksessa (2021) digitalisaation haasteena nähtiin työhyvinvointiin liittyvät haasteet. Digitaalisilla interventioilla on havaittu olevan vaikutusta psykologiseen hyvinvointiin ja tehokkuuteen työssä. Myös vaikutukset työyhteisöstä eriytymiseen ja yksinäisyyden kokemuksen riskit kasvoivat osittain digitalisaation myötä. Saman tutkimuksen tuloksissa nähtiin kuitenkin myös digitalisaation lisäävän moniammatillisuutta ja työtehtävien vaihtelevuutta. Yhteistyö digitaalisten ratkaisujen avulla on laajentanut kollegiaalisuutta yli ammattirajojen. Tämä nähdään positiivisena muutoksena aikaisemman ajan ammattihierarkkiseen terveydenhuoltoon nähden (Hänninen, 2021, s. 51). Tämän kehittämistyön tulosten mukaan voitiin todeta myös, että digitaalisten työkalujen käyttö työterveydessä koettiin tehostavan monialaista yhteistyötä. Hännisen (2021) tutkimuksessa sujuvan moniammatillisen yhteistyön nähtiin helpottavan sopeutumista digitalisaation synnyttämiin haasteisiin ja näin lisäävän työhyvinvointia.

Kehittämistyössä syntyneiden tulosten mukaan digitaalisten työkalujen kouluttajan työ nähtiin tärkeänä ja tarpeellisena. Tätä tukevat myös tutkimustulokset. Muun muassa Vehko ym. (2019) toteavat hankkeensa loppuraportissa, että terveydenhuollon ammattilaisille on järjestettävä koulutusta, jotta digitalisatiosta olisi hyötyä. Myös Parkkarin (2022) tutkimuksessa todettiin, että ammattilaisille tulee tarjota jatkuvaa digitalisaatioon liittyvää koulutusta, jotta työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa positiivisesti. On huolehdittava perus-, täydennys- ja työpaikkakoulutuksen riittävydestä tietojärjestelmien käyttöä varten. Käyttäjätukea tarvitaan järjestelmien sujuvaan käyttöön työarjessa. Osaamisen ylläpitoon tulee olla tarpeeksi aikaa. Myös De Leeuw ym. (2020) toteavat tutkimuksensa tuloksissa, että digitaalisten työkalujen käytön harjoittelemista varten tulee olla runsaasti aikaa.

Kehittämistyön tuloksena todettiin työntekijöiden toivovan saavansa tukea ja apua työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöön omissa yksiköissään lähitukena. Vehko ym. (2019) toteavat myös tutkimuksessaan, että organisaatiossa tulisi nimetä koulutetut työyhteisön ohjelmistojen vastuukäyttäjät tueksi muille työyhteisön jäsenille. Teknologian kehittyessä nopeasti, tulisi organisaatioissa luoda käytännöt, joilla henkilökuntaa voidaan jatkuvasti kouluttaa ohjelmisto-osaamiseen liittyen. Aikuiset motivoituvat oppimaan kokemusten, tarpeiden ja omien kiinnostustensa kautta. Kehittämistyön tulokset tukevat tätä näkökulmaa, sillä vastaajat, aikuiset työntekijät, toivoivat käytännönläheistä, tarpeisiin vastaavaa digitaalisten työkalujen koulutusta. Juuti & Vuorela (2015) toteavat tutkimuksessaan, että koulutusten päätyttyäkin tulee varmistaa, että tarjolla on lisätukea ja neuvoja. Perehdytys on jatkuva prosessi, joka jatkuu koko työuran ajan. Tämän kehittämistyön tulosten perusteella voidaan todeta samaa. Työntekijät, jotka arvioivat osaavansa käyttää digitaalisia työkaluja, kokivat kuitenkin tarvitsevänsä tukea ja kertausta digitaalisten työkalujen käyttöön, esimerkiksi ongelmatilanteissa tai ohjelmistopäivitysten jälkeen.

10.2 Kehittämistyön prosessin arviointi

Kehittämistyö toteutettiin toimintatutkimuksena, joka koostui kolmesta syklistä ja syklien lopputuloksena syntyneestä toimintamallin luomisesta.

Kehittämistyön ensimmäinen sykli koostui kirjallisuuskatsauksesta, jonka tavoitteena oli selvittää, millaisia vaikutuksia digitalisaatiolla on ollut terveydenhuollon työympäristöön. Parkkarin (2020), Hännisen (2021), Koiviston ym. (2020) sekä Vehkon ym. (2019) tutkimusten perusteella digitalisaatiolla nähtiin olevan negatiivista vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin mutta siihen voitiin vaikuttaa positiivisesti koulutuksen ja perehdytyksen avulla. Myös mentoiminnin ja monialaisen yhteistyön nähtiin helpottavan sopeutumista digitalisaation synnyttämiin haasteisiin. Tehdyn kirjallisuuskatsauksen perusteella syntyi pohja lähteä toteuttamaan digitaalisten työkalujen kouluttajan toimintamallia, jolla voidaan vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja tehostaa monialaista yhteistyötä työterveyshuollossa.

Tässä kehittämistyössä toinen sykli toteutui kyselytutkimuksena, jonka kysymyksien pohjana toimi kirjallisuuskatsauksen tulokset. Kyselytutkimuksella haluttiin saada selville kohdeyksiköiden työterveyden työntekijöiden mahdollisimman kattava mielipide ja näkemys digitaalisten työkalujen kouluttajan roolin tarpeellisuudesta ja mahdollisista vaikutuksista työhyvinvointiin sekä monialaiseen yhteistyöhön. Lisäksi kyselyn avulla pyrittiin saamaan tietoa siitä, millaista lisäkoulutusta työntekijät kokevat tarvitsevänsä ja millä keinoilla he haluavat koulutusta toteutettavan. Kyselytutkimus laadittiin kehittämistyötä varten ja se toteutettiin sähköisenä. Kyselyn vastausprosentti jäi melko alhaiseksi, 14,9 prosenttiin. Tutkimustulokset kuitenkin antoivat tukea sille, että työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan työ nähtiin tarpeellisena ja tärkeänä.

Kehittämistyön kolmantena syklinä pidettiin kaksi työpajaa, toinen kohdeorganisaation kohdetyöterveysyksikön työntekijöille ja toinen esihenkilöille. Työpajojen sisältö rakennettiin sähköisen kyselyn tulosten perusteella. Työntekijöiden työpajan tavoitteena oli saada lisämateriaalia ja kokonaisvaltaisempaa tietoutta siitä, millaisella toimintamallilla työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan haluttaisiin toimivan. Esihenkilöiden työpajassa tarkoituksena oli jalostaa työntekijöiden työpajasta saatua materiaalia.

Lopputuloksena syntyi toimintamalli (liite 8), jota työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttaja pystyy hyödyntämään työssään.

Toimintatutkimuksen valikoituminen kyseiseen kehittämistyöhön kehittämismenetelmäksi voitiin yllä kuvatun, onnistuneen prosessin myötä, todeta olleen oikea valinta. Toimintatutkimus soveltuu erinomaisesti työkäytänteiden ja työmenetelmien kehittämistyöhön ja tässä kehittämistyössä oli tavoitteena luoda ja kehittää digitaalisten työkalujen kouluttajalle käyttäjälähtöinen, työterveyshuollon työntekijöiden työhyvinvointia ja monialaista yhteistyötä tukeva toimintamalli sekä saada selville millaista koulutusta kohdeorganisaation työterveyshuollon työntekijät kokevat tarvitsevänsä digitaalisten työkalujen käyttöön liittyen sekä mitkä asiat tukevat oppimista. (Oppariapu, n.d.).

Kirjallisuuskatsaus antoi hyvän teoreettisen pohjan ja tuen kehittämistyön edistämiseksi. Kyselytutkimuksen vastausprosentti jäi alhaiseksi (14,9%) mutta kyselyllä saatu materiaali oli laadukasta. Analysoitavaa aineistoa olisi voinut olla enemmänkin, jotta tutkittavasta aiheesta olisi saatu enemmän ja mahdollisesti tarkempaa tietoa. Analysoitava materiaali kuitenkin vastasi esitettyihin kehittämiskysymyksiin. Kyselyllä saatu tieto oli helppo jakaa teemoihin, joiden pohjalta työpajojen sisältö oli hyvä rakentaa.

