



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Autoetnografinen näkökulma digitaalisen osaamisen arvioinnin kehittämiseen

Hallintotiede
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Minna Mäkitalo-Rauma
31.5.2026
Lapin yliopisto



Lapin yliopisto

Tiedekunta: Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Autoetnografinen näkökulma digitaalisen osaamisen arvioinnin kehittämiseen

Tekijä: Minna Mäkitalo-Rauma

Koulutusohjelma: Hallintotiede

Ohjaaja: Sanna Rynänen

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 72 sivua ja yksi liite

Vuosi: 2026

Tiivistelmä:

Digitalisaatio muuttaa sosiaali- ja terveysalan toimintaa ja edellyttää uudenlaista osaamista sekä systemaattista osaamisen johtamista. Tämä pro gradu -tutkielma kiinnittyy digiosaamisen arviointimittarin kehittämiseen osana GeroDigi Lead -kehittämishanketta. Mittarin tarkoituksena on tukea vanhustyötä tekevien digiosaamisen tasoa ja tarpeiden arviointia sekä koulutustarpeita johtamisen tueksi. Toimin hankkeen mittarin kehittämistyöryhmässä yhtenä kolmesta jäsenestä. Jokaisella meistä oli eri lähestymisnäkökulma, kokemustausta ja jaettu vastuualue. Minulla oli vastuualueeni lisäksi työelämäasiantuntijan näkökulma vanhustyöstä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata autoetnografisten havaintojen kautta digiosaamisen mittarin kehittämisprosessi. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena on tunnistaa mitkä ovat ne keskeiset teoreettiset, metodologiset ja käytännölliset seikat, jotka tulee huomioida mittarin rakentamisessa. Toisessa tutkimuskysymyksessä tarkastellaan miten autoetnografinen aineisto ja tutkijan reflektiivisyys voivat tukea mittarin kehittämistä ja tuottaa syvällistä ymmärrystä ilmiöstä.

Aineisto koostuu autoetnografisista havainnoista vanhustyössä ja esihenkilötyössä, työntekijöiden kokemuksista, kehittämisryhmän tapaamisista, aiemmin kehitetyistä digiosaamisen mittareista sekä ajankohtaisesta tieteellisestä kirjallisuudesta. Autoetnografinen tutkimusote mahdollisti prosessin tarkastelun sisältäpäin ja toi esiin kokemuksellisia ja kontekstisidonnaisia ulottuvuuksia, joita kirjallisuus täydensi käsitteellisillä ja metodologisilla näkökulmilla. Kehittämisprosessi osoitti, että mittarin rakentaminen edellyttää teoreettisten, metodologisten ja käytännön työssä ilmenevien tekijöiden huomioimista. Aineisto korosti erityisesti tiedonhallinnan, sisällöntuotannon, viestinnän, turvallisuuden ja ongelmanratkaisun merkitystä digiosaamisessa. Autoetnografinen aineisto ja tutkijan reflektiivisyys syvensivät ymmärrystä näistä teemoista paljastamalla digiosaamisen emotionaaliset, eettiset ja kontekstuaaliset ulottuvuudet, joita pelkkä teoreettinen tarkastelu ei tavoittaisi. Näiden havaintojen pohjalta mittari rakennettiin kuvaamaan digiosaamista kokonaisuutena, jossa tekniset taidot, ammatillinen identiteetti ja arjen työtilanteet kietoutuvat yhteen.

Avainsanat: digitalisaatio, digiosaaminen, autoetnografia, osaamisen arviointi

Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Digiosaamisen merkitys nyky-yhteiskunnassa	5
1.2	Maailma muuttuu – samalla myös sosiaali- ja terveysala	7
1.3	Autoetnografisen näkökulman hyödyntäminen tutkimuksessa	9
1.4	Tutkielman lähtökohdat ja aikaisemmat tutkimukset mittarin kehittämisestä autoetnografista tutkimusotetta hyödyntäen	11
1.5	Tutkielman tarkoitus ja tutkimuskysymys	12
2	Osaaminen ja osaamisen johtaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa	15
2.1	Digiosaamisen johtaminen	17
2.2	Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön digiosaaminen	19
2.3	Työntekijän digiosaamista vahvistavat- ja heikentävät tekijät	22
2.3.1	Digiosaamista vahvistavat tekijät	23
2.3.2	Digiosaamista heikentävät tekijät	24
2.3.3	Digiosaamista vahvistavat organisatoriset ratkaisut	25
3	Mittari tutkimusmenetelmänä	28
3.1	Mittaamisen teoreettiset perusteet	29
3.2	Tutkijan tausta, positio ja rooli tutkimuksessa	29
3.2.1	Ammatillinen tausta ja suhde digitalisaatioon	30
3.2.2	Koulutustaustan merkitys	31
3.2.3	Tutkijan kaksoisrooli: kokija ja analysoija	32
3.2.4	Refleksiivinen pohdinta taustan vaikutuksesta tuloksiin	33
3.2.5	Kaksoisroolin eettinen tarkastelu	34
3.3	Aineiston hankinta mittarin laadintaan	35
3.4	Kuvaus aineistosta ja analyysistä	38
4	Tulokset	41
4.1	Taustatiedot	43
4.2	Tiedon etsiminen, käyttäminen ja tuottaminen	43

4.2.1	Tieto- ja datalukutaito	43
4.2.2	Digitaalisen sisällön tuottaminen	44
4.3	Viestintä ja vuorovaikutus	45
4.3.1	Digitaalinen viestintä ja yhteistyö	45
4.4	Turvallisuus ja ongelmanratkaisu	46
4.4.1	Digitaalinen turvallisuus	46
4.4.2	Digitaalinen ongelmanratkaisu	47
4.5	Digitalisoituva työelämä	48
4.6	Digitaitojen oppiminen ja koulutus	49
4.7	Yhteenveto digiosaamisen keskeisistä osa-alueista	50
5	Johtopäätökset	54
6	Pohdinta	59
6.1	Jatkotutkimuskohteet	63
Lähteet		65
Liitteet		73
	Liite 1. Digiosaaminen ikääntyvien palveluissa kyselylomake	73

1 Johdanto

1.1 Digiosaamisen merkitys nyky-yhteiskunnassa

Digiosaaminen on noussut keskeiseksi kansalaistaidoksi, joka vaikuttaa yksilöiden osallistumismahdollisuuksiin, työelämävalmiuksiin ja palveluiden saavutettavuuteen. Euroopan komission (2023) mukaan digitaalinen osaaminen on yksi tulevaisuuden työelämän kriittisimmistä taidoista, ja sen puute voi muodostaa merkittävän esteen sekä työntekijöiden, että organisaatioiden kehittymiselle. Digitaaliset taidot eivät enää rajoitu tekniseen käyttöosaamiseen, vaan ne sisältävät myös kyvyn arvioida digitaalista tietoa, toimia turvallisesti verkossa, hyödyntää teknologiaa ongelmanratkaisussa ja soveltaa digitaalisia ratkaisuja muuttuvissa työympäristöissä (Koskinen, Kianto ja Vanhala, 2023).

Nyky-yhteiskunnassa digiosaaminen on myös keskeinen osa yhdenvertaisuutta. Digitaalisten palvelujen yleistyessä kansalaiset tarvitsevat riittävät taidot asioidakseen itsenäisesti ja turvallisesti. Sosiaali- ja terveydenhuollossa tämä korostuu erityisesti, sillä palvelut siirtyvät yhä enemmän sähköisiin kanaviin, ja asiakkaiden odotetaan kykenevän käyttämään digitaalisia palveluja esimerkiksi ajanvarauksessa, tiedonhallinnassa ja etäpalveluissa (Hyppönen, Ruotsalainen & Vehko, 2022). Digiosaamisen merkitys ulottuu näin yksilöiden arkeen, organisaatioiden toimintaan ja koko yhteiskunnan digitalisoitumiseen.

Ajankohtainen yhteiskunnallinen tilanne vahvistaa digiosaamisen kriittistä roolia entisestään. Hyvinvointialueiden käynnistyminen, julkisen talouden paineet ja työvoimapula ovat lisänneet tarvetta digitalisoida palveluja nopeasti, mikä edellyttää henkilöstöltä uudenlaista osaamista ja kykyä omaksua teknologisia ratkaisuja osaksi arjen työtä. Lapin yliopiston hallintotieteellisessä tutkimuksessa on korostettu, että digitalisaatio muuttaa julkisen sektorin toimintalogiikkaa ja vaatii organisaatioilta kykyä johtaa osaamista systemaattisesti (Kaarlela, 2020). Digitalisaatio ei ole vain tekninen uudistus, vaan se muuttaa työn rakenteita, rooleja ja osaamisvaatimuksia ja siten myös

työntekijöiden identiteettiä ja ammatillista toimijuutta (Plesner, Justesen & Glerup, 2018).

Osaamisen johtamisen näkökulmasta digiosaaminen kytkeytyy organisaation muutoskyvykkyyteen. Kiviniemen (2018) mukaan organisaatioiden on kyettävä tunnistamaan osaamistarpeita ennakoivasti ja rakentamaan oppimista tukevia rakenteita, jotta ne voivat vastata digitalisaation tuomiin muutoksiin. Tämä on erityisen tärkeää sosiaali- ja terveydenhuollossa, jossa teknologiset ratkaisut kehittyvät nopeasti ja henkilöstön osaaminen vaikuttaa suoraan palvelujen laatuun ja turvallisuuteen. Saralan & Saralan (2022) tutkimus osoittaa, että jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä tekijöitä sote-organisaatioiden toimintakyvylle ja digiosaaminen on noussut yhdeksi keskeisimmistä osaamisen alueista.

Digitalisaatio muuttaa myös julkisen hallinnon rakenteita ja palveluprosesseja. Palomäen (2020) mukaan digitalisaatio ei ole vain tekninen uudistus, vaan se vaikuttaa hallinnon toimintakulttuuriin, päätöksentekoon ja vuorovaikutukseen kansalaisten kanssa. Tämä tarkoittaa, että digiosaaminen on paitsi yksilön taito myös osa julkisen sektorin legitimitteettiä ja kykyä tuottaa yhdenvertaisia palveluja. Jos kansalaiset eivät kykene käyttämään digitaalisia palveluja, he jäävät helposti palvelujen ulkopuolelle mikä lisää eriarvoisuutta ja heikentää luottamusta julkisiin instituutioihin.

Lisäksi tekoälyn ja automaation nopea yleistymisen muuttaa työnkuvia ja vaatii työntekijöiltä valmiuksia arvioida teknologian luotettavuutta, eettisyyttä ja vaikutuksia asiakastyöhön. Tämä korostaa digiosaamisen eettistä ulottuvuutta, jota myös Lapin yliopiston tutkimus on painottanut: osaamisen johtaminen ei ole vain teknisten taitojen kehittämistä, vaan myös arvojen, vastuun ja ammatillisen harkinnan vahvistamista (Sarala & Sarala, 2022; Kaarlela, 2020).

Yhteiskunnallisesti merkittävää on myös digitaalisen eriarvoisuuden kasvu. Vaikka suuri osa väestöstä hyödyntää digitaalisia palveluja sujuvasti, osa kansalaisista jää kehityksestä jälkeen esimerkiksi iän, koulutustaustan, kielellisten haasteiden tai sosioekonomisen aseman vuoksi. Tämä näkyy erityisesti sosiaali- ja terveyspalveluissa, joissa asiakkaiden kyky käyttää digitaalisia palveluja vaihtelee huomattavasti. Digiosaamisen puute voi johtaa palvelujen ulkopuolelle jäämiseen, asioinnin

vaikeutumiseen ja jopa heikentyneeseen hyvinvointiin. Tästä syystä digiosaaminen on noussut myös keskeiseksi hyvinvointipoliittiseksi kysymykseksi.

Lisäksi kyberturvallisuushkien lisääntyminen ja digitaalisen tiedon määrän kasvu korostavat tarvetta vahvistaa sekä kansalaisten että ammattilaisten valmiuksia toimia turvallisesti verkossa. Viime vuosien tietomurrot ja palvelunestohyökkäykset ovat osoittaneet, että digitaalinen turvallisuus ei ole vain tekninen kysymys, vaan osa yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta. Sosiaali- ja terveydenhuollossa tämä korostuu erityisesti, sillä potilas- ja asiakastiedot ovat erittäin arkaluonteisia ja niiden suojaaminen on keskeinen osa ammatillista vastuuta.

Näin ollen digiosaaminen ei ole vain yksilön taito, vaan laajempi yhteiskunnallinen edellytys, joka vaikuttaa palvelujen saavutettavuuteen, yhdenvertaisuuteen, turvallisuuteen ja työelämän tulevaisuuteen. Se on osa kansalaistaitoja, ammatillista osaamista ja yhteiskunnan resilienssiä tilanteessa, jossa digitalisaatio etenee nopeasti ja muuttaa sekä palvelurakenteita että arjen toimintatapoja.

1.2 Maailma muuttuu – samalla myös sosiaali- ja terveysala

Suomalainen yhteiskunta elää samanaikaisesti useiden rakenteellisten muutosten keskellä. Taloudellinen tilanne on kiristynyt, julkisen talouden kestävyysvaje on kasvanut ja hyvinvointialueet kamppailevat merkittävien taloudellisten paineiden kanssa. Valtiovarainministeriön (2023) mukaan julkisen talouden menopaineet kasvavat erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa, jossa kustannuksia lisäävät väestön ikääntyminen, palvelutarpeiden kasvu ja henkilöstöpula. Hyvinvointialueet ovat raportoineet vakavista haasteista koulutetun henkilöstön saatavuudessa, mikä heikentää palvelujen jatkuvuutta ja lisää tarvetta työn uudelleenorganisoinnille (THL 2023; Kuntaliitto 2023).

Sosiaali- ja terveysala on yksi digitalisaation voimakkaimmin muokkaamista sektoreista, ja teknologiset ratkaisut ovat muuttaneet työn sisältöä, osaamisvaatimuksia ja palveluprosesseja (Hyppönen ym. 2022). Digitalisaation merkitys korostuu erityisesti tilanteessa, jossa henkilöstöressurit ovat rajalliset. Tekoälypohjaiset työkalut, etäpalvelut, sähköiset potilastietojärjestelmät ja

automatisoidut prosessit voivat tukea henkilöstön työtä ja vapauttaa aikaa asiakastyöhön (Kuhlmann, Burau, Correia, & Lewandowski 2023). Digitalisaatio ei kuitenkaan yksin ratkaise henkilöstöpulaa, vaan sen onnistunut hyödyntäminen edellyttää riittävää osaamista ja organisaation kykyä tukea oppimista.

Väestön ikääntyminen lisää digitalisaation tarvetta entisestään. Tilastokeskuksen (2023) ennusteen mukaan yli 75-vuotiaiden määrä kasvaa voimakkaasti 2030- luvulle saakka, mikä lisää hoivan ja terveyspalvelujen tarvetta. Samalla ikääntyneiden palveluissa korostuu tarve kehittää digitaalisia ratkaisuja, jotka tukevat kotona asumista, omahoitoa ja palvelujen saavutettavuutta (STM 2016). Digitalisaatio voi tarjota keinoja vastata kasvavaan palvelutarpeeseen, mutta vain, jos henkilöstöllä on riittävä digiosaaminen ja organisaatioilla kyky hyödyntää teknologiaa strategisesti.

Digitalisaation edetessä sosiaali- ja terveydenhuollon toimintoja ja prosesseja sähköistetään ja kehitetään tietotekniikan avulla. Tämä muuttaa työn tekemisen tapoja ja edellyttää uudenlaista osaamista, kuten kykyä käyttää digitaalisia järjestelmiä, tulkita dataa ja toimia monialaisissa digitaalisissa ympäristöissä (Plesner ym. 2018). Käyttäjän ja asiakkaan rooli korostuu, ja heidän tarpeensa tulee huomioida palveluita kehitettäessä, mikä on välttämätöntä myös Suomen kilpailukyvyn kannalta (STM 2016; Valtiovarainministeriö 2021).

Digitalisaation vaikutukset eivät rajoitu teknisiin järjestelmiin, vaan ne muokkaavat myös ammatillista identiteettiä, työn merkityksellisyyttä ja organisaatiokulttuuria. Työntekijät tarkastelevat digitalisaation myötä omaa osaamistaan uudesta näkökulmasta ja peilaavat sitä teknologian tuomiin vaatimuksiin, mikä lisää tarvetta jatkuvalle osaamisen kehittämiseksi (Floridi 2018). Konttila, Siira, Kyngäs, Lahtinen, Elo, Kääriäinen, Oikarinen (2019) mukaan henkilöstön myönteinen asenne, käyttäjäystävälliset teknologiat ja moniammatillinen yhteistyö ovat keskeisiä digitalisaation onnistumiselle.

Yhteiskunnan taloudellinen tilanne, hyvinvointialueiden henkilöstöpula ja väestön ikääntyminen muodostavat kokonaisuuden, jossa digitalisaation rooli korostuu entisestään. Digiosaaminen ei ole enää vain yksittäinen taito, vaan välttämätön

edellytys sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen laadulle, turvallisuudelle ja tulevaisuuden kestävyydelle.

1.3 Autoetnografisen näkökulman hyödyntäminen tutkimuksessa

Autoetnografia on tutkimusmenetelmä, joka yhdistää tutkijan henkilökohtaiset kokemukset laajempaan teoreettiseen, organisatoriseen ja kulttuuriseen kontekstiin. Menetelmässä tutkija toimii sekä tiedon tuottajana että tutkimuskohteena, mikä mahdollistaa syvällisen ja kokemuksellisen ymmärryksen ilmiöstä tavalla, joka ei ole mahdollista ulkopuolisille tutkijoille (Adams, Holman Jones & Ellis, 2022). Sosiaali- ja terveydenhuollon digitalisaatiota tarkasteltaessa autoetnografia tarjoaa erityisen arvokkaan näkökulman, sillä se tavoittaa työn arjessa ilmeneviä tunteita, epävarmuuksia, hiljaista tietoa ja käytännön haasteita, joita kvantitatiiviset menetelmät eivät tavoita.

Autoetnografian vahvuus on sen kyvyssä tuottaa kontekstuaalista ja syvällistä ymmärrystä organisaation toiminnasta ja muutoksesta. Menetelmä on saanut jalansijaa myös hallintotieteissä, erityisesti johtamisen, organisaatiomuutoksen ja työyhteisökäytäntöjen tutkimuksessa (Humphreys, 2005; Doloriert & Sambrook, 2012). Autoetnografinen näkökulma auttaa tunnistamaan organisaation sisäisiä rakenteita, valtasuhteita ja kulttuurisia käytäntöjä, jotka vaikuttavat digitalisaation etenemiseen, osaamisen kehittämiseen ja työntekijöiden arjen toimijuuteen.

Keskeinen osa autoetnografiaa on tutkijan refleksiivisyys. Tutkijan on jatkuvasti arvioitava omaa rooliaan, kokemuksiaan ja tulkintojaan sekä suhteutettava ne teoreettiseen viitekehykseen (Lapadat, 2017). Refleksiivisyys ei ole menetelmän heikkous, vaan sen luotettavuutta vahvistava elementti: avoimuus, läpinäkyvyys ja kriittinen itsearviointi muodostavat autoetnografisen tutkimuksen eettisen perustan (Chang, 2016; Ellis, Adams & Bochner, 2011). Sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa tämä on erityisen tärkeää, sillä työn luonne on moniulotteista, kokemuksellista ja vahvasti vuorovaikutukseen sidottua.

Autoetnografiaa on hyödynnetty yhä enemmän myös kehittämistyössä, jossa tutkija toimii aktiivisena toimijana ja osallistuu muutoksen suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Wallin (2016) korostaa, että autoetnografia tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden yhdistää henkilökohtainen kokemus ja tieteellinen analyysi tavalla, joka tuottaa syvällistä ja kontekstuaalista tietoa organisaation kehittämisen tueksi. Tämä tekee menetelmästä erityisen soveltuvan tutkimuksiin, joissa tarkastellaan digitalisaation vaikutuksia, osaamisen johtamista ja työn arjen käytäntöjä.

Autoetnografian hyödyntäminen on osoittautunut merkittäväksi myös mittarin kehittämisessä. Aiempi tutkimus osoittaa, että autoetnografia tarjoaa lisäarvoa erityisesti silloin, kun mittarin kohteena on kokemuksellinen, kontekstisidonnainen tai organisaation sisäisiin käytäntöihin liittyvä ilmiö (Wallin, 2016; Chang, 2016). Mittarin kehittämisen kannalta keskeistä on konstruktion tarkka määrittely (DeVellis & Thorpe, 2021; Boateng, Neilands, Frongillo, Melgar-Quiñonez, & Young 2018), ja autoetnografinen aineisto voi paljastaa ilmiön sellaisia ulottuvuuksia, joita ei löydy kirjallisuudesta mutta jotka ovat välttämättömiä mittarin toimivuuden kannalta. Digitalisaation vaikutuksia osaamiseen on tutkittu laajasti, mutta työntekijöiden kokemat tunteet, epävarmuudet, hiljaiset käytännöt ja arjen ongelmanratkaisun tavat tulevat näkyviin vasta kokemuksellisen aineiston kautta (Koivisto, 2023; Plesner ym., 2018).

Tämän tutkimuksen näkökulmasta autoetnografia on erityisen perusteltu menetelmä. Tutkimus kohdistuu digitalisaation vaikutuksiin, osaamisen johtamiseen ja mittarin kehittämiseen sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa ilmiöihin, jotka ovat vahvasti kokemuksellisia ja organisaatiokulttuuriin sidottuja. Autoetnografia mahdollistaa sen, että mittarin kehittämisessä voidaan hyödyntää tutkijan omia havaintoja työntekijöiden digiosaamisesta, turvallisuusosaamisesta ja ongelmanratkaisun tavoista. Näin menetelmä toimii sillanrakentajana kokemuksellisen tiedon ja tieteellisen kirjallisuuden välillä ja tukee mittarin kontekstuaalista soveltuvuutta, käytännön toimivuutta ja teoreettista perustaa.

1.4 Tutkielman lähtökohdat ja aikaisemmat tutkimukset mittarin kehittämisestä autoetnografista tutkimusotetta hyödyntäen

Osaamisen arviointi ja mittarien kehittäminen ovat keskeisiä osaamisen johtamisen välineitä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Mittarit tarjoavat rakenteisen tavan arvioida henkilöstön osaamista, tunnistaa kehittämistarpeita ja ohjata strategisia päätöksiä (DeVellis & Thorpe 2021). Aiempi tutkimus korostaa, että mittarin kehittäminen edellyttää konstruktion tarkkaa määrittelyä, iteratiivista prosessia ja käyttäjälähtöistä lähestymistapaa (Boateng ym. 2018).

Autoetnografian hyödyntäminen mittarin kehittämisessä on vielä suhteellisen uusi tutkimusalue, mutta menetelmä tarjoaa merkittävää lisäarvoa erityisesti silloin, kun mittarin kohteena on kokemuksellinen tai kontekstisidonnainen ilmiö. Wall (2016) ja Chang (2016) osoittavat, että autoetnografinen aineisto voi toimia konstruktion määrittelyn tukena ja auttaa tunnistamaan mittarin osa-alueita, jotka eivät nouse esiin perinteisistä tutkimusmenetelmistä.

