

MARJA VEIKKOLAINEN & PÄIVI HÄMÄLÄINEN

**Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön
tieto- ja viestintätekniikan koulutus- ja
oppimateriaalitarve ja koulutuksen
kehittämisen haasteet**



Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus

postimyynti: Stakes / Asiakaspalvelut PL 220, 00531 Helsinki

puhelin: (09) 3967 2190, (09) 3967 2308 (automaatti)

faksi: (09) 3967 2450 • Internet: www.stakes.fi

© Marja Veikkolainen, Päivi Hämäläinen ja Stakes

Taitto: Päivi Aarnio

ISBN 951-33-1717-X (nid.)

ISSN 1236-0740 (nid.)

ISBN 951-33-1718-8 (PDF)

ISSN 1795-8210 (PDF)

Valopaino Oy
Helsinki 2006

Tiivistelmä

Marja Veikkolainen ja Päivi Hämäläinen. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tieto- ja viestintätekniikan koulutus- ja oppimateriaalitarve ja koulutuksen kehittämisen haasteet. Stakes, raportteja 9/2006. 107 sivua, 20 euroa. Helsinki: 2006. ISBN 951-33-1717-X), 951-33-1718-8

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tieto- ja viestintätekniikan koulutus- ja oppimateriaalitarve ja koulutuksen kehittämisen haasteet -selvitys käynnistyi Stakesin Alue- ja kuntapalvelut-yksikön aloitteesta. Tämä selvitys oli Tietoteknologia valmiuksien vahvistaminen sosiaali- ja terveysalalla -hankkeelle (jatkossa TIVA) - hankkeen jatkotyöskentelyn seuraava askel. Selvitys on sosiaali- ja terveysministeriön toimeksi antama ja rahoittama. Sen on toteuttanut Stakesin Alue- ja kuntapalvelut yhteistyössä sosiaali- ja terveysalan tietoyhteiskuntayksikön kanssa.

Tämän selvityksen keskeisenä tavoitteena oli saada valtakunnallisesti kattava tieto kuntien ja kuntayhtymien sekä sairaanhoitopiirien sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koulutus- ja oppimateriaalitarpeesta sekä koulutussuunnitelmista saumattomien palvelujen ja sähköisen potilaskertomuksen käyttöön ottamiseksi.

Selvityksen tulosten mukaan sairaanhoitopiirit, -alueet, sosiaalitoimet sekä terveyskeskukset järjestävät tieto- ja viestintätekniistä (jatkossa TIVI) koulutusta, mutta eivät riittävästi. Suurin osa on järjestänyt henkilöstölleen TIVI-peruskoulutusta. Tietosuoja- tai tietoturvakoulutusta tai koulutusta saumattomien palveluiden toimintakäytännöistä ei sen sijaan ole järjestetty yhtä kattavasti. Lisäämisen tarve on kuitenkin tiedostettu useissa paikoissa. TIVI-koulutukset on kohdennettu erityisesti hoitohenkilöstölle. Koulutustarvetta saumattoman palvelun tavoitteiden saavuttamiseksi ja sähköisten asiakas-/potilasasiakirjojen käyttöön ottamiseksi löytyy kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon johtohenkilöiden mukaan kaikilta eri henkilöstöryhmiltä. Suurin koulutustarve arvioitiin olevan vanhusten laitos- ja kotihoidon henkilöstöllä ja pienin lääkäreillä.

TIVI-koulutukset järjestetään joko erillisinä koulutuskokonaisuuksina tai osana muuta koulutusta. TIVI-peruskoulutus on järjestetty tavallisimmin omana koulutuskokonaisuutena, kun taas tietoturva ja -suoja-asiat koulutetaan useimmin muiden koulutusten yhteydessä. TIVI-koulutusten järjestämisessä yhteistyön tekeminen ei ole erityisen laajaa tai monipuolista. Yhteistyökumppaneita ovat mm. ammattikorkeakoulut, ammattioppilaitokset sekä sairaanhoitopiirit ja terveyskeskukset keskenään. Sosiaalitoimen yksiköt tekevät yhteistyötä tällä hetkellä vähemmän kuin terveystoimi.

Keskeisimmiksi TIVI-koulutusten järjestämisen haasteiksi nousivat koulutus- ja sijaismäärärahojen vähyys sekä koulutusten aikaisten sijaisten saannin vaikeus. Haasteiksi nousivat myös muun muassa henkilöstön tieto- ja viestintätekniset asenteet, mukaan lukien oppimismotivaatio, työkäytäntöjen heikko huomioiminen tieto- ja viestintäteknisissä koulutuksissa, riittämätön tieto- ja viestintätekniikan taitojen harjoittelu-aika sekä muutamissa organisaatioissa koulutustarjonnan riittämättömyys. TIVI-koulutusten suunnitteluun sekä laadun ja vaikuttavuuden arviointiin liittyy myös paljon haasteita.

Sairaanhoitopiirit ja kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköt kokevat tarvitsevansa monenlaista tukea TIVI-taitojen kouluttamiseen. Eniten kaikki kyselyyn osallistuneet organisaatioryhmät kaipaavat rahallista tukea tieto- ja viestintätekniikan koulutusten järjestämiseen. Sairaanhoitopiireille ja kunnille tulisi tarjota tukea mm. koulutusten suunnitteluun, organisoimiseen ja yhteistyömuotojen kehittämiseen.

Sammandrag

Marja Veikkolainen och Päivi Hämäläinen. Social- och hälsovårdspersonalens behov av IKT-utbildning och IKT-läromedel samt utmaningarna inom utvecklingen av utbildningen. Stakes, Rapporter 9/2006. 107 sidor, 20 euro. Helsingfors 2006. ISBN 951-33-1717-X

På initiativ av Stakes grupp för tjänster för regioner och kommuner påbörjades en utredning om social- och hälsovårdspersonalens behov av utbildning och läromedel inom informations- och kommunikationsteknik (IKT) samt utmaningarna inom utvecklingen av utbildningen. Denna utredning var det följande steget i IKT-projektet, som har till syfte att förbättra social- och hälsovårdspersonalens IT-färdigheter. Utredningen genomfördes på uppdrag av social- och hälsovårdsministeriet, som också finansierade den. Tjänster för regioner och kommuner genomförde utredningen i samarbete med forsknings- och utvecklingsenheten för social- och hälsovård i informationssamhället.

Ett viktigt mål för denna utredning var att få landsomfattande information om social- och hälsovårdspersonalens utbildnings- och läromedelsbehov och om utbildningsplanerna i kommuner, samkommuner och sjukvårdsdistrikt med tanke på ibruktagandet av obrutna kedjor och elektroniska journalhandlingar.

Enligt utredningsresultaten organiserar sjukvårdsdistrikten, sjukvårdsområdena, socialförvaltningarna och hälsovårdscentralerna informations- och kommunikationsteknisk utbildning (i det följande IKT-utbildning), men inte tillräckligt. Största delen har organiserat grundläggande IKT-utbildning för sin personal. Utbildning i datasekretess och datasäkerhet eller i verksamhetspraxis för obrutna kedjor har däremot inte organiserats lika täckande. Man är emellertid på många håll medveten om behovet av mer utbildning. IKT-utbildningen riktar sig särskilt till vårdpersonalen. Enligt kommunernas social- och hälsovårdschefer behöver alla personalgrupper utbildning för att målen för en obruten service ska nås och för att elektroniska journalhandlingar ska kunna tas i bruk. Personalen inom äldreomsorgens institutions- och hemvård bedömdes ha det största utbildningsbehovet och läkarna det minsta.

IKT-utbildning organiseras antingen som separata utbildningspaket eller som en del av annan utbildning. Grundläggande IKT-utbildning har vanligen organiserats som ett eget utbildningspaket, medan utbildning i datasekretess- och datasäkerhetsfrågor oftare ges i anslutning till annan utbildning. Samarbete i samband med att IKT-utbildning organiseras är inte särskilt vanligt eller mångsidigt. Till exempel yrkeshögskolor, yrkesläroanstalter, sjukvårdsdistrikt och hälsovårdscentraler samarbetar med varandra. För närvarande samarbetar socialförvaltningens enheter mindre med varandra än enheterna inom hälsoförvaltningen.

De största utmaningarna vid organisation av IKT-utbildning är att anslagen för utbildning och vikarier är små och att det är svårt att hitta vikarier för dem som deltar i utbildningen. Andra utmaningar var bland annat personalens attityder till informations- och kommunikationsteknik, inklusive inlärningsmotivation, dåligt beaktande av arbetsrutiner i IKT-utbildningen, för kort tid att öva nya IT-färdigheter samt ett otillräckligt utbildningsutbud i några organisationer. Att planera IKT-utbildning och utvärdera dess kvalitet och effekt är också en stor utmaning.

Sjukvårdsdistrikten och kommunernas enheter inom social- och hälsoförvaltningen upplever att de behöver stöd av olika typ när det gäller att ge utbildning i IKT-färdigheter. De organisationsgrupper som deltagit i enkäten uppgav att de mest saknar finansiellt stöd för organisation av IKT-utbildning. Sjukvårdsdistrikten och kommunerna bör erbjudas stöd bland annat i anslutning till planering och organisation av utbildning och vid utveckling av samarbetsformer.