Toimintatutkimuksellisen lähestymistavan hyöty tutkimus- ja kehittämistapana perustuu siihen, että muutoksia tapahtuu parhaiten silloin, kun työntekijät itse osallistuvat toimintansa kehittämiseen sekä ongelmien ratkaisuun (Kelo & Koski, 2019). Tämän näkökulman myötä tässä kehittämistyössä haluttiin osallistaa työntekijät ja esihenkilöt mukaan toimintamallin kehittämiseen ja laatimiseen ja kehittämistyön onnistumiseen vaikuttikin selkeästi työntekijöiden ja esihenkilöiden mukaan ottaminen kehittämistoimintaan työpajojen muodossa. Työpajoihin osallistui riittävä määrä motivoituneita työntekijöitä sekä esihenkilöitä.

Seuraavaa tutkimusta tehdessä tekijän on hyvä pysähtyä miettimään miten kyselytutkimuksen katoon voi vaikuttaa. Kato tarkoittaa tilannetta, jossa osa tutkittavista kieltäytyy osallistumasta tutkimukseen tai eivät vastaa kyselyyn (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 109). Tässä kehittämistyössä kyselytutkimuksen kohteena oli laaja joukko ja kysely toimitettiin työterveysyksiköiden operatiivisten päälliköiden kautta. Tämä saattoi heikentää vastaajien tavoitettavuutta. Kyselyyn vastaamisesta ei myöskään muistutettu ja kyselyn ajankohta oli työterveystoiminnan näkökulmasta huono, sillä se kohdistui loppuvuoteen, jolloin työterveydessä on kiireisin aika töiden suhteen. Tutkimus hetkellä osa vastaajista saattoi olla myös lomalla, koska kysely ajoittui joulun aikaan, jolloin usein pidetään talvilomia. Tällöin vastaajia ei tavoitettu työsähköpostin kautta, joka toimi kyselyn toimittamiskanavana.

Yhteenvedona voidaan todeta, että kehittämistyön tuloksena syntynyt toimintamalli on hyödyllinen kehittämistyön kohteena olleelle organisaation yksikölle. Kouluttajan työtä jatketaan yksikössä, koska se nähdään tärkeänä ja

hyödyllisenä. Kouluttajan työtä halutaan toteuttaa asiakaslähtöisesti ja työhyvinvointia tukien sekä monialaista yhteistyötä tehostaen ja laadittu toimintamalli tukee näitä tavoitteita.

10.3 Kehittämistyön etiikka

Tutkimusta tehdessä on noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä eli tutkimusetiikkaa. Se kulkee tutkimuksen teossa mukana alusta loppuun. (Vilkkä 2015, 45.) Tämä tarkoittaa, että tutkijan on oltava rehellinen, huolellinen ja avoin sekä kunnioitettava toisten tutkijoiden tekemää työtä käyttämällä omassa tutkimuksessaan tarkkoja lähdeviitteitä (HTK-ohje). Tutkimuksen mahdolliset rahoituslähteet tulee raportoida ja lupa tutkimuksen tekemiseen pitää saada kohteena olevalta taholta eli tässä tapauksessa organisaatiolta ja sen henkilöstöltä. Tutkimukseen osallistumisen tulee olla vapaaehtoista ja tutkimuksen voi jättää kesken missä vaiheessa tahansa. Ennen varsinaisen tutkimuksen aloitusta, tulee määrittää tutkimuksen osapuolten asemat, oikeudet, vastuut ja velvollisuudet. Myös tulosten omistajuus ja tutkimusaineistojen säilyttämistä koskevat asiat on hyvä sopia jo tutkimusta suunniteltaessa. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, s. 27, Vilkkä 2015, s. 147.)

On hyvä miettiä ja sopia etukäteen mitä tietoja kohdeorganisaatiosta annetaan tutkimusta tehdessä. Tutkijaa sitoo vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus. Tutkimukseen voidaan kirjata vain sellaisia asioita, jotka eivät riko näitä velvollisuuksia (Vilkkä 2015, 46). Tutkittavien kohdehenkilöiden tulee pysyä tuntemattomina.

Tämä kehittämistyö on tehty hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Kehittämistyö toteutettiin avoimuutta ja kunnioitusta käyttäen kirjaamalla kaikki lähdeviitteet tarkoin toisten tutkijoiden työtä kunnioittaen. Tutkimuslupa haettiin ja saatiin kohdeorganisaatiolta suunnitelman hyväksymisen jälkeen. Ennen sähköisen kyselyn toimittamista tutkittaville, toimitettiin heille saatekirje, jossa informoitiin tutkimuksen lähtökohdat, tarkoitus ja tavoite sekä tutkimuksen toteutustavat ja tutkittavien vapaaehtoisuus sekä mahdollisuus keskeyttää

osallistuminen missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Saatekirjeessä informoitiin myös tutkittavien anonymiteetin suojaaminen. Kysely toteutettiin siten, että vastaajista ei jäänyt tutkijalle henkilötietoja. Aivoriihien tuottama materiaali kerättiin myös siten, ettei sitä voinut henkilöidä. Tutkimuksessa kerätty materiaali käsiteltiin henkilösuoja kunnioittaen ja materiaali oli ainoastaan tutkijan käytössä tutkimuksen ajan. Tutkimuksen valmistuessa materiaali hävitettiin asianmukaisella tavalla. Näin ollen tutkimukseen osallistuvat pysyivät tuntemattomina. Myöskään kohdeorganisaatiota ei mainita työssä vaan työ raportoitiin yleisellä tasolla.

10.4 Kehittämistyön luotettavuus

Tieteellisen tiedon keskeinen tunnusmerkki on luotettavuus (Toikko & Rantanen, 2009, s. 121). Tämä opinnäytetyö on kehittämistyö ja kehittämistoiminnassa luotettavuus tarkoittaa käyttökelpoisuutta, mutta luotettavuuden kriteerit ovat tieteellisen luotettavuuden kriteerejä niiltä osin, kun kehittämistyöhön liittyy selkeitä tutkimuksellisia asetelmia (Toikko & Rantanen, 2009, s. 121).

Kehittämistyön luotettavuutta voidaan arvioida tarkastelemalla tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia. Ne toimivat hyvin kvantitatiivisen tutkimuksen laadua arvioitaessa mutta niiden käyttö täysin sellaisenaan ei onnistu kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Soveltaen niitä voi kuitenkin hyödyntää. (Kananen, 2014, s. 126.)

Validiteetti tutkimuksessa tarkoittaa sitä, että tutkimuksella mitataan sitä mitä on tarkoitus mitata. Validiteetilla tarkoitetaan siis tutkimuksen pätevyyttä. Validiteetti liittyy käytettyjen mittareiden ja tutkittavan ilmiön väliseen suhteeseen. Käytännössä validiteetti tarkoittaa, että tutkimusmenetelmällä pystytään mittaamaan teorian käsittelemiä asioita mahdollisimman tarkasti ja luotettavasti. Tutkimustulosten tulee antaa vastaukset esitetyille tutkimuskysymyksille. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 121; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 189.) Tässä kehittämistyössä kyselylomake laadittiin juuri tätä tutkimusta varten ja sisältö rakennettiin siten, että sillä saatiin vastaukset

tutkimuskysymyksiin. Kyselylomake testattiin ennen käyttöä ja saadun palautteen myötä sitä muokattiin. Kyselylomake tarkastutettiin myös Satakunnan ammattikorkeakoulun lehtorilla.

Reliabiliteetti tarkoittaa mittausten pysyvyyttä eli toistettaessa tutkimus saadaan samat tulokset. Käytetty mittari siis tuottaa samat tulokset eri mittauskerroilla. Kun tutkimuksen valideetti on kunnossa, ei reliabiliteettiin tarvitse juuriakaan puuttua. Kun mittari on validi, on sen reliabiliteettikin kunnossa. (Kananen, 2014, s. 126, 128.)