Tutkimukseni kiinnittyy Lapin yliopiston, Lapin ammattikorkeakoulun ja Oulun yliopiston toteuttamaan ja Euroopan sosiaalirahaston (ESR+) rahoittamaan GeroDigiLead hankkeeseen. Hanke toteutuu vuosina 2023–2026. Tässä osakokonaisuudessa, johon tutkimukseni keskittyy, kartoitetaan vanhustyötä tekevien ammattilaisten digiosaamisen taso. Tätä kokonaisuutta koordinoi Lapin yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta, ja työpaketin toteutukseen osallistuvat kaikki hankkeen osatoteuttajaorganisaatiot. Lapin yliopiston hallintotiede tuo tähän osakokonaisuuteen osaltaan muutosprosessien johtamisen ja osaamisen johtamisen asiantuntijuutta.

Hankkeessa kehitetään mittaustyökalu aikaisempien tutkimusten sekä mittareiden pohjalta. Työvälineen pohjana käytetään myös olemassa olevaa DigComp -mittaria, jota kehitetään edelleen ja räätälöidään erityisesti vanhuspalveluorganisaatioiden käyttöön. Oma roolini osana hanketta on ollut myös pitkän linjan vanhustyön eri esihenkilötehtävien kautta tuoda kokemuksellista tietoa ja näkemystä mittarin kehittämiseen hoitohenkilöstölle. Sosiaali- ja terveydenhuollon digitalisaatiota koskeva tutkimus tukee näkemystä siitä, että digiosaamisen arviointi edellyttää sekä teknisten taitojen että kokemuksellisten ulottuvuuksien huomioimista (Hyppönen ym. 2022;

Koskinen, Salminen, Saaranen, & Kinnunen 2023). Kaarlela 2020; Kiviniemi 2018 korostavat tutkimuksissaan, että digitalisaatio muuttaa organisaatioiden osaamistarpeita ja edellyttää uudenlaisia arviointivälineitä.

1.5 Tutkielman tarkoitus ja tutkimuskysymys

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata autoetnografisten havaintojen kautta digiosaamisen mittarin kehittämisprosessi. Mittarin kehittäminen edellyttää sekä tutkijan oman kokemustiedon systemaattista hyödyntämistä että teoreettisesti perusteltua lähestymistapaa, joka varmistaa mittarin luotettavuuden, käyttökelpoisuuden ja kontekstuaalisen soveltuvuuden. Autoetnografinen näkökulma tarjoaa mahdollisuuden tarkastella kehittämisprosessia sisältäpäin ja tuottaa tietoa, joka ei välttämättä nouse esiin ulkopuolisissa arviointimenetelmissä.

Tutkimuskirjallisuus puolestaan tarjoaa rakenteen, käsitteellisen perustan ja metodologiset työkalut, joiden avulla mittarin kehittämistä voidaan jäsentää ja arvioida kriittisesti.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena on tunnistaa, mitkä ovat ne keskeiset teoreettiset, metodologiset ja käytännölliset seikat, jotka tulee huomioida mittaria rakennettaessa. Näihin kuuluvat muun muassa konstruktion määrittely, mittarin osa-alueiden muodostaminen, väittämien tai arviointikriteerien kehittäminen sekä mittarin soveltuvuus hankkeen tavoitteisiin ja toimintaympäristöön. Lisäksi toisessa tutkimuskysymyksessä tarkastellaan miten autoetnografinen aineisto ja tutkijan refleksiivisyys voivat tukea mittarin kehittämistä ja tuottaa syvällistä ymmärrystä hankkeen ilmiöistä.

Autoetnografisen aineiston hyödyntäminen tässä tutkimuksessa edellytti systemaattista refleksiivisyyttä, jotta tutkijan omat kokemukset eivät muodostuisi ainoaksi tulkintakehykseksi. Refleksiivisyyden arvioinnissa hyödynnettiin erityisesti niitä kriteereitä, jotka liittyvät tutkijan position näkyväksi tekemiseen, roolin vaikutukseen havaintoihin sekä aineiston syntykontekstin tunnistamiseen. Toimin tutkimuksen aikana Soiten, Keski- Pohjanmaan hyvinvointialueen palvelualuejohtajana, mikä antoi minulle pääsyn arjen työtilanteisiin, mutta samalla edellytti tietoisuutta siitä, miten johtajan

rooli, valtasuhteet ja organisaation sisäiset rakenteet vaikuttivat vuorovaikutukseen ja siihen, mitä työntekijät toivat esiin. Refleksiivisyyden kannalta oli keskeistä arvioida, miten kaksoisroolini havainnoijana ja toimijana muokkasi tulkintojani ja millaisia ilmiöitä se mahdollisesti korosti tai jätti varjoon.

Aineisto perustui havaintoihin, keskusteluihin ja palavereihin omassa yksiköissäni lähihoitajien, sairaanhoitajien ja palveluesimiesten kanssa, minkä vuoksi refleksiivisyyden kriteereihin kuului myös aineiston syntykontekstin kriittinen tarkastelu. Tämä tarkoitti tietoisuutta siitä, miten organisaatiokulttuuri, luottamuksen aste ja työntekijöiden kokema hierarkia vaikuttivat siihen, millaista tietoa oli mahdollista saada ja millaisia asioita työntekijät kokivat turvalliseksi tuoda esiin. Lisäksi refleksiivisyyden keskeisenä kriteerinä oli henkilökohtaisten kokemusten ja laajempien ilmiöiden erottaminen. Tämän vuoksi trianguloin omia havaintojani työntekijöiden kokemusten, palveluesimiesten näkemysten ja yhteiskehittämisen tuotosten kanssa, jotta yksittäiset kokemukset eivät ohjaisi mittarin kehittämistä suhteettomasti.

Refleksiivisyyden kriteereihin kuului myös tulkintaprosessin läpinäkyvyys: dokumentoin havaintojen syntytilanteet, perustelin tulkintani ja arvioin kriittisesti, miten omat ennakko-oletukseni saattoivat vaikuttaa analyysiin. Lisäksi eettinen tietoisuus oli olennainen osa refleksiivisyyttä, sillä työskentelin omassa organisaatiossani ja tunsin henkilöstön. Tämä edellytti sensitiivisyyttä, anonymiteetin varmistamista ja harkintaa siinä, miten havaintoja esitettiin. Näiden refleksiivisyyden kriteerien avulla autoetnografinen aineisto voitiin integroida mittarin kehittämiseen tavalla, joka tuotti syvällistä ja kontekstisidonnaista ymmärrystä hankkeen ilmiöistä ja tuki tutkimuskysymysten tavoitteita: yhtäältä mittarin teoreettisen, metodologisen ja käytännöllisen perustan rakentamista, ja toisaalta autoetnografisen aineiston hyödyntämistä mittarin kehittämisen välineenä.

Autoetnografisen tutkimusmenetelmän hyödyntäminen mittarin kehittämisessä edellyttää erityistä huomiota tutkijan rooliin, kokemustiedon analysointiin ja refleksiivisyyteen. Menetelmä mahdollistaa sen, että kehittäjän omat havainnot, kokemukset ja tulkinnat toimivat osana aineistoa, mutta samalla ne on suhteutettava teoreettiseen viitekehykseen ja aiempaan tutkimukseen. Tämän vuoksi tutkimuksessa

tarkastellaan myös sitä, millaisia rajoitteita ja mahdollisuuksia autoetnografia tuo mittarin kehittämiseen ja miten nämä voidaan huomioida tutkimusprosessissa.

Me mittarin kehittämistyöryhmään osallistuvat henkilöt kehitimme yhdessä lopputuloksena mittarin, joka tukee hankkeen tavoitteita ja tarjoaa rakenteisen välineen toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. Mittari ei ole vain tekninen tuotos, vaan se heijastaa sekä kehittämistyöryhmän kokemuksellista ymmärrystä että tutkimuskirjallisuuden tarjoamaa teoreettista perustaa.

2 Osaaminen ja osaamisen johtaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa

Osaaminen on moniulotteinen ja laaja-alainen käsite, joka sisältää sekä yksilön tiedot, taidot, kokemuksen, asenteet että kyvyn soveltaa osaamista erilaisissa tilanteissa. Osaamiseen liittyy useita rinnakkaisia käsitteitä, kuten ammattitaito, pätevyys, kompetenssi ja tietotaito. Englanninkielisessä kirjallisuudessa näitä kuvataan termeillä know-how, knowledge, competency ja competence, jotka korostavat osaamisen eri ulottuvuuksia ja sen kontekstisidonnaisuutta. Osaamisen johtamisen (Knowledge Management) ominaisuuksia ovat systeemisyyt, hallinta, yhdistävyys, oppiminen ja edistävyys, ja se määritellään englanninkielisissä lähteissä sekä osaamisen johtamiseksi että tietojohdantamiseksi (Kivinen 2008, 56).

Osaamisen johtaminen ei ole pelkästään tiedon hallintaa, vaan siihen sisältyy tiedon hankkiminen, soveltaminen, sisäistäminen ja kokemuksellisuus. Lisäksi siihen liittyy sosiaalinen vuorovaikutus, ihmissuhteiden hallinta ja kyky ratkaista ristiriitatilanteita, mikä tekee siitä laaja-alaisen ja moniulotteisen johtamisen osa-alueen (Ollila 2006, 71–73; TTK 2017, 3). Osaamisen johtamisen tulee olla strategisten tavoitteiden mukaista ja suunnitelmallista tiedon ja osaamisen hallintaa, jonka tavoitteena on tukea organisaation perustehtävää ja varmistaa sen toiminnan jatkuvuus (Kivinen 2008, 193).

Viitalan (2021) mukaan osaaminen on oppimisprosessin tulos, ja siksi oppimisen ymmärtäminen on keskeistä osaamisen johtamisessa. Oppiminen on aikuisilla usein osittain tiedostamatonta ja tapahtuu arjen tilanteissa, vuorovaikutuksessa ja kokemusten kautta. Yksilön oppimista voidaan tukea ohjaamalla häntä omaehtoiseen arviointiin, tiedon prosessointiin ja kehittämistoimintaan sekä tarjoamalla tähän tarvittavat puitteet ja resurssit (Viitala 2021). Oppimista edistävät tekijät ovat selkeä tavoite, avoin ilmapiiri, kaksisuuntainen vuorovaikutus, palaute ja oppijan motivaatio (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 111). Sosiaali- ja terveydenhuollossa oppiminen on jatkuvaa, koska toimintaympäristö muuttuu nopeasti ja digitalisaatio tuo uusia osaamisvaatimuksia.

Johtaja vaikuttaa osaamisen kehittymiseen omalla toiminnallaan, viestinnällään ja esimerkillään. Nykykäsityksen mukaan johtajuus on yhä enemmän valmentavaa ja mahdollistavaa, ei käskyttävää. Johtajan tehtävänä on luoda oppimista tukeva ilmapiiri, mahdollistaa osaamisen jakaminen, tukea työntekijöiden kehittymistä ja varmistaa resurssit ja rakenteet oppimiselle (Sydänmaanlakka 2014, 103–109). Sosiaali- ja terveydenhuollossa johtajan rooli korostuu erityisesti digitalisaation yhteydessä, koska teknologiset muutokset vaikuttavat suoraan työn arkeen, potilasturvallisuuteen ja palvelujen laatuun.

Suomessa sosiaali- ja terveysalalla korostetaan laajaa osaamista ja jatkuvaa ammatillista kehittymistä. Sosiaali- ja terveysministeriö ohjaa valtakunnallisesti henkilöstön osaamisen kehittämistä, ja lainsäädäntö määrittää ammatillisen pätevyyden ja täydennyskoulutusvelvollisuuden (559/1994; 817/2015). Lain mukaan terveydenhuollon ammattihenkilön tulee ylläpitää ja kehittää ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtyä toimintaansa koskeviin säädöksiin. Työnantajan velvollisuus on seurata henkilöstön ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset osaamisen ylläpitämiselle ja kehittämiselle.

Tutkimusten mukaan osaamisen johtaminen ei aina toteudu toivotulla tavalla. Karsikas, Rantanen & Kinnunen (2022, 1168–1187) mukaan puolet sote alan johtajista kokee, etteivät he onnistu osaamisen johtamisessa, vaikka tunnistavat sen tärkeyden. Haasteita aiheuttavat kiire, henkilöstöpula, epäselvät vastuut, puutteelliset rakenteet ja digitalisaation tuoma muutospainne. Toisaalta onnistunut osaamisen johtaminen parantaa työn laatua, lisää vaikuttavuutta, tukee työhyvinvointia ja vahvistaa organisaation strategista kyvykkyyttä (Laaksonen & Ollila 2017, 175).

Osaamisen johtaminen sisältää tiedon, taidon, asenteiden ja kokemuksen kokonaisuuden. Se on tapa organisoida, hyödyntää ja kehittää organisaation osaamispääomaa (Ollila 2006, 10–11). Osaamisen johtaminen voidaan ymmärtää myös toimintatavaksi, jolla mahdollistetaan niin yksittäisen työntekijän kuin organisaation osaaminen. Sen avulla kasvatetaan työntekijöiden valmiuksia yhteistyöhön ja uuden tiedon hyödyntämiseen organisaatiossa strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi (Hyrkäs 2009, 93). Osaamisen johtaminen näkyy arjen esimiestyössä, mutta sen tulee

pohjautua organisaation strategiaan ja visioon (Salojärvi 2013, 147; Viitala 2021). Näiden perusteella määrittyvät organisaation osaamisen nykytila, tiedon lisätarpeet ja kehittämissuunnitelmat (Sydänmaanlakka 2004, 134).

Digitalisaatio muuttaa osaamisen johtamista monella tavalla. Se edellyttää uudenlaista oppimista, teknologian hallintaa, kykyä toimia muuttuvissa tilanteissa, digitaalista resilienssiä sekä tiedon jakamista ja yhteisöllistä oppimista. Tietointensiivisessä työssä tieto on keskeinen pääoma, ja työntekijöiden kyky käsitellä, tuottaa ja jakaa tietoa on ratkaisevaa (Mangiarotti & Mention 2015, 18). Osaamisen johtaminen tukee digitalisaatiota, kun se tunnistaa digiosaamisen nykytilan, määrittää osaamistarpeet, rakentaa kehittämisprosessit ja mahdollistaa oppimisen arjessa. Juuti ja Vuorela (2015, 219) korostavat, että osaamisen johtaminen on järjestelmällinen prosessi, joka tähtää sekä yksilön että organisaation osaamisen vahvistamiseen.

2.1 Digiosaamisen johtaminen

Digiosaamisen johtaminen on noussut keskeiseksi osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon strategista henkilöstöjohtamista. Digitalisaation kiihtyessä organisaatioiden on kyettävä tunnistamaan henkilöstön osaamistarpeet, tukemaan oppimista ja varmistamaan, että työntekijöillä on riittävät valmiudet hyödyntävät digitaalisia ratkaisuja osana työtään. Osaamisen johtaminen on perinteisesti nähty organisaation kilpailukyvyyn ja toiminnan laadun keskeisenä tekijänä (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 178), mutta digitalisaation myötä sen merkitys on korostunut entisestään. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö on muuttunut nopeasti, ja organisaatioiden on vastattava kasvaviin palvelutarpeisiin, henkilöstöpulaan ja taloudellisiin paineisiin (Kuhlmann ym. 2023, s. 456–464; Valtiovarainministeriö, 2023).

Digiosaamisen johtaminen edellyttää sekä strategista suunnittelua että käytännönläheistä tukea. Esihenkilöillä on keskeinen rooli työntekijöiden oppimisen mahdollistajina, sillä heidän asenteensa ja toimintatapansa vaikuttavat suoraan siihen, miten henkilöstö suhtautuu uusiin teknologioihin (Huotari, 2009, s. 44; Hyrkäs, 2009, s. 161). Tutkimusten mukaan esihenkilöiden tuki lisää työntekijöiden motivaatiota kehittää digiosaamistaan ja vahvistaa organisaation muutoskyvykkyyttä (Karamitri, Talias &

Bellali, 2017, s. 4–18; Kiviniemi, 2018). Osaamisen johtaminen on keskeinen osa organisaation muutoskyvykkyyttä ja edellyttää oppimista tukevia rakenteita, jotta henkilöstö kykenee omaksumaan uusia teknologioita ja toimimaan muuttuvissa työympäristöissä (Kiviniemi, 2018).

Ajankohtainen tutkimus osoittaa, että digiosaamisen johtaminen ei ole vain teknisten taitojen kehittämistä, vaan se liittyy myös organisaatiokulttuuriin, työhyvinvointiin ja työn merkityksellisyyteen. Digitaalinen muutos voi aiheuttaa epävarmuutta ja kuormitusta, mikä edellyttää psykologisesti turvallista oppimisympäristöä ja jatkuvaa tukea (Bjørn & Østerlund, 2021). Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö kokee digitalisaation usein sekä mahdollisuutena että kuormitustekijänä, mikä korostaa esihenkilöiden roolia muutoksen suunnannäyttäjinä ja oppimisen mahdollistajina (Hyppönen ym. 2022, s. 200–214). Digiosaamisen johtaminen on siten myös työhyvinvoinnin johtamista, sillä osaamisen puutteet voivat lisätä työn kuormittavuutta ja heikentää työn hallinnan tunnetta.

Kaarlela (2020) osoittaa, että digitalisaatio muuttaa julkisen sektorin toimintalogiikkaa ja edellyttää organisaatioilta kykyä johtaa osaamista strategisesti ja ennakoivasti. Digiosaamisen johtaminen ei ole irrallinen osa henkilöstöjohtamista, vaan se kytkeytyy laajemmin organisaation muutoskyvykkyyteen, rakenteisiin ja toimintakulttuuriin. Saralan & Saralan (2022) mukaan sotealan osaamisen johtaminen perustuu jatkuvaan oppimiseen ja henkilöstön tukemiseen tilanteessa, jossa teknologiset ratkaisut muuttuvat nopeasti ja vaikuttavat suoraan palvelujen laatuun ja turvallisuuteen.

Digitalisaatio muuttaa myös julkisen hallinnon toimintakulttuuria ja vuorovaikutusta kansalaisten kanssa. Palomäki (2020) korostaa, että digitalisaation johtaminen edellyttää organisaatioilta kykyä tarkastella palveluprosesseja kokonaisuutena ja varmistaa, että teknologiset ratkaisut tukevat sekä työntekijöiden että asiakkaiden tarpeita. Digiosaamisen johtaminen on siten myös palvelujen yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden johtamista, sillä henkilöstön osaaminen vaikuttaa suoraan siihen, miten sujuvasti asiakkaat voivat hyödyntää digitaalisia palveluja.

Lisäksi digiosaamisen johtaminen kytkeytyy vahvasti organisaation turvallisuuskulttuuriin. Kyberturvallisuushkien lisääntyessä työntekijöiden osaaminen

tietoturvasta, tietosuojasta ja turvallisista toimintatavoista on noussut keskeiseksi osaksi organisaation riskienhallintaa. Tämä edellyttää sekä teknistä osaamista että eettistä harkintaa, mikä korostaa digiosaamisen moniulotteisuutta ja johtamisen merkitystä.

2.2 Sosiaali- ja terveystieteiden henkilöstön digiosaaminen

Digitalisaation myötä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työnkuvat ja tehtävät ovat muuttuneet merkittävästi. Työ edellyttää yhä laajempaa osaamista, joka ulottuu teknisistä taidoista vuorovaikutukseen, kulttuuriseen sensitiivisyyteen ja eettiseen päätöksentekoon. Mattilan (2015, s. 14–15) mukaan tulevaisuuden keskeisiä osaamisalueita ovat digitalisaatio, kielitaito, kulttuurinen moninaisuus, teknologinen kehitys ja vahvat vuorovaikutustaidot. Digitaaliset ja tekniset taidot ovat jatkuvan muutoksen kohteena, ja niiden kehittäminen on välttämätöntä niin työssäoppimisen, asiakastyön kuin etäkontaktien sujumuuden kannalta. Etäpalvelujen lisääntyessä vuorovaikutustaidot korostuvat entisestään, sillä digitaalinen kohtaaminen vaatii selkeää kommunikointia ja kykyä tulkita asiakkaan tarpeita teknologian välityksellä.

Digitaalisten palvelujen käyttö edellyttää myös vahvaa eettistä osaamista. Ahosen ja Pekkarisen (2020, s. 14) mukaan eettinen toiminta digiympäristöissä perustuu työntekijän motivaatioon, kykyyn tunnistaa eettisiä kysymyksiä ja sisäistettyyn ammatilliseen ajatteluun. Eettisyys korostuu erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä tekee päätöksiä digitaalisten järjestelmien tuottaman tiedon perusteella tai ohjaa asiakkaita sähköisten palvelujen käytössä. Digitalisaation myötä syntyneet uudet ammattiryhmät, kuten digikoordinaattorit ja teknologia asiantuntijat, tukevat henkilöstöä ja toimivat sillanrakentajina ohjelmistokehittäjien ja käytännön työn välillä (Ricciardi, Pita Barros, Bourek, Brouwer, Kelsey, & Lehtonen 2019, s. 11).

Vaikka suomalaisen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön digiosaaminen on kansainvälisesti verrattuna hyvällä tasolla, osaamisen varmistamiseen on panostettava entistä enemmän. Henkilöstön ikääntyminen ja teknologian nopea kehitys luovat paineita jatkuvalla oppimiselle (Reponen, Ruotanen, Tuovinen, Haverinen & Kangas 2021, s. 151–153). Salassapito, tietojärjestelmien turvallinen käyttö ja tiedonhallinta

ovat keskeisiä osaamisalueita, joiden hallinta vaikuttaa suoraan palvelujen laatuun ja potilasturvallisuuteen. Lisäksi henkilöstöllä tulee olla jatkuvasti saatavilla osaava käyttäjätuki, jotta tekniset ongelmat eivät muodostu esteeksi työn sujumuudelle.

Digitaalisten palvelujen kehittämisessä hoitotyön ammattilaisten ja esihenkilöiden näkemykset ovat keskeisiä, sillä heidän kokemuksensa vaikuttavat suoraan palvelujen käyttäjäystävällisyyteen (Ricciardi ym. 2019, s. 11). Käyttäjäkokemusten kerääminen edellyttää kuitenkin säännöllistä ohjelmistojen testaamista ja aktiivista vuoropuhelua eri ammattiryhmien välillä. Nazeha, Pavagadhi, Kyaw, Car, Jimenez, & Car. (2020, s. 1) korostavat, että henkilöstön perustason digiosaaminen koostuu teknologisesta osaamisesta, tiedonhallinnasta, ohjausosaamisesta, asiakaslähtöisestä palveluosaamisesta, vuorovaikutustaidoista ja verkkoviestinnästä. Nykyisessä globaalissa toimintaympäristössä näihin osaamisalueisiin sisältyvät myös kansainvälisyys ja kielitaito.