Abstract

Marja Veikkolainen and Päivi Hämäläinen. Need for ICT Training and Teaching Materials among Social and Health Care Professionals and Challenges for Developing Training. STAKES, Research Reports, 9/2006. 107 pages, EUR 20. Helsinki: 2006. ISBN 951-33-1717-X

The investigation on the need for ICT training and teaching materials among social and health care professionals and the challenges for developing training was initiated by the Regional and Municipal Consulting group at STAKES. The investigation was a follow-up to a project on the improvement of ICT skills in social and health care, being commissioned and funded by the Ministry of Social Affairs and Health. It was implemented by the Regional and Municipal Consulting group in co-operation with the STAKES Unit for eHealth and eWelfare.

The principal aim of the investigation was to gather comprehensive nationwide information on the need for ICT training and teaching materials among social and health care professionals working for municipalities, joint municipal boards and hospitals district, as well as on any plans for training provision. The information was to facilitate the introduction of seamless service provision and electronic patient records.

The investigation showed that while ICT training was provided by hospital districts and areas, municipal social care departments and health centres, the provision was not sufficient. Most respondents had organised basic ICT training. By contrast, the provision of training on privacy protection and data security issues and on the functioning of the seamless service provision had been less extensive. However, the need for more training had been recognised in several units. The ICT training programmes had been targeted to care personnel in particular. As reported by senior social and health care officials, the need for training was obvious in all personnel groups, so as to enable the goals of seamless service provision to be attained and the introduction of electronic client/patient records to be accomplished. The greatest need for training was assessed to occur among institutional and home care personnel in services for older people while physicians were assessed to have the least need.

ICT training was organised either as specific training courses or as part of other training. Basic ICT training was mostly organised as specific training courses while privacy protection and data security issues were mostly dealt with in connection with other training courses. Co-operation in the provision of ICT training was not particularly widespread or versatile. The co-operation partners for hospital districts and health centres included polytechnics and vocational institutions. Units in the municipal social sector currently engage in co-operation less extensively than those in the health sector.

The most important challenges for the provision of ICT training included the scarcity of funds for training and substitutes and the difficulty of finding substitutes for the time of training. Other challenges included ICT attitudes among personnel, such as motivation to learn, poor attention given to work practices in ICT training, inadequate time available for practicing ICT skills and, in a few units, the limited supply of training. The planning of training courses and the assessment of the quality and outcomes of training also pose major challenges.

Hospital districts and units in the municipal social and health sectors perceive that they need support in many respects in order to be able to improve personnel ICT skills. In particular, the surveyed organisation groups need financial support for organising ICT training. Support should be offered to hospital districts and municipalities for planning and organising training and for developing ways of co-operation.

Sisällys

Tiivistelmä
Sammandrag
Abstract

Tietojärjestelmät sosiaali- ja terveydenhuollossa.....	9
Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tieto- ja viestintätekniinen koulutus ja koulutustarve.....	12
Tietoteknologian käyttöönottoa tukevan koulutuksen keskeisiä käsitteitä.....	15
Selvityksen tavoitteet ja toteutus.....	17
Kyselyjen tulokset.....	19
Kyselyyn vastaaminen.....	19
Henkilöstö ja koulutusmäärärahat.....	19
Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tieto- ja viestintätekniiset tiedot ja taidot sekä koulutustarve.....	21
Sairaanhoitopiirien ja -alueiden tämän hetken tieto- ja viestintätekniinen koulutustilanne ja -suunnitelmat.....	26
Kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden tämän hetken tieto- ja viestintätekniinen koulutustilanne ja -suunnitelmat.....	29
Tieto- ja viestintätekniisten koulutuksen erityiskysymyksiä.....	30
Tieto- ja viestintätekniisten koulutusten toteuttamismallit ja -välineet.....	33
Tieto- ja viestintätekniisiin koulutuksiin liittyvät haasteet.....	36
Koulutusten järjestämiseen liittyvät haasteet.....	36
Tieto- ja viestintätekniisten valmiuksien harjoitteluun liittyvät haasteet.....	38
Tieto- ja viestintätekniisten koulutusten suunnitteluun liittyvät haasteet.....	40
Tieto- ja viestintätekniisten koulutusten laadun ja vaikuttavuuden arviointiin liittyvät haasteet..	41
Sairaanhoitopiirien ja kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden tarvitsema tieto- ja viestintä- tekniisten taitojen koulutustuki.....	41
Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioiden oppimateriaalitarve.....	43
Odotukset tuesta tieto- ja viestintätekniisten valmiuksien kouluttamiseen.....	44
Valtakunnallinen tieto- ja viestintätekniisten valmiuksien kouluttamista koskeva ohjeistus...	45
Haastattelut.....	46
Keskeiset tulokset.....	49
Pohdinta ja jatkokehityksen haasteet.....	52
Lähteet.....	55
 LIITTEET	
Liitetaulukot 1–2.....	57
liitetaulukko 3.....	59
Liitekuviot 1-20.....	59
Liite 1: sairaanhoitopiirikysely.....	69
Liite 2: kuntakysely.....	95

Tietojärjestelmät sosiaali- ja terveydenhuollossa

Kansallisen kehittämisen vuosikymmen

Terveydenhuollossa tietojärjestelmien kehittäminen on alkanut jo 1970-luvun alussa suurimpien sairaaloiden laboratoriojärjestelmistä. Sosiaali- ja terveydenhuollon tietoteknologian valtakunnallinen koordinointi alkoi 1990-luvun puolivälissä osana yleisempää tietoyhteiskuntakehitystä. (Hämäläinen ym. 2006.) Sosiaali- ja terveysministeriö valmisti tässä yhteydessä sosiaali- ja terveydenhuollon tietoteknologiastategian (STM 1995), joka luovutettiin ministeriölle 29.2.1996. Strategiaa ei ole sittemmin uusittu, mutta sen pohjalta on jo käynnistynyt vuosikymmenen mittainen sosiaali- ja terveydenhuollon tietoteknologian käyttöönottoon tähtäävä sekä kansallinen että alueellinen kehittämistyö, joka jatkuu edelleen.

Keskeisimpiä tapahtumia vuosikymmenen kehittämistyössä ovat olleet Makropilottihanke (Nissilä 2002; Ohtonen 2002) ja saumattoman palveluketjun kokeilulaki (811/2000), joka säädettiin vuonna 2000 tukemaan Makropilottihankkeen toimeenpanoa. Vuonna 2001 käynnistymisvaiheesta siirryttiin tietoteknologian hyödyntämisen seuraavaan vaiheeseen, kun Satakunnan makropilottikuntien lisäksi uusiksi alueilla aloitettiin alueellisen viitejärjestelmän käyttöönotto. Uusiksi alueiksi valittiin Uusimaa (UUMA), Pirkanmaa (PIRKE), koko Satakunta ja Raahan seutu. (Ensio 2002.)

2000-luvun alussa uudistettiin valtionavustuslainsäädäntöä siten, että kunnat saivat rahoitusta rakentamisen sijaan kehittämiseen. Kansallisessa terveyshankkeessa ja sosiaalialan hankkeessa on tämän lainsäädännön turvin voitu myöntää kunnallisille toimijoille valtionavustusta muun ohella myös tietoteknologian kehittämiseen. Ministeriön asettama valtakunnallisten sähköisten potilasasiakirjojen työryhmä määritteli (2004 ja 2005) keskeiset toimenpiteet joiden tavoitteena oli uudenlainen kansallinen toimintamalli potilas- ja asiakastietojen sähköisessä käsittelyssä. Näiden tavoitteiden mukaisille kuntien ja sairaanhoitopiirien hankkeille on myönnetty terveydenhuollossa 11 milj. euroa vuonna 2004. Vuonna 2005 sai 28 hanketta yhteensä 10,5 milj. euroa. Tuolloin sosiaalihuollon hankkeet saivat ensimmäisenä rahoituksenaan 1 milj. euroa. Kuntatoimijat ovat omalta osaltaan rahoittaneet hankkeita vastaavan suuruisella summalla. Rahoitusmahdollisuudet jatkuvat vielä vuosina 2006–2007. Kehittämishankkeissa ovat mukana miltei kaikki sairaanhoitopiirit ja lisäksi rahoitusta ovat saaneet joukko kuntien tai kuntayhtymien hankkeita. Sosiaalialan tietoteknologiahanke -kokonaisuuden alla rahoitettuja kuntatoimijoiden sosiaalialan teknologiahankkeita on toistaiseksi käynnistynyt 7 kpl.