Toimintatutkimuksen luotettavuutta tulee kuitenkin arvioida myös muilla tavoin. Kehittämistoiminnassa luotettavuutta voidaan mitata esim. käyttökelpoisuuden arvioinnilla. Toiminnassa syntyvän tiedon tulee olla todenmukaisuuden lisäksi hyödyllistä. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 121-122.) Tutkimustulosten luotettavuuden arviointiin vaikuttaa menetelmien ja tiedonkeruun riittävän tarkka dokumentaatio, jonka avulla ulkopuolinen arvioitsija pystyy tarkastelemaan tutkimuksen luotettavuutta (Kananen, 2014, s. 128). Riittävän tarkka dokumentaatio on myös toteen näyttämisen perusedellytys, joka lisää työn luotettavuutta (Kananen, 2014, s. 136). Kaikki kehittämistyössä kerätty materiaali on kirjattu kehittämistyön raporttiin rehellisesti ja avoimesti.

Luotettava tutkimus edellyttää objektiivisuutta. Tutkimustulosten tulkintojen tulee nousta aineistosta eikä tutkijan omia mielipiteitä saa nostaa tuloksiin. Tutkimus on kuitenkin aina tutkijansa näköinen eikä toiminnallinen tutkimus voi olla täysin objektiivinen. (Kananen, 2014, s. 136.)

Tämän kehittämistyön tekijä työskentelee itse tutkittavassa organisaatiossa ja sillä on voinut olla vaikutusta työn luotettavuuteen. Se on toisaalta voinut lisätä luotettavuutta, koska organisaatio on tutkijalle tuttu. Toisaalta tutkijan omat olettamukset ovat voineet myös heikentää luotettavuutta. Työ ja sen tulokset on raportoitu kuitenkin täysin rehellisesti ilman vilppiä.

10.5 Jatkokehittämisehdotukset

Toimintatutkimukselle tyypillistä on tarkastella ja vaikuttaa todellisiin tapahtumiin ja tarkastella intervention vaikutuksia (Jyrkämä, n.d.). Tästä näkökulmasta katsoen jatkokehittämisehdotuksena voisi tehdä tutkimuksen siitä, vaikuttiko käyttöön otettu digitaalisten työkalujen kouluttajan toimintamalli työntekijöiden työhyvinvointiin ja kohdeyksikön työterveyden monialaiseen yhteistyöhön. Olivatko vaikutukset toivottuja?

Toisena jatkotutkimusehdotuksena voisi nostaa esiin tutkimuksen siitä, miten kouluttajan työrooli vaikuttaa kouluttajan työtä tekevän työntekijän omaan työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon sekä millaisia vaikutuksia työroolilla on kouluttajan työtä tekevän työntekijän ammatilliseen identiteettiin.

LÄHTEET

Aalto, O., Husman, P., Ilomäki, S., Koivisto, T., Koskela, I., Kurtti, E., Ruusvuori, J. Salo, S. & Weiste, E. (2020). Terveysthuollon työntekijät digimurroksessa. Työterveyslaitos. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/327547/Terveysthuollon%20ty%C3%B6ntekij%C3%A4t%20digimurroksessa%20loppuraportti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ahola, M. (2016). PICO (patient - intervention – comparator - outcome). Haettu 12.10.2020 osoitteesta: https://libguides.tuni.fi/ld.php?content_id=33310605

Airaksinen, T., Kostamo, P & Vilkkä, H. (2022). Kirjoita itsesi asiantuntijaksi - Opas toiminnalliseen oppinäytetyöhön.

Auvinen, T. & Jämsä, A-M. (2020) Henkilöstöjohtamisen trendit digitalisoituvassa toimintaympäristössä. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 25 (1), 14, 24. http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol25_no1_pages_14-26.pdf

De Leeuw, J., Woltjer, H & Kool, R. (2020). Identification of Factors Influencing the Adoption of Health Information Technology by Nurses Who Are Digitally Lagging: In-Depth Interview Study. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32663142/>

Gröhn-Tuhkanen, P., Heinonen, J. & Uimari, H. (2021). Moniammatillisuuden kehittäminen työterveyshuollon työpaikkaselvitysprosessissa. [YAMK-opinnäytetyö, Oulun ammattikorkeakoulu]. Theseus. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/505470/Gr%C3%B6hn-Tuhkanen_Pirjo%2C%20Heinonen_Johanna%2C%20Uimari_Hannele.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Haapakorpi, A. (2020). Miten varmistaa osaaminen työelämän muutoksessa? Työelämän tutkimus 18 (1), 63–67. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/90573/49726>

Hasu, M., Pahkin, K. & Puttonen, S. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Heikkilä, T. (2004). Tilastollinen tutkimus. Edita.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Tammi. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/>

Innokylä. (n.d.). Aivorihi. Haettu 17.8.2022. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivorihi>

Hämäläinen, K., Lemmetty, S. & Collin, K. (2022). Työ andragogisena oppimisympäristönä – Oletuksia aikuisesta oppijasta teknologiayrityksessä ja poliisiorganisaatiossa. Teoksessa Lemmetty, S. & Collin, K. (toim.), Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä (156-192). Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/84074>

Hänninen, K. (2021). Terveysthuollon digitalisaation vaikutukset moniammatillisen työn johtamiseen. [pro grady.työ, Itä-Suomen yliopisto]. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/26381/urn_nbn_fi_uef-20211514.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Isoherranen, K. (2012). Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:18. Helsinki: Unigrafia. Haettu 27.8.2022 https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf

Isojärvi, J. 2011. Tutkimuskysymyksestä hakustrategiaksi: PICO-asetelma informaation työkaluna. Terveysthuolto- ja hyvinvoinnin laitos. Finohta. Viitattu 4.1.2017. <http://www.bmf.fi/file/view/PICO-asetelma+informaation+ty%C3%B6kaluna.pdf>

Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön työhyvinvointi. (5. uudistettu painos). PS-kustannus.

Jyrkämä, J. (n.d.) Toimintatutkimus. Haettu 17.8.2022. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>

Järvilehto, L. 2019. Suomesta jatkuvan oppimisen suunnannäyttäjäksi. https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/2019-09/Suomesta_jatkuvan_oppimisen_suunnann%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4_2019_esitysversio.pdf

Kananen J. (2014). Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona – Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kelo, M. & Koski, P. (n.d.). Toimintatutkimus menetelmänä. Metropolia Master's bloggaajat. Haettu 17.8.2022. <https://blogit.metropolia.fi/master-minds/2019/09/30/toimintatutkimus-menetelmana/>

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2013). Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Knowles, Malcom, Holton, Elwood, Swanson, Richard & Robinson, Petra (2020) The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. London: Routledge.

Koivisto, T., Koskela, I. & Ruusuvuori, J. (2020). Digiosaaminen työterveyshoitajien ja työterveyslääkärien näkökulmasta. Tutkiva hoitotyö, 18(4), 3-11. <https://emagz-fi.lillukka.samk.fi/reader/issue/10228/267123/1>

Laitila, K., Helander, J. & Pukkila, P. (24.11.2015). Matkalla monialaisuuteen. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. JAMK. <https://verkkoleh-det.jamk.fi/elo/2015/11/24/matkalla-monialaisuuteen/>

Lammintakanen, J, Rissanen, S., Peronmaa-Hanska, E., Joensuu, M. & Ruottu, T. (2016). Johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa – Monialaisen ja ammattiryhmäkohtaisen toiminnan käytännöt ja rakenteet. Sosiaali- ja terveysministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79134/STMraportti_johtaminen%20ja%20kehitt%c3%a4mi-nen%20sosiaali-%20ja%20terveydenhuollossa23123016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Linturi, H. 2000. Toimintatutkimus. Haettu 18.4.2023. http://nexusdelfix.internetix.fi/sv/sisalto/materiaalit/2_metodit/5_actix?C:D=61566&C

Lehtimäki, S. (2017). Kouluympäristön terveellisyys, turvallisuuden ja hyvinvoinnin tarkastuksen kehittäminen ja toteutus. [YAMK-opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017111617211>

Leppisaari, I. (2020). Digimentorointi osana työelämälähtöistä jatkuvan oppimisen ekosysteemiä. Aikuiskasvatus, 40(1), 22–35. <https://doi.org/10.33336/aik.91045>

Niela-Vilén, H. & Kauhanen, L. 2015. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto. A:73/2015.