Teknologisen osaamisen perusvalmiudet sisältävät mediaosaamisen, ohjelmistojen hallinnan sekä tieto ja verkko osaamisen. Tiedonhallintaosaaminen puolestaan kattaa kyvyn ymmärtää ja kuvata palveluprosesseja sekä hyödyntää asiakastietoja tarkoituksenmukaisesti. Asiakaslähtöinen palveluosaaminen edellyttää digitaalisten palvelujen tuntemusta ja kykyä soveltaa niitä eettisesti ja asiakkaan tarpeet huomioiden. Digitaalisessa vuorovaikutuksessa korostuvat selkeä viestintä ja kyky rakentaa luottamusta teknologian välityksellä. Ohjausosaaminen liittyy erilaisten ohjausmenetelmien hallintaan ja asiakkaiden tukemiseen digipalvelujen käytössä. Positiivinen suhtautuminen digitalisaatioon on tärkeää, sillä se edistää uuden oppimista ja rohkaisee kokeilemaan uusia ratkaisuja (Jauhiainen, Sihvo, Jääskeläinen, Ojasalo & Hämäläinen 2023).

Sosiaali- ja terveydenhuollossa tarvitaan yhä enemmän myös erikoisosaamista, kuten johtamis-, muutos, projektityö, kehittämis- ja rahoitusosaamista. Lisäksi robotiikan, tekoälyn ja ohjelmistokehityksen lisääntyminen edellyttää uudenlaista teknologista ymmärrystä. Moniammatilliset työyhteisöt vaativat kykyä toimia ryhmässä, hallita yhteistyöosaamista ja rakentaa yhteistä kieltä eri ammattiryhmien välillä (Jauhiainen ym., 2017, s. 145). Uudempi tutkimus osoittaa, että tekoälyn käyttöönotto muuttaa työn

sisältöä ja edellyttää työntekijöiltä kykyä arvioida algoritmien tuottamaa tietoa kriittisesti (Topaz & Pruinelli 2020, s. 1–3).

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön digiosaaminen on näin ollen moniulotteinen kokonaisuus, joka vaikuttaa suoraan palvelujen laatuun, turvallisuuteen ja sujuvuuteen. Digitalisaation myötä työntekijöiltä edellytetään kykyä käyttää sähköisiä potilastietojärjestelmiä, hyödyntää etäpalveluja, tulkita digitaalista tietoa ja toimia monialaisissa digitaalisissa ympäristöissä (Hyppönen ym. 2022, s. 200–214). Digiosaaminen koostuu teknisistä taidoista, tiedonhallintataidoista, vuorovaikutustaidoista sekä kyvystä arvioida digitaalisten ratkaisujen luotettavuutta ja turvallisuutta (Koskinen ym. 2023).

Tutkimusten mukaan sosiaali- ja terveysalan henkilöstön digiosaaminen vaihtelee merkittävästi eri ammattiryhmien ja organisaatioiden välillä (Kuhlmann ym., 2023, s. 456–464). Eroihin vaikuttavat muun muassa koulutustausta, työkokemus, organisaation tarjoama tuki ja työntekijän oma motivaatio. Hyvinvointialueilla henkilöstöpula ja kiireinen työtahti voivat heikentää mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin, mikä lisää osaamisvajeita (THL 2023; Kuntaliitto 2023).

Vanhuspalveluissa digiosaamisen merkitys korostuu erityisesti, sillä väestön ikääntyminen lisää palvelutarvetta ja edellyttää tehokkaita, saavutettavia ja turvallisia digitaalisia ratkaisuja (Tilastokeskus 2023; Jungner 2015, s. 10). Etäpalvelut, sähköinen asiointi ja teknologiset apuvälineet voivat tukea ikääntyneiden kotona asumista, mutta niiden hyödyntäminen edellyttää henkilöstöltä riittävää osaamista ja kykyä ohjata asiakkaita digitaalisten palvelujen käytössä (Konttila ym. 2019, s. 745).

Uudempi tutkimus osoittaa, että digiosaaminen on myös työhyvinvoinnin ja ammatillisen identiteetin keskeinen osa. Työntekijät, jotka kokevat hallitsevansa teknologian, kokevat työnsä sujuvammaksi ja vähemmän kuormittavaksi (Vallo & Häyrinen 2022). Vastaavasti digiosaamisen puute voi aiheuttaa epävarmuutta, stressiä ja vastarintaa muutokselle (Bjørn & Østerlund 2021). Digiosaamisen kehittäminen on siten välttämätöntä, jotta sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö pystyy vastaamaan digitalisoituvan palvelujärjestelmän vaatimuksiin.

2.3 Työntekijän digiosaamista vahvistavat- ja heikentävät tekijät

Työntekijän digiosaaminen rakentuu monitasoisesta kokonaisuudesta, johon vaikuttavat sekä yksilölliset että organisatoriset tekijät. Digiosaaminen ei ole pelkästään teknisten taitojen hallintaa, vaan siihen sisältyy kyky soveltaa teknologiaa tarkoituksenmukaisesti, arvioida digitaalista tietoa kriittisesti, toimia turvallisesti verkossa ja sopeutua jatkuviin muutoksiin. Tätä kokonaisvaltaista näkemystä tukevat myös kansainväliset tutkimukset, joiden mukaan digiosaaminen koostuu teknisistä, kognitiivisista ja sosioemotionaalista ulottuvuuksista, jotka yhdessä mahdollistavat teknologian tarkoituksenmukaisen hyödyntämisen työssä (van Laar, van Deursen, van Dijk, & de Haan 2020; Spante, Hashemi, Lundin, & Algers 2018).

Sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa digiosaaminen kytkeytyy lisäksi ammatilliseen vastuuseen, eettiseen harkintaan ja asiakkaiden yhdenvertaiseen palveluun. Cresswell ja Sheikh (2021) korostavat, että terveydenhuollon teknologiat ovat usein kriittisiä potilasturvallisuuden kannalta, mikä tekee digiosaamisesta paitsi teknisen myös eettisen ja juridisen osaamisen kysymyksen. Tämä lisää työntekijöiden osaamisvaatimuksia ja korostaa organisaation vastuuta tarjota riittävä tuki ja koulutus.

Digiosaamista vahvistavat ja heikentävät tekijät ovat siten sekä yksilön että organisaation tasolla vaikuttavia ilmiöitä, jotka heijastuvat suoraan työn laatuun, potilasturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Ifinedon (2017) mukaan digiosaaminen on dynaaminen kompetenssi, joka kehittyy jatkuvasti teknologian, työn vaatimusten ja organisaation rakenteiden muuttuessa. Tämä dynaamisuus korostuu erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa, jossa teknologiset ratkaisut, kuten potilastietojärjestelmät, etäpalvelut ja tekoälypohjaiset työkalut, uudistuvat nopeasti ja vaativat työntekijöiltä jatkuvaa oppimista (Greenhalgh, Wherton, Papoutsis, Lynch, & Hughes 2017; Schoville & Titler 2015).

Lisäksi tutkimukset osoittavat, että digiosaaminen on vahvasti kontekstisidonnaista. Esimerkiksi Schoville & Titler (2015) tuovat esiin, että terveydenhuollon digiosaaminen rakentuu työn arjen käytännöissä, joissa teknologiaa sovelletaan potilastyöhön, moniammatilliseen yhteistyöhön ja tiedonhallintaan. Tämä tarkoittaa, että digiosaamisen kehittäminen ei voi perustua pelkästään yleisiin teknisiin taitoihin, vaan

sen on huomioitava työn erityispiirteet, toimintaympäristön vaatimukset ja organisaation rakenteet.

2.3.1 Digiosaamista vahvistavat tekijät

Tutkimusten mukaan digiosaamista vahvistavat erityisesti esihenkilöiden tuki, myönteinen organisaatiokulttuuri, riittävä koulutus ja mahdollisuus harjoitella uusia taitoja turvallisessa ympäristössä (Hyrkäs 2009; Karamitri ym. 2017; Konttila ym. 2019). Esihenkilöiden rooli on keskeinen, sillä heidän asenteensa ja toimintatapansa vaikuttavat suoraan siihen, miten työntekijät suhtautuvat uusiin teknologioihin ja kokevat digitalisaation osana työtään. Hyppösen ym. (2022) mukaan työntekijät, jotka kokevat saavansa riittävästi tukea ja ohjausta, omaksuvat uusia teknologioita nopeammin ja kokevat digitalisaation vähemmän kuormittavana. Kansainväliset tutkimukset vahvistavat tämän näkemyksen.

Bianchi, Glavas, & Mathews (2022) osoittavat, että esihenkilöiden digitaalinen johtajuus (digital leadership) on yksi merkittävimmistä tekijöistä, joka ennustaa työntekijöiden digiosaamisen kehittymistä ja teknologian hyväksyntää. Digitaalinen johtajuus sisältää muun muassa kyvyn tukea henkilöstöä muutoksissa, viestiä selkeästi teknologian hyödyistä ja luoda oppimista edistävä ilmapiiri. Samoin Wang ym. (2022) korostavat, että organisaation tuki ja selkeät rakenteet lisäävät työntekijöiden digitaalista itseluottamusta (digital selfefficacy), joka puolestaan vahvistaa oppimismotivaatiota ja teknologian käyttöhalukkuutta.

Kiviniemi (2018) korostaa, että organisaatioiden on rakennettava oppimista tukevia rakenteita, jotta henkilöstö kykenee omaksumaan uusia teknologioita ja toimimaan muuttuvissa työympäristöissä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi selkeitä koulutuspolkuja, mentorointia, vertaisoppimisen rakenteita ja mahdollisuuksia osallistua kehittämistyöhön. Saralan & Saralan (2022) mukaan sote alan organisaatioissa jatkuva oppiminen ja osaamisen tukeminen ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vahvistavat työntekijöiden digiosaamista ja työhyvinvointia.

Suhosen, Leinosen, Nurmen, Kivivirta & Syväjärvi (2022) mukaan digitalisaatio haastaa perinteisiä johtamiskäytäntöjä ja edellyttää uudenlaista hyvinvointijohtamista. Digiosaamisen vahvistaminen ei ole vain tekninen kysymys, vaan se liittyy työn merkityksellisyyteen, työn hallinnan tunteeseen ja organisaation kykyyn tukea henkilöstöä muutoksessa. Tämä on linjassa myös kansainvälisten tutkimusten kanssa, joiden mukaan työntekijöiden kokemaa autonomiaa ja vaikutusmahdollisuudet lisäävät teknologian hyväksyntää ja oppimista (Vallo, Hult, Kallio, & Lehto 2021; Ifinedo 2017).

Tuore tutkimus osoittaa myös, että työntekijöiden digitalisaatiovalmiuksia voidaan vahvistaa kehittämällä organisaation rakenteita ja toimintatapoja. Pulkkinen, Suhosen ja Leinosen (2023) mukaan digitalisaatiovalmiuksia tukevat erityisesti selkeä työn organisointi, realistiset odotukset, riittävä resursointi ja mahdollisuus osallistua teknologisten ratkaisujen suunnitteluun. Kun työntekijät kokevat, että teknologia tukee heidän työtään eikä kuormita sitä, heidän digiosaamisensa kehittyy luonnollisesti.

Lisäksi tutkimukset osoittavat, että vertaisoppiminen ja yhteisöllinen tiedonrakentelu ovat keskeisiä digiosaamisen vahvistajia (Bjørn & Østerlund 2021; Laukka, Huhtakangas, Heponiemi, & Kanste, 2022). Sosiaali- ja terveydenhuollossa työntekijät oppivat usein toisiltaan, ja epäviralliset käytännöt, kuten ”kollegan kiertotiet”, muodostavat merkittävän osan arjen digiosaamisesta.

2.3.2 Digiosaamista heikentävät tekijät

Digiosaamista heikentävät tekijät liittyvät usein työn rakenteisiin, organisaation toimintakulttuuriin ja teknologian käytettävyyteen. Kiire, henkilöstöpula ja puutteellinen perehdytys ovat keskeisiä esteitä digiosaamisen kehittymiselle (Fanelli, Costas, & Ioannidis 2020). Sosiaali- ja terveydenhuollon työ on usein hektistä, ja työntekijöillä ei ole riittävästi aikaa perehtyä uusiin järjestelmiin tai harjoitella niiden käyttöä. Tämä voi johtaa epävarmuuteen, virheisiin ja teknologian välttelyyn.

Kansainväliset tutkimukset osoittavat, että teknologian käytettävyysongelmat ovat yksi merkittävimmistä digiosaamista heikentävistä tekijöistä (Cresswell & Sheikh 2021; Greenhalgh ym. 2017). Jos järjestelmät eivät ole käyttäjystävällisiä tai ohjeet ovat vaikeaselkoisia, työntekijät kokevat teknologian kuormittavana ja aikaa vievänä. THL:n

(2023) mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmät ovat usein monimutkaisia, ja niiden käyttö vaatii useiden eri sovellusten hallintaa.

Palomäki (2020) osoittaa, että digitalisaation johtaminen julkisessa hallinnossa on usein rakenteellisesti haastavaa, ja teknologiset uudistukset voivat lisätä työntekijöiden kuormitusta, jos niitä ei toteuteta käyttäjälähtöisesti. Kaarlela (2020) puolestaan korostaa, että digitalisaation epäonnistumiset johtuvat usein siitä, ettei henkilöstön osaamista ja kokemuksia huomioida riittävästi muutoksen suunnittelussa.

Yksilölliset tekijät, kuten aiemmat negatiiviset kokemukset teknologiasta, oppimisvaikeudet ja epävarmuus, voivat myös heikentää digiosaamisen kehittymistä (Koskinen ym. 2023). Lisäksi uudempi tutkimus korostaa digitaalista kuormitusta eli teknostressiä, joka syntyy, kun työntekijä joutuu hallitsemaan useita järjestelmiä, jatkuvia päivityksiä ja teknologisia muutoksia (Tarafdar, Cooper & Stich 2020). Teknostressi voi ilmetä uupumuksena, ärtymyksenä, keskittymisvaikeuksina tai haluttomuutena käyttää teknologiaa.

Kansainväliset tutkimukset osoittavat, että teknostressi, heikentää työn laatua, lisää virheiden riskiä ja heikentää potilasturvallisuutta (Brooks, Webster, Smith, Woodland, Wessely, Greenberg, & Rubin 2020; Ayyagari, Grover, & Purvis 2011). Lisäksi tutkimukset osoittavat, että teknologinen epävarmuus ja jatkuvat muutokset voivat heikentää työntekijöiden luottamusta omaan osaamiseensa ja lisätä muutosvastarintaa (Califf & Brooks 2020). Tämä korostaa tarvetta kehittää teknologioita käyttäjälähtöisesti ja tarjota työntekijöille riittävä tuki muutostilanteissa.

2.3.3 Digiosaamista vahvistavat organisatoriset ratkaisut

Digiosaamisen vahvistaminen ei ole yksittäinen toimenpide, vaan kokonaisuus, joka rakentuu organisaation rakenteista, johtamiskäytännöistä ja oppimista tukevasta kulttuurista. Organisaatiot voivat edistää henkilöstön digiosaamista tarjoamalla selkeitä koulutuspolkuja, mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen sekä teknologioita, jotka ovat käyttäjäystävällisiä ja työn arkeen soveltuvia. Digitaalinen resilienssi, kyky sopeutua teknologisiin muutoksiin ja hyödyntää niitä tarkoituksenmukaisesti on noussut keskeiseksi käsitteeksi, ja sen kehittäminen edellyttää sekä yksilö- että

organisaatiotason toimia (Bjørn & Østerlund 2021; Plesner ym. 2018). Resilienssi ei synny pelkästään teknisestä osaamisesta, vaan se rakentuu kokemuksista, tuesta ja organisaation kyvystä mahdollistaa turvallinen oppiminen.

Organisaation tarjoamat rakenteet ovat keskeisiä digiosaamisen kehittymiselle. Systemaattinen perehdytys, jatkuva koulutus ja täydennyskoulutus muodostavat perustan, jonka varaan työntekijät voivat rakentaa osaamistaan. Tutkimusten mukaan erityisesti säännöllinen, työtehtäviin sidottu koulutus lisää työntekijöiden valmiuksia omaksua uusia teknologioita ja vahvistaa heidän luottamustaan omaan osaamiseensa (van Laar ym. 2020; Nazeha ym. 2020). Lisäksi vertaisoppimisen rakenteet, kuten mentorointi, työparimallit ja yhteiset oppimisfoorumit, tukevat osaamisen jakamista ja madaltavat kynnystä kysyä apua. Tällaiset rakenteet ovat erityisen tärkeitä sosiaali- ja terveysalalla, jossa työn arki on kiireistä ja teknologiset muutokset voivat tuntua kuormittavilta.

Käyttäjälähtöinen teknologian suunnittelu ja selkeät prosessit ovat myös keskeisiä digiosaamista vahvistavia tekijöitä. Greenhalghin ym. (2017) mukaan teknologian käyttöönotto onnistuu vain, jos organisaatio huomioi työn arjen realiteetit, työntekijöiden kokemukset ja teknologian soveltuvuuden käytännön tilanteisiin. Käyttäjälähtöisyys lisää teknologian hyväksyttävyyttä ja vähentää muutosvastarintaa, mikä puolestaan tukee osaamisen kehittymistä. Selkeät ohjeistukset, prosessikuvaukset ja helposti saavutettavat tukipalvelut auttavat työntekijöitä navigoimaan uusissa järjestelmissä ja vahvistavat heidän toimijuuttaan digitaalisessa työympäristössä.

Esihenkilöiden rooli on keskeinen digiosaamisen vahvistamisessa. Tutkimusten mukaan esihenkilöiden aktiivinen tuki, kannustava johtaminen ja mahdollisuus osallistua päätöksentekoon lisäävät työntekijöiden motivaatiota kehittää omaa osaamistaan (Sarala & Sarala 2022; Hyppönen ym. 2022). Esihenkilöt toimivat usein tulkkeina teknologisten muutosten ja työntekijöiden arjen välillä, ja heidän kykynsä viestiä muutoksista selkeästi sekä tarjota tukea vaikuttaa suoraan siihen, miten digiosaaminen kehittyy organisaatiossa.

Kansainväliset tutkimukset tukevat näkemystä siitä, että digiosaamisen kehittäminen on osa laajempaa osaamisen johtamisen kokonaisuutta. Ifinedo (2017) osoittaa, että organisaation tuki, selkeät rakenteet ja oppimista edistävä kulttuuri ovat keskeisiä tekijöitä, jotka ennustavat työntekijöiden digiosaamisen kehittymistä. Van Laarin ym. (2020) mukaan digitaaliset taidot kehittyvät parhaiten ympäristöissä, joissa oppiminen on jatkuvaa, tavoitteellista ja sidottu työn arkeen. Saralan & Saralan (2022) mukaan digiosaamisen vahvistaminen ei ole vain tekninen kysymys, vaan se liittyy organisaation kulttuuriin, johtamiseen ja strategiaan valintoihin. Digiosaamisen kehittäminen on siten osa organisaation muutoskyvykkyyttä ja sen kykyä vastata digitalisaation tuomiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että digiosaamista vahvistavat organisatoriset ratkaisut muodostuvat useiden tekijöiden kokonaisuudesta. Ne edellyttävät strategista johtamista, oppimista tukevaa kulttuuria, selkeitä rakenteita ja esihenkilöiden aktiivista roolia. Organisaatiot, jotka panostavat näihin tekijöihin, kykenevät rakentamaan digitaalista resilienssiä ja tukemaan henkilöstönsä osaamista muuttuvassa toimintaympäristössä.

3 Mittari tutkimusmenetelmänä

Metsämuurosen (2011) mukaan mittarin kehittämisen vaiheet ovat tutkimuskysymyksen laatiminen ja asettelu, teoriaan perehtyminen, operationalisointi, asiantuntijapaneelin käyttäminen, pilotointiaineiston keruu ja analysointi, sekä reliabiliteetin ja validiteetin arviointi. Määrällisessä tutkimuksessa tulee tuntee tutkittava ilmiö ja siihen liittyvät käsitteet (Uhari & Nieminen 2012) sekä aikaisempi tutkimusta ohjaava teoria ja tutkimuskysymysten tunteminen. Mittarin kehittäminen voi alkaa tutkimuskysymyksen asettelusta, tutkimuksen teoriaan perehtymisestä (Metsämuuronen 2011)

Tämän mittarin rakentamisen lähtökohtana oli kehittää uusi mittari aikaisempien mittareiden ja tutkitun tiedon pohjalta sekä pilotoida se ennen käyttöönottoa. Pilotoinnin tarkoituksena on varmentaa mittarin sisäinen ja ulkoinen validiteetti ja reliabiliteetti, sekä löytää mittarista korjattavat tai täydennettävät osa-alueet (Polit & Beck 2004, Uhari & Nieminen 2012).

Koko mittarin kehittämisprosessin aikana työryhmän käytettävissä oli myös hankkeen ohjausryhmän asiantuntemus.

GeroDigi Lead hankkeen ohjausryhmän keskeiset yhteistyötahot ovat:

- Lapin yliopisto (hankkeen koordinaattori)
- Lapin ammattikorkeakoulu
- Oulun yliopisto
- Lappilaiset vanhuspalveluorganisaatiot (pääasiassa julkinen sektori)
- Pohjoispohjanmaalaiset vanhuspalveluorganisaatiot (pääasiassa julkinen sektori)
- Mahdollisuuksien mukaan mukana myös vanhuspalvelualan yrityksiä

Nämä toimijat muodostavat hankkeen monialaisen ohjausryhmän, joka on tuottanut uuden johtamisen työvälineen henkilöstön digiosaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Tästä ryhmästä olivat myös tämän mittarin kehittämisryhmän kaksi muuta jäsentä minun lisäksi.

3.1 Mittaamisen teoreettiset perusteet

Mittaamisen teoreettiset perusteet muodostavat arviointivälineiden kehittämisen ytimen. Keskeisiä käsitteitä ovat validiteetti, reliabiliteetti ja konstruktion täsmällinen määrittely. Validiteetti kuvaa sitä, missä määrin mittari todella mittaa haluttua ilmiötä, kun taas reliabiliteetti viittaa mittaustulosten johdonmukaisuuteen ja toistettavuuteen (Boateng ym. 2018). Streinerin, Normanin ja Cairneyn (2014) mukaan validiteetin ja reliabiliteetin välinen tasapaino on keskeistä erityisesti sosiaali- ja terveysalan mittareissa, joissa arvioidaan usein monimutkaisia ja kontekstisidonnaisia ilmiöitä.

Digitalisaation kontekstissa mittaamisen haasteet korostuvat, sillä teknologinen osaaminen on luonteeltaan dynaamista ja jatkuvasti kehittyvää. Mittareiden tulee huomioida osaamisen eri ulottuvuudet, kuten tekninen taito, digitaalinen lukutaito, soveltamiskyky ja asenteet teknologiaa kohtaan (European Commission 2023). Koskinen, Salminen, Saaranen, & Kinnunen (2023) mukaan digitaalinen osaaminen on moniulotteinen konstruktio, joka vaatii mittaamiselta joustavuutta ja kontekstuaalista herkkyyttä.

Käyttäjälähtöisyys on keskeinen osa mittarin kehittämistä. Arviointivälineen tulee olla tarkoituksenmukainen, helposti käytettävä ja soveltua niihin tilanteisiin, joissa sitä käytetään (Patton 2022). Sosiaali- ja terveysalalla mittareiden käytännön toimivuus on erityisen tärkeää, sillä arviointivälineiden on tuettava sekä ammattilaisten työtä että organisaation strategisia tavoitteita (Hyppönen ym.2022).