Kansallisella tasolla, terveyshankkeen osana, on valmisteltu kansallisesti yhtenäisiä tietojärjestelmäratkaisuja. Valmistelu on tapahtunut kehittämishankkeissa, joita ovat toteuttaneet mm. Suomen Kuntaliitto, Stakes, Terveydenhuollon oikeusturvakeskus ja HL7-yhdistys. Yhteistyöverkostona ovat olleet klinisen työn ja hallinnon asiantuntijat sekä tietojärjestelmätoimittajat. Työtä koordinoi valmisteluvaiheen alussa 2003–2004 valtakunnallisten sähköisten potilasasiakirjojen määrittelyä tekevä työryhmä. Vuoden 2005 alusta valmisteluvastuussa on ollut ministeriön asettama Sähköisten potilasasiakirjajärjestelmien sekä niitä tukevien kansallisten palveluiden toimeenpano hankkeen (STM023:00/2005) ns. ”POKA” työryhmä, jonka työn puitteissa on valmisteltu sähköisten potilasasiakirjojen viranomaismääritykset, ehdotus kansallisen tietojärjestelmäarkkitehtuurin periaatteista ja ehdotus kansallisen tason toimintojen järjestämisestä, ns. kansallisen toimijan tehtävistä ja toteuttamisesta. Jo aiemmin kansallisen hankkeen yhteydessä on valmistunut useita asiantuntijaita (mm. STM 2004a; STM 2003; Hartikainen ym. 2000), jotka ovat omalta osaltaan luoneet pohjaa kansallisten ratkaisujen toteuttamiselle. Tällä hetkellä sosiaali- ja terveysministeriössä on valmisteltavana laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakirjojen sähköisestä käsittelystä ja lisäksi asetusta potilaskirjojen käsittelystä uusitaan. Tavoitteena on, että Suomessa on uudistetut säädökset vuoden 2007 alussa. (Hämäläinen ym. 2006)

Toimintaympäristön muutokset toimijoiden haasteena

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti jo strategiassaan 1990-luvun puolivälissä modernin tietotekniikan keskeiseksi sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisen välineeksi (STM 1995). Keskeiseksi kehittämisalueeksi määriteltiin sosiaali- ja terveydenhuollon eri ammattiryhmien välinen yhteistyö ja tätä tukevien tietoteknologisten ratkaisujen kehittäminen. Kehittämistyön tavoitteeksi asetettiin saumattomat palveluketjut, joissa asiakkaan tiedot liikkuvat asiakkaan sijasta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon rajat ylittävien palveluprosessien ja näitä tukevien tietojärjestelmäratkaisujen kehittäminen on keskeistä kansallisessa terveyshankkeessa (STM 2003; 2004a) ja sosiaalialan kansallisen kehittämisohjelman osana toteutettavassa sosiaalialan teknologiahankkeessa (STM 2005). Kansallisen terveyshankkeen tavoitteena on, että valtakunnallinen sähköinen potilaskertomus otetaan käyttöön vuoden 2007 loppuun mennessä. Hankkeessa on määritelty valtakunnallisesti yhtenäisiä potilaskertomuksen luokituksia, terminologiaa ja tietorakenteita ja näiden jakelua perustietojärjestelmiin, tietosuojaa ja tietoturvaa sekä yhtenäistämisen tuomia mahdollisuuksia kehittää prosesseja, kuten tilastotiedon keräämistä suoraan järjestelmistä ja päätöksenteon tukijärjestelmiä.

Sosiaalialan kansallisen kehittämissankkeen 2003–2007 yhtenä kokonaisuutena on tietotekniikan käytön edistäminen sosiaalihuollossa. Osahankkeen tavoitteeksi on asetettu sosiaalialan tietoteknologian käytön edistäminen, joka alkaa omista kokonaisuutena arvioiduista kehittämistarpeista. Osahankkeen keskeisenä tehtävänä on asiakastietojärjestelmien kehittäminen ja yhtenäistäminen. Muita kehittämiskokonaisuuksia ovat muun muassa sosiaalihuollon ammattilaisten tiedon hyödyntämisen kehittäminen sekä käytössä olevan tietopohjan laajentaminen ja tiedon käytettävyyden edistäminen.

Kuluneen vuosikymmenen aikana uudistukset ovat siirtyneet käytännön työhön hitaasti ja eri alueilla eri tahtiin. Monet asiat on kirjattu erilaisiin alueellisiin suunnitelmiin ja tavoitteisiin, jolloin henkilöstön näkökulmasta katsottuna on odotettavissa muutoksia. Satakunnan Makropilotti pohjusti palvelun saumattomuuden ja tätä tukevan, perustietojärjestelmät yhdistävän aluetietojärjestelmän kehittämistä, mutta käytännön toteutuksiin ei päästy. (Ohtonen 2002; Koivisto & Loula 2002.) Saumattoman palveluketjun kokeilulaki, joka on laajentunut käytännössä valtakunnalliseksi ja vuonna 2007 käyttöön otettavaksi suunniteltu valtakunnallinen sähköinen potilaskertomus (STM 2003) ovat omalta osaltaan lisänneet painetta varautua siihen, että henkilöstöllä on riittävästi osaamista näiden uudistusten läpiviemiseksi.

Suomalaisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa käytössä oleva tietotekninen laite- ja ohjelmistokanta on melko kattavasti selvillä (ks. esim. Kiviahon ym. 2004; Hartikainen ym. 2002; Doupi ym. 2004). Kiviahon ym. (2004) vuosina 2003–2004 toteutettaman selvityksen mukaan sähköinen potilastietojärjestelmä oli tuotantokäytössä 93,6 % maamme terveyskeskuksista. Yhdeksän kymmenestä terveyskeskuksesta ilmoitti sähköisen järjestelmän tuotantokäytön asteeksi yli 90 %, minkä mukaan dokumentointi olisi lähes yksinomaan sähköistä. Erikoissairaanhoidon sähköinen potilaskertomusjärjestelmä oli selvityksen mukaan käytössä 13:ssa 21:sta (62 %) sairaanhoitopiiristä. Vain kahdessa sairaanhoitopiirissä sähköisen järjestelmän tuotantokäytön aste oli yli 90 %. Varsinainen läpimurto erikoissairaanhoidon käyttöönotoissa on juuri meneillään, ja käyttöaste on erikoissairaanhoidossa lisääntynyt selvästi. (Winblad ym. 2006.)

Organisaatorajat ylittävien saumattomien palveluketjujen mahdollistamiseksi tarkoitettuja, eri perusjärjestelmiä yhdistäviä aluetietojärjestelmäkokeiluja on Makropilotin jälkeen käynnistynyt useilla alueilla. Stakesin tekemän selvityksen sosiaali- ja terveydenhuollon saumattoman palveluketjun kokeilulain toimeenpanoa kokeilualueilla mukaan viitetietokanta oli vuonna 2004 suunnitteilla 17 alueella ja käytössä 3 alueella. Vuonna 2005 se oli käytössä 4 alueella ja pilotoitavana 2 alueella. Lisäksi muita alueellisia tietojärjestelmäratkaisuja oli käytössä 11 alueella ja suunnitteilla 14 alueella. (Hyppönen ym. 2005.)

Hartikainen ym. (2002) ovat selvittäneet sosiaalihuollossa käytössä olevaa tietotekniikkaa. Selvitys kuvaa tilannetta vuonna 2001, eikä valtakunnallisesti kattavaa selvitystä sosiaalihuollon osalta ole sittemmin tehty. Tietotekniikan käytön voidaan kuitenkin arvioida selvästi lisääntyneen vuodesta 2001 erilaisista hajanaisista lähteistä kertyneen tiedon avulla. Vuonna 2001 olivat ohjelmistojen osalta päivähoitoon tarkoitetut ohjelmat käytetyimpiä; niitä oli käytössä 85 %:ssa sosiaalitoimistoista. Yli kolme neljänneksellä kunnista oli elatusturvan ohjelmisto. Noin 80 prosentilla kunnista oli toimeentulotuen ja hoitopaikkalaskutuksen tehtävien hoitamiseen tarkoitettu ohjelmisto ja yli 60 prosentilla ohjelma kotihoidon tehtäviä ja sosiaalityötä varten. Yhdistetyillä sosiaali- ja terveystoimilla tai näillä kahdella toimialalla muutoin oli joiltain osin (esim. vanhus-tenpalvelut) yhteisiä tietojärjestelmiä. (Hartikainen ym. 2002.) Muuten sosiaalihuollon osalta ei ole toistaiseksi tiedossa alueelliseen tai muuhun rekisterinpitäjien väliseen tiedonvaihtoon soveltuvia ratkaisuja (Hyppönen ym. 2005). Asiakastietojärjestelmät toimivat suhteellisen hyvin päivittäisessä työssä, vaikka niistä ei vielä saada esimerkiksi kaikkea tarvittavaa tilastotietoa. Ongelmana on monesti se, että tietojärjestelmiä on muokattu yksittäisten käyttäjien tarpeisiin eivätkä ne näin ollen ”keskustele keskenään”. Järjestelmän on tarkoitus erityisesti helpottaa niin sanottuja rutiinitoimenpiteitä, ylläpitää asiakastietoja, auttaa päätöksien toteuttamista ja laskutusta. (STM 2005 b.)

Tietoteknologiavalmiuksien vahvistaminen sosiaali- ja terveysalalla (Tiva) -hankkeessa tehdyn osaamiskartoituksen (Sinervo ym. 2005) tulokset osoittavat, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tietotekniset perustaidot ovat puutteelliset. Noin 30 prosenttia sosiaali- ja terveydenalan henkilöstöstä tarvitsee koulutusta muun muassa tietotekniikan perusteissa, sähköpostin ja Internetin sekä potilas- tai asiakastietojärjestelmän käytössä. Havaittiin myös, että kaikissa sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa ei ole vielä riittävästi tietokoneita ja ohjelmat ovat osittain vanhentuneita. Joissain yksiköissä tietotekniikan hyödyntämistä häytti tarvittavien yhteyksien ja käyttöoikeuksien puuttuminen.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tieto- ja viestintätekniinen koulutus ja koulutustarve

Koulutustarve tieto- ja viestintätekniikan osalta on ollut sosiaali- ja terveydenhuollossa ajankoh-
tainen jo usean vuoden ajan. Keväällä 1995 sosiaali- ja terveydenhuollossa tehdyissä keskeisissä
linjauksissa korostettiin osaavan ja jaksavan henkilöstön merkitystä, kansalaisten ja asiakkaiden
toimintamahdollisuuksien parantamista ja saumattomien palveluketjujen kehittämistä tietotek-
nologian käyttöönotossa. (STM 1995.)