Niemi, P. 21.8.2019. Arjessa oppiminen sitouttaa henkilöstöä. <https://tampe-reenkauppakamarilehti.fi/fi-fi/article/blogi/arjessa-oppiminen-sitouttaa-henkilosta/691/>

Oppariapu. (n.d.). Toimintatutkimus. Haettu: 7.4.2023 osoitteesta: <https://oppariapu.wordpress.com/toimintatutkimus/>

Parkkari, N. (2022). Teknostressin vaikutus terveyshuollon henkilöstön työhyvinvointiin. [YAMK-opinnäytetyö, LAB-ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/780892>

Ryky, P. (2022). Elinikäisen oppimisen kokeminen työuralla tarvittavan osaamisen uudistamiseen pyrkivässä ryhmäinterventiossa. Teoksessa Lemmetty, S. & Collin, K. (toim.), Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä (156-192). Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/84074>

Sydänmaanlakka, P. (2012). Älykäs organisaatio. (8. painos). Talentum Media Oy.

Tietoarkisto (n.d.) Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Haettu 21.8.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/>

Toikko, T. & Rantanen T. (2009). Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työterveyslaitos. (n.d.) Työterveyshuollon digitalisaatio. Haettu 22.8.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyoterveyshuollon-digitalisaatio>

Työterveyslaitos. (n.d.). Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. Haettu 15.8.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtamisen-tietoinen-valinta>

Työterveyslaitos. (n.d.). Teknologia ja hyvinvointi. Haettu 22.8.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/teknologia-ja-hyvinvointi>

Työterveyslaitos. (n.d.). Työterveyshuolto. Haettu 22.8.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto>

Työterveyslaitos. (n.d.). Työterveyshuoltohenkilöstö. Haettu 22.8.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyoterveyshenkilosto>

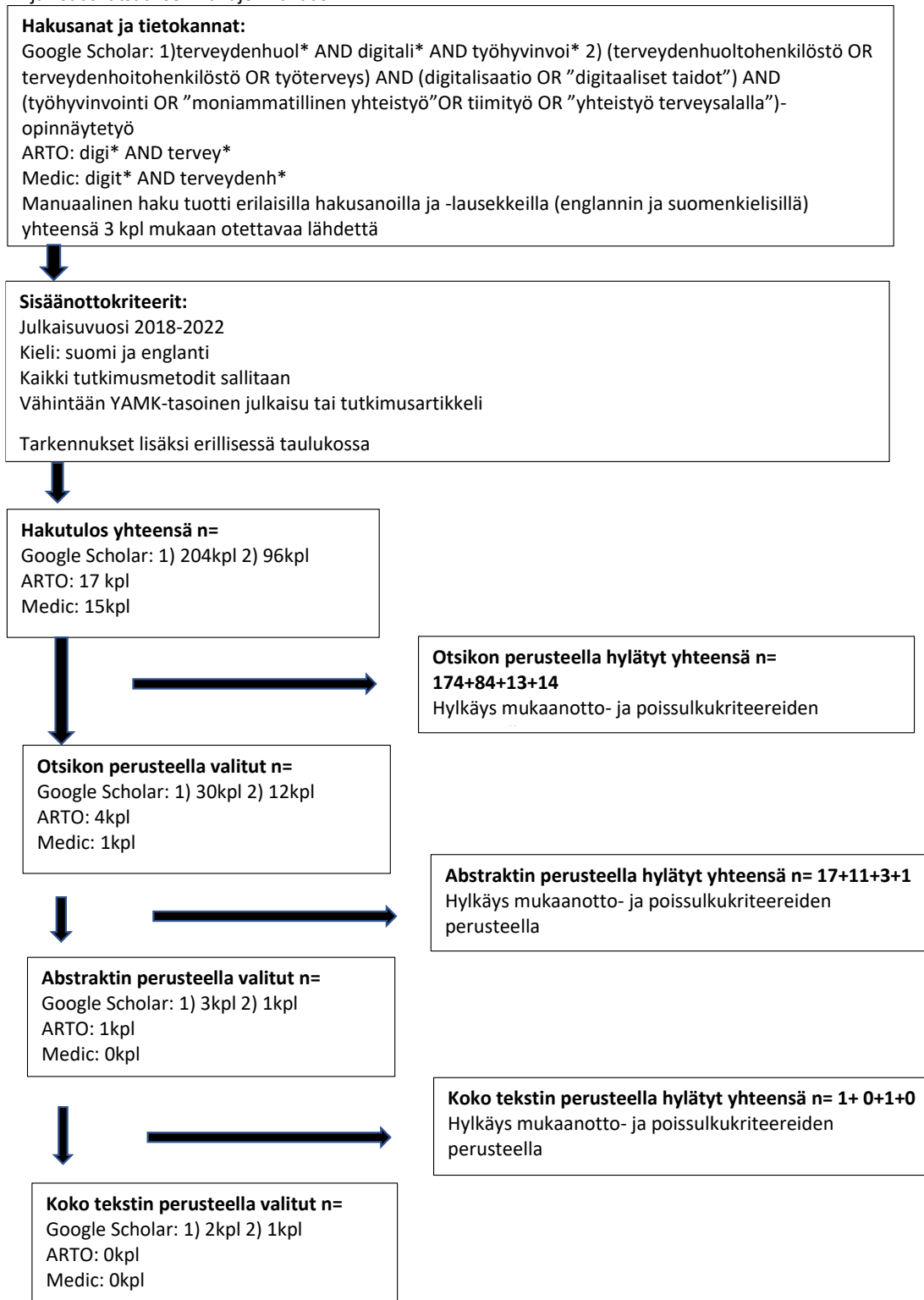
Valtioneuvosto (2020). Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162614/VN_2020_38.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen-Tompuri, M. & Heponiemi T. (2019). Miten tietojärjestelmät palvelevat terveydenhuollon ammattilasten työtä? Vaikutukset työhön ja hyvinvointiin. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137659/URN_ISBN_978-952-343-279-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilka, H. (2014). Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

LIITE 1: KIRJALLISUUSKATSAUKSEN HAKUJEN KUVAUS

Kirjallisuuskatsauksen hakujen kuvaus



LIITE 2: KIRJALLISUUSHAUSSA MUKAAN OTETUT TUTKIMUKSET

Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut tutkimukset

Tekijät, vuosi, maa	Tutkimuksen tarkoitus	Kohderyhmä	Tutkimusmene- telmä, käytetyt mit- tarit, aineiston ke- ruu	Keskeiset tulokset
Koivisto, T., Koskela, I. & Ruusuvuori J. 2020 Suomi.	Kuvata työterveyshoitajien ja työterveyslääkäreiden näkemyksiä digiosaamisen sisällöistä työterveyshuollon digitalisoituvassa toimintaympäristössä.	Suomalaisen työterveyshuollon palveluorganisaation 5 työterveyshoitajaa ja 5 työterveyslääkärää	Ilmiötä kuvaileva laadullinen haastattelututkimus, ammattiryhmäkohtaiset haastattelut. Aineiston analyysinä induktiivinen sisälönanalyysi	Digiosaaminen kohderyhmän kuvaamana koostui viidestä laadullisesti erilaisesta ulottuvuudesta, joita olivat asiakastyöosaaminen digipalveluissa, sähköisten työvälineiden käyttö- ja metataidot, digitaalisen tiedon hallinta, digityön ammattieettinen osaaminen ja teknologian käytön kehittämisosaaminen omassa organisaatiossa. Tutkimuksen perusteella voi todeta, että työterveyspalvelujen digitalisoituminen edellyttää työterveyshuollon ammattilaisilta laaja-alaista digiosaamista. Henkilöstön näkemyksiä tulee hyödyntää digiosaamisen kehittämisessä, jotta teknologian käytöstä saadaan mahdollisimman tehokas hyöty käyttöön. Ammattilaisten kehittämisosaamista tulee vahvistaa ja mahdollisuudet osallistua digitaalisten palveluiden kehittämiseen turvata.