Lisäksi mittareiden kehittämisessä on huomioitava mittausvirheet, vastauskäyttäytymisen vinoumat ja kulttuuriset tekijät, jotka voivat vaikuttaa tuloksiin (Friedman, Wyatt & Ash 2022). Näiden tekijöiden tunnistaminen ja hallinta on keskeistä, jotta mittari tuottaa luotettavaa ja käyttökelpoista tietoa.

3.2 Tutkijan tausta, positio ja rooli tutkimuksessa

Autoetnografisessa tutkimuksessa tutkijan oma kokemus, ammatillinen historia ja suhde tutkimuskohteeseen muodostavat keskeisen osan tutkimusprosessia. Tutkija ei ole ilmiön ulkopuolinen tarkkailija, vaan osa sitä todellisuutta, jota hän tutkii. Siksi

tutkijan taustan näkyväksi tekeminen ei ole vain menetelmällinen valinta, vaan edellytys tutkimuksen läpinäkyvyydelle, eettisyydelle ja tulkinan ymmärrettävyydelle.

Autoetnografian keskeinen lähtökohta on, että tutkijan subjektiivisuus ei ole tutkimuksen häiriötekijä, vaan väline, jonka kautta ilmiötä voidaan tarkastella syvällisesti ja moniulotteisesti (Ellis ym. 2011; Chang 2016).

Tutkijan position näkyväksi tekeminen on erityisen tärkeää sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa, jossa digitalisaatio kietoutuu työn arkeen, organisaatiokulttuuriin ja ammatillisiin identiteetteihin. Tutkijan omat kokemukset digitalisaation vaikutuksista, teknologian käyttöönotosta ja henkilöstön osaamisen tukemisesta muodostavat keskeisen tiedonlähteen, joka mahdollistaa ilmiön tarkastelun sisältäpäin. Tätä voidaan pitää autoetnografian vahvuutena: se tuottaa tietoa, joka ei olisi saavutettavissa ulkopuolisella havainnoinnilla (Doloriert & Sambrook 2012; Wall 2016).

3.2.1 Ammatillinen tausta ja suhde digitalisaatioon

Olen koulutukseltani sairaanhoitaja (1995), ja hoitotyön käytännön työ on muodostanut urani perustan. Työskentely terveystieteiden vuodeosastoilla ja päivystyksessä yli vuosikymmenen ajan antoi minulle syvällisen ymmärryksen siitä, miten potilasturvallisuus, tiedonhallinta ja teknologian käyttö kietoutuvat yhteen hoitotyön arjessa. Hoitotyön digitalisaatio on ollut jatkuvassa muutoksessa 1990-luvulta lähtien, ja työntekijöiden kokemusperäinen tieto on osoittautunut keskeiseksi teknologian onnistuneessa käyttöönotossa (Cresswell & Sheikh 2021; Greenhalgh ym. 2017).

Siirtyminen esihenkilötehtäviin 2000-luvun lopulla syvensi ymmärrystäni digitalisaation vaikutuksista. Toimiessani vanhustyön osastonhoitajana (2009–2016) vastasin muun muassa sähköisen kirjaamisen käyttöönotosta, henkilöstön perehdytyksestä ja teknologisten ratkaisujen sovittamisesta hoivatyön arkeen. Nämä kokemukset heijastavat kansainvälisiä tutkimuksia, joiden mukaan esihenkilöiden rooli on ratkaiseva teknologian hyväksynnässä ja osaamisen kehittämisessä (Bianchi ym. 2022; Wang ym. 2022).

Vuodesta 2017 alkaen olen toiminut palvelualuejohtajana Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueella, ensin palveluasumisen ja laitoshoidon kokonaisuudessa ja

myöhemmin kotiin vietävissä palveluissa. Näissä tehtävissä digitalisaatio oli keskeinen osa strategista kehittämistä, resurssien kohdentamista ja palvelujen uudistamista. Johtamiskokemukseni on siten rakentunut tilanteissa, joissa digitalisaatio ei ole vain tekninen ratkaisu, vaan osa laajempaa organisaatiomuutosta ja palvelujärjestelmän kehittämistä (Kuhlmann ym. 2023; Ricciardi ym. 2019).

3.2.2 Koulutustaustan merkitys

Koulutustaustani on monialainen ja sisältää:

- Terveystieteiden maisterin tutkinnon (2014), suuntautuminen hoitotieteen johtamiseen
- Ammatillisen opettajan opinnot (2016)
- Vammaistyön AMK diplomin (2022)
- Työkykykoordinaattorin koulutuksen (2023)
- Kriisi- ja poikkeusolojen asiantuntijakoulutuksen (2024)
- Hyvinvointijohtamisen opinnot (2025)

Nämä opinnot ovat vahvistaneet osaamistani erityisesti johtamisen, oppimisen, kriisivalmiuden ja hyvinvointijohtamisen näkökulmista teemoista, jotka ovat keskeisiä myös digiosaamisen tarkastelussa. Johtamisen tutkimus korostaa, että monialainen koulutustausta lisää kykyä tarkastella organisaatiomuutoksia eri näkökulmista ja ymmärtää digitalisaation vaikutuksia sekä rakenteellisella että inhimillisellä tasolla (Viitala 2021; Sarala & Sarala 2022).

Koulutukseni on myös vahvistanut reflektiivistä ja tutkimuksellista ajattelua, joka on autoetnografian keskeinen edellytys. Autoetnografinen tutkimus vaatii kykyä tarkastella omaa toimintaa kriittisesti ja suhteuttaa kokemuksia laajempaan teoreettiseen viitekehykseen (Lapadat 2017; Adams, Holman Jones & Ellis 2022). Monialainen koulutustaustani on tarjonnut välineitä tämän refleksiivisyyden toteuttamiseen.

3.2.3 Tutkijan kaksoisrooli: kokija ja analysoija

Autoetnografisessa tutkimuksessa tutkijan rooli on väistämättä kaksijakoinen: olen samanaikaisesti sekä ilmiön kokija että sen analysoija. Tämä kaksoisrooli on ollut läsnä koko tutkimusprosessin ajan ja vaikuttanut siihen, miten olen havainnut, tulkinnut ja jäsentänyt digiosaamisen ilmiötä sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa. Kokijan roolissa olen ollut osa sitä arkea, jossa digitalisaation vaikutukset konkretisoituvat: järjestelmien toimivuus, tekniset häiriöt, henkilöstön osaamisen vaihtelu, kiireen ja epävarmuuden tunteet sekä onnistumisen kokemukset. Nämä kokemukset ovat linjassa tutkimusten kanssa, joiden mukaan työntekijöiden arjen kokemukset ovat keskeinen osa digitalisaation ymmärtämistä (Schoville & Titler 2015; Bjørn & Østerlund 2021).

Analysoijan rooli on puolestaan edellyttänyt tietoista refleksiivisyyttä ja kykyä tarkastella omia kokemuksia kriittisesti. Refleksiivisyys on autoetnografian ytimessä, ja sen avulla tutkija tunnistaa omat ennakko-oletuksensa, valtasuhteensa ja tulkintansa rajat (Wall 2016; Lapadat 2017). Olen pyrkinyt tunnistamaan, milloin tulkintani perustuu omiin oletuksiini tai johtamiskokemukseeni ja milloin se nousee aineistosta. Tämä on vaatinut jatkuvaa tasapainoilua henkilökohtaisen kokemuksen ja tieteellisen analyysin välillä.

Kokijan rooli on mahdollistanut sellaisten ilmiöiden tunnistamisen, jotka eivät välttämättä tule näkyväksi ulkopuoliselle tutkijalle. Esimerkiksi työntekijöiden epäröinti käyttää tiettyjä viestintäkanavia, pelko tehdä virheitä sähköisessä kirjaamisessa tai turhautuminen järjestelmien hitauteen ovat kokemuksellisia ulottuvuuksia, jotka avautuvat parhaiten henkilölle, joka on itse ollut vastaavissa tilanteissa. Tämä vastaa tutkimuskirjallisuutta, jonka mukaan hiljainen tieto ja epäviralliset käytännöt ovat keskeinen osa digitalisaation arkea (Laukka ym. 2022; Greenhalgh ym. 2017).

Kaksoisrooli on ollut myös emotionaalisesti kuormittava. Oman työn ja kokemusten tarkastelu tutkimuksellisesta näkökulmasta on vaatinut avoimuutta ja haavoittuvuutta. Samalla se on ollut voimavara, sillä se on tuonut tutkimukseen syvyyttä ja autenttisuutta, jota ei olisi saavutettu pelkästään ulkopuolisella havainnoinnilla. Autoetnografian vahvuus on juuri tässä: se mahdollistaa kokemuksellisen tiedon

hyödyntämisen, mutta edellyttää samalla sen kriittistä tarkastelua (Adams, Holman Jones & Ellis 2022).

3.2.4 Refleksiivinen pohdinta taustan vaikutuksesta tuloksiin

Oma taustani on vaikuttanut tutkimuksen tuloksiin monin tavoin, ja tämän vaikutuksen näkyväksi tekeminen on keskeinen osa autoetnografisen tutkimuksen luotettavuutta. Refleksiivisyys ei ole vain menetelmällinen vaatimus, vaan jatkuva prosessi, jossa tutkija tarkastelee omaa ajatteluaan, kokemuksiaan ja tulkintojaan kriittisesti.

Ensinnäkin pitkä työhistoriani hoitotyössä ja johtotehtävissä on vaikuttanut siihen, mitä pidän merkityksellisenä digiosaamisen näkökulmasta. Olen tottunut tarkastelemaan digitalisaatiota sekä työntekijän että johtajan silmin, mikä on ohjannut huomioni erityisesti järjestelmien käytettävyyteen, perehdytyksen rakenteisiin, potilasturvallisuuteen ja henkilöstön kuormitukseen. Nämä teemat nousivat aineistossa esiin toistuvasti, ja on selvää, että oma kokemukseni on vaikuttanut siihen, miten olen niitä tulkinnut.

Toiseksi koulutustaustani, erityisesti hoitotieteen johtamisen opinnot, ammatillisen opettajan koulutus ja hyvinvointijohtamisen opinnot ovat muovanneet tapaan jäsentää digiosaamista osana laajempaa osaamisen johtamisen kokonaisuutta. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että tarkastelen digiosaamista paitsi teknisenä taitona myös eettisenä, organisatorisena ja hyvinvointiin liittyvänä kysymyksenä. Tämä näkökulma on vaikuttanut siihen, että tuloksissa korostuvat esimerkiksi teknostressi, työn hallinnan tunne ja organisaation tuki.

Kolmanneksi oma kokemukseni digitalisaation johtamisesta on vaikuttanut siihen, että näen digiosaamisen kehittämisen ennen kaikkea rakenteellisena ja strategisena kysymyksenä. Tämä voi johtaa siihen, että korostan organisaation vastuuta ja johtamisen roolia enemmän kuin tutkija, jolla ei ole vastaavaa taustaa. Olen pyrkinyt tiedostamaan tämän ja tasapainottamaan tulkintaa suhteuttamalla omia havaintojani tieteelliseen kirjallisuuteen ja hankkeen yhteiskehittämisaineistoon.

Refleksiivisyys on ollut läsnä koko tutkimusprosessin ajan. Olen pyrkinyt kysymään itseltäni:

- Miksi pidän tätä ilmiötä tärkeänä?
- Perustuuko tulkintani aineistoon vai omiin oletuksiini?
- Miten oma roolini johtajana vaikuttaa siihen, mitä näen ja mitä en näe?
- Miten voisin varmistaa, että tulkintani on mahdollisimman tasapainoinen?

Tämä refleksiivinen työskentely on auttanut varmistamaan, että tutkimuksen tulokset eivät perustu pelkästään henkilökohtaisiin kokemuksiin, vaan ne ovat suhteutettuja laajempaan tutkimuskirjallisuuteen ja sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristöön.

3.2.5 Kaksoisroolin eettinen tarkastelu

Autoetnografinen tutkimus asettaa tutkijan erityiseen eettiseen asemaan. Kaksoisrooli samanaikainen kokijan ja analysoijan rooli tuo mukanaan eettisiä kysymyksiä, jotka liittyvät sekä tutkijan vastuuseen itseään kohtaan että vastuuseen muita kohtaan.

1. Vastuu työyhteisöstä ja organisaatiosta

Koska tutkimuksen aineisto perustuu omiin kokemuksiini työyhteisössä, olen ollut tietoinen siitä, että havaintoni voivat koskettaa myös muita. Vaikka tutkimus ei sisällä yksilöitä tunnistettavia tietoja, olen pyrkinyt kirjoittamaan ilmiöistä tavalla, joka suojaa työyhteisöä ja organisaatiota. Olen keskittynyt rakenteisiin, prosesseihin ja ilmiöihin en yksittäisiin henkilöihin tai tilanteisiin, jotka voisivat johtaa tunnistettavuuteen.

2. Vallan ja aseman tuoma vastuu

Johtajana minulla on ollut valtaa vaikuttaa digitalisaation toteuttamiseen. Tämä asema tuo mukanaan eettisen vastuun tarkastella omaa rooliani kriittisesti. Olen pyrkinyt tunnistamaan tilanteet, joissa oma asemavaltani voisi vaikuttaa tulkintoihin esimerkiksi silloin, kun arvioin henkilöstön digiosaamisen haasteita tai organisaation toimintakulttuuria. Olen tietoisesti pyrkinyt välttämään sellaista tulkintaa, joka oikeuttaisi omia päätöksiäni tai näkemyksiäni jälkikäteen.

3. Tutkijan haavoittuvuus

Autoetnografia edellyttää henkilökohtaisten kokemusten ja tunteiden näkyväksi tekemistä. Tämä voi altistaa tutkijan kritiikille tai väärinymmärryksille. Olen kuitenkin pitänyt tärkeänä, että tuon esiin myös omia epävarmuuksiani, oppimisen hetkiä ja kokemuksellisia ulottuvuuksia, koska ne ovat olennainen osa digiosaamisen ilmiötä. Haavoittuvuuden näkyväksi tekeminen on ollut tietoinen eettinen valinta, joka tukee tutkimuksen autenttisuutta.

4. Rehellisyys ja avoimuus tutkimusprosessissa

Olen pyrkinyt olemaan rehellinen sekä itselleni että lukijalle siitä, miten oma taustani vaikuttaa tutkimukseen. Tämä avoimuus on keskeinen osa autoetnografian eettistä perustaa. Tutkimuksen tavoitteena ei ole esittää omaa kokemustani yleispätevänä totuutena, vaan yhtenä näkökulmana, joka täydentää tieteellistä ymmärrystä digiosaamisesta sosiaali- ja terveydenhuollossa.

3.3 Aineiston hankinta mittarin laadintaan

Tämän tutkielman aineiston hankinta perustui autoetnografiseen tutkimusotteeseen ja systemaattiseen mittarin kehittämisen prosessiin, jossa yhdistyivät tutkijan omat kokemukset, sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristön tarpeet sekä ajankohtainen tutkimuskirjallisuus.

Mittari kehitettiin osana laajempaa kehittämishanketta, jonka tavoitteena oli vahvistaa vanhuspalveluorganisaatioiden digiosaamista ja tuottaa käyttöön soveltuva arviointiväline. Oma roolini Soiten, Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen palvelualuejohtajana vaikutti keskeisesti siihen, millaisiin tilanteisiin ja ilmiöihin autoetnografinen aineisto perustui. Vastasin useiden ympärivuorokautisten palveluasumisyksiköiden toiminnasta, mikä mahdollisti sen, että pystyin havainnoimaan digiosaamisen ilmenemistä suoraan arjen työssä. Autoetnografinen aineisto rakentui havaintoihin, keskusteluihin ja vuorovaikutustilanteisiin, joita syntyi kehittämishankkeen aikana niin lähihoitajien, sairaanhoitajien kuin yksiköiden palveluesimiesten kanssa. Näissä tilanteissa nousi esiin konkreettisia esimerkkejä digiosaamisen vahvuuksista, haasteista ja osaamisen vaihtelusta eri yksiköissä.

Keskustelut palveluesimiesten kanssa eri palveluasumisyksiköistä tarjosivat lisäksi laajemman näkökulman siihen, miten digiosaamisen tarpeet ja käytännöt vaihtelivat organisaation sisällä. Tämä kokonaisuus muodosti autoetnografisen aineiston perustan ja tarjosi syvällisen, kontekstisidonnaisen ymmärryksen, joka tuki mittarin kehittämistä ja sen osa alueiden määrittelyä.

Mittari kehitettiin osana laajempaa kehittämishanketta, jonka tavoitteena oli vahvistaa vanhuspalveluorganisaatioiden digiosaamista ja tuottaa käyttöön soveltuva arviointiväline. Hankkeessa toimi useita osallistujia eri organisaatioista, ja mittarin kehittämisprosessi toteutettiin yhteiskehittämisen periaatteiden mukaisesti.

Hankeryhmän työskentelyssä jaettiin vastuualueet siten, että kukin osallistuja perehtyi omaan osa alueeseensa liittyvään kirjallisuuteen ja käytännön kokemuksiin.

Toimiessani mittarin kehittämisryhmässä tutkijan roolissa vastuualueeksi määriteltiin erityisesti turvallisuus ja ongelmanratkaisu kaksi keskeistä osa-aluetta sosiaali- ja terveydenhuollon digiosaamisessa, joissa teknologian käyttö, potilasturvallisuus ja työn arjen sujuvuus kietoutuvat tiiviisti yhteen. Tämä vastuualue oli luonteva tutkijan pitkän työkokemuksen ja johtamistehtävien vuoksi, sillä hän oli toistuvasti kohdannut tilanteita, joissa teknologian toimivuus, henkilöstön osaaminen ja turvallisuuskysymykset olivat keskeisiä työn onnistumisen kannalta. Kaikilla hankkeessa oli kuitenkin tiedontuottovelvollisuus myös muihin osa-alueisiin ja asioita pohdittiin yhdessä.

Autoetnografinen lähestymistapa mahdollisti sen, että tutkija pystyi tarkastelemaan ilmiötä sisältäpäin ja tuomaan esiin sellaisia osaamisen ulottuvuuksia, joita ei välttämättä tavoiteta perinteisillä tutkimusmenetelmillä (Adams, Holman Jones & Ellis 2022). Tutkijan omat havainnot vanhuspalveluissa toimimisesta, digitalisaation vaikutusten seuraamisesta ja henkilöstön osaamistarpeiden tunnistamisesta muodostivat keskeisen päiväkirja-aineiston, jota peilattiin aiempaan tutkimukseen ja kansallisiin digiosaamisen viitekehyksiin. Autoetnografinen aineisto toimi erityisesti konstruktion määrittelyn tukena, kuten Wall (2016) ja Chang (2016) ovat todenneet menetelmän vahvuudeksi.

Mittarin kehittämisen prosessi eteni vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa määriteltiin mittarin teoreettinen perusta hyödyntämällä DigiComp kehystä sekä sosiaali- ja terveydenhuollon digiosaamista käsittelevää tutkimuskirjallisuutta (Koskinen ym. 2023; Hyppönen ym., 2022). Teoreettisen tarkastelun avulla tunnistettiin keskeiset osaamisalueet, kuten tekninen osaaminen, tiedonhallinta, vuorovaikutus digitaalisissa ympäristöissä, eettinen osaaminen ja asiakaslähtöinen palveluosaaminen. Lisäksi huomioitiin vanhuspalvelujen erityispiirteet, kuten ikääntyneiden asiakkaiden tarpeet, etäpalvelujen lisääntyminen ja henkilöstön rooli digitaalisten palvelujen ohjaamisessa (Konttila ym. 2019).

Toisessa vaiheessa tutkija yhdisti teoreettisen viitekehyksen autoetnografiseen aineistoon. Kokemuksellinen tieto toi esiin konkreettisia tilanteita, joissa digiosaaminen joko mahdollisti sujuvan työskentelyn tai aiheutti haasteita. Näitä olivat esimerkiksi sähköisten potilastietojärjestelmien käyttö, etäkontaktien toteuttaminen, teknisten ongelmien ratkaiseminen sekä asiakkaiden ohjaaminen digitaalisten palvelujen pariin. Autoetnografinen aineisto auttoi tunnistamaan myös emotionaalisia ja kulttuurisia ulottuvuuksia, kuten epävarmuutta, oppimisen esteitä ja organisaatiokulttuurin vaikutuksia digiosaamisen kehittymiseen (Bjørn & Østerlund 2021).

Kolmannessa vaiheessa muodostettiin mittarin osa-alueet ja alustavat väittämät. Väittämien laadinnassa hyödynnettiin mittarin kehittämisen periaatteita, kuten konstruktion selkeää määrittelyä, kattavuutta ja sisällöllistä johdonmukaisuutta (Boateng ym. 2018; DeVellis & Thorpe 2021). Jokainen väittämä pyrittiin muotoilemaan siten, että se kuvasi selkeästi yhtä osaamisen ulottuvuutta ja oli ymmärrettävä vanhuspalveluissa työskenteleville ammattilaisille. Turvallisuutta ja ongelmanratkaisua koskevat väittämät laadittiin erityisen huolellisesti, sillä nämä osa-alueet ovat kriittisiä sekä potilasturvallisuuden että työn sujuvuuden kannalta.

Neljännessä vaiheessa mittarin luonnos rakennettiin kokonaisuudeksi, jossa osa-alueet muodostivat loogisen ja käytännönläheisen rakenteen. Mittari sisälsi sekä teknisiä että kokemuksellisia ulottuvuuksia, mikä vastaa ajankohtaista näkemystä digiosaamisen moniulotteisuudesta (Nazeha ym. 2020). Lisäksi mittari huomioi sosiaali- ja terveydenhuollon erityisvaatimukset, kuten tietoturvan, eettisen päätöksenteon ja

asiakaslähtöisyyden (Ahonen & Pekkarinen 2020; Reponen ym. 2021). Hankeryhmän työskentely tuki mittarin kokonaisuuden rakentamista, sillä eri osallistujien näkökulmat täydensivät toisiaan ja vahvistivat mittarin sisällöllistä kattavuutta.

Aineiston hankinta oli siten iteratiivinen prosessi, jossa teoria, autoetnografinen aineisto, hankkeen yhteiskehittäminen ja sosiaali- ja terveydenhuollon käytännön tarpeet yhdistyivät. Lopputuloksena syntyi mittari, joka tarjoaa rakenteisen ja kontekstuaalisesti perustellun välineen vanhuspalvelujen digiosaamisen arviointiin ja kehittämiseen.

3.4 Kuvaus aineistosta ja analyysistä

Tieteellinen aineisto koostui aiemmin tuotetusta ja vertaisarvioidusta tutkimustiedosta, väitöskirjoista, hankeraporteista, tieteellisistä artikkeleista sekä olemassa olevista digiosaamisen mittareista. Aineistoa kerättiin erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon digitalisaatiota, digiosaamista, osaamisen johtamista ja vanhuspalvelujen toimintaympäristöä käsittelevästä tutkimuskirjallisuudesta. Lisäksi hyödynnettiin kansallisia ja kansainvälisiä digiosaamisen viitekehyksiä, kuten DigiComp mallia, jota käytettiin mittarin rakenteen ja osa alueiden määrittelyn perustana.