Huolimatta tieto- ja viestintätekniikan koulutustarpeen tiedostamisesta ja siihen liittyvistä
strategisista linjauksista ovat vuonna 2002 ilmestyneen sosiaalialan terveydenhuollon tietojär-
jestelmäkartoituksen (Hartikainen ym. 2002) mukaan tietotekniikkakoulutukseen suunnatut
määrärahat pudonneet lähes kaikkien koulutuskohteiden, kuten tietotekniikkaratkaisujen,
ohjelmien, varusohjelmien ja Internetin, osalta edelliseen, vuonna 1999 tehtyyn kartoitukseen
verrattuna. Koulutusmäärärahojen putoaminen on ristiriidassa uusien ohjelmien käyttöönoton,
laitekannan uusiutumisen sekä henkilöstön keski-ikänsä nousemisen kanssa.

Tietoteknologian käytön edistäminen sosiaalihuollossa -hankesuunnitelma (STM 2005a)
asettaa yhdeksi keskeiseksi tieto- ja viestintätekniikan taitojen hallitsemisen haasteeksi työntekijät,
joilla ei ole aikaisempaa atk-kokokemusta. Jos heille ei ohjelmistokoulutuksen yhteydessä tarjota
laajempaa peruskoulutusta atk-taidoista, osaaminen jää yleensä hyvin hataralle tasolle, jossa
henkilö ei osaa hahmottaa toimenpiteensä laajempia vaikutuksia eikä yhteisvaikutusta muihin
ohjelmiin. Tärkeää on myös, että koulutuksen liittyy välittömästi työtehtäviin, sillä muutoin
opitut asiat unohtuvat nopeasti.

Tieto- ja viestintätekniikka tulevaisuuden hoitotyössä -delfitutkimuksessa on koottu asian-
tuntijaryhmän näkemyksiä hoitotyön skenaarioista ja koulutuksen, hallinnon, (Jauhiainen
2004). Asiantuntijaryhmä koostui 81 terveydenhuollon käytännön, koulutuksen, hallinnon,
tutkimuksen, kehittämisen ja terveydenhuollon tietotekniikan tehtävissä työskentelevistä am-
mattilaisista sekä potilaista. Tutkimuksen mukaan tulevaisuudessa hoitotyön toteuttamisessa
korostuvat muun muassa tiedonhankinta- ja -käyttötaidot, sähköisen kirjaamisen taidot sekä
tietoverkkojen kautta tapahtuva vuorovaikutus potilaan kanssa.

Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy teki marraskuussa 2005 kartoituksen
sosiaalitoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön tietoteknisestä osaamisesta. (Kallio ym. 2006).
Kohderyhmänä oli seitsemän kaakkois-suomalaisen kunnan (Imatra, Joutseno, Kouvola, Kotka,
Kuusankoski, Lappeenranta ja Pyhtää) sosiaalitoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstö toimiala-
johtajasta alkaen. Selvityksen mukaan Kaakkois-Suomen sosiaalialan ammattilaisten, ja etenkin
varhaiskasvatuksen henkilöstön, tietotekniinen osaaminen on puutteellista. Sosiaalitoimessa henki-
löstöstä noin neljännes ja varhaiskasvatuksen henkilöstöstä noin puolet arvioi atk-osaamisensa puut-
teelliseksi oman työn kannalta. Osa sosiaalitoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstöstä ei hallitse
edes tietokoneen käytön perusteita. Isolla osalla sosiaalitoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstöä
koettiin olevan puutteita myös tietoturvatiedoissa. Suurin osa sosiaalitoimen ja varhaiskasva-
tuksen henkilöstöstä on saanut aikaisemmin atk-koulutusta. Selvityksessä kuitenkin todettiin,
että on oletettavaa, että aiempi atk-koulutus ei tue kovinkaan vahvasti nykypäivän vaatimuksia.
Myönteistä selvityksen mukaan on puolestaan se, että enemmistö sosiaalialan henkilöstöstä on
halukkaita osallistumaan atk-koulutukseen ja motivoituneita oppimaan tietokoneen käyttöä.

Henkilöstön tietotekniinen osaaminen ja koulutustarve terveydenhuollossa -pro gradu
tutkielmassa (von Fieandt 2005) tutkittiin Hyvinkään sairaalan potilaan hoitoon osallistuvan
henkilöstön tietoteknistä osaamista ja koulutustarvetta. Vastaajista 30 % arvioi, että ei osaa
käyttää tietokonetta riittävän hyvin työssään. Tietotekniseen osaamiseen vaikutti muun muassa
vastaajan ikä, koulutaso sekä etenkin oma kiinnostus tietotekniikkaa kohtaan. Iäkkäimmät

työntekijät arvioivat tietotekniset taitonsa nuorempia heikoimmaksi. Vastaavasti alemman peruskoulutustason työntekijät arvioivat taitonsa korkeammin koulutettuja heikommaksi. Eniten koulutustarvetta työntekijöillä oli tietotekniikan perusteista, sähköpostin käytöstä, Internetin käytöstä sekä potilastietojärjestelmistä.

TIVA-hankkeessa (Saranto ym. 2002) on kartoitettu vuonna 2002 terveydenhuollon ja varhaiskasvatuksen henkilöstön tieto- ja viestintätekniikan koulutuksia sekä työelämän osaamistarpeita. Tieto- ja viestintätekniikan käyttöaste on arvioitu olevan käytännön hoitotyössä suuri. Tieto- ja viestintätekniikan käyttö on osa päivittäistä potilaan/asiakkaan hoitoa. Ammattikorkeakoulutuksen on todettu antavan suhteellisen hyvät tiedot ja taidot tietotekniikkaan, mutta ongelmana pidetään käytännön hoitotyötä tekeviä ammattilaisia, joiden peruskoulutuksesta on kulunut yli 10 vuotta. Heidän koulutuksessa ei ole ollut tietotekniikkaa ja oppi on saatu pääasiassa työnantajan järjestämän potilastietojärjestelmän käyttöönottokoulutuksen tai omalla ajalla suoritettuna tietotekniikkakoulutuksen kautta. Työnantajan antama tietotekniikkakoulutuksen määrän ja laadun on todettu vaihtelevan organisaatioista riippuen. Organisaatioiden käytössä olevat erilaiset potilas- ja tietojenkäsittelyongelmat, joiden sujuva käyttäminen vaatii opettelua ja kokemusta, ovat haasteena etenkin pätkätyöntekijöille ja sijaisille. Sarannon ym. (2002) mukaan tieto- ja viestintätekniistä koulutusta tulisi järjestää etenkin pitkään ammatissa toimineille hoitotyöntekijöille ja erityisesti lääkäreille, joiden koulutuksessa on hyvin vähän tietotekniikkakoulutusta, vaikka itse työelämässä heillä on hyvin laajat käyttöoikeudet.

Hoitotyön osaamis- ja koulutustarpeen ennakointi hankkeen (Hoke-hankkeen) tiedonkeruun kautta muodostuneet tiedot osoittavat, että erot tietoteknisessä osaamisessa ja käyttömahdollisuuksissa olivat vuonna 2002 suuria eri terveydenhuollon työpaikkojen ja yksiköiden välillä. Kaikkien terveydenhuollon organisaatioiden esimiestason työntekijät eivät käyttäneet tietokonetta työvälineenä päivittäin, eikä kaikkien yksiköiden hoitotyöntekijöillä ollut käytössä tietokonetta. Hankkeessa tehdyn sähköisen kyselyn suurimmat vastaamattomuuden syyt liittyivät tietokoneen käyttötaitoihin, käyttömahdollisuuksiin sekä tietoteknisen tuen puutteeseen. (Leiwo ym. 2002.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutus

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutus on käsitteistöltään monimuotoista ja vaihtelevaa. Työnantajan täydennyskoulutusta koskevassa lainsäädännössä täydennyskoulutuksella tarkoitetaan työnantajan veloitteena olevaa henkilöstön täydennyskoulutusta. Yliopistolainsäädännössä käsitteenä on täydennyskoulutus ja aikuiskoulutuksen lainsäädännössä ammatillinen lisäkoulutus. (Harju ym. 2002.)

Terveydenhuollon täydennyskoulutus tuli vuonna 2004 lakisääteiseksi. Tämä perustuu valtioneuvoston 11.4.2002 tekemään periaatepäätökseen terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamisesta. Periaatepäätöksen mukaisesti terveystalvelujen järjestäminen kuuluu kuntien ensisijaisiin tehtäviin. Valtiolla kuuluu sen sijaan vastuu terveystalvelitiikan ohjauksesta ja yleisistä toimintatiedellytyksistä. Talvelujärjestelmien toimivuuden turvaamiseksi valtioneuvosto on päättänyt erilaisista toimenpiteistä, joista yhtenä on henkilöstön saatavuuden ja osaamisen turvaaminen. Sen mukaan henkilöstölle järjestetään vuosittain keskimäärin 3–10 päivää täydennyskoulutusta peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvan muuttumisesta riippuen. Täydennyskoulutuksen kustannusvastuu on työnantajalla.