Leppisaari, I. 2020 Suomi.	Syventää ymmärrystä digimentoroinnista sekä ilmiönä, että kehittämissaasteiden kannalta.	11 korkeakoulun ja neljän suuren valtakunnallisen tai globaalin yrityksen edustajia, yht. 23 henkilöä	Teemahaastattelut, puolistrukturoidulla rungolla, viisi etähaastattelua ja viisi lähihaastattelua. Laadullinen sisälönanalyysi, jäsentävä tutkimusote.	Mentorointi mahdollistaa oppijan ja kouluttajan roolin vaihtelun, vastavuoroisen oppimisen. Uudenlaisten mentorointimuotojen myötä vertaisuuden ja yhteisöllisyyden merkitys ovat vahvistuneet. Jo opiskeluaikana aloitettu mentoroinnin opettelu auttaa opiskelijaa viemään työelämään toimintamalleja, jotka tukevat jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Yleistymässä ovat mm. vertais- ja ryhmämentorointi, tiedon jako kollegalta kollegalle. Mentoroinnin nähdään tarvitsevan uusia toteuttamistapoja. Mentoroinnin nähdään opettavan substanssiosaamisen lisäksi yleisiä työelämätaitoja. Poikkialaisuus on hyödyllistä, ongelmat eri aloilla samanlaisia. Mentorointi opiskelijoiden ja työelämätoimijoiden kesken koetaan hyödyllisenä.
Hänninen, K. 2021 Suomi.	Kartoittaa lastenpsykiatrian johdon edustajien näkemyksiä terveydenhuollon digitalisaation vaikutuksista moniammatillisen työn johtamiseen.	Erään yliopistollisen sairaalan lastenpsykiatrian yksikön lähijohtoa (n=10)	Teemahaastattelu Aineiston analysointi teoriaohjaavan sisälönanalyysin avulla.	Moniammatillisen työn johtamisessa painottuu digitalisaation vaikutuksena työ- ja hoitokulttuurin muutos. Digitalisaation vaikutuksena nähtiin demokratioitumisen mahdollistuminen ja hierarkisen organisaatorakenteen madaltuminen. Tulosten perusteella digitalisaation vaikutukset tehokkuuteen nähtiin sekä mahdollisuutena että haasteena. Digitalisaation nähtiin lisäävän moniammatillisuutta ja työtehtävien vaihtelevuutta.
Parkkari, N. 2022 Suomi.	Pyrkiä selvittämään teknostressi-ilmiön aiheuttamia työhyvinvointivaikutuksia sekä kuvata		Integroiva kirjallisuuskatsaus	Teknostressin merkittävyys terveydenhuollossa vaihtelee käytetyn teknologian määrän mukaan. Myös maantieteellisellä sijainnilla ja teknologian saatavuudella on merkitystä. Teknostressin

	<p>terveydenhuollon henkilöstön teknostressiä, sen syitä ja ilmenemistä sekä keinoja, joilla teknostressiä voidaan välttää tai vähentää.</p>			<p>merkitys työhyvinvointiin tulee huomioida, vaikka sitä koetaankin vain kohtalaisesti. Erityisesti tietojärjestelmien käytön ongelmat vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin. Teknologia muuttaa toimintaa jatkuvasti, uusia toimintatapoja tulee ja työnkuvat voivat muuttua. Sähköisiä järjestelmiä kehitetään jatkuvasti terveydenhuollon henkilöstön käyttöön. Kyky hyödyntää teknologiaa koetaan välttämättömänä. Henkilökunnan asenteella on merkittävä vaikutus teknologian hyödyntämisessä. Henkilökuntaa tulisi osallistaa tietojärjestelmien kehittämiseen mukaan. Tulee tarjota jatkuva tuki tietojärjestelmien käyttöön. Negatiivisia kokemuksia aiheuttaa tietojärjestelmien ongelmat, hitaus ja toimimattomuus. Myös se, että järjestelmien käyttöönottoon ei ole varattu tarpeeksi aikaa, kuormittaa. Huonot tietojärjestelmien käyttökokemukset johtuvat koulutuksen puutteesta tai sen riittämättömyydestä. Koulutusta tulisi saada tietojärjestelmien päivitysten ja uudistamisen yhteydessä. Koulutuksen tulisi olla kaikkien tarpeisiin vastaavaa. Teknologian käytön tuen saaminen koetaan liian hitaana ja se aiheuttaa teknostressiä. IT-tuen kieli on ns. konekieltä eikä terveydenhuollon henkilöstö ymmärrä sitä. Tärkeää olisi saada opastusta ymmärrettävästi. Myös ohjelmistoilta toimitaan helppokäyttöisyyttä ja arjen työtä helpottavia ominaisuuksia. Yhteistyö ja toimiva tiedonkulku ovat tärkeitä.</p>
--	--	--	--	---

				Teknostressi voi pahimmillaan heikentää työmotivaatiota ja johtaa työstä irtisanoutumiseen.
A De Leeuw, J., Woltjer, H. & Kool, R. 2020 Alankomaat	Tunnistaa terveydenhuollon tietotekniikan käytön omaksumiseen vaikuttavia tekijöitä sairaanhoitajissa, jotka kokevat omaavansa keskimääräistä huonommat tietotekniset taidot. Luoda keinoja ja suosituksia, joilla ohjata ja tukea näitä sairaanhoitajia jatkuvasti muuttuvassa digitaalisessa työympäristössä.	Hollantilaisen yliopistollisen lääkärikeskuksen 10 sairaanhoitajaa	Puolistrukturoitu haastattelu kasvokkain, sisällönanalyysi	Suurin osa haastatelluista kuvasi digitaalista työskentelyä stressaavana ja ärsyttävänä, "ei hauskaa ollenkaan". Digitaalisessa osaamisessa oli puutteita. Kielteinen asenne tietokoneen käyttöä kohtaan lisäsi tietojärjestelmien käytön välttelyä. Koulutus- ja oppimisolosuhteet eivät vastanneet haastateltujen henkilökohtaisia oppimistarpeita ja oppimistyyliä. Positiivisena koettiin, jos työssä oli jatkuvaa koulutusta saatavilla ja vertaistukea taitavilta kollegoilta. Digitaalisen harjoitusympäristön olemassaolo yhdistettynä työssäoppimiseen koettiin hyödyllisenä ja motivoivana tapana oppia.
Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen-Tompuri, M. & Heponiemi, T. 2019 Suomi	Selvittää miten terveydenhuollon tietojärjestelmät vaikuttavat terveydenhuollon ammattilaisen työhön. Perehtyä terveydenhuollon tietojärjestelmien käyttöprosesseihin sekä selvittää miten tietojärjestelmät vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin.	Kumppanuusorganisaatioiden pääkäyttäjät (n=4) ja johtajat tietojärjestelmien suhteen onnistuneissa organisaatioissa, Sairaanhoitajien tietojärjestelmäkysely (2017), lääkärin tietojärjestelmäkyselyt (2010,	Fokusryhmähaastattelut, yksilöhaastattelut, valmiit kansalliset kyselyaineistot Sisällönanalyysi, prosenttiosuudet, kovarianssianalyysi, monia tekijöitä huomioivia mallinnuksia, mm. hierarkkinen regressioanalyysi	Osa sairaanhoitajista koki osaamisvajetta tietojärjestelmien käytöstä ja lisäkoulutuksen tarve on olemassa. Lääkäreiden ammattikunnassa tietojärjestelmien kuormittavuutta lisäävät mm. kognitiivinen työkuorma, työkiire, ryhmätyöongelmat, työtyytymättömyys ja johtamisvelvoitteet. Tutkimus osoittaa, että tietojärjestelmien käytettävyys ja työntekijän oma perehtyneisyys käyttäjänä ovat suoraan yhteydessä siihen, kuinka kuormittavaksi tietojärjestelmä koetaan. Tietojärjestelmiin liittyvä osaaminen ei ole vain yksilön osaamista vaan organisaation yhdessä