Tieteellinen aineisto toimi keskeisenä vertailupintana mittarin kehittämiseksi. Aiemmat tutkimukset ja mittarit analysoitiin systemaattisesti, ja niiden sisältöjä peilattiin mittarin pohjana käytettyyn viitekehukseen. Tämä vertailu auttoi tunnistamaan, mitkä osa alueet olivat jo kattavasti määriteltynä ja missä kohdin tarvittiin täydennyksiä vanhuspalvelujen erityispiirteiden huomioimiseksi. Aiemmin tuotetut mittarit tarjosivat myös esimerkkejä väittämien muotoilusta, osaamisen tasojen jäsentämisestä ja arviointikriteerien rakentamisesta.

Tieteellisen aineiston hyödyntäminen oli tärkeää mittarin teoreettisen perustan vahvistamiseksi. Kirjallisuus tarjosi ajantasaista tietoa muun muassa digiosaamisen keskeisistä osa alueista (Koskinen ym. 2023), henkilöstön kokemuksista digitalisaatiosta (Hyppönen ym. 2022), teknologian vaikutuksista ammatilliseen identiteettiin (Plesner ym. 2018) sekä digitalisaation tuomista osaamisvaatimuksista sosiaali- ja terveydenhuollossa (Kuhlmann ym. 2023). Lisäksi hankkeissa tuotettu

aineisto ja väitöskirjat, kuten Kaarlelan (2020) ja Kiviniemen (2018) tutkimukset, tarjosivat syvällistä ymmärrystä digitalisaation vaikutuksista organisaatioiden toimintakulttuuriin ja osaamisen johtamiseen.

Aiemmin tuotettujen mittareiden analysointi oli erityisen tärkeää, sillä se auttoi varmistamaan, että kehitettävä mittari oli rakenteeltaan johdonmukainen, sisällöllisesti kattava ja teoreettisesti perusteltu. Mittarin osa alueita ja väittämiä verrattiin systemaattisesti olemassa oleviin arviointivälineisiin, jotta voitiin tunnistaa sekä yhtäläisyyksiä että puutteita. Tämä vertailu osoitti, että vanhuspalvelujen konteksti edellytti erityistä painotusta turvallisuuteen, ongelmanratkaisuun, asiakkaiden ohjaamiseen digitaalisten palvelujen käytössä sekä eettiseen osaamiseen teemoihin, jotka nousivat esiin myös autoetnografisessa aineistossa.

Aineiston analyysi toteutettiin rinnakkain teoreettisen tarkastelun ja autoetnografisen aineiston, eli tutkijan päiväkirjamerkintöjen, tulkinnan kanssa. Tämä rinnakkainen analyysi mahdollisti sen, että mittarin kehittämisessä huomioitiin sekä tutkimuskirjallisuuden tarjoama käsitteellinen tarkkuus että käytännön työn näkökulmat. Autoetnografinen aineisto toi analyysiin kokemuksellista syvyyttä ja auttoi tunnistamaan sellaisia osaamisen ulottuvuuksia, joita ei ollut aiemmin määritelty riittävän tarkasti.

Autoetnografinen aineisto koostui havainnoista, joita tein vanhustyössä ikääntyneiden palveluasumisessa sekä omista kokemuksistani esihenkilötyössä. Aineistoa täydensivät työntekijöiltä saadut palautteet heidän kokemuksistaan sekä hankkeen aikana toteutettujen kehittämisryhmän tapaamisten havainnot. Päiväkirja-aineistoa kertyi yhteensä 43 sivua. Se kirjoitettiin auki kirjallisen työn ohjeiden mukaisesti. Aineisto sisälsi noin vuoden ajalta viisi yhteistyöryhmän kokoontumista sekä kuvauksia työelämän eri tilanteista, kuten palaverista ja arjen kehittämistilanteista.

Tieteellisen aineiston ja autoetnografisen aineiston yhdistäminen loi vahvan perustan mittarin kehittämiselle. Kirjallisuus tarjosi teoreettisen viitekehyksen ja käsitteellisen jäsenyyksen, kun taas tutkijan omat kokemukset sekä hankkeen yhteiskehittämisaineisto toivat esiin käytännön työn näkökulmat ja arjen tilanteet, joissa

digiosaaminen konkretisoituu. Näiden aineistojen rinnakkainen tarkastelu mahdollisti mittarin rakentamisen tavalla, joka on sekä tutkimuksellisesti perusteltu että käytännön työssä toimiva.

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua, jota sovellettiin sekä tutkimuskirjallisuuteen että autoetnografiseen päiväkirja-aineistoon. Teemoittelu soveltuu hyvin sekä laadullisen tutkimuskirjallisuuden jäsentämiseen että kokemuksellisen aineiston tulkintaan, koska sen avulla voidaan tunnistaa aineistosta toistuvia merkityksiä ja muodostaa niistä käsitteellisiä kokonaisuuksia (Hyrkäs, 2009, s. 290–300; Metsämuuronen, 2011). Analyysi toteutettiin rinnakkain siten, että kirjallisuuskatsaus tarjosi alustavat teema-alueet ja käsitteellisen viitekehyksen, joiden alle aineistosta muodostui tarkentuvia kategorioita. Autoetnografinen aineisto analysoitiin samalla teemoittelun periaatteella, ja sen tuottama kokemuksellinen tieto syvensi teoreettista ymmärrystä ja auttoi tunnistamaan sellaisia osaamisen ulottuvuuksia, joita kirjallisuus ei ollut määritellyt yhtä täsmällisesti. Rinnakkainen analyysi vahvisti mittarin kehittämistä, koska se yhdisti teoreettisen tarkkuuden ja käytännön työn näkökulmat yhtenäiseksi kokonaisuudeksi (Boateng ym., 2018).

4 Tulokset

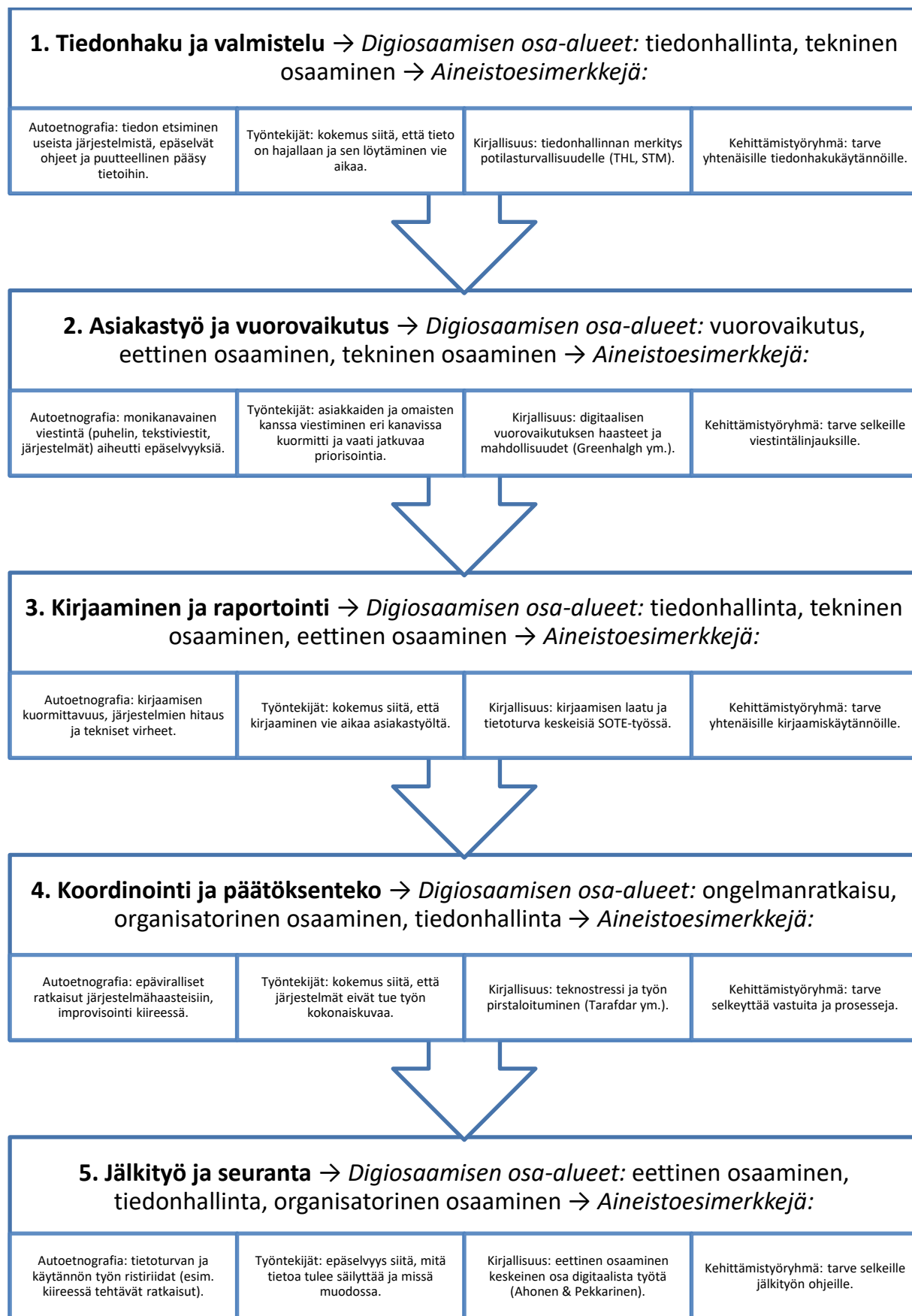
Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata autoetnografisten havaintojen kautta digiosaamisen mittarin kehittämiprosessi:

1. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena on tunnistaa, mitkä ovat ne keskeiset teoreettiset, metodologiset ja käytännölliset seikat, jotka tulee huomioida mittaria rakennettaessa.
2. Toisessa tutkimuskysymyksessä tarkastellaan miten autoetnografinen aineisto ja tutkijan reflektiivisyys voivat tukea mittarin kehittämistä ja tuottaa syvällistä ymmärrystä ilmiöistä.

Tulokset perustuvat autoetnografisiin havaintoihini, joita kirjasin työpäiväkirjaan työskennellessäni vanhuspalveluorganisaatiossa ja hankkeen yhteistyöpalavereissa. Vanhuspalveluorganisaation työntekijöiden ajatuksiin ja kokemuksiin, joita keräsin keskusteluissa, havainnoissa ja eri yhteiskehittämisen työpajoissa. Aihetta koskeviin tieteellisiin lähteisiin ja aikaisemmin kehitettyyn mittariin sekä hankkeen kehittämistyöryhmän kehittämistyöhön ja siinä esille nousseisiin aikaisempiin mittareihin sekä kehittämistyöryhmän pohdintoihin. Päiväkirjamerkintäni eri palaveripäiviltä olen eritellyt tekstiin **P** kirjaimella ja päiväkirjamerkinnät eri päiviltä järjestyksessä 1–5 lainauksen loppuun.

Autoetnografinen näkökulma teki näkyväksi sen, että en ollut ulkopuolinen tarkkailija, vaan osa ilmiötä, jota tutkin. Kun työntekijät kuvasivat epävarmuuttaan, turhautumistaan tai onnistumisen tunteitaan, tunnistin samoja tunteita omasta työstäni. Tämä kokemus vahvisti käsitystäni siitä, että digiosaaminen ei ole vain tekninen taito, se on myös emotionaalista, kokemuksellista ja identiteettiin liittyvää työtä.

KUVA 1. Digiosaamisen ilmeneminen vanhuspalvelujen työprosessissa



4.1 Taustatiedot

Työntekijähavainnointi toteutettiin vanhuspalveluorganisaatiossa hyvinvointialueella, jossa digitaaliset järjestelmät, etäpalvelut ja sähköinen dokumentointi ovat keskeinen osa arjen työtä. Työntekijöihin kuului lähihoitajia, sairaanhoitajia, ohjaajia ja esihenkilöitä. Heidän kokemuksensa muodostivat keskeisen vertailupinnan omille havainnoilleni ja ammatilliselle kokemuspohjalle.

Jo ensimmäisenä huomasin, että työntekijöiden puhe digitaalisista järjestelmistä oli täynnä tunneilmaisuja turhautumista, epävarmuutta, mutta myös ylpeyttä ja onnistumisen kokemuksia. Kun kuuntelin heitä, tunnistin samoja tunteita omasta työstäni. Tämä teki näkyväksi sen, että digiosaaminen ei ole vain taitoa, vaan myös tunneperäistä ja identiteettiin liittyvää työtä. Työntekijöiden oman ammatillisen arvostuksen tunne rakentuu osaamiselle ja osaamattomuus saattaa tämän vuoksi aiheuttaa pelkotiloja, alemmuudentunnetta ja jopa sairauspoissaoloja.

Tämä havainto vastaa Konttilan ym. (2019) ja Karsikkaan ym. (2022) tutkimuksia, joiden mukaan digiosaaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa on aina sidoksissa työn emotionaalisiin ja organisatorisiin rakenteisiin. Digiosaaminen ei ole vain tekninen kompetenssi, vaan osa ammatillista toimijuutta ja työyhteisön kulttuuria.

4.2 Tiedon etsiminen, käyttäminen ja tuottaminen

4.2.1 Tieto- ja datalukutaito

Tieto- ja datalukutaito nousi aineistossa digiosaamisen kivijalaksi. Sekä omat havaintoni että työntekijöiden kokemukset osoittivat, että tiedon pirstaleisuus ja järjestelmien moninaisuus aiheuttivat jatkuvaa epävarmuutta.

Etsin asiakkaan laboratoriotuloksia kolmesta eri järjestelmästä. Jokainen näytti eri näkymää. Silloin tunsin itsensä todella epävarmaksi enkä tiennyt mistä lähteä varmistamaan oikeaa tulosta. **P4**

Eräänä aamuna etsin asiakkaan lääkitystietoja kiireisessä tilanteessa. Avasin kolme eri järjestelmää, mutta mikään ei näyttänyt samaa tietoa. Tunsin, kuinka sydän alkoi hakata ei siksi, että en osaisi käyttää järjestelmiä, vaan siksi, että pelkäsin tekevän virheen. Tämä hetki teki näkyväksi sen, että tiedonhallinta ei ole vain teknistä osaamista, vaan myös kykyä sietää epävarmuutta ja tehdä päätöksiä keskeneräisen tiedon varassa. **P4**

Sarala & Sarala (2022) ja Hyppönen ym. (2022) osoittavat, että tiedon pirstaleisuus lisää kognitiivista kuormitusta ja heikentää päätöksenteon laatua. Merilampi, Koivisto, & Sirkka (2022) puolestaan korostavat, että digitaalinen tieto on aina kontekstisidonnaista ja vaatii kriittistä tulkintaa. Tämä näkyi vahvasti omissa havainnoissani: Hoitajan minulle lähettämä kuva asiakkaan jalasta sai minut pohtimaan, voinko luottaa valaistukseen, kuvakulmaan tai siihen, mitä kuva ei näyttänyt.

Tieto- ja datalukutaito osoittautuvat myös eettiseksi kompetenssiksi. Kun tieto on ristiriitaista, jouduin tekemään päätöksiä, jotka vaikuttivat suoraan asiakkaan hoitoon. Tämä vahvistaa Floridin (2018) näkemystä siitä, että digitaalinen tieto ei ole vain dataa, vaan osa laajempaa tiedon ekologiaa, jossa ammattilaisen tulkinta on keskeinen osa tiedon merkityksellistämistä.

4.2.2 Digitaalisen sisällön tuottaminen

Sisällöntuotanto osoittautui aineistossa monimuotoiseksi ja haasteelliseksi. Työntekijät kuvasivat, että sama asia piti kirjata useaan eri paikkaan, koska järjestelmät eivät keskustelleet keskenään.

Kirjasin asiakkaan tilanteen mobiilisovellukseen, päivitin tiedon järjestelmään ja lähetin kuvan omaiselle. Tunsin, että tein kolme eri sisältöä samaa asiaa varten. Tämä sai minut pohtimaan, miten paljon työaika kuluu sisällöntuotantoon ja miten paljon siitä on päällekkäistä. **P2**

Saari (2021) ja Merilampi ym. (2022) osoittavat, että sisällöntuotanto on yhä keskeisempi osa sosiaali- ja terveydenhuollon työtä. Se ei ole vain teknistä kirjoittamista, vaan myös eettistä harkintaa ja tietosuojasaamista. Koivisto (2023)

kuvaa, että digitalisaatio tuottaa uudenlaisia eettisiä kysymyksiä, jotka liittyvät dokumentointiin, jakamiseen ja digijälkiin.

Huomasin, että sisällöntuotanto oli myös emotionaalista työtä. Kun omaiset pyysivät kuvia asiakkaan voinnista, tunsin ristiriitaa, halusin auttaa, mutta pelkäsin rikkovani tietosuojaperiaatteita. Tämä vahvistaa Kivekkään, Sarannon & Kinnusen (2023) havaintoja siitä, että digitaalinen eettinen osaaminen on keskeinen osa ammatillista identiteettiä.

4.3 Viestintä ja vuorovaikutus

4.3.1 Digitaalinen viestintä ja yhteistyö

Digitaalinen viestintä nousi aineistossa keskeiseksi osa-alueeksi. Työntekijät kuvasivat epävarmuutta viestintävälineiden valinnassa ja etiketin noudattamisessa.

Päiväkirjamerkinnöistäni nousi esiin useampi merkintä aiheesta.

Sain saman tiedon sähköpostiin, WhatsAppiin ja järjestelmän viestikenttään en tiennynt, mikä oli virallinen kanava. **P1**

Eräänä päivänä sain asiakkaalta kuvan WhatsAppissa. Hän halusi tietää, oliko hänen jalkansa tulehtunut. Istuin työpisteelläni ja tuijotin kuvaa. Tunsin, kuinka ammatillinen identiteettini ja digitaalinen minäni törmäsivät. Voinko vastata tähän? Pitäisikö ohjata hänet viralliseen kanavaan? Mitä jos hän odottaa nopeaa vastausta? **P1**

Pulkkinen, Jussila & Kallio. (2023) osoittavat, että monikanavainen viestintä lisää kuormitusta ja edellyttää selkeitä rakenteita. Juuti ja Vuorela (2015) korostavat, että vuorovaikutus on aina myös identiteettityötä, tämä näkyi vahvasti omissa havainnoissani.

Autoetnografisissa päiväkirjamerkinnöissäni toistui tunne siitä, että digitaalinen viestintä pakotti minut jatkuvasti tasapainoilemaan ammatillisen roolin ja käytännön työn realiteettien välillä. Erityisesti tilanteet, joissa työntekijät tai

asiakkaat lähestyivät epävirallisten kanavien kautta, herättivät minussa ristiriitaisia tunteita. Huomasin, että vaikka organisaatiolla oli viralliset ohjeet viestinnästä, arjen kiireessä työntekijät valitsivat usein kanavan, joka tuntui nopeimmalta tai helpoimmalta. Tämä loi tilanteita, joissa jouduin esihenkilönä pohtimaan, miten ohjata henkilöstöä oikeisiin käytäntöihin ilman, että heidän kokemansa kiire tai kuormitus lisääntyi. Samalla koin itsekkin epävarmuutta siitä, milloin minun tulisi vastata nopeasti ja milloin ohjata viestintä virallisiin kanaviin. Tämä jatkuva harkinta teki näkyväksi sen, että digitaalinen viestintä ei ollut vain tekninen taito, vaan osa ammatillista identiteettiä ja eettistä vastuuta. **P2**

Digitaalinen viestintä ei ollut vain teknistä osaamista. Se oli jatkuvaa eettistä navigointia, jossa ammatillinen rooli, asiakkaan odotukset ja organisaation ohjeet törmäsivät. Tämä vahvistaa Spanten ym. (2018) näkemystä siitä, että digitaalinen vuorovaikutus on osa laajempaa digitaalista kompetenssia, joka sisältää myös sosiaalisen ja eettisen ulottuvuuden.

4.4 Turvallisuus ja ongelmanratkaisu

4.4.1 Digitaalinen turvallisuus

Turvallisuus nousi aineistossa läpileikkaavaksi teemaksi. Työntekijät kuvasivat epävarmuutta tietoturvasta, tietosuojasta ja eettisestä toiminnasta.

Kerran järjestelmä kaatui kesken kiireisen vuoron. Näin, miten kollegani katsoivat toisiaan, ei siksi, etteivät he osaisi käyttää järjestelmää, vaan siksi, että he pelkäsivät potilasturvallisuuden vaarantuvan. Tunsin saman pelon omassa kehossani. Turvallisuus ei ollut vain ohjeiden noudattamista, se oli tunne siitä, että hallinta lipsuu käsistä. **P4**

Kivekäs ym. (2023) korostavat, että eettinen harkinta on keskeinen osa digitaalista turvallisuutta. Kauppinen (2023) ja Valtioneuvosto (2023) osoittavat, että sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmät ovat kriittisiä infrastruktuureja, joiden haavoittuvuus kyberuhille on merkittävä riski.

Minä huomasin, että turvallisuusosaaminen oli myös emotionaalista työtä. Kun järjestelmä kaatui, tunsin vastuuni asiakkaista konkreettisesti. Tämä vahvistaa Brooks ym. (2020) havaintoja siitä, että teknologiset häiriöt voivat lisätä psykologista kuormitusta ja epävarmuutta.

Asiakkaan omainen pyysi minua näyttämään tietoja nopeasti puhelimesta, 'kun se olisi kätevää'. Hetkeksi hätkähdin. Puhelin oli taskussa, mutta tiesin, etten voisi avata mitään siinä käytävällä. Tuli sellainen pieni puristus rintaan – se hetki, kun pitää suojella sekä asiakkaan tietoja että omaa ammatillista selkärankaa. Tajusin taas, miten paljon digitaalinen turvallisuus on rajojen asettamista arjen tilanteissa. **P1**

Lähdeaineiston perusteella digitaalinen turvallisuus muodostuu teknisen osaamisen, eettisen harkinnan ja kriittisen infrastruktuurin haavoittuvuuden kokonaisuudesta. Kivekäs ym. (2023) korostavat, että eettinen harkinta on keskeinen osa digitaalista turvallisuutta, sillä työntekijät joutuvat arvioimaan asiakkaan edun ja teknologian rajoitteiden suhdetta jokaisessa tilanteessa. Kauppinen (2023) ja Valtioneuvosto (2023) tuovat esiin, että sosiaali- ja terveydenhuollon tietojärjestelmät ovat osa kansallista kriittistä infrastruktuuria, mikä tekee niistä erityisen alttiita kyberuhille ja teknisille häiriöille. Brooks ym. (2020) havainnot osoittavat, että teknologiset häiriöt lisäävät työntekijöiden psykologista kuormitusta ja heikentävät hallinnan tunnetta. Näiden tutkimusten valossa digitaalinen turvallisuus näyttää osaamisalueena, jossa tekninen, eettinen ja emotionaalinen ulottuvuus kietoutuvat toisiinsa.

4.4.2 Digitaalinen ongelmanratkaisu

Ongelmanratkaisu osoittautui aineistossa yhtä keskeiseksi kuin turvallisuus. Työntekijät kuvasivat, että tekniset häiriöt, järjestelmien hitaus ja epäselvät ohjeet olivat heidän työelämässään arkipäivää.