Valtioneuvoston tekemän periaatepäätöksen toimeenpanemiseksi kansallisen terveyshankkeen täydennyskoulutusta koskevassa osahankkeessa valmisteltiin kansanterveyslakiin ja erikoissairaanhoidolakiin täydennyskoulutusta koskevat säännökset sekä sosiaali- ja terveysministeriön asetus. Lainmuutokset (992/2003 ja 993/2003) ja 15.12.2003 annettu sosiaali- ja terveysministeriön asetus tulivat voimaan 1.1.2004. Kansanterveyslaissa (992/2003) veloitetaan terveyskeskuksia

huolehtimaan siitä, että terveydenhuollon henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaatavuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi heille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Laki erikoissairaanhoidon 10 § muuttamisesta (993/2003) velvoittaa sairaanhoitopiirin kuntayhtymät huolehtimaan alueellaan tehtäväalaansa kohdistuvasta tutkimus-, kehittämis- ja koulustoitinnasta. Kuntayhtymän tulee myös huolehtia siitä, että terveydenhuollon henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaatavuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi heille järjestettyyn täydennyskoulutukseen.

Terveydenhuollon täydennyskoulutusta ohjaavat myös laki ja asetus terveydenhuollon ammattihenkilöstä (559/1994) sekä työterveyslaki (1383/2001). Terveydenhuollon ammattihenkilöitä koskevan lain mukaan terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa ja perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Työnantajan on luotava edellytykset koulutukseen osallistumiselle. Työterveyshuoltolain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että työterveyshuollon ammattihenkilö ja asiantuntija osallistuvat riittävästi, kuitenkin vähintään kolmen vuoden välein, ammattitaitoaan ylläpitävään täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutusvelvollisuus koskee myös työterveyshuollossa itsenäisenä ammatinharjoittajana työskenteleviä. Yksityistä terveydenhuoltoa koskevassa laissa (152/1990) viitataan ammatinharjoittamisen osalta terveydenhuollon ammattihenkilöistä annettuun lakiin.

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 1.4.2003 työryhmän, jonka tehtävänä oli laatia terveydenhuollon täydennyskoulutuksen lainsäädäntöä tukevat täydennyskoulutuksen valtakunnalliset suositukset eri toimintayksiköiden käyttöön. Suositukset koskevat täydennyskoulutuksen suunnittelua, mahdollistamista, toteuttamista, seuranta ja arviointikriteerejä. Täydennyskoulutussuosituksissa korostetaan mm. työnantajan velvollisuutta mahdollistaa koulutuksen osallistuminen ja työntekijän osallistumisvelvollisuutta. Resurssien käyttöä voidaan tehostaa ja toimintatapoja kehittää alueellisella ja seudullisella yhteistyöllä. Täydennyskoulutusten seurantasuosituksissa korostetaan yksilö- ammattiryhmä- ja organisaatiotasosta seuranta. Yksilötasolla kehoitetaan hyödyntämään mm. kehityskeskusteluja ja osaamiskansiota. (STM 2004b)

Sosiaalihuollon täydennyskoulutusvelvoite astui voimaan 1.8.2005. Sosiaalihuoltolakiin (710/1982) lisättiin pykälä (53§), joka velvoittaa kuntaa huolehtimaan sosiaalihuollon henkilöstön riittävästä täydennyskoulutuksesta. Sosiaalihuollon henkilöstön riittävä osallistuminen järjestettyyn täydennyskoulutukseen riippuu henkilöstön peruskoulutuksen pituudesta, työn vaatavuudesta ja toimenkuvasta. Lain muutoksen taustana on valtioneuvoston lokakuussa 2003 antama periaatepäätös sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi. Periaatepäätöksessä painotetaan henkilöstön osaamisen vahvistamista ja ylläpitämistä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutusvelvoitteen tarkoituksena on vahvistaa sosiaalialan osaamista koko maassa. Sen katsotaan antavan kunnalliselle sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle yhtäläiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen täydennyskoulutuksen avulla. Täydennyskoulutusten valmistelua, suunnittelua ja toteutusta varten Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut vuonna 2006 sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositukset. Suosituksissa korostetaan mm. sitä, että täydennyskoulutuksen tulee olla osa kunnan henkilöstö- ja palvelustrategiaa ja koulutuksen lähtökohtana tulee olla toiminnan kehittäminen ja henkilöstön osaamistarpeet. Täydennyskoulutuksen tulee olla suunnitelmallista ja sen tulee perustua henkilöstön osaamisen arviointiin ja erilaisiin kehityssuunnitelmiin. (STM 2006.)

Tietoteknologian käyttöönottoa tukevan koulutuksen keskeisiä käsitteitä

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tieto- ja viestintätekniset koulutukset

Tieto- ja viestintäteknisellä (TIVI) -koulutuksella tarkoitetaan tässä selvityksessä työnantajan järjestämää koulutusta, jolla vahvistetaan henkilöstön tieto- ja viestintätekniisiä valmiuksia, joita he tarvitsevat saumattomien palvelujen, sähköisen potilaskertomuksen ja asiakastietojärjestelmän käyttöönottamiseksi.

Tietoteknisiin perustaitoihin kuuluu tässä selvityksessä laitteen käyttö, tekstinkäsittely, tiedonhaku ja sähköpostin käyttö sekä työkaluohjelmien (esim. Exel, Word) peruskäyttö. Tietotekniikan perustaitokoulutuksen on tarkoitus antaa ammattilaisille kokonaiskuva tietotekniikasta ja sen hyödyntämisestä eri alueilla, käsitys laitteiden ja ohjelmistojen käyttötavoista ja toimintaperiaatteista sekä tuntemus alan peruskäsitteistä. Tietotekniikan perusteisiin kuuluu mm. tietotekniikan mahdollisuuksien ja tietojärjestelmien käyttötarkoitusten ymmärtäminen ja sähköisen asioinnin hallinta.

Tieto- ja viestintätekniisiä ohjelmia ja niiden soveltamista koskeva koulutus viittaa tässä selvityksessä erilaisiin asiakas- ja potilastietojärjestelmän ohjelmistokoulutuksiin. Koulutus antaa henkilölle ohjelman käytön lisäksi kokonaiskuvan siitä, miten ammattihenkilö voi hyödyntää ja soveltaa ohjelmaa omassa työssä sekä käsityksen laajasta kokonaisuudesta, johon ohjelman käyttö liittyy.

Saumaton palvelu

Tässä selvityksessä saumaton palvelu liittyy sosiaali- ja terveydenhuollon saumattoman palveluketjun kokeilulakiin (laki 811/2000), joka tuli voimaan 1.1.2000. Saumaton palvelu on toimintamalli, jossa asiakkaan sosiaali- ja terveydenhuollon ja muun sosiaaliturvan palvelutapahtumat nähdään yhtenä kokonaisuutena, vaikka palvelut tuotetaan eri toimintayksiköissä tai eri organisaatioissa. Keskeistä saumattomassa palvelussa on, että asiakasta koskeva tieto kulkee yli organisaatio (rekisterinpitäjien) rajojen. Oleellista tässä tiedonvaihdossa on se, että tiedon luovuttamiseen tarvitaan potilaan/asiakkaan suostumus.

Saumattoman palvelun luomilla uusilla toimintakäytännöillä tarkoitetaan tässä selvityksessä asiakkaan/potilaan hoitamiseen liittyviä uusia toimintakäytäntöjä, joissa käytetään hyväksi tieto- ja viestintätekniikkaa. Saumattoman palvelun toimintakäytännöt sisältävät myös organisaatioiden rajat ylittävän asiakkaan palvelukokonaisuuden hallinnan.

Saumattoman palvelun toteuttaminen edellyttää Ruuskan ym. (2004) mukaan, että kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiryhmät siirtyvät sähköiseen dokumentointiin. Jotta sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö pystyisi hahmottamaan potilaalle tarjottavat palvelut yhtenä kokonaisuutena, tarvitaan toimintakäytäntöjen yhdistämistä, yhteistä käsitteistöä ja luokituksia. Potilaan palveluun osallistuvat terveydenhuollon ammattilaiset tarvitsevat yhä enemmän tietoa muiden saumattoman palvelun kannalta keskeisten toimijoiden toimintatavoista, uusia asiantuntijoiden välisiä tiedonvälityskanavia ja yhtenäisiä käytäntöjä hoitotyöhön.

Aluetietojärjestelmä

Aluetietojärjestelmien kehittämisen tarkoituksena on ollut tukea saumattomalle palveluketjulle asetettuja yleisiä tavoitteita (Asikainen ym. 2005). Aluetietojärjestelmä tarkoittaa teknisiä sovelluksia, jotka ovat alueen yhteisessä käytössä, usean organisaation tai toimintayksikön käyttämiä. Aluetietojärjestelmän laajuus ja toimintatapa saattavat vaihdella. Aluetietojärjestelmää ovat kehittäneet ne alueet, jotka ovat olleet saumattoman palveluketjun kokeilulain piirissä. Kehitetty aluetietojärjestelmä antaa mahdollisuuden käyttäjien tunnistamiseen ja käyttöoikeuksien hallintaan, suostumusten hallintaan sekä viitetietojärjestelmän ja koodistojen hallintaan. Aluetietojärjestelmässä lisäpalveluna voi olla esimerkiksi informaatiojärjestelmä alueen palveluista, palveluketjusuunnitelma sekä kertomustietojen ja kuvien arkistointi, alueellinen ajanvaraus, alueellisen päivystyksen palvelut ja erilaiset asiakkaan käyttöön tarjottavat palvelut. (Ensio ym. 2002.)