		2014, 2017), lääkärin työolot ja terveys kyselyt (2006, 2010, 2015)		sopimia tapoja. Tietojärjestelmien koulutusten tulisi olla jatkuvaa toimintaa, jotta ammattilaisten osaaminen pysyy ajan tasalla. Tutkimuksessa nousi esiin järjestelmien heikko käytettävyys, käytössä olevien järjestelmien suuri määrä ja tiedonkulun ongelmat.
--	--	---	--	--

LIITE 3: CASP-KRITEERISTÖ

Kriteerit	Koivisto, T., Koskela, I. & Ruusu-vuori J. 2020 Suomi.	Leppisaari, I. 2020 Suomi.	Hänninen, K. 2021 Suomi.	Parkkari, N. 2022 Suomi.
Oliko tutkimuksen tavoitteet selkeästi määritetty?	1	2	2	2
Oliko laadullinen/määrällinen tutkimusmenetelmä sopiva?	2	2	2	2
Oliko tutkimusasetelma perusteltu ja sopiko se vastaamaan tutkimuskysymyksiin?	2	2	2	2
Sopiiko tutkitavien rekrytointistrategia tutkimuksen tavoitteisiin?	2	2	2	2
Kerättiinkö tutkimusaineistoa siten, että saatiin tutkimusilmiön kannalta tarkoituksenmukaista tietoa?	2	2	2	2
Oliko mahdollinen tutkijan vaikutus huomioitu	2	1	2	2

tarkoituksen- mukaisella tavalla?				
Oliko tutki- muksen eetti- set seikat otettu huomi- oon?	2	1	2	2
Oliko tutki- muksen ana- lyysi riittävän tarkkaa ja pe- rusteellista?	2	2	2	1
Oliko tutki- muksen tu- lokset selke- ästi ilmaistu?	2	2	2	2
Kuinka hyö- dyllinen tutki- mus oli?	2	2	2	2
artikkelin yh- teispisteet	19/20	18/20	20/20	19/20

Kriteerit	A De Leeuw, J., Woltjer, H. & Kool, R. 2020 Alankomaat	Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen-Tompuri, M. & Heponiemi, T. 2019 Suomi
Oliko tutkimuksen tavoitteet selkeästi määritelty?	2	2
Oliko laadulli- nen/määrällinen tut- kimusmenetelmä sopiva?	2	2
Oliko tutkimusase- telma perusteltu ja sopiko se vastaa- maan tutkimuskysy- myksiin?	2	2
Sopiiko tutkittavien rekrytointistrategia tutkimuksen tavoit- teisiin?	2	2

Kerättiinkö tutkimusaineistoa siten, että saatiin tutkimusilmiön kannalta tarkoituksenmukaisista tietoa?	2	2
Oliko mahdollinen tutkijan vaikutus huomioitu tarkoituksenmukaisella tavalla?	2	2
Oliko tutkimuksen eettiset seikat otettu huomioon?	1	2
Oliko tutkimuksen analyysi riittävän tarkkaa ja perusteellista?	2	2
Oliko tutkimuksen tulokset selkeästi ilmaistu?	2	2
Kuinka hyödyllinen tutkimus oli?	2	2
artikkelin yhteispisteet	19/20	20/20

LIITE 4: KYSELY-LOMAKE



Digitaalisten työkalujen kouluttaja

TAUSTATIEDOT

1. Olen työskennellyt kohdeorganisaation työterveydessä

- ☐ alle 1 vuotta
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ yli 10 vuotta

2. Ammattinimikkeenäni on

- ☐ työterveyshoitaja
- ☐ työterveyslääkäri
- ☐ työfysioterapeutti
- ☐ työterveyspsykologi

3. Roolini organisaatiossa (jos työskentelet sekä esihenkilöasemassa, että suorittavassa työssä, valitse rooliksesi esihenkilö)

- ☐ esihenkilö
- ☐ työntekijä

**4. Mitä seuraavista työterveyden digitaalisista työkaluista käytät työssäsi?
Rastita kaikki käyttämäsi työkalut**

- ☐ Toimintasuunnitelma-työkalu
- ☐ Työpaikkaselvitys-työkalu
- ☐ asiakasyrityksen ja työterveyden välinen yhteydenpito-työkalu (uusi)
- ☐ Tiedolla johtamisen ja toiminnanohjauksen työkalu
- ☐ Työterveyden raportointi-työkalu
- ☐ terveystarkastustusten ajanvaraus ja organisointi-työkalu
- ☐ työkykyjohtamisen työkalu
- ☐ asiakasyrityksen ja työterveyden välinen yhteydenpito-työkalu (uusi)

**5. Opastan työssäni kollegoitani sekä muiden ammattiryhmien edustajia
digitaalisten työkalujen käytössä enemmän kuin työarjessa silloin tällöin**

- ☐ kyllä
- ☐ en

6. Koen, että tietotekniset taitoni ovat tasolla:

- ☐ heikko= suoriudun tietoteknisistä tehtävistä, mutta tarvitsen paljon apua
- ☐ tyydyttävä= suoriudun tietoteknisistä tehtävistä, mutta tarvitsen toisinaan apua
- ☐ hyvä= suoriudun tietoteknisistä tehtävistä itsenäisesti
- ☐ kiitettävä= tietotekniset tehtävät ovat minulle helppoja
- ☐ erinomainen= tietotekniset tehtävät ovat minulle helppoja ja opin uusien tietoteknistien ohjelmien käytön nopeasti

Digitaalisten työkalujen kouluttaja

DIGITAALISTEN TYÖKALUJEN KOULUTTAJAN ROOLIN TARPEELLISUUS

7. Onko yksikköönne nimetty työterveyden digitaalisten työkalujen käytön kouluttaja, jolta voi tarvittaessa kysyä apua työkalujen käyttöön tai käytössä ilmeneviin ongelmatilanteisiin?

- ☐ kyllä, esihenkilöni tai jonkun muun ammattiryhmä esihenkilö
- ☐ kyllä, kollega tai jonkun muun ammattiryhmän edustaja
- ☐ ei
- ☐ ei, mutta kokisin sen tärkeäksi

8. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ei, niin keneltä/mistä kysyt apua digitaalisten työkalujen käyttöön tai ongelmatilanteisiin?

9. Olen saanut riittävän perehdytyksen työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöön.

1	2	3 en	4	5 täysin
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	osaa sanoa	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Koen, että osaan käyttää työterveyden digitaalisia työkaluja.

1	2	3 en	4	5 täysin
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	osaa sanoa	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Koen, että tarvitsen tukea työterveyden digitaalisten työkalujen käytössä (esim. ongelmatilanteissa tai ohjelmistopäivitysten jälkeen).

1				4	
täysin	2	3 en	jokseenkin	5 täysin	
eri	jokseenkin	osaa	samaa	samaa	
mieltä	eri mieltä	sanoa	mieltä	mieltä	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

12. Koen, että tarvitsen kertausta työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöön.

1				4	
täysin	2	3 en	jokseenkin	5 täysin	
eri	jokseenkin	osaa	samaa	samaa	
mieltä	eri mieltä	sanoa	mieltä	mieltä	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

13. Yksikössämme on saatavilla riittävä tuki ja apu työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöön.

1				4	
täysin	2	3 en	jokseenkin	5 täysin	
eri	jokseenkin	osaa	samaa	samaa	
mieltä	eri mieltä	sanoa	mieltä	mieltä	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

14. Työterveyden digitaaliset työkalut helpottavat ja tehostavat työtäni tällä hetkellä.

1				4	
täysin	2	3 en	jokseenkin	5 täysin	
eri	jokseenkin	osaa	samaa	samaa	
mieltä	eri mieltä	sanoa	mieltä	mieltä	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

15. Mahdollisuus työterveyden digitaalisten työkalujen käytön jatkuvaan koulutukseen vaikuttaisi työhyvinvointiini positiivisesti.