Kun kirjautuminen ei onnistunut, kokeilin kolmea selainta ja lopulta pyysin kollegaa näyttämään kiertotien. Tunsin turhautumisen nousevan pintaan, mutta

samalla näin, miten yhteisöllinen ongelmanratkaisu oli osa työyhteisön selviytymiskulttuuria. **P2**

Pulkkinen ym. (2023) korostavat, että ongelmanratkaisuosaaaminen rakentuu sekä yksilöllisistä taidoista että organisaation rakenteista. Tarafdar ym. (2020) kuvaavat teknostressin ilmiötä, jossa teknologian toimimattomuus lisää kuormitusta ja heikentää työhyvinvointia. Ongelmanratkaisu ei ollut vain teknistä selviytymistä. Se oli myös yhteisöllistä oppimista, hiljaisen tiedon jakamista ja luottamuksen rakentamista. Tämä vahvistaa Huotarín (2009) ja Mattilan (2015) näkemyksiä siitä, että oppiminen työyhteisössä tapahtuu usein epävirallisesti ja vuorovaikutuksessa.

4.5 Digitalisoituva työelämä

Digitalisoituva työelämä vaikutti kaikkiin digiosaamisen osa-alueisiin. Työntekijät kuvasivat, että digitaaliset järjestelmät olivat sekä työn mahdollistajia että kuormittajia.

Eräänä päivänä huomasin, että olin käyttänyt lähes koko aamuvuoron teknisten ongelmien selvittämiseen. Kun lopulta pääsin asiakkaan luo, tunsin syyllisyyttä, aivan kuin olisin jättänyt hänet odottamaan. Tämä hetki teki näkyväksi sen, että digitalisaatio ei ole vain teknologian käyttöönottoa vaan se on myös työn merkityksellisyyden uudelleen neuvottelua. **P1**

Greenhalgh ym. (2017) osoittavat, että teknologian käyttöönotto epäonnistuu usein organisatoristen rakenteiden vuoksi, ei niinkään työntekijöiden osaamisen puutteen takia. Ricciardi ym. (2019) korostavat, että digitalisaatio muuttaa työn rakenteita ja edellyttää myös uudenlaista johtamista.

Huomasin tänään, miten digitalisaatio muuttaa työtäni huomaamattomasti. Ennen työpäivä alkoi rauhallisella kierroksella asiakkaiden luona, mutta nyt avaan ensin kolme eri järjestelmää ja tarkistan, mikä niistä toimii. Välillä tuntuu, että teknologia määrittää päivän rytmin enemmän kuin asiakkaiden tarpeet. Kun istuin hetken työpisteellä ja odotin, että ohjelma latautuu, mietin, milloin minusta tuli ihminen, joka odottaa lupaa aloittaa työnsä. Se sai minut

tajuamaan, että digitalisoituva työelämä ei muuta vain työvälineitä, vaan myös sitä, miten koen oman työni merkityksen. **P5**

Digitalisoituva työelämä loi jatkuvan muutoksen tilan, jossa työntekijät joutuivat sopeutumaan uusiin järjestelmiin, ohjeisiin ja toimintatapoihin. Tämä vahvisti Wangin ym. (2022) havaintoja siitä, että digitaalinen työ edellyttää resilienssiä ja kykyä toimia epävarmuuden keskellä.

4.6 Digitaitojen oppiminen ja koulutus

Aineisto osoitti, että digiosaamisen kehittäminen edellyttää jatkuvaa oppimista.

Työntekijät kuvasivat, että koulutukset olivat usein liian yleisiä tai irrallisia arjen työstä.

Muistan tilanteen, jossa uusi sovellus otettiin käyttöön. Koulutus oli lyhyt ja yleisluonteinen. Todellinen oppiminen tapahtui vasta, kun istuimme taukuhuoneessa ja kokeilimme sovellusta yhdessä. Yksi työntekijä sanoi: ”En olisi ikinä oppinut tätä yksin.” Tunsin samoin. Tämä hetki teki näkyväksi sen, että digiosaaminen rakentuu yhteisöllisesti, ei yksin. **P4**

Huotari (2009) ja Mattila (2015) korostavat, että oppiminen työyhteisössä on usein epävirallista ja tapahtuu arjen tilanteissa. van Laar ym. (2020) osoittavat, että digitaalinen osaaminen rakentuu sekä teknisistä että metakognitiivisista taidoista. Digiosaamisen oppiminen oli myös identiteettityötä. Kun opin uuden järjestelmän, tunsin onnistumista mutta kun epäonnistuin, tunsin riittämättömyyttä. Tämä vahvistaa Bianchin ym. (2022) havaintoja siitä, että digitaalinen osaaminen kytkeytyy ammatilliseen itsetuntoon ja toimijuuteen.

Tänään koulutuksessa esiteltiin taas uusi toiminto järjestelmään. Kouluttaja kävi asiat läpi nopeasti, ja moni nyökkäili, vaikka näki selvästi, ettei kaikki pysyneet mukana. Huomasin itsekin vain esittäväni ymmärtäväni. Vasta myöhemmin, kun istuimme kahvipöydässä ja joku uskalsi sanoa ääneen, ettei ollut tajunnut mitään, uskalsin myöntää saman. Siinä hetkessä tajusin, että opin oikeasti vasta silloin, kun opimme yhdessä. Ei koulutuksessa, vaan siinä pöydässä, jossa uskalsimme olla rehellisiä. **P2**

Tutkimuskirjallisuuden perusteella digitaitojen oppiminen työelämässä rakentuu vahvasti arjen käytäntöjen, yhteisöllisen tuen ja metakognitiivisten taitojen varaan. Huotari (2009) ja Mattila (2015) korostavat, että merkittävä osa oppimisesta tapahtuu epävirallisesti työyhteisön sisällä, tilanteissa, joissa työntekijät ratkovat ongelmia yhdessä ja jakavat hiljaista tietoa. van Laar ym. (2020) tuovat esiin, että digitaalinen osaaminen koostuu sekä teknisistä taidoista että kyvystä arvioida omaa oppimista ja soveltaa tietoa muuttuvissa tilanteissa.

Lisäksi Bianchi ym. (2022) osoittavat, että digitaalinen osaaminen kytkeytyy vahvasti ammatilliseen identiteettiin ja itsetuntoon: onnistumisen kokemukset vahvistavat toimijuutta, kun taas epäonnistumiset voivat herättää riittämättömyyden tunteita. Näiden tutkimusten valossa digitaitojen oppiminen näyttäytyy prosessina, joka edellyttää sekä rakenteellista tukea että yhteisöllisiä oppimisen käytäntöjä.

TAULUKKO 1. Digiosaamisen osa-alueet ja niiden teoreettinen sekä empiirinen perusta

Osa-alue	Autoetnografia	Työntekijät	Kirjallisuus + aiempi mittari	Kehittämistyöryhmä
Tekninen osaaminen	Konkreettiset ongelmat	Tuen tarve	Teknisen osaamisen määritelmät	Käytännön soveltuvuus
Tiedonhallinta	Tiedon sirpaleisuus	Kirjaamisen kuormitus	Tietoturva ja tiedonhallinnan mallit	Prosessien yhtenäistäminen
Vuorovaikutus	Monikanavainen viestintä	Väärinymmärrykset	Digitaalinen kommunikaatio	Ohjeistusten kehittäminen
Ongelmanratkaisu	Improvisointi	Epäviralliset käytännöt	Teknostressi	Ratkaisumallien kehittäminen
Eettinen osaaminen	Eettiset ristiriidat	Epäselvät ohjeet	Eettiset viitekehykset	Linjaukset ja vastuut
Organisatorinen osaaminen	Rakenteelliset esteet	Resurssipula	Johtamisen rooli	Kehittämismvastuut

4.7 Yhteenveto digiosaamisen keskeisistä osa-alueista

Kun tarkastelen aineistoa kokonaisuutena, ymmärrän, että digiosaaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa ei ole yksittäinen taito, vaan dynaaminen ja jatkuvasti neuvoteltava

kokonaisuus. Autoetnografinen näkökulma teki tämän näkyväksi tavalla, jota en olisi tavoittanut pelkän ulkopuolisen havainnoinnin kautta. Olin itse osa sitä todellisuutta, jota tutkin, ja siksi digiosaamisen eri osa-alueet avautuivat minulle sekä kehollisina kokemuksina että analyttisinä havaintoina. Tämä kaksoispositio tutkija ja työntekijä auttoi minua näkemään, miten digiosaaminen rakentuu arjen mikrohetkissä, joissa teknologia, ammatillinen vastuu ja inhimillisyys kietoutuvat toisiinsa.

Kaikki käyttämäni aineisto niin päiväkirjamerkinnyt kuin havainnot osoittivat, että tieto- ja datalukutaito muodostaa digiosaamisen perustan. Huomasin, että tiedon arviointi ja tulkinta eivät ole vain teknisiä taitoja, vaan myös epävarmuuden sietämistä ja päätöksenteon vastuullisuutta. Tämä havainto ohjasi mittarin laadintaa siten, että mukaan sisällytettiin väittämiä, jotka arvioivat tiedon luotettavuuden arviointia, tiedon eheyttä ja kykyä toimia tilanteissa, joissa tieto on ristiriitaista tai puutteellista. Työelämästä nousi selkeä viesti: tiedonhallinnan haasteet ovat arkea, ja siksi mittarin tulee tunnistaa ne osaksi digiosaamista.

Digitaalinen sisällöntuotanto näyttäytyi aineistossa sekä teknisenä että eettisenä työnä. Ymmärsin, että sisällöntuottaminen ei ollut vain kirjaamista, vaan jatkuvaa harkintaa siitä, mitä tietoa tallennan, miten sen muotoilen ja missä järjestelmässä se tulee näkyviin. Tämä havainto ohjasi mittarin laadintaa siten, että mukaan sisällytettiin väittämiä, jotka arvioivat sisällön selkeyttä, eettistä harkintaa, tietosuojasaamista ja kykyä sovittaa sisältö asiakkaan tarpeisiin. Työelämästä nousi esiin tarve tunnistaa sisällöntuotannon monimuotoisuus kirjaukset, viestit, kuvat, videot ja uudet teknologiat ja mittari huomioi tämän.

Digitaalinen viestintä ja yhteistyö osoittautuivat digiosaamisen sosiaalisiksi ytimeksi. Huomasin, että viestintä ei ollut vain välineiden hallintaa, vaan jatkuvaa navigointia eri kanavien, roolien ja odotusten välillä. Tämä havainto ohjasi mittarin laadintaa siten, että mukaan sisällytettiin väittämiä, jotka arvioivat viestintävälineiden valintaa, digitaalisen etiketin noudattamista, digitaalisen identiteetin hallintaa ja kykyä tehdä yhteistyötä monikanavaisissa ympäristöissä. Työelämästä nousi esiin tarve selkeyttää viestinnän rakenteita ja mittari pyrkii tunnistamaan tilanteita, joissa epäselvyys kuormittaa työntekijöitä.

Turvallisuus ja ongelmanratkaisu muodostivat digiosaamisen läpileikkaavan ytimen. Huomasin, että turvallisuusosaaminen ei ollut vain ohjeiden noudattamista, vaan kykyä toimia epävarmuuden keskellä ja arvioida tilanteita, joissa teknologia ei toiminut odotetusti. Tämä havainto ohjasi mittarin laadintaa siten, että mukaan sisällytettiin väittämiä, jotka arvioivat tietoturvan, tietosuojan ja eettisen toiminnan hallintaa sekä kykyä ratkaista teknisiä ongelmia itsenäisesti ja yhdessä muiden kanssa. Työelämästä nousi esiin tarve tunnistaa ongelmanratkaisun yhteisöllinen luonne ja mittari huomioi tämän.

Kun tarkastelin näitä osa-alueita yhdessä oli selvää, että digitalisoituvaa työelämä toimii niiden taustarakenteena. Digitalisaatio ei ollut vain teknologian käyttöönottoa, vaan jatkuvaa muutosta, joka muokkasi työn rytmiä, vuorovaikutusta ja ammatillista identiteettiä. Tämä havainto ohjasi mittarin laadintaa siten, että sisällytimme mukaan väittämiä, jotka arvioivat työntekijän kykyä sopeutua mahdollisiin muutoksiin, toimia epävarmuuden keskellä ja hyödyntää uusia teknologioita tarkoituksenmukaisesti.

Digitaitojen oppiminen osoittautui aineistossa ennen kaikkea yhteisölliseksi prosessiksi. Ajatuksen vahvistui siitä, että oppiminen tapahtuu harvoin muodollisissa koulutuksissa. Se tapahtuu paljon useammin arjen tilanteissa, kollegojen tuella ja ennen kaikkea kokeilemalla. Tämä havainto ohjasi mittarin laadintaa siten, että mukaan rakennettiin väittämiä, jotka arvioivat työntekijän kykyä oppia uutta, hyödyntää kollegiaalista tukea ja soveltaa oppimaansa käytännössä. Työelämästä nousi esiin tarve tunnistaa ja nostaa esiin epävirallisen oppimisen merkitys.

Kun kokoan nämä havainnot yhteen, voimistuu käsitys siitä, että digiosaaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa on laaja kokonaisuus, joka rakentuu teknisistä taidoista, eettisestä harkinnasta, vuorovaikutuksesta, tunteista, organisaation rakenteista ja yhteisöllisestä oppimisesta. Autoetnografinen näkökulma teki näkyväksi sen, että digiosaaminen ei ole vain sitä, mitä työntekijät osaavat, vaan myös sitä, miten he kokevat työnsä, miten he navigoivat epävarmuutta ja miten he rakentavat ammatillista identiteettiään digitalisoituvassa ympäristössä.

Nämä havainnot olivat keskeisiä mittarin laadinnassa. Ne auttoivat minua näkemään, että mittarin tulee arvioida muutakin kuin teknisiä taitoja sen tulee tavoittaa digiosaamisen kokemuksellinen, eettinen ja kontekstuaalinen ulottuvuus, jotta se kuvastaa sosiaali- ja terveydenhuollon työn todellisuutta. Mittari ei siis mittaa vain sitä, mitä työntekijä osaa, vaan myös sitä, miten hän toimii, kokee ja navigoi digitalisoituvassa työelämässä.

TAULUKKO 2. Tutkimuksessa muodostetut digiosaamisen osa-alueet sekä niiden teoreettisen ja empiirisen perusta.

Digiosaamisen osa-alue	Kuvaus	Aineistolähteet	Teoreettinen tuki
Tekninen osaaminen	Kyky käyttää järjestelmiä, sovelluksia ja laitteita tarkoituksenmukaisesti.	Autoetnografia: kirjautumisongelmat, järjestelmien hitaus. Työntekijät: teknisen tuen tarve.	DigComp, Hyppönen ym.
Tiedonhallinta ja tietoturva	Tiedon hakeminen, tulkinta, kirjaaminen, tietosuoja ja tietoturva.	Autoetnografia: tiedon sirpaleisuus. Työntekijät: kirjaamisen kuormitus.	THL, STM, DigComp
Vuorovaikutus ja monikanavainen viestintä	Kyky toimia digitaalisissa vuorovaikutustilanteissa ja hallita useita viestintäkanavia.	Autoetnografia: viestinnän pirstaleisuus. Työntekijät: väärinymmärrykset.	Greenhalgh ym., DigComp
Ongelmanratkaisu ja sopeutumiskyky	Kyky ratkaista teknisiä ja organisatorisia haasteita ja toimia epävarmuudessa.	Autoetnografia: improvisointi. Työntekijät: epäviralliset ratkaisut.	Tarafdar ym., teknostressitutkimus
Eettinen osaaminen	Tietosuoja, asiakkaan oikeudet, ammatillinen harkinta ja vastuullinen toiminta.	Autoetnografia: eettiset ristiriidat. Työntekijät: epäselvät ohjeet.	Ahonen & Pekkarinen, Kivekäs ym.
Organisatorinen osaaminen	Kyky toimia rakenteiden, prosessien ja järjestelmien puitteissa.	Autoetnografia: järjestelmien yhteensopimattomuus. Työntekijät: resurssipula.	Hallintotiede, Kuhlmann ym.

5 Johtopäätökset

Kehitetyn itsearviointimittarin rakenteessa hyödynnettiin paitsi tieteellistä kirjallisuutta ja DigComp viitekehystä, myös tutkijan autoetnografista näkökulmaa, joka tarjosi mahdollisuuden tarkastella digiosaamista työn arjen tasolla. Tutkijan kaksoisrooli sekä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisena, että tutkijana auttoi tunnistamaan sellaisia digiosaamisen ulottuvuuksia, jotka eivät välttämättä nouse esiin pelkästään teoreettisista lähteistä tai aiemmista mittareista. Päiväkirjamerkinnot ja omakohtaiset havainnot toivat näkyväksi työntekijöiden kokemia epävarmuuksia, hiljaisia käytäntöjä, epävirallisia ratkaisumalleja ja tilanteita, joissa teknologia, eettinen harkinta ja ammatillinen vastuu kietoutuvat yhteen. Tämä kokemusperäinen tieto vaikutti merkittävästi mittarin rakenteeseen ja se auttoi tunnistamaan, mitkä osa alueet ovat työntekijöiden näkökulmasta kriittisiä, missä kohdin osaamisen arviointi on liian kapea alaista ja millaisia kysymyksiä tarvitaan, jotta mittari tavoittaa digiosaamisen todellisen monimuotoisuuden.

Mittarin kuusi osa aluetta muodostettiin siten, että ne heijastavat sekä digiosaamisen teoreettista kokonaisuutta että autoetnografisen aineiston esiin nostamia käytännön ilmiöitä. Ensimmäinen osa kartoittaa taustatekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden valmiuksiin ja oppimisen edellytyksiin. Toisessa ja kolmannessa osassa keskitytään tiedonhankintaan, sisällöntuotantoon, viestintään ja vuorovaikutukseen – osa alueisiin, joiden merkitys korostui sekä kirjallisuudessa että tutkijan omissa havainnoissa esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijät epäröivät tiedon luotettavuutta tai viestintävälineen sopivuutta.

Neljäs osa, turvallisuus ja ongelmanratkaisu, rakentuu erityisesti autoetnografisten havaintojen varaan: työntekijöiden kokema epävarmuus, järjestelmien monimutkaisuus ja eettiset jännitteet osoittivat, että näitä teemoja ei voi käsitellä pelkästään teknisinä taitoina. Viides osa tarkastelee digitalisoituvaa työelämää ja työntekijöiden asenteita teknologiaan, ja kuudes osa keskittyy oppimiseen, koulutustarpeisiin ja organisaation tarjoamiin rakenteisiin, jotka aineiston perusteella ovat ratkaisevia digiosaamisen kehittymiselle.

Tällä rakenteella mittari ei arvioi digiosaamista vain yksilön teknisen osaamisen näkökulmasta, vaan huomioi myös työn sosiaalisen, eettisen ja organisatorisen ulottuvuuden juuri ne elementit, jotka autoetnografinen lähestymistapa toi erityisen selkeästi esiin. Mittarin tarkoituksena on tarjota sekä työntekijöille että organisaatioille väline, jonka avulla voidaan tunnistaa osaamisen vahvuuksia, paikantaa kehittämiskohteita ja suunnata koulutusta ja resursseja tarkoituksenmukaisesti. Näin mittari toimii sekä arvioinnin että kehittämisen työkaluna ja kytkeytyy tiiviisti tutkimuksessa esiin nousseisiin ilmiöihin, tutkijan omiin kokemuksiin ja sosiaali- ja terveydenhuollon digitalisoituvan toimintaympäristön tarpeisiin.

GeroDigi Lead hankkeen yhtenä tavoitteena oli selvittää sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön digiosaamisen lähtötasoa sekä kehittää siihen perustuva itsearviointimittari, johon myös tämä tutkielma nivoutuu. Tämä tutkielma huomioi erityisesti turvallisuuden ja ongelmanratkaisun osa alueet, joihin itselläni hankkeessa oli pääpaino, mutta myös muut digiosaamisen keskeiset ulottuvuudet. Aineisto koostui tieteellisestä kirjallisuudesta, aikaisemmista mittareista, hankekokousten keskusteluista ja tutkijan autoetnografisista havainnoista, joiden yhdistäminen tarjosi moniulotteisen ja kontekstisidonnaisen näkökulman digiosaamisen rakenteeseen ja sen kehittämistarpeisiin.

Tulokset osoittavat, että digiosaaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa rakentuu vahvasti toimintaympäristön erityispiirteiden, työn arjen käytäntöjen ja työntekijöiden kokemusten varaan. Digiosaaminen ei ole yksittäinen taito, vaan kokonaisuus, joka muodostuu teknisestä osaamisesta, vuorovaikutustaidoista, tiedonhallinnasta, sisällöntuotannosta, eettisestä harkinnasta ja kyvystä toimia muuttuvissa ja kuormittavissa tilanteissa.

Ensinnäkin turvallisuus nousi aineistossa keskeiseksi digiosaamisen osa-alueeksi. Sosiaali- ja terveydenhuollon digitalisoitunut toimintaympäristö perustuu useiden kriittisten järjestelmien yhteistoimintaan, mikä tekee siitä erityisen haavoittuvan kyberuhille ja teknisille häiriöille. Tieteellinen kirjallisuus korostaa, että kyberturvallisuus on osa organisaation kokonaisvaltaista riskienhallintaa ja vaikuttaa suoraan potilasturvallisuuteen, toiminnan jatkuvuuteen ja organisaation maineeseen.

Autoetnografiset havainnot tukivat tätä näkemystä: työntekijät kokivat epävarmuutta järjestelmien toimimattomuuden, tietosuojan ja sähköisen viestinnän turvallisuuden suhteen. Päiväkirjamerkinnot, kuten “En uskaltanut lähettää asiakkaalle viestiä, koska en ollut varma, onko se sallittua tällä kanavalla” ja “Videovastaanotolla mietin, kuka huoneessa oikeasti on, en voi olla varma”, osoittivat, että turvallisuusosaaminen on yhtä paljon eettistä harkintaa ja psykologista turvallisuutta kuin teknistä tietämystä. Turvallisuus määrittyi moniulotteiseksi kokonaisuudeksi, joka edellyttää teknisten periaatteiden tuntemista, kykyä soveltaa niitä käytännössä sekä valmiutta arvioida tilanteita, joissa teknologia, asiakas ja ammatillinen vastuu kohtaavat.

Toiseksi ongelmanratkaisu osoittautui yhtä keskeiseksi digiosaamisen osa alueeksi. Vaikka tieteellinen kirjallisuus korostaa teknisten ongelmien ratkaisemisen merkitystä osana digitaalista toimintakykyä, aineisto toi esiin, että ongelmanratkaisu on myös sosiaalinen, emotionaalinen ja organisatorinen prosessi. Autoetnografiset havainnot paljastivat, että työntekijät ratkovat ongelmia usein yhdessä, jakavat hiljaista tietoa ja tukevat toisiaan epävirallisesti. Esimerkiksi päiväkirjamerkintä “Kollega näytti kiertotien, jota en olisi itse keksinyt” kuvasi, miten ongelmanratkaisu rakentuu yhteisöllisesti. Samalla osa työntekijöistä koki epävarmuutta, häpeää tai pelkoa näyttää osaamattomuuttaan, mikä heikensi heidän valmiuksiaan hakea apua.