Aluetietojärjestelmän toiminta perustuu viitetietokantaan tai muihin hakemisto-ominaisuudet sisältäviin teknisiin ratkaisuihin sekä siihen liitettyihin sosiaali- ja terveydenhuollon tietojärjestelmiin eli perusjärjestelmiin. Aluetietojärjestelmä sisältää tiedon siitä, mitä asiakasta koskevaa tietoa eri perusjärjestelmistä löytyy. Tietoja voidaan hakea ja katsella eri perusjärjestelmistä. Asiakkaan tietoja on mahdollista katsella vain asiakkaan suostumuksella. Käyttöoikeuksien osalta aluetietojärjestelmässä tulee määritellä tarkasti, mihin sovelluksiin ja tietoihin kullakin käyttäjällä on oikeus. (Lausvaara ym. 2004.)

Sähköiset potilas-/asiakasasiakirjat

Sähköisillä potilasasiakirjoilla tarkoitetaan tässä selvityksessä potilaan hoidon järjestämiseen ja toteuttamiseen käytettäviä, laadittuja tai saapuneita sähköisessä muodossa olevia asiakirjoja tai teknisiä tallenteita, jotka sisältävät asiakkaan terveydentilaan liittyviä tai muita henkilökohtaisia tietoja. Potilasasiakirjoihin kuuluvat asetukseen perustuen, potilaskertomus ja siihen liittyvät asiakirjat kuten lähetteet, laboratorio-, röntgen ja muut tutkimusasiakirjat ja -lausunnot, konsultaativastaukset, tutkimuksen ja hoidon perusteella annetut todistukset ja -lausunnot. Potilasasiakirjajärjestelmä on puolestaan potilasasiakirjoista muodostuva kokonaisuus. Järjestelmästä löytyy potilaista terveydenhuollon (joko julkisen tai yksityisen) toimintayksikön tai itsenäisen ammatinharjoittajan vastaanotolla kertynyt tieto. (STM 2003.)

Sähköisellä asiakasasiakirjalla tarkoitetaan sosiaalihuollon sähköisiä asiakasasiakirjoja, jotka muodostuvat asiakkaan tilannetta kuvaavasta dokumentoinnista, palvelu- ja hoitosuunnitelmista sekä päätöksistä ja niihin liittyviä taloudellisia etuuksia kuvaavista seikoista. Eniten käytetään elänturvaohjelmistoa, toimeentulotuen ja päivähoidon ohjelmistoa sekä palveluiden laskutuksen ohjelmistoa. (STM 2005 b)

Tietoturva ja -suoja

Tässä selvityksessä tietoturva tarkoittaa niiden keinojen muodostamaa kokonaisuutta, joiden avulla tietoriskejä pyritään minimoimaan. Tietoturvaan kuuluvia keinoja ovat muun muassa tietojen turvaaminen erilaisin menetelmin, välinein sekä tähän tarkoitukseen osoitetuin voimavaroin. Tietoturvaan kuuluvat myös käytettävän välineistön tietoturvaamiseen eli tietoriskien minimoimiseen liittyvät ominaisuudet. Tietoturvalla pyritään varmistamaan tietojen luottamuksellisuus, tietojen saatavuus sekä tietojen käyttökelpoisuus. (Tammisalo 2005.)

Tässä selvityksessä tietosuoja on määritelty tietoturvan osa-alueeksi, jolla pyritään estämään tietojen luvaton käyttö, käsittely ja haltuunotto. Henkilörekisterilain (1999/523) mukaan tietosuoja kattaa vain henkilötietojen oikeudettoman tai yksityisyyttä loukkaavan käytön ja käsittelyn.

Selvityksen tavoitteet ja toteutus

Tämän selvityksen tavoitteena oli saada valtakunnallisesti kattava tieto kuntien ja kuntayhtymien sekä sairaanhoitopiirien sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koulutus- ja oppimateriaaliterveesta sekä koulutussuunnitelmista saumattomien palvelujen ja sähköisen potilaskertomuksen käyttöön ottamiseksi. Samalla hankittiin tietoa verkostoista jotka voisivat olla tuottamassa koulutusta alueellisesti. Erityisen mielenkiinnon kohteena selvityksessä oli sosiaalihuollon henkilöstön koulutustarve.

Selvityksessä haettiin vastusta seuraaviin kysymyksiin:

1. Mikä on terveyskeskusten, sosiaalitoimien ja sairaanhoitopiirien henkilöstön koulutustarve, jotta saumattomat palvelut sekä valtakunnallisesti yhteensopivat sähköiset potilasasiakirjat ja vastaavat sosiaalihuollon asiakastietojärjestelmät voidaan ottaa käyttöön valtakunnallisten tavoitteiden mukaisesti?
2. Millä tavalla kunnat ja sairaanhoitopiirit ovat suunnitelleet koulutuksen järjestämisen ja koulutusyhteistyön?
3. Miten ja minkälaisilla välineillä koulutusta tuotetaan?
4. Minkälaisia ongelmia alan henkilöstön täydennyskoulutuksessa on tällä hetkellä?
5. Minkälaista materiaalia ja muuta tukea kunnat/sairanhoitopiirit odottavat/tarvitsevat henkilöstön kouluttamiseksi?
6. Mitkä ovat opetusministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön työnjako ja vastuut koulutuksen järjestämisessä?

Toteutus

Tutkimuksen kohteena olivat sekä sosiaali- että terveydenhuolto. Kysely osoitettiin sairaanhoitopiirien ja kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon johtohenkilöille sekä tieto- ja viestintätekniikan taitojen kehittämisestä ja kouluttamisesta vastaaville henkilöille, joilla arveltiin olevan paras käsitys sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koulutustarpeesta.

Tutkimus toteutettiin kolmiosaisena: 1) kysely sairaanhoitopiireille, 2) kysely 40:lle valitulle kunnalle sekä 3) virkamiesten haastattelut. Sairanhoitopiireille ja kunnille osoitetuissa kyselylomakkeissa oli joitain eroja, mutta molempien kyselyjen tarkoituksena oli selvittää henkilöstön TIVI koulutustarve, -suunnitelmat, -välineet, -menetelmät, -ongelmat sekä henkilöstön kouluttamiseen tarvittava tuki.

Kyselylomakkeiden laadinta

Kyselylomakkeen suunnittelussa hyödynnettiin kokemuksia aiemmin toteutetuista sosiaali- ja terveydenhuollon koulutuskartoituksista sekä muuta aihepiirin aikaisempaa tutkimustietoa. Selvitetäviksi aihealueiksi sovittiin TIVI koulutustarve, koulutussuunnitelmat, koulutusyhteistyö, koulutusvälineet ja -mallit sekä koulutuksen järjestämistä varten tarvittava tuki.

Sairanhoitopiirikysely esiteltiin kahdella sairaanhoitopiirin edustajalla. Lisäksi ohjausryhmän jäsenet kommentoivat kyselyä. Lomakkeeseen tehtiin korjauksia esitestausten ja kommenttien perusteella. Kyselylomake sisälsi 41 kysymystä, joista 13 oli täysin strukturoituja, 5 osaksi strukturoituja ja 23 avoimia. Taustatietoja selvitettiin kuudella kysymyksellä.

Sairanhoitopiirikysely toimi kuntakyselyn suunnittelun pohjana. Sairanhoitopiirikyselyyn vastanneiden sairaanhoitopiirien/-alueiden edustajien kommenttien ja vastausten perusteella kuntakyselystä poistettiin muutama kysymys ja muokattiin muutamaa kysymystä. Poistetut kysymykset koskivat henkilöstön ikäjakamaa, koulutusten tunti- ja osallistujamääriä, koulutus-

ten kytkeytymistä eri strategioihin, koulutusten laadun ja vaikuttavuuden arviointimenetelmiä, TIVI koulutuksen ammattiryhmittäistä järjestämistä, opetusmenetelmiä ja -materiaalia sekä eri ammattiryhmien tietoteknisiä taitoja. Lisäksi muutamista kysymyksistä poistettiin yksittäisiä väittämiä. Kuntakyselyyn lisättiin yksi täysin uusi kysymys sekä kahteen kysymykseen uudet väittämät. Uusi kysymys koski eri työntekijäryhmien koulutustarvetta saumattoman palvelun tavoitteiden saavuttamiseksi ja sähköisen potilasasiakirjan käyttöön ottamiseksi.

Lomakkeet ovat nähtävänä selvitysraportin liitteinä 1 ja 2.

Sairaanhoitopiirikysely

Kysely osoitettiin kaikille kahdellekymmenelle sairaanhoitopiirille, joista Helsingin sairaanhoitopiirin kaikki viisi sairaanhoitoaluetta saivat omat lomakkeensa. Sairaanhoitopiirikysely tehtiin Internet-kyselynä 25.8.2005 alkaen. Ennen kuin sairaanhoitopiirit saivat kyselyn Internet osoitteen ja kyselyn saatekirjeen, sairaanhoitopiirejä pyydettiin nimeämään kyselyn vastaaja/vastaajat. Niille sairaanhoitopiireille, jotka eivät olleet vastanneet kyselyyn määräaikaan mennessä, lähetettiin viikolla 36 muistutus kyselystä ja annettiin vielä muutama viikko lisää aikaa vastaamiseen.

Kuntakysely

Kuntakysely ei perustunut satunnaisotantaan, vaan suunniteltuun valintaan. Kuntakyselyyn valittiin 40 kuntaa siten, että jokaisen sairaanhoitopiirin alueelta valittiin yksi kaupunkimainen ja yksi maaseutumainen tai taajan asuttu kunta. Kuntien valintakriteerinä pidettiin kunnan perusterveydenhuollon henkilöstömäärää. Perusterveydenhuollon henkilöstömäärältä erikokoisia kuntia valittiin suhteessa niiden kokonaislukumäärään. Kunnat, jossa perusterveydenhuollon henkilöstömäärä oli alle 50, päätettiin jättää pois. Erilaisten valittujen kuntien määrät näkyvät taulukosta 1. Ohjausryhmä hyväksyi kuntakyselyyn valitut kunnat.