1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 en osaa sanoa	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Koen, että työterveyden digitaaliset työkalut tukevat monialaista yhteistyötä työterveydessä.

1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 en osaa sanoa	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Yhtenäisellä (kaikki ammattiryhmiä koulutetaan samalla toimintamallilla) työterveyden digitaalisten työkalujen koulutuksella voisi olla vaikutusta työterveyden monialaiseen yhteistyöhän positiivisesti.

1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 en osaa sanoa	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Kaikilla ammattiryhmillä on sama osaaminen työterveyden digitaalisista työkaluista.

1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 en osaa sanoa	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Mitkä konkreettiset asiat tukevat sinua työterveyden digitaalisten työkalujen käytössä? Valitse max. 3 vaihtoehtoa

- ☐ Oma vahva tietotekninen osaaminen
- ☐ saatu hyvä perehdytys työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöön
- ☐ esihenkilön antama tuki
- ☐ kollegoiden tai muiden työntekijöiden antama tuki
- ☐ yksikönnne nimetty digitaalisten työkalujen kouluttaja
- ☐ tekninen tuki / palveluportaali
- ☐ muu, mikä?

20. Millaista lisäkoulutusta toivoisit saavasi, koskien työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöä? Valitse max. 3 vaihtoehtoa

- ☐ en tarvitse lisäkoulutusta
- ☐ videokoulutusta itse opiskellen
- ☐ etäkoulutusta kouluttajan antamana
- ☐ lähikoulutusta kouluttajan antamana omassa yksikössä
- ☐ lähituki ongelmatilanteisiin palveluportaalin lisäksi
- ☐ vinkkejä työterveyden digitaalisten työkalujen sujuvampaan käyttöön

☐ jonkin tietyn
työterveyden
digitaalisen
työkalun
opastusta, minkä?

☐ jotakin muuta,
mitä?

21. Kertoisitko vielä mielestäsi parhaat (ja luovatkin) ideat työterveyden työkalujen kouluttajan roolin kehittämiseen, kiitos!

LIITE 5: SAATEKIRJE KYSELYYN OSALLISTUJALLE

Hei!

Tämä viesti koskee seuraavia ammattiryhmiä: työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti, työterveyspsykologi.

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa Hyvinvointipalveluiden johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmassa (YAMK) ja olen tekemässä tutkintooni liittyvää opinnäytetyötä koskien työterveyden digitaalisten työkalujen koulutusta.

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, kokevatko työterveydessä työskentelevät työntekijät (ttl, tth, tft, tps) tarvetta sille, että työterveyden yksiköissä olisi nimetty virallinen digitaalisten työkalujen kouluttaja/perehdyttävä. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, millaisella toimintamallilla työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan toivottaisiin toteuttavan koulutustyötä.

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda kouluttajan työroolille käyttäjälähtöinen toimintamalli työhyvinvointia ja monialaista yhteistyötä tukemaan. Tavoitteena on saada selville, millaista lisäkoulutusta ja missä muodossa, työterveyden digitaaliin työkaluihin liittyen, koetaan tarvittavan sekä millainen kouluttajan toimintamallin tulisi olla.

Tutkimuksesta saatavia tietoja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja vain tämän tutkimuksen suorittamiseen. Lomakkeiden vastaukset ovat ainoastaan opinnäytetyön tekijän käytössä ja työnantajalle esitellään pelkästään vastausten analysoinnin tulokset. Tutkimusta varten on haettu tutkimuslupa organisaatiolta. Kyselylomakkeeseen vastaaminen tapahtuu anonymisti eikä tietoja luovuteta ulkopuolisille henkilöille.

Vastaamalla kyselyyn, tuet tutkimukseni onnistumista. Toivon, että vastaisit sähköiseen kyselyyn mahdollisimman nopeasti, kuitenkin **viimeistään 31.12.2022**

Pääset kyselyyn alla olevasta linkistä: [linkki kyselyyn](#)

Kiitos sinulle jo etukäteen yhteistyöstä ja mukavaa loppuvuotta!

Ystävällisin terveisin

Henna Kuusisto

työterveyshoitaja, YAMK-opiskelija (henna-maarit.kuusisto@student.samk.fi)

Satakunnan ammattikorkeakoulu (YAMK)

ohjaaja Elina Liimatainen-Yläanne, Satakunnan ammattikorkeakoulu

LIITE 6: SAATEKIRJE TYÖPAJAAN OSALLISTUVALLE TYÖNTEKIJÄLLE

Hei!

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa Hyvinvointipalveluiden johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmassa (YAMK) ja olen tekemässä tutkimukseeni liittyvää opinnäytetyötä koskien työterveyden digitaalisten työkalujen koulutusta.

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää olisiko työterveyden yksiköissä tarpeellista nimetä digitaalisten työkalujen kouluttaja sekä millaisella toimintamallilla työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan toivotaan toteuttavan koulutustyötä.

Osana opinnäytetyötä toteutetaan kaksi työpajaa, työntekijöistä koostuvalle ryhmälle sekä esihenkilöistä koostuvalle ryhmälle. Työpajojen tavoitteena on saada materiaalia, jonka avulla luodaan toimintamalli työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajan työn tueksi. Ennen työpajoja on toteutettu sähköinen kysely, johon sinullakin oli mahdollisuus vastata. Työpajoissa on tarkoitus hyödyntää kyselyn tuloksia toimintamallin rakentamiseksi aivoriihi-mentelmällä. Työntekijöille tarkoitettu työpaja on tarkoitus pitää maanantaina 27.2 klo 10.00. Kesto olisi n. 1h maksimissaan.

Toivon, että osallistut työntekijöille tarkoitettuun työpajaan ja tuet opinnäytetyön toteutumisesta sekä oman työsi kehittämistä. Toimintamallin luomisella on tarkoitus kehittää työterveyden monialaista toimintaa sekä vaikuttaa työhyvinvointiin. Työpajoissa kerättäviä tietoja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja vain tähän tutkimukseen. Kenenkään henkilöllisyyttä ei tuoda ilmi. Tutkimusta varten on haettu tutkimuslupa organisaatiolta.

Ilmoittaisitko minulle, pääsetkö osallistumaan kyseisenä ajankohtana työpajaan, kiitos!

Kiitos paljon jo etukäteen yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin, Henna Kuusisto, (henna-maarit.kuusisto@student.samk.fi)

työterveyshoitaja, Satakunnan ammattikorkeakoulu (YAMK)

ohjaaja Elina Liimatainen-Yläne, Satakunnan ammattikorkeakoulu

LIITE 7: SAATEKIRJE TYÖPAJAAN OSALLISTUVALLE ESIHENKILÖLLE

Hei esihenkilöt!

Opinnäytetyöni etenee ja seuraavaksi olisi tarkoitus suorittaa työpajoja liittyen kouluttajan roolin toimintamallin kehittämiseen. Työpajojen tavoitteena on saada materiaalia työterveyden digitaalisten työkalujen toimintamallin kehittämiseksi.

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa Hyvinvointipalveluiden johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmassa (YAMK) ja olen tekemässä tutkiintooni liittyvää opinnäytetyötä koskien työterveyden digitaalisten työkalujen koulutusta kohdeorganisaatiossa.

Sähköinen kysely toteutettiin viime vuoden lopulla ja seuraavaksi on tarkoitus pitää aivoriihi-tyyppinen työpaja esihenkilöille. Tätä ennen pidän työpajan myös työntekijöiden kanssa. Ensimmäisessä työpajassa saan tietoa työntekijöiltä ja sen jälkeen tietoa voidaan jalostaa toisessa työpajassa esihenkilöiden avulla vastaamaan sellaista toteutustapaa, joka olisi kohdeorganisaatiolla sopeva. Teillä esihenkilöillä on tietoa niistä raameista mitä työhön on käytettävissä sekä tietoa oman ammattiryhmänne tilanteesta työkalujen suhteen.