Hankekokouksissa korostui, että perehdytyksen puute, kiire, monimutkaiset ohjeistukset ja järjestelmien käytettävyysongelmat vaikeuttavat ongelmanratkaisua ja lisäävät työn kuormittavuutta. Esteettömyyden näkökulma osoittautui erityisen tärkeäksi: kielelliset ja kognitiiviset haasteet vaikuttavat siihen, miten työntekijät ymmärtävät ohjeita ja omaksuvat uusia järjestelmiä. Näin ollen ongelmanratkaisu ei ole vain tekninen taito, vaan siihen liittyy oppimisen tuki, psykologinen turvallisuus ja organisaation kyky tarjota riittäviä resursseja.

Digiosaamisen oppimisen kokemuksellisuus näkyi myös autoetnografisissa havainnoissa. Päiväkirjamerkinnoissa toistui tunne siitä, että oppiminen ei ollut lineaarista, vaan jatkuvaa tasapainoilua osaamisen, epävarmuuden ja työn vaatimusten välillä. Merkinnot kuten “*Opin tänään uuden toiminnon, mutta pelkään unohtavani sen heti, kun seuraava päivitys tulee*” ja “*En kehdannut kysyä kolmatta kertaa samaa asiaa,*

vaikka tiesin tarvitsevani apua” osoittivat, että digiosaamisen kehittäminen kietoutuu vahvasti ammatilliseen identiteettiin ja psykologiseen turvallisuuteen. Oppiminen ei ollut vain teknisten taitojen omaksumista, vaan myös itseluottamuksen rakentamista ja sen hyväksymistä, että osaaminen kehittyy vähitellen arjen tilanteissa.

Kolmanneksi tutkimus osoitti, että digiosaamisen kehittäminen edellyttää sekä yksilöllistä että organisatorista näkökulmaa. Yksilötasolla työntekijöiden digiosaaminen rakentuu kokemusten, oppimisen ja arjen käytäntöjen kautta. Tieto- ja datalukutaito, viestintä ja yhteistyö sekä digitaalinen sisällöntuotanto muodostavat perustan, jonka varassa työntekijät voivat toimia digitaalisissa ympäristöissä. Aineisto osoitti, että työntekijät tarvitsevat tukea tiedon kriittiseen arviointiin, viestintävälineiden tarkoituksenmukaiseen käyttöön ja sisällöntuotannon eettisiin kysymyksiin.

Autoetnografiset havainnot, kuten “Kirjasin saman asian kolmeen eri paikkaan, koska järjestelmät eivät keskustelleet keskenään”, osoittivat, että digiosaamisen haasteet eivät johdu yksinomaan työntekijöiden taidoista, vaan usein myös järjestelmien monimutkaisuudesta, ohjeiden vaikeaselkoisuudesta ja puutteellisista rakenteista.

Organisaatiotasolla keskeisiä tekijöitä ovat perehdytys, koulutus, selkeät ohjeistukset, tekninen tuki ja johdon sitoutuminen. Aineisto osoitti, että digiosaamisen puutteet heijastavat usein rakenteellisia ongelmia, kuten järjestelmien huonoa käytettävyyttä, epäselviä vastuita ja puutteellista viestintää. Tämä korostaa tarvetta kehittää digiosaamista kokonaisvaltaisesti, ei vain yksittäisten taitojen tasolla. Digiosaamisen kehittäminen edellyttää organisaatioilta kykyä tunnistaa henkilöstön osaamistarpeita, tarjota riittäviä resursseja ja luoda oppimista tukevia rakenteita.

Autoetnografinen lähestymistapa tarjosi arvokkaan näkökulman digiosaamisen ilmiöihin. Päiväkirjamerkinnot toivat esiin työntekijöiden kokemuksia, tunteita ja arjen tilanteita, jotka eivät välttämättä näy tilastollisissa mittareissa tai virallisissa raporteissa. Ne paljastivat, miten digiosaaminen rakentuu käytännön työssä, millaisia haasteita työntekijät kohtaavat ja miten he navigoivat epävarmuuden, teknisten ongelmien ja eettisten kysymysten keskellä. Autoetnografinen aineisto auttoi kehittämään mittarin, joka ei arvioi digiosaamista pelkästään teknisenä taitona, vaan huomioi myös sosiaalisen, eettisen ja emotionaalisen ulottuvuuden.

Sosiaali- ja terveydenhuollon digiosaaminen on moniulotteinen kokonaisuus, joka edellyttää teknistä osaamista, eettistä harkintaa, ongelmanratkaisukykyä, tiedonhallintaa, vuorovaikutustaitoja ja organisaation tukea. Turvallisuus ja ongelmanratkaisu muodostavat digiosaamisen perustan, jonka varaan muut taidot rakentuvat. Tutkimuksen tulokset tarjoavat vahvan perustan kehitetylle itsearviointimittarille ja osoittavat, että digiosaamisen kehittäminen vaatii sekä yksilöllisiä että rakenteellisia ratkaisuja. Tämä kokonaisuus tukee organisaatioita tunnistamaan henkilöstön osaamistarpeita ja kohdentamaan koulutusta, perehdytystä ja resursseja tavalla, joka vahvistaa sekä työntekijöiden että asiakkaiden turvallisuutta, osallisuutta ja hyvinvointia digitalisoituvassa sosiaali- ja terveydenhuollossa.

6 Pohdinta

Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata autoetnografisten havaintojen kautta digiosaamisen mittarin kehittämisen prosessi. Tarkoituksena on tunnistaa mitkä ovat ne keskeiset teoreettiset, metodologiset ja käytännölliset seikat, jotka tulee huomioida mittaria rakennettaessa, sekä tarkastella miten autoetnografinen aineisto ja tutkijan reflektiivisyys voivat tukea mittarin kehittämistä ja tuottaa syvällistä ymmärrystä ilmiöstä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että digiosaaminen on moniulotteinen ja jännitteinen ilmiö, jossa tekniset, kognitiiviset, vuorovaikutukselliset ja eettiset ulottuvuudet kietoutuvat toisiinsa tavalla, joka heijastaa digitalisoituvan työelämän kompleksisuutta. Tulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa digitalisaation on todettu muuttavan työn sisältöjä, lisäävän osaamisvaatimuksia ja edellyttävän työntekijöiltä jatkuvaa oppimista (Koskinen ym. 2023; Kuhlmann ym. 2023). Samalla tulokset kuitenkin paljastavat, että organisaatioissa digiosaaminen ymmärretään edelleen usein suppeasti teknisenä kykynä käyttää järjestelmiä, vaikka tulososiossa kävi selvästi ilmi, että työn sujuvuus ja turvallisuus rakentuvat paljon laajemmalle osaamiselle: tiedon kriittiselle tulkinnalle, eettiselle harkinnalle, vuorovaikutukselle, ongelmanratkaisulle ja kyvyille toimia epävarmuuden keskellä.

Tämä jännite tulosten ja organisaatioiden käytäntöjen välillä herättää kriittisen kysymyksen siitä, mitä digiosaamisella tosiasiallisesti tarkoitetaan ja mitä organisaatiot todella mittaavat, kun ne arvioivat työntekijöiden digivalmiuksia. Jos mittarit keskittyvät vain tekniisiin taitoihin, ne eivät tavoita digiosaamisen todellista luonnetta eivätkä tue osaamisen johtamista kokonaisvaltaisesti. Tämä havainto on linjassa tulososiossa esiin nousseen tarpeen kanssa jäsentää digiosaaminen konstruktiona selkeästi ja rakentaa mittari, joka heijastaa ilmiön monikerroksisuutta (Boateng ym. 2018; DeVellis & Thorpe 2021).

Autoetnografinen tutkimusote osoittautui menetelmänä erityisen hyödylliseksi, koska se mahdollisti ilmiön tarkastelun sisältäpäin ja toi näkyväksi sellaisia osaamisen ulottuvuuksia, joita ei olisi ollut mahdollista tavoittaa pelkästään työntekijöiden

kertomusten tai dokumenttiaineiston avulla. Tutkimuksen neljä rinnakkaista aineistoa autoetnografiset havainnot, työntekijöiden kokemukset, tieteellinen kirjallisuus ja aiempi mittari sekä hankkeen kehittämistyöryhmän työ muodostivat moniäänisen kokonaisuuden, joka syvensi ymmärrystä digiosaamisen ilmenemisestä vanhuspalveluorganisaatiossa.

Autoetnografiset havainnot toivat esiin työn arjen tilanteita, joissa digiosaaminen kytkeytyi tunteisiin, epävarmuuteen, kehollisiin reaktioihin ja identiteettityöhön ulottuvuuksiin, jotka usein jäävät piiloon perinteisissä tutkimusmenetelmissä. Näissä hetkissä digiosaaminen ei näyttäytynyt vain taitona käyttää järjestelmää, vaan kyvykkyutenä navigoida epäselvissä tilanteissa, sovittaa yhteen ristiriitaisia vaatimuksia ja ylläpitää ammatillista toimijuutta teknologisesti kuormittavissa olosuhteissa. Tämä kokemusperäinen tieto oli keskeistä mittarin kehittämisessä, sillä se auttoi tunnistamaan osa-alueita, joita ei olisi ollut mahdollista tavoittaa pelkästään ulkopuolisesta näkökulmasta.

Työntekijöiden kokemukset vahvistivat autoetnografisia havaintoja ja toivat esiin organisaation rakenteisiin, järjestelmiin ja toimintatapoihin liittyviä haasteita, jotka vaikuttivat digiosaamisen toteutumiseen. Keskusteluissa ja työpajoissa nousi esiin, että digiosaaminen ei ole vain yksilön ominaisuus, vaan se rakentuu vuorovaikutuksessa organisaation tarjoamien resurssien, ohjeistusten, teknologisten ratkaisujen ja johtamiskäytäntöjen kanssa. Tämä havainto on hallintotieteellisesti merkittävä, sillä se osoittaa, että digiosaamisen arviointi ei voi olla vain yksilötason mittaamista, vaan sen tulee heijastaa myös organisaation kykyä tukea ja mahdollistaa osaamisen kehittyminen. Tieteellinen kirjallisuus tarjosi käsitteellisen ja metodologisen perustan, jonka avulla näitä havaintoja voitiin jäsentää systemaattisesti, ja kehittämistyöryhmän työ toi mukaan käytännön näkökulman mittarin sovellettavuuteen ja käyttökelpoisuuteen.

Autoetnografia edellytti kuitenkin kriittistä refleksiivisyyttä, sillä tutkijan kaksoisrooli toimijana ja havainnoijana loi tilanteita, joissa omat tunteet, oletukset ja kokemukset saattoivat vaikuttaa havaintojen tulkintaan. Tämä ei ole menetelmän virhe, vaan sen sisäänrakennettu ominaisuus, joka edellyttää tietoista ja jatkuvaa itsereflektiota

(Humphreys 2005). Tutkimuksessa tätä pyrittiin tasapainottamaan trianguloimalla autoetnografisia havaintoja työntekijöiden kokemusten ja yhteiskehittämisen tuotosten kanssa, mikä vahvisti tulosten luotettavuutta ja auttoi varmistamaan, ettei mittarin kehittämisessä korostunut liiaksi yksittäinen näkökulma. Kriittisesti tarkasteltuna autoetnografia tuottaa väistämättä kontekstisidonnaista tietoa, mikä herättää kysymyksen mittarin yleistettävyydestä ja siitä, missä määrin autoetnografinen aineisto voi toimia perustana laajempien arviointivälineiden kehittämiselle. Tämä jännite näkyi myös tuloksissa, joissa digiosaamisen ilmeneminen vaihteli eri työrooleissa ja tilanteissa, mikä korostaa tarvetta mittarin joustavuudelle ja kontekstisidonnaisuudelle.

Mittarin kehittäminen osoittautui prosessiksi, jossa teoreettinen jäsenitys ja käytännön työelämän realiteetit olivat jatkuvassa vuoropuhelussa. Konstruktion määrittely, mittarin rakenteen muodostaminen ja väittämien operationalisointi edellyttivät sekä teoreettista tarkkuutta että ymmärrystä siitä, miten digiosaaminen ilmenee arjen työssä. Tulokset osoittivat, että digiosaamisen ilmeneminen vaihtelee merkittävästi eri työrooleissa ja organisaatiokonteksteissa, mikä haastaa ajatuksen yhdestä universaalista mittarista. Tämä havainto on linjassa tulososiossa esiin nousseen tarpeen kanssa rakentaa mittari, joka huomioi työntekijöiden erilaiset digitaaliset roolit, organisaatioiden teknologiset infrastruktuurit, työn emotionaaliset ja eettiset ulottuvuudet sekä digitalisaation aiheuttamat jännitteet ja kuormitustekijät. Kriittisesti kuvattuna, mittarin kehittäminen on aina myös vallankäyttöä. Se määrittää, mitä osaamista pidetään tärkeänä ja mitä jää näkymättömäksi, ja siten vaikuttaa siihen, millaisia kehittämistoimia organisaatioissa tehdään ja millaisia osaamisen muotoja arvostetaan. Tämä näkökulma on tärkeä erityisesti hallintotieteellisessä kontekstissa, jossa mittarit eivät ole neutraaleja välineitä, vaan osa laajempaa ohjaus- ja valtarakennetta.

Tutkimuksen luotettavuus rakentui läpinäkyvyydestä, refleksiivisyydestä ja aineiston monipuolisesta tarkastelusta. Triangulaatio työntekijöiden kokemusten ja yhteiskehittämisen tuotosten kanssa oli keskeinen keino vahvistaa tulosten uskottavuutta, sillä autoetnografia yksinään ei tarjoa yleistettävää näkökulmaa. Eettisesti tutkimus oli vaativa, sillä autoetnografia altistaa tutkijan omalle

haavoittuvuudelleen ja voi paljastaa myös muiden toimijoiden kokemuksia.

Tutkimuksessa pyrittiin varmistamaan anonymiteetti ja sensitiivisyys, mutta kriittisesti tarkasteltuna menetelmä sisältää aina riskin siitä, että tutkijan tulkinnot vaikuttavat siihen, millaisia kokemuksia nostetaan esiin ja millaisia jää varjoon. Tämä korostaa tarvetta jatkuvalla refleksiivisyydelle ja eettiselle herkkyydelle, jotka ovat keskeisiä autoetnografisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta.

Tutkimuksella on merkittävä käytännön arvo sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioille. Digiosaamisen mittari tarjoaa välineen, jonka avulla voidaan tunnistaa osaamisen vahvuuksia ja kehittämiskohteita, suunnitella kohdennettua koulutusta ja tukea osaamisen johtamista. Samalla on kuitenkin syytä olla kriittinen: mittari ei ratkaise digitalisaation rakenteellisia ongelmia, kuten järjestelmien yhteensopimattomuutta, resurssipulaa tai epäselviä vastuita. Mittari voi tukea osaamisen kehittämistä, mutta se ei voi korvata organisaation strategisia päätöksiä digitalisaation johtamisesta. Tämä havainto korostaa, että mittarin käyttö edellyttää organisaatioilta kykyä tarkastella digitalisaatiota kokonaisuutena ei vain yksilön osaamisena, vaan myös rakenteellisena ja kulttuurisena kysymyksenä. Tämä on linjassa tulososiossa esiin nousseen havainnon kanssa, jonka mukaan digiosaaminen rakentuu yhtä lailla organisaation rakenteista ja toimintatavoista kuin yksilön taidoista.

Digiosaamisen mittarin kehittäminen edellyttää sekä vahvaa teoreettista perustaa että syvällistä ymmärrystä sosiaali- ja terveydenhuollon työn arjesta. Autoetnografia tarjosi tähän prosessiin ainutlaatuisen näkökulman, joka syvensi ymmärrystä digiosaamisen kokemuksellisista ja kontekstisidonnaisista ulottuvuuksista. Samalla menetelmä edellytti kriittistä refleksiivisyyttä ja triangulaatiota, jotta tulokset eivät perustuisi yksittäiseen näkökulmaan. Tutkimus vastasi molempiin tutkimuskysymyksiin ja tuotti sekä teoreettisesti että käytännöllisesti merkittävää tietoa digiosaamisen arvioinnista ja kehittämisestä, mutta kriittinen tarkastelu osoittaa, että mittarin kehittäminen on vasta ensimmäinen askel sen toimivuus ja vaikuttavuus edellyttävät organisaatioiden sitoutumista, rakenteellista tukea ja jatkuvaa arviointia.

6.1 Jatkotutkimuskohteet

Tämän tutkimuksen tulokset, teoreettinen viitekehys ja autoetnografinen aineisto nostavat esiin useita jatkotutkimusmahdollisuuksia, jotka liittyvät digitalisaation, osaamisen johtamisen, mittarikehityksen ja sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristön muutokseen. Digitalisaation kiihtyvä tahti, teknologisten ratkaisujen monimutkaistuminen ja henkilöstön osaamisvaatimusten kasvu edellyttävät tutkimusta, joka tarkastelee ilmiöitä sekä yksilö että organisaatiotasolla. Ensimmäinen jatkotutkimusaihe liittyy autoetnografian soveltuvuuteen hallintotieteellisessä mittareiden kehittämistyössä. Menetelmän käyttö on julkisella sektorilla vielä vähäistä, vaikka se tarjoaa mahdollisuuden tavoittaa hiljaista tietoa, kokemuksellisia ilmiöitä ja organisaatiokulttuurin vaikutuksia, jotka ovat keskeisiä mittarien kehittämisessä.

Toiseksi jatkotutkimus voisi keskittyä tässä työssä kehitetyn digitaalisen osaamisen mittarin validointiin eri ammattiryhmien keskuudessa. Psykometrinen arviointi on välttämätöntä, jotta mittarin luotettavuus ja käyttökelpoisuus voidaan varmistaa sosiaali- ja terveydenhuollon moninaisissa toimintaympäristöissä.

Kolmanneksi digitalisaation vaikutuksia ammatilliseen identiteettiin ja työhyvinvointiin olisi tarpeen tutkia syvällisemmin. Aineistossa nousi esiin, että digitalisaatio muuttaa työn sisältöä, rooleja ja ammatillista identiteettiä, mutta näiden muutosten pitkäaikaisia vaikutuksia ei vielä tunneta.

Neljäs jatkotutkimusaihe liittyy kyberturvallisuusosaamisen kehittämiseen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Kyberturvallisuus on kriittinen osa digitalisaatiota, mutta henkilöstön osaaminen ja varmuus vaihtelevat merkittävästi, mikä voi vaikuttaa potilasturvallisuuteen ja organisaation toiminnan jatkuvuuteen.

Viides jatkotutkimusaiheena voidaan nostaa digitaalisen osaamisen johtamisen vaikutus palvelujen laatuun ja potilasturvallisuuteen. Osaamisen johtamisen ja palvelujen laadun välistä yhteyttä ei ole tarkasteltu systemaattisesti, vaikka aineistossa nousi esiin, että digiosaamisen puutteet voivat heijastua suoraan hoidon turvallisuuteen.

Näiden jatkotutkimusaiheiden tarkastelu syventäisi ymmärrystä digitalisaation vaikutuksista sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioihin ja tukisi sekä osaamisen johtamisen että digitaalisten palvelujen kehittämistä tulevaisuudessa.

Lähteet

Adams, T. E., Holman Jones, S., & Ellis, C. (2022). *Autoethnography*. Oxford University Press.

Ahonen, O., & Pekkarinen, L. (2020). *Eettinen osaaminen digitaalisissa sosiaali- ja terveystalveissa*. Sitra. <https://www.sitra.fi/julkaisut/eettinen-osaaminen-digitaalisissa-sosiaali-ja-terveystalveissa/>

Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831–858.

Bianchi, C., Glavas, C., & Mathews, S. (2022). Digital leadership and employee digital skill development: The role of managerial support in digital transformation. *Journal of Business Research*, 145, 636–647.

Björk, S., & Österlund, C. (2021). *Digitalisaatio ja työn muutos: Osaamisen ja työn organisoiminnin näkökulmia*. Työterveyslaitos.

Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. *Frontiers in Public Health*, 6, 149. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>

Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it. *The Lancet*, 395(10227), 912–920.

Califf, C., & Brooks, S. (2020). Technostress and digital transformation. *Information Systems Journal*.

Chang, H. (2016). *Autoethnography as method*. Routledge. <https://www.routledge.com/Autoethnography-as-Method/Chang/p/book/9781611321447>

- Cresswell, K., & Sheikh, A. (2021). Health information technology and patient safety: Current evidence and future directions. *Health Affairs*, 40(12), 1971–1978.
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications* (5th ed.). SAGE.
- Doloriert, C., & Sambrook, S. (2012). Organisational autoethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, 1(1), 83–95. <https://doi.org/10.1108/20466741211220688>
- Ellis, C., Adams, T. E., & Bochner, A. P. (2011). Autoethnography: An overview. *Historical Social Research*, 36(4), 273–290. <https://doi.org/10.12759/hsr.36.2011.4.273-290>
- European Commission. (2023). *Digital Economy and Society Index (DESI) 2023*. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>
- European Commission. (2023). *The Digital Competence Framework 2.2 (DigComp 2.2)*. Publications Office of the European Union.
- Fanelli, D., Costas, R., & Ioannidis, J. P. A. (2020). Meta-assessment of bias in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(14), 7599–7605.
- Floridi, L. (2018). *The logic of information: A theory of philosophy as conceptual design*. Oxford University Press.
- Fridman, A., Wyatt, T., & Ash, E. (2022). Research fraud in the social sciences: A systematic review. *Research Integrity and Peer Review*, 7(1), 1–15.
- Greenhalgh, T., Wherton, J., Papoutsis, C., Lynch, J., & Hughes, G. (2017). Beyond adoption: A new framework for theorizing and evaluating non-adoption and abandonment of health technologies. *Journal of Medical Internet Research*, 19(11), e367.
- Huoltovarmuuskeskus. (2022). *Kyberturvallisuus – Vol. 2: Kyberturvallisuuden tila Suomessa*.
- Huotari, M. (2009). *Osaamisen kehittäminen ja työyhteisön oppiminen*. Työterveyslaitos.

- Humphreys, M. (2005). Getting personal: Reflexivity and autoethnographic vignettes. *Qualitative Inquiry*, 11(6), 840–860. <https://doi.org/10.1177/1077800404269425>
- Hyppönen, H., Ruotsalainen, S., & Vehko, T. (2022). Digitalisaatio sosiaali- ja terveydenhuollossa: henkilöstön osaaminen ja kokemukset. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare*, 14(3), 200–214. <https://doi.org/10.23996/fjhw.121708>
- Hyrkäs, K. (2009). *Auditointi ja palautteen antaminen hoitotyön kehittämisessä*. Helsinki: WSOYpro.
- Ifinedo, P. (2017). Examining students' intention to continue using blogs for learning. *Computers in Human Behavior*, 72, 189–199.
- Jauhiainen, A., Sihvonen, M., Jääskeläinen, A., Ojasalo, K., & Hämäläinen, R. (2023). *Osaamisen kehittäminen ja työelämän murros: Digitaalisten toimintaympäristöjen vaikutukset*. Helsingin yliopisto.
- Juuti, P., & Vuorela, T. (2015). *Ammatillinen vuorovaikutus*. Sanoma Pro.
- Kaarlela, A. (2020). *Digitalisaatio ja osaamisen johtaminen julkisella sektorilla* [Väitöskirja, Lapin yliopisto]. Lapin yliopiston julkaisut.
- Karamitri, I., Talas, M., & Ballal, A. (2017). Digital transformation and organizational capabilities: A systematic review. *Journal of Innovation Management*, 5(3), 45–62.
- Karsikas, E., Rantanen, T., & Kinnunen, U. (2022). *Digiosaaminen sosiaali- ja terveysalalla*. Tampereen yliopisto.
- Kauppinen, T. (2023). *Sosiaali- ja terveydenhuollon tietojärjestelmien turvallisuus ja riskienhallinta*. THL.
- Kivekäs, E., Saranto, K., & Kinnunen, U. (2023). *Eettinen osaaminen digitaalisen sosiaali- ja terveydenhuollon työssä*. Itä-Suomen yliopisto.
- Kiviniemi, M. (2018). *Osaamisen johtaminen organisaation muutoskyvykkyyden tukena* [Väitöskirja, Lapin yliopisto]. Lapin yliopiston julkaisut.