Kuntakysely lähetettiin otoskunnille 24.10.2005. Ennen kyselyn lähettämistä selvitettiin henkilö tai henkilöt, jotka vastaavat kyselylomakkeen täyttämisestä. Kysely tehtiin sekä sähköposti- että postikyselynä kuntien toiveiden mukaisesti. Niille kunnille, jotka eivät olleet palauttaneet kyselylomaketta määräajassa, lähetettiin muistutus viikoilla 44 ja 48 sekä uusi kyselylomake sähköpostitse. Taulukosta 1 näkyy kuntaotoksen jakautuminen perusterveydenhuollon henkilöstömäärältä erikokoisiin kuntiin. Ohjausryhmä hyväksyi kuntaotannon.

Analyysimenetelmä

Kyselylomakkeiden tietojen tallennuksessa ja analysoinnissa käytettiin Excel-tilaukkelaskenta-ohjelmaa ja SPSS for Windows tilasto-ohjelmaa. Avoimet vastaukset tallennettiin Excel-tilaukkelohjelmalla. Tulokset on esitetty suorina jakaumina ja graafisina kuvioina.

Kaikki 30.9.2005 mennessä Stakesiin palautuneet sairaanhoitopiirikyselylomakkeet ja 7.12.2005 mennessä palautuneet kuntakyselylomakkeet ovat mukana tämän raportin tuloksissa.

Haastattelut

Virkamiesten haastatteluilla selvitettiin sosiaali- ja terveysministeriön ja opetusministeriön vastuut ja työnjako tieto- ja viestintätekniisten koulutusten järjestämiseksi. Haastateltavaksi valittiin asiaan perehtyneitä virkamiehiä sosiaali- ja terveysministeriöstä, opetusministeriöstä, Opetushallituksesta, Kuntaliitosta, Työmarkkinalaitoksesta sekä Stakesista. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina kahden Stakesin Alue- ja kunta palvelut ryhmän asiantuntijan toimesta siten että toinen heistä toimi haastattelijana ja toinen teki muistiinpanot.

Kyselyjen tulokset

Kyselyyn vastaaminen

Sairaanhoitopiirikyselyyn vastasi yksitoista sairaanhoitopiiriä (58 % kyselyn saaneista) ja neljä sairaanhoitoaluetta (80 % kyselyn saaneista). Kaiken kaikkiaan vastauksia sairaanhoitopiirikyselyyn saatiin 15 kpl (vastausprosentti 63 %). Kahdestakymmenestä kahdeksasta kunnasta (N=40) saatiin joko yhteinen tai erillinen vastaus kunnan sosiaali- ja/tai terveystoimesta. 18 kunnan terveystoimen yksikköä ja 17 sosiaalitoimen yksikköä vastasi kyselyyn. Kuusi kuntaa antoi yhdistetyn vastauksen. Terveystoimen osalta vastausprosentti oli 60 % ja sosiaalitoimen osalta 58 % kyselyn saaneista. Jotkut kunnista vastasivat sosiaali- ja terveydenhuoltoa koskevaan kyselyyn vain osan sosiaali- tai terveystoimen osalta. Jotkut vastauksista koskivat puolestaan useamman kunnan yhteistä sosiaali- tai terveystoimea (taulukko 1). Kunta- ja sairaanhoitopiirikyselyyn vastanneet kunnat, sairaanhoitopiirit sekä alueet on esitetty liitetaulukossa 1.

Kyselyyn valittiin kuntia jokaisen sairaanhoitopiirin alueelta kaksi. Yhdentoista sairaanhoitopiirin alueelta (55 %) saatiin vastaus molemmilta otokunnilta ja kuuden sairaanhoitopiirin alueelta (30 %) vastasi toinen kyselyn saaneista kunnista. Kolmen sairaanhoitopiirin alueelta (15 %) ei kumpikaan kunta vastannut sosiaali- eikä terveydenhuollon kyselyyn.

Taulukko 1.

Kuntakyselyyn vastanneet kunnat vuoden 2004 perusterveydenhuollon henkilöstömäärän mukaisesti

	Perusterveydenhuollon henkilöstömäärä	Kyselyn saaneiden kuntien määrä	Sosiaali- ja terveydenhuollon kyselyihin tai yhdistettyyn kyselyyn vastanneiden kuntien määrä	Vain terveydenhuoltokyselyyn vastanneiden kuntien määrä	Vain sosiaalihuoltokyselyyn vastanneiden kuntien määrä	Ei vastausta lainkaan
Kaupunkimainen 1	yli 1000	2	2			
Kaupunkimainen 2	501–1000	3	2	1		
Kaupunkimainen 3	50–500	15	8	1	1	5
Taajaan asuttu 1	yli 200	2	2			
Taajaan asuttu 2	50–200	6				6
Maaseutumainen 1	yli 100	4	2	1	1	
Maaseutumainen 2	50–100	8	3	2	2	1

Henkilöstö ja koulutusmäärärahat

Henkilöstömäärät

Sairaanhoitopiirejä/-alueita pyydettiin ilmoittamaan koko henkilöstönsä määrä sekä erikseen lääkäreiden, eriasteisten hoitajien, muun hoitohenkilöstön ja erityistyöntekijöiden henkilöstömäärät vuonna 2005. Sairaanhoitopiireistä yksi oli suuri, yli 20 000 työntekijää. Neljä sairaanhoitopiiriä/aluetta oli muita pienempiä henkilöstömäärän vaihdella välillä 500–1000 työntekijää. (taulukko 2)

Kunnalliset terveystoimen yksiköt olivat pienimmillään 22 henkilön työyhteisöjä ja suurimmillaan koko oli 1138. Sosiaalitoimen yksiköt olivat keskimäärin hieman terveystoimia pienempiä. Yhdistetyistä yksiköistä kaksi oli alle 250 henkilön ja muut yli 900 henkilön työyhteisöjä (taulukko 2). Kunnallisten sosiaali- ja terveystoimien henkilöstömäärän ammattiryhmittäiset jakaumat on esitetty tarkemmin liitetaulukossa 2.

Taulukko2.

Henkilöstömäärät kyselyyn vastanneissa yksiköissä vuonna 2005

Sairaanhoitopiirit/alueet (n= 15)	<i>keskiarvo</i>	<i>mediaani</i>	<i>vaihteluväli</i>
koko henkilöstö	3278	1861	641–20193
lääkärit	342	165	52–2342
eristeiset hoitajat	1623	873	313–11400
erityistyöntekijät	155	62	29–895
Muu hoitohenkilöstö	378	208	56–1576
Terveystoimen yksiköt kunnissa (n=18) (koko henkilöstö)	275	173	22–1138
Sosiaalitoimen yksiköt kunnissa (n=17) (koko henkilöstö)	263	180	40–972
Yhdistetyt sosiaali- ja terveystoimen yksiköt kunnissa (n=6) (koko henkilöstö)	1530	972	167–4400

Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön ikäjakaumaa kysyttiin vain sairaanhoitopiireiltä/alueilta. Näitä pyydettiin ilmoittamaan kuinka monta prosenttia henkilöstöstä kuuluu ryhmiin alle 25, 25–34, 35–44, 45–54, 55–64 ja yli 65 -vuotta. Yksitoista (73 %) kyselyyn vastanneista sairaanhoitopiireistä/-alueista vastasi tähän kysymykseen. Alle 25 -vuotiaita, joiden voidaan olettaa saaneen tutkintoon johtavassa koulutuksessa tietotekniset perusvalmiudet, osuus oli keskimäärin 3,3 % (0,2–7 %). Iäkkäämmän henkilöstön osuudet olivat vastaavasti 45–54-vuotiaiden osalta 32,7 % (28–40%) ja 55–63-vuotiaiden osalta 17,1 % (7–23 %).

Henkilöstön vaihtuvuus

Yhdeksän (60 %) kyselyyn vastanneista sairaanhoitopiireistä ilmoitti henkilöstönsä vuosittaisen vaihtuvuusprosentin. Sairaanhoitopiireissä on keskimäärin 5 % (3–8 %) vaihtuvuus vuodessa. Terveystoimen yksiköiden (N=13) henkilöstön vaihtuvuus on vuodessa keskimäärin 4,6 % (0–10 %), sosiaalitoimen yksiköiden (N=15) keskimäärin 4,8 % (0,2–15 %) ja yhdistetyn sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden (N=6) keskimäärin 6,2 % (2–15%).

Koulutusmäärärahat

Kyselyyn vastanneista sairaanhoitopiireistä 11/15 (73 %) ilmoitti vuodelle 2005 varatun koulutusmäärärahansa suuruuden. Vuoden 2005 koulutusmäärärahan keskiarvo on 358 euroa/henkilö (vaihteluväli 237–545 euroa/henkilö). Vuoteen 2004 verrattuna kymmenessä tapauksessa koulutusmääräraha on kasvanut. Kasvua on tapahtunut keskimäärin 19 %. Yhdessä tapauksessa vuodelle 2005 on varattu 6 % vähemmän koulutusmäärärahaa, mitä sitä on käytetty vuonna 2004. Kyselyyn vastanneista sairaanhoitopiireistä/-alueista 6/15 (40 %) kertoi käyttäneensä vuoden 2004 koulutusmäärärahasta TIVI-koulutuksiin 0,5–10 % (keskiarvo 5 %).