Työpaja on tarkoitus pitää tiistaina 28.2 klo 10.00 tai sellaisen ajankohtana päivästä, jolloin mahdollisimman moni teistä pääsisi osallistumaan. Kesto olisi n. 1h maksimissaan.

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda kouluttajan työroolille käyttäjälähtöinen toimintamalli työhyvinvointia ja monialaista yhteistyötä tukemaan.

Tietoja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja vain tämän tutkimuksen suorittamiseen. Työpajojen materiaali tulee opinnäytetyön tekijän käyttöön toimintamalliksi jalostettavaksi ja materiaali hävitetään asiaan kuuluvalla tavalla

opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimusta varten on haettu tutkimuslupa organisaatiolta. Työpajaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Ilmoittaisitko minulle, pääsetkö osallistumaan kyseisenä ajankohtana työpajaan, kiitos!

Kiitos paljon jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin

Henna Kuusisto

työterveyshoitaja, YAMK-opiskelija (henna-maarit.kuusisto@student.samk.fi)

Satakunnan ammattikorkeakoulu (YAMK)

ohjaaja Elina-Liimatainen-Yläne, Satakunnan ammattikorkeakoulu

LIITE 8: TYÖTERVEYDEN DIGITAALISTEN TYÖKALUJEN KOULUTTAJAN TOIMINTAMALLI

Toiminta	Tarve	Keino	Tavoite
Tiedotus	<p>-työntekijät eivät tiedä kouluttajan roolin olemassaolosta tai työnkuvasta</p> <p>-tieto kouluttajan pitämistä tukiklinikoista tai työntekijän mahdollisuus saada henkilökohtaista tukea digitaalisten työkalujen käyttöön ei tavoita kohderyhmää</p>	<p>-kouluttajan ylläpitämä Teams-kanava: kanavalla informoidaan toiminnasta, jaetaan tietoa ja annetaan tukea, avoin kaikille ja kaikilla mahdollisuus jakaa omaa osaamistaan</p> <p>-informoi toiminnastaan ja tukiklinikoiden ym. aikatauluista sähköpostitse</p> <p>-osallistuu säännöllisesti ammattiryhmäkohtaisiin palavereihin, joissa informoi työmenkuvastaan sekä tarjoamistaan palveluista</p> <p>-pitää säännöllisesti työterveyden yhteispalaverissa n. 15min. pituisen infon digitaalisten työkalujen päivityksistä, muutoksista, uudistuksista ym. tiedotettavista asioista</p>	<p>-tietoisuus työterveyden digitaalisten työkalujen kouluttajasta työpäikällä lisääntyy ja tavoittaa työntekijät</p> <p>-kouluttajan työnkuva selkeytyy työntekijöille ja he oppivat hyödyntämään kouluttajan palveluita → lisää työntekijöiden hyvinvointia työssä</p> <p>- tieto moninkertaistuu ja tavoittaa useita kerralla</p>

Tavoitettavuus	<p>-työntekijät eivät tavoita kouluttajaa oikea-aikaisesti</p> <p>-keinoja tavoittaa kouluttaja ei ole tiedossa</p>	<p>-luo kalenteriinsa jokaiselle päivälle ajan koulutustyötä varten → työntekijä voi varata ajan kalenterista henkilökohtaiseen ohjaukseen</p> <p>-uusi Teams-kanava</p> <p>-sähköposti, puhelu</p> <p>-käytävä- ym. henkilökohtaiset kohtaamiset</p>	<p>-työntekijöillä mahdollisuus tavoittaa kouluttaja mahdollisimman oikea-aikaisesti ja helposti, silloin, kun heillä on ongelma työterveyden digitaalisen työkalun käytössä</p>
Koulutukset	<p>-koulutusten sisältö ei saa olla liian laaja-alaista ja epätarkasti kohdennettua</p> <p>-koulutukset eivät saa viedä turhaa resurssia tuottavasta työstä</p>	<p>-ammattiryhmäkohtaiset koulutukset</p> <p>-käytännönläheiset koulutukset: koulutuksiin osallistuville mukaan oma kannettava tietokone, harjoitellaan itse digitaalisten työkalujen käyttöä, jos on mahdollista tehdä ”oikeita” töitä digitaalisten työkalujen käytön harjoitteluun, siihen ohjataan</p> <p>-ryhmäkoulutukset järjestetään lähikoulutuksina työyksikössä (tarvittaessa yksittäisissä tapauksissa voidaan pitää etänä)</p> <p>-koulutuksia digitaalisissa työkaluissa tapahtuvien päivitysten tai uudistusten yhteydessä</p>	<p>-koulutukset tarjoavat käytännönläheistä opetusta jokaiselle ammattiryhmälle kohdentuen</p> <p>-koulutuksia järjestetään kustannustehokkaasti ja riittävästi → tukiklinikka 1krt/kk, tietokoneen peruskäyttökoulutusta 2krt/vuosi (sisältöinä esim. Outlook, Office, Teams ym.)</p> <p>-työntekijät oppivat tiedonhakua ja löytämistä liittyen digitaalisten työkalujen käyttöön ja ongelmatilanteisiin</p>

		<p>-koulutuksissa opastetaan koulutuksen aiheena olevan digitaalisen työkalujen käyttöohjeiden ja käyttöön liittyvien materiaalien löytäminen</p> <p>-jakaa vinkkejä digitaalisten työkalujen helpompaan ja yksinkertaisempaan käyttöön</p> <p>-ongelma-/porinaryhmä, jonne kaikkien ammattiryhmien työntekijöitä voi kokoontua yhteen kouluttajan johdolla → tieto moninkertaistuu ja ongelmatilanteista voidaan oppia yhdessä</p>	
Henkilökohtainen tuki	-tuki työkalujen käyttöön oman työyksikön ulkopuolelta tai palveluportaalin kautta ei tue tarpeeksi työntekijöitä digitaalisten työkalujen käytössä	<p>-työpäivissä on päivittäin varattuna aikaa kouluttajan työlle, jotta hän pystyy mahdollisimman oikea-aikaisesti ja joustavasti opastamaan työntekijöitä henkilökohtaisesti heidän ongelmissaan koskien digitaalisten työkalujen käyttöä</p> <p>-lähikoulutus/-tuki omassa työyksikössä, omassa työhuoneessa liittyen oikeaan, olemassa olevaan ongelmatilanteeseen digitaalisten työkalujen käyttöön liittyen</p>	<p>-työnteko helpottuu ja tehostuu, työaika ei mene hukkaan ja työhyvinvointi lisääntyy</p> <p>-asiakkaat saavat parempaa ja kustannustehokkaampaa palvelua</p>

		-tarvittaessa videovälitteisellä etäyhteydellä (Teams) tuen antaminen, mahdollisuus jakaa näyttö ja opastaa siten digitaalisten työkalujen käytössä	
Motivoinnin keinot	-kaikki työntekijät eivät ole motivoituneita opettelemaan työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöä	-työntekijöiden työnkuviin kuuluvien prosessien kirkastaminen ja vastuiden täsmentäminen liittyen työterveyden digitaalisten työkalujen käyttöön → oivallutus, että osaaminen lisää hyvinvointia työssä - tarvelähtöinen, ammattiryhmäkohtainen, käytännönläheinen näkökulma kouluttajan työn suunnitteluun -vie työntekijöiltä tulevia kehittämisideoita, liittyen digitaalisiin työkaluihin, eteenpäin organisaatiossa siten, että kirjaa ideat työntekijöiden puolesta palveluportaaliin	-työntekijät ovat motivoituneita oppimaan digitaalisten työkalujen käytön sekä käyttämään digitaalisia työkaluja työssään → monialainen yhteistyökin tehostuu

KEHITTÄMINEN

Toimintamallia tulee jatkossa kehittää keräämällä työntekijöiltä palautetta koulutuksista ja toimintamallin muiden osuuksien toimivuudesta.

Osaamisen ja oppimisen seuranta on jokaisen työntekijän vastuulla.