Koivisto, T. (2023). *Digitalisaation vaikutukset sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten työhön* [Väitöskirja].

Koskinen, L., Kianto, A., & Vanhala, M. (2023). *Osaamisen johtaminen ja organisaation oppiminen digiaikana*. Tampereen yliopisto.

Koskinen, L., Salminen, L., Saaranen, T., & Kinnunen, J. (2023). Digital competence in health and social care: A systematic review. *Nurse Education Today*, 125, 105778.

<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2023.105778>

Konttila, J., Siira, H., Kyngäs, H., Lahtinen, M., Elo, S., Kääriäinen, M., Oikarinen, A. (2019). Healthcare professionals' competence in digitalisation. *Journal of Clinical Nursing*, 28(5–6), 745–761.

Konttia, E., Kallio, J., & Rantanen, T. (2019). *Osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi digitalisoituvassa työssä*. Työterveyslaitos.

Kuhlmann, E., Burau, V., Correia, T., & Lewandowski, R. (2023). Health workforce governance in Europe. *Health Policy*, 127(4), 456–464.

<https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2023.01.005>

Kuntaliitto. (2023). *Hyvinvointialueiden henkilöstötilanne ja osaamisen kehittäminen*. Helsinki: Kuntaliitto.

Kupias, P., Peltonen, R. & Pirinen, J. (2014). *Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen*. Työterveyslaitos.

Laakkonen, A., & Ollila, S. (2017). *Digiosaaminen ja digitaalinen työelämä*. Työterveyslaitos.

Lapadat, J. C. (2017). Ethics in autoethnography and collaborative autoethnography. *Qualitative Inquiry*, 23(8), 589–603. <https://doi.org/10.1177/1077800417704462>

Laukka, E., Huhtakangas, M., Heponiemi, T., & Kanste, O. (2022). Identifying the roles of healthcare leaders in HIT implementation. *BMC Health Services Research*, 22, 1–15.

- Mattila, P. (2015). *Osaamisen kehittäminen ja oppimisen tukeminen työyhteisössä*. Työterveyslaitos.
- Mengiarotti, F., & Mention, A.-L. (2015). Improving innovation efficiency: The role of organizational structures. *International Journal of Innovation Management*, 19(4).
- Merilampi, S., Koivisto, J., & Sirkka, A. (2022). *Digitaalisen tiedon tulkinta sosiaali- ja terveydenhuollossa*. Turun ammattikorkeakoulu.
- Metsämuuronen, J. (2011). *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Methelp.
- Nazeha, N., Pavagadhi, D., Kyaw, B. M., Car, J., Jimenez, G., & Car, L. T. (2020). A systematic review of digital skills required for health care professionals. *NPJ Digital Medicine*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.1038/s41746-020-00340-8> ([doi.org in Bing](#))
- Ollila, S. (2006). *Osaamisen johtaminen ja organisaation oppiminen*. Työterveyslaitos.
- Palomäki, J. (2020). Digitalisaatio julkisessa hallinnossa. *Hallinnon Tutkimus*, 39(2), 85–102.
- Patton, M. Q. (2022). *Utilization-focused evaluation* (5th ed.). SAGE.
- Pekkarinen, E. (2020). *Osaamisen johtamisen käytännöt suomalaisissa organisaatioissa*. Jyväskylän yliopisto.
- Plesner, U., Justesen, L., & Glerup, C. (2018). The transformation of professional identity through digitalization. *Organization Studies*, 39(8), 1125–1148. <https://doi.org/10.1177/0170840617717095>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2004). *Nursing research: Principles and methods* (7th ed.). Lippincott Williams & Wilkins.
- Pulkkinen, M., Jussila, J., & Kallio, J. (2023). *Digitalisaatiovalmiudet sosiaali- ja terveydenhuollossa*. Tampereen yliopisto.

Reponen, J., Ruotanen, R., Tuovinen, T., Haverinen, J., & Kangas, M. (2021). *Sosiaali- ja terveydenhuollon digitalisaation tilannekuva*. STM. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-0000-0>

Ricciardi, W., Pita Barros, P., Bourek, A., Brouwer, W., Kelsey, T., & Lehtonen, L. (2019). How to govern the digital transformation of health services. *European Journal of Public Health*, 29(Suppl 3), 7–12. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz185>

Saari, T. (2021). Digitaalinen hoiva ja hyvinvointiteknologiat: käytännöt, mahdollisuudet ja haasteet. Teoksessa *Hyvinvointiteknologian käyttö sosiaali- ja terveydenhuollossa* (s. 45–65). Gaudeamus.

Salojärvi, S. (2013). *Osaamisen johtaminen*. Talentum.

Sarala, U., & Sarala, R. (2022). Osaamisen johtaminen sosiaali- ja terveysalalla. *Hallinnon Tutkimus*, 41(2), 145–162.

Schoville, R., & Titler, M. (2015). Guiding healthcare technology implementation. *Journal of Nursing Scholarship*.

Spante, M., Hashemi, S. S., Lundin, M., & Algiers, A. (2018). Digital competence and digital literacy in higher education research. *Cogent Education*, 5(1), 1519143.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2016). *Digitalisaatio terveyden ja hyvinvoinnin tukena: Sosiaali- ja terveysministeriön digitalisaatiolinjaukset 2025*. Helsinki: STM.

Streiner, D. L., Norman, G. R., & Cairney, J. (2014). *Health measurement scales* (5th ed.). Oxford University Press.

Suhonen, M., Leinonen, J., Nurmi, H., Kivivirta, V., & Syväjärvi, A. (2022). *Digitalisaatio haastaa hyvinvointijohtamista ja edellyttää uusia painotuksia hallinnon tutkimukselle*. *Hallinnon tutkimus*, 41(2), 166–173. <https://doi.org/10.37450/ht.113839>

Sydänmaalakka, P. (2004). *Älykäs organisaatio*. Talentum.

Sydänmaalakka, P. (2014). *Älykäs johtajuus*. Talentum.

Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2020). The technostress trifecta. *Journal of Organizational Effectiveness*, 7(3), 1–20.

THL. (2023A). *Sosiaali- ja terveydenhuollon digitalisaation tilannekuva 2023*.

THL. (2023B). *Tiedolla johtaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa*. <https://thl.fi>

Tilastokeskus. (2023). *Väestöennuste*. <https://www.stat.fi/julkaisu/vaestoennuste>

Topaz, M., & Pruinelli, L. (2020). Big data and artificial intelligence in nursing: Implications for the future of nursing practice. *Nursing Outlook*, 68(5), 548–554. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.018> (doi.org in Bing)

Työturvallisuuskeskus. (2017). *Osaamisen johtaminen työpaikalla*.

Uhari, M., & Nieminen, P. (2012). *Epidemiologia ja biostatistiikka*. Duodecim.

Valtiovarainministeriö. (2021). *Julkisen hallinnon strategia 2020–2030*.

Valtiovarainministeriö. (2023). *Julkisen talouden suunnitelma 2024–2027*.

Valtioneuvosto. (2023). *Suomen kyberturvallisuusstrategia 2023*.

Vallo, H., Hult, H., Kallio, T., & Lehto, A. (2021). *Palvelumuotoilun menetelmät sosiaali- ja terveydenhuollossa*. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Vallo, H., & Häyrinen, E. (2022). *Johda tapahtumaa – tapahtumamarkkinoinnin käsikirja* (4. uud. p.). Alma Talent.

van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2020). Determinants of 21st century digital skills: A largescale survey among working professionals. *Computers in Human Behavior*, 100, 93–104. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.06.017>

Viitala, R. (2021). *Osaamisen johtaminen* (4. uud. p.). Edita.

Wall, S. (2016). Toward a moderate autoethnography. *International Journal of Qualitative Methods*, 15

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2022). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 71(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>

Liitteet

Liite 1. Digiosaaminen ikääntyvien palveluissa kyselylomake



Digiosaaminen ikääntyvien palveluissa

Tämä kysely on kehitetty Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+) ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen (2023–2026) rahoittamassa [GeroDigiLead-hankkeessa](#). Hanketta on koordinoitunut Lapin yliopisto ja sitä on toteutettu yhteistyössä Lapin ammattikorkeakoulun ja Oulun yliopiston kanssa. Kysely on tuotettu koko hankkeen yhteistyönä, sen kehittämisestä vastasivat hankkeessa työskennelleet Lapin yliopiston kasvatustieteen asiantuntijat.

GeroDigiLead-hankkeessa kehitetty kysely on tuotettu vanhuspalveluorganisaatioiden digijohtamisen tueksi. Kyselyllä voidaan kuvata henkilöstön digitaalisen osaamisen tasoa ja digitaalisen teknologian käyttöön liittyviä koulutustarpeita. Kyselyn pohjana on käytetty Euroopan komission ylläpitämää [DigComp 2.2 -viitekehystä](#), jolla kuvataan kansalaisten digitaitoja. Viitekehys on laaja, joten siitä poimittiin kyselyä varten vanhuspalveluissa työskentelemisen kannalta vain keskeisimmät digitaitojen osa-alueet. Niiden lisäksi kyselyyn sisällytettiin tulevaisuuteen suuntaavia teemoja digitaitojen koulutuksesta sekä digitaalisten teknologioiden ja medioiden työkäyttöön liittyvistä asenteista.

Kysely koostuu kuudesta osasta: 1) Taustatiedot, 2) Tiedon etsiminen, käyttäminen ja tuottaminen, 3) Viestintä ja vuorovaikutus, 4) Turvallisuus ja ongelmanratkaisu, 5) Digitalisoituvaa työelämä sekä 6) Digitaalisten oppiminen ja koulutus.

Kyselyä voi hyödyntää sellaisenaan tai tarpeen mukaan soveltaen. Tiedonkeruussa voi hyödyntää omassa organisaatiossa käytössä olevia tietojärjestelmiä tai kerätä tietoa paperilomakkeella.



OSA 1: Taustatiedot

1. Mikä on tutkintonimikkeesi? Voit merkitä myös useamman.

2. Mikä on äidinkielenesi?

suomi ruotsi saame joku muu, mikä?

3. Kauanko olet työskennellyt vanhuspalvelualalla (kokonaisina vuosina)?

4. Millä palvelualueella työskentelet?

Ikääntyneiden ympärivuorokautinen palveluasuminen
 Ikääntyneiden kotihoito
 Ikääntyneiden jaksohoito
 Joku muu, mikä?

5. Mitä seuraavista digitaalisista laitteista käytät työssäsi?
 Voit valita kaikki käyttämäsi laitteet.

Pöytätietokone Tablettitietokone
 Kannettava tietokone Robotit (esim. lääkejakelurobotti)
 Työpaikan älypuhelin Muita vastaavia laitteita, mitä?
 Oma älypuhelin

6. Mitä asiakkaiden itsenäisesti tai yhteisesti käyttämiä digitaalisia laitteita tai sovelluksia työyksikössäsi on käytössä (esim. tablettitietokone, älypuhelin, YETI-tabletti, Sävelsirkuu, Muistipuisto, OnniTV)?

GeroDigiLead

www.ulapland.fi/hanke/gerodigilead

7. Ohjaatko tai avustatko asiakkaita heidän henkilökohtaisten digitaalisten laitteidensa (esim. älypuhelin) tai sovellusten käytössä?

Kyllä En

8. Millaisten digitaalisten laitteiden tai sovellusten käytössä avustat?

9. Millaista tukea saat työyksiköstäsi digitaalisten laitteiden, sovellusten tai järjestelmien käyttöön ja niiden käytön opetteluun?

GeroDigiLead

www.ulapland.fi/hanke/gerodigilead

OSA 2: Tiedon etsiminen, käyttäminen ja tuottaminen

10. Arvioi miten hyvin osaat...					
	En ollenkaan	Huonosti	En hyvin enkä huonosti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Etsiä työssä tarvitsemaasi tietoa digitaalisista järjestelmistä (esim. TOIMIA-tietokanta, Duodecim Terveysportti, lääketietokanta, muut internetsivut).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arvioida digitaalisista järjestelmistä (esim. TOIMIA-tietokanta, Duodecim Terveysportti, lääketietokanta, muut internetsivut) löytämäsi tiedon luotettavuutta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hyödyntää digitaalisista järjestelmistä (esim. TOIMIA-tietokanta, Duodecim Terveysportti, lääketietokanta, muut internetsivut) löytämääsi tietoa työssä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kirjata tietoja erilaisiin digitaalisiin järjestelmiin (esim. toiminnanohjaus-, asukastieto-, tai potilastietojärjestelmä, RAI-järjestelmä).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. (jatkuu) Arvioi miten hyvin osaat...					
	En ollenkaan	Huonosti	En hyvin enkä huonosti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Yhdistää erilaisista digitaalisista järjestelmistä löytyvää tietoa hoito-, palvelu- ja kuntoutumissuunnitelman pohjaksi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auttaa tai ohjata työkavereita digitaalisten järjestelmien käyttöön liittyen (esim. toiminnanohjaus-, asiakastieto-, tai potilastieto-järjestelmään tai RAI-järjestelmään tehtävät kirjaukset).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tehdä työhön liittyviä postauksia työpaikan sosiaalisen median kanaville (esim. Facebook, Instagram, X, TikTok).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auttaa tai ohjata työkavereita postausten tekemisessä työpaikan sosiaalisen median kanaville (esim. Facebook, Instagram, X, TikTok).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Huomioida tekijänoikeudet ja lisenssit digitaalisten sisältöjen käyttämisessä, tuottamisessa ja jakamisessa (esim. tehdessä julkaisua työpaikan sosiaalisen median kanavalle, jakaessa koulutusmateriaaleja).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käyttää robotteja (esim. lääkejakelurobotti).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

OSA 3: Viestintä ja vuorovaikutus

11. Arvioi miten hyvin osaat...					
	En ollenkaan	Huonosti	En hyvin enkä huonosti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Käyttää työpaikan sähköpostiohjelmaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähetää liitetiedostoja sähköpostilla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähetää viestejä työpaikalla käytössä olevalla pikaviestimellä (esim. WhatsApp tai tekstiviesti).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähetää kuvia tai videoita työpaikalla käytössä olevalla pikaviestimellä (esim. WhatsApp).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valita tilanteeseen sopivan viestintävälineen (esim. sähköposti, WhatsApp) eri vastaanottajille viestittäessä (esim. asiakkaan omaiset, työkaverit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ohjata asiakkaita työpaikalla yhteiskäytössä olevien digitaalisten laitteiden tai -sovellusten käytössä (esim. YETI-tabletti, Sävelsirkku).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käyttää työpaikan etäkokousohjelmaa (esim. Teams).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käyttää työpaikan sähköistä kalenteria.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

OSA 4: Turvallisuus ja ongelmanratkaisu

12. Arvioi miten hyvin osaat...					
	En ollenkaan	Huonosti	En hyvin enkä huonosti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Osaat käyttää työpaikan digitaalisia järjestelmiä tietoturvaperiaatteita noudattaen (esim. käyttäjätunnuksen ja salasanan suojaaminen, kirjautuminen ulos järjestelmistä).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnet henkilökohtaisten sosiaalisen median tilien turvalliseen käyttöön liittyvät työpaikan linjaukset (esim. Facebookin tai Instagramin käyttö omalla käyttäjätunnuksella).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnet työpaikan sosiaalisen median tilien turvalliseen käyttöön liittyvät työpaikan linjaukset (esim. Facebookin tai Instagramin käyttö työpaikan käyttäjätunnuksella).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnet sähköisen tiedon luovuttamiseen liittyviä periaatteita (esim. asiakkaan tietojen jakaminen yksiköstä toiseen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. (jatkuu) Arvioi miten hyvin osaat...					
	En ollenkaan	Huonosti	En hyvin enkä huonosti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Tunnet tekoälyn (esim. ChatGPT) käyttöön liittyviä mahdollisuuksia ja riskejä omassa työssäsi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnet digitaalisiin asiakasasiakirjoihin liittyvät lakiin perustuvat velvollisuutesi ja oikeutesi (esim. mitkä ovat tarpeellisia tietoja päivittäisessä hoidon toteutuksen kirjaamisessa ja mitä tietoja sinulla on oikeus katsoa).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaat ohjata asiakkaiden vierailijoita tai omaisia sosiaalisen median turvallisessa käytössä (esim. henkilöstön tai muiden asiakkaiden näkyminen valokuvissa tai videoilla).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Ota kantaa seuraaviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tiedän mistä saan apua työhön liittyvissä tietoteknisissä ongelmissa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiedän mistä löydän asiakastyöhön liittyvään ongelmanratkaisuun tarvittavaa tietoa (esim. tietokannat, internetsivut).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiedän kenelle voin antaa tietojärjestelmiin liittyvää palautetta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiedän, keneltä on mahdollista saada koulutusta tai perehdytystä työssä tarvittavien digitaalisten laitteiden, sovellusten tai järjestelmien käyttöön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiedän, miten löytää aikaa koulutukselle tai perehdytykselle työssä tarvittavien digitaalisten laitteiden, sovellusten tai järjestelmien osana työpäivääni (esim. kiire tai henkilöstön mitotus eivät estä osallistumistani).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Kuinka usein työssäsi esiintyy digitaalisiin laitteisiin, sovelluksiin tai järjestelmiin liittyviä ongelmatilanteita?

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ei koskaan | <input type="checkbox"/> Viikoittain |
| <input type="checkbox"/> Kuukausittain tai harvemmin | <input type="checkbox"/> Päivittäin |
| <input type="checkbox"/> Muutamia kertoja kuukaudessa | |

15. Millaisia digitaalisiin laitteisiin, sovelluksiin tai järjestelmiin liittyviä ongelmatilanteita työssäsi esiintyy?

GeroDigiLead

www.ulapland.fi/hanke/gerodigilead

OSA 5: Digitalisoituva työelämä

16. Ota kantaa seuraaviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Digitaaliset laitteet, sovellukset ja järjestelmät parantavat hoidon suunnittelua.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitaaliset laitteet, sovellukset ja järjestelmät parantavat hoidon toteutusta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitaaliset laitteet, sovelluksista ja järjestelmistä on apua erilaisten haastavien tilanteiden ratkaisemisessa arjen hoitotyössä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitaaliset viestintävälineet (esim. sähköposti, pikaviestimet) sujuvoittavat tiedonkulkua työyhteisössäni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitaaliset ajanhallintajärjestelmät (esim. sähköinen kalenteri, työvuorolista) sujuvoittavat työnjakoa ja yhteistyötä työpaikallani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On tärkeää, että työpaikkamme on aktiivinen sosiaalisessa mediassa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

GeroDigiLead

www.ulapland.fi/hanke/gerodigilead

16. (jatkuu) Ota kantaa seuraaviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Robotiikka tarjoaa myönteisiä mahdollisuuksia vanhustalveluissa työskentelemiseen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tekoäly tarjoaa myönteisiä mahdollisuuksia vanhustalveluissa työskentelemiseen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitaaliset laitteet ja sovellukset soveltuvat hyvin asiakkaiden kuntouttavan toiminnan toteuttamiseen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On tärkeää etsiä ja yhdistellä tietoa erilaisista luotettavista lähteistä työn tekemisen tueksi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On tärkeää edistää digitaalisen teknologian hyödyntämistä eri tavoin vanhustalveluiden tarjoamisessa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan riittävästi tukea ja ohjausta työpaikalla käytössä olevien digitaalisten laitteiden ja sovellusten käyttöön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autan mielelläni työkavereita digitaalisten laitteiden, sovellusten ja järjestelmien käytössä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


www.ulapland.fi/hanke/gerodigilead

16. (jatkuu) Ota kantaa seuraaviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Verkkokoulutus sopii hyvin ammatillisen täydennyskoulutuksen toteutustavaksi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käyttäisin työssäni enemmän digitaalisia laitteita, sovelluksia ja järjestelmiä, jos taitoni olisivat paremmat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on riittävät taidot verkossa toteutettavien täydennyskoulutusten suorittamiseen (esim. RAI-koulutukset).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa digitaalisiin laitteisiin, sovelluksiin ja järjestelmiin liittyviin päätöksiin työpaikalla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

OSA 6: Digitaitojen oppiminen ja koulutus

17. Minkä seuraavista koet itsellesi parhaaksi tavaksi opetella työssä tarvittavien digitaalisten laitteiden, sovellusten ja järjestelmien käyttöön liittyviä taitoja? Voit valita kaikki mieleisiesi tavat.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Itsenäisesti suoritettava verkkokurssi | <input type="checkbox"/> Simulaatio-oppiminen |
| <input type="checkbox"/> Ohjattu verkkokurssi | <input type="checkbox"/> Toisen työn seuraaminen |
| <input type="checkbox"/> Lähikoulutus esimerkiksi luokassa | <input type="checkbox"/> Projekteihin osallistuminen |
| <input type="checkbox"/> Itsenäisesti työn lomassa tekemisen ja kokeilemisen kautta oppiminen | <input type="checkbox"/> Oppimispelit |
| <input type="checkbox"/> Työkaverin ohjaus | <input type="checkbox"/> Itsenäisesti tekoälyn tuella oppiminen |
| | <input type="checkbox"/> Muu, mikä? |

18. Mihin digitaaliseen laitteeseen, sovellukseen tai järjestelmään liittyvää koulutusta tarvitsisit?

19. Haluaisitko kokeilla työssäsi jotain sellaista digitaalista laitetta, sovellusta tai järjestelmää, jota työyksikössäsi ei vielä ole käytössä? Jos kyllä, niin mitä?

GeroDigiLead

www.ulapland.fi/hanke/gerodigilead

20. Mitkä asiat voivat hidastaa tai estää työssä tarvittavien digitaalisten laitteiden, sovellusten ja järjestelmien käyttöön liittyvien taitojen oppimista?

21. Miten työyksikössäsi voitaisiin tukea työssä tarvittavien digitaalisten laitteiden, sovellusten ja järjestelmien käyttöön liittyvien taitojen oppimista?

22. Onko sinulla digitaalisten laitteiden, sovellusten ja järjestelmien käyttöön liittyvää osaamista, jota työpaikallasi voisi hyödyntää nykyistä enemmän? Jos on, niin millaista?

Lopuksi

23. Vapaa sana: voit jättää tähän vapaasti kommentteja, ajatuksia tai palautetta kyselyn teemoista.

GeroDigiLead

www.ulapland.fi/hanke/gerodigilead