Terveystoimen yksiköt ovat käyttäneet vuonna 2004 rahaa henkilöstön koulutukseen yli puolet enemmän kuin sosiaalitoimen yksiköt ja puolet enemmän kuin yhdistetyn sosiaali- ja terveystoimen yksiköt. Vuodelle 2005 kaikissa eri yksiköissä oli varattu enemmän rahaa, kun sitä oli käytetty vuonna 2004. Terveystoimen yksiköissä rahaa oli varattu enemmän kuin sosiaalitoimen ja yhdistetyn sosiaali- ja terveystoimen yksiköissä (taulukko 3). TIVI-osuutta koulutusmäärärahoista ei terveys- ja sosiaalitoimen yksiköiltä kysytty yksilöidysti.

TAULUKKO 3.

Kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden vuonna 2004 käyttämä ja vuodella 2005 varaama koulutus-
määräraha

	Koulutusmääräraha €/ henkilötyövuosi							
	keskiarvo		minimi		maksimi		mediaani	
	v.2004	v.2005	v.2004	v. 2005	v. 2004	v. 2005	v.2004	v. 2005
Terveystoimi (N=9)	210	216	75	75	635	441	175	238
Sosiaalitoimi (N=12)	79	107	23	19	136	211	82	99
Yhd. sosiaali- ja terveystoimi (v.04 N=5; v.05 N=4)	98	159	55	80	145	228	93	163

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tieto- ja viestintätekniset tiedot ja taidot sekä koulutustarve

Tietoja viestintätekniset tiedot ja taidot

Sairaanhoitopiireille/alueille osoitetussa kyselylomakkeessa lähdettiin TIVI-koulutustarpeen arvioimiseksi selvittämään henkilöstön nykyisiä TIVI-tietoja ja taitoja. Vastaaja pyydettiin arvioimaan ovatko eri henkilöstöryhmien taidot riittäviä, vai onko niissä hieman tai paljon puutteita. Vastausvaihtoehdoissa oli oma kohta tilanteelle, jossa kysyttyä taitoa ei tarvittu lainkaan kysytyn henkilöstöryhmän työssä. Kysyttyjä osaamisalueita olivat TIVI-perustaidot, tietosuoja- ja tietoturvataidot sekä erilaisten ohjelmistojen käytön hallinta ja saumattoman palvelun luomien uusien toimintakäytänteiden hallinta. Yksityiskohtaiset tulokset ovat kuviossa 1.

Kyselyn vastaukset kuvaavat sairaanhoitopiiriin/-alueiden henkilöstön TIVI-taitoja ja -tietoja kunkin organisaation johdon arvioimana. Sairaanhoitopiirien vastaukset henkilöstönsä TIVI-taitojen ja -tietojen hallinnasta perustuvat 10/15 vastauksessa vastaajan omaan arvioon ja kolmessa tapauksessa testausten perusteella muodostuneeseen käsitykseen. Yhdessä tapauksessa vastaukset perustuvat työryhmän (sisältää: yhtymähallinto, tietohallinto, hankevastaavat, atk-koordinaattorit, koulutussuunnittelija) arvioon. Kyselyyn vastanneet arvioivat yhtä poikkeusta lukuun ottamatta, että kaikki työntekijäryhmät tarvitsevat kaikkia erilaisia tässä kyselyssä kysyttyjä taitoja/tietoja nykyisessä työssään. Poikkeuksena oli yksi sairaanhoitopiiri, jossa erityistyöntekijät eivät toistaiseksi tarvitse saumattoman palvelun luomien uusien toimintakäytänteiden hallintaa.

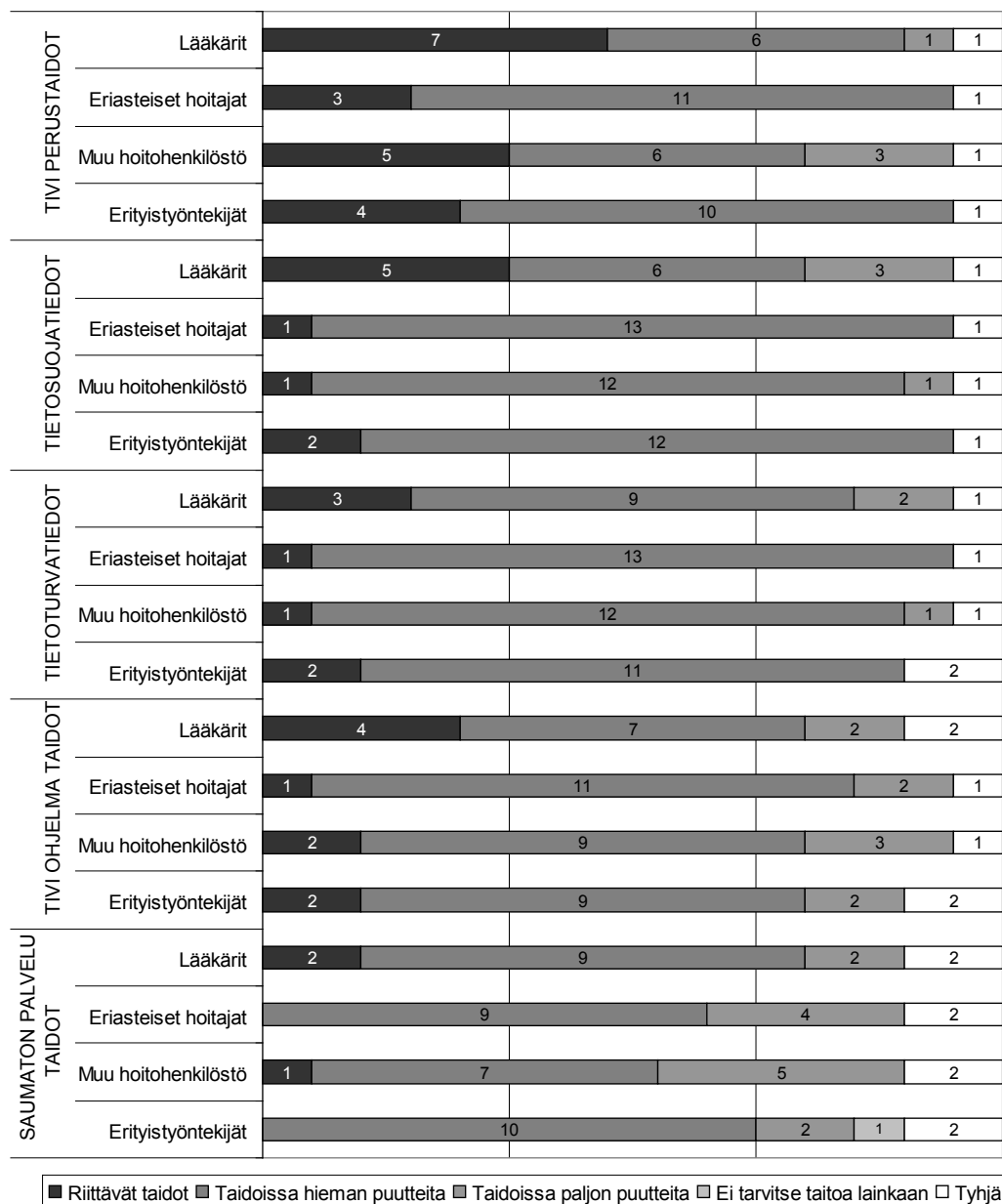
Lähes puolet 7/ 15 (47 %) sairaanhoitopiireistä/-alueista arvioi lääkäreidensä TIVI-perustaidot riittäviksi. Tilanne on eriaiteisten hoitajien, muun hoitohenkilöstön ja erityistyöntekijöiden osalta selkeästi heikompi. Eriasteisten hoitajien osalta 11/15 (73 %) ja erityistyöntekijöiden osalta 10/15 (67 %) kyselyyn vastanneista sairaanhoitopiireistä/-alueista arvioi TIVI-perustaidot hieman puutteelliseksi. Muun hoitohenkilöstön TIVI-perustaidoissa arvioi 6/15 (40 % vastanneista) olevan hieman puutteita ja 3/15 (20 %) paljon puutteita.

Suurin osa sairaanhoitopiireistä/-alueista on arvioinut kaikkien kysyttyjen työntekijäryhmien kohdalla tietosuoja ja -turvatiedoissa olevan hieman puutteita. Kaikkein paras tilanne tietosuoja ja -turvatietojen hallinnassa on lääkäreillä, joskin muutama vastaaja arvioi tässäkin ammattiryhmässä olevan paljon tietopuutteita. Eriasteisten hoitajien ja muun hoitohenkilöstön osalta vain yksi vastaaja ja erityistyöntekijöiden osalta kaksi vastaajaa ovat sitä mieltä, että tietosuoja ja -turvatiedot ovat riittävät. Suurin osa sairaanhoitopiireistä/-alueista arvioi eri työntekijäryhmien

tieto- ja viestintätekniisten ohjelmien hallinta- ja työhön sovellustaidot joko hieman tai paljon puutteelliseksi. Lääkäreiden taidot on tässäkin kohtaa arvioitu parhaiksi. Lähes kaikkien henkilöstöryhmien arvioitiin hallitsevan saumattoman palvelun luomat uudet toimintakäytänteet joko hieman tai selvästi puutteellisesti.

Kuvio 1.

Sairaanhoitopiirin/-alueen henkilöstön tieto- ja viestintätekniiset taidot ja tiedot organisaation johdon näkökulmasta arvioituna (n=15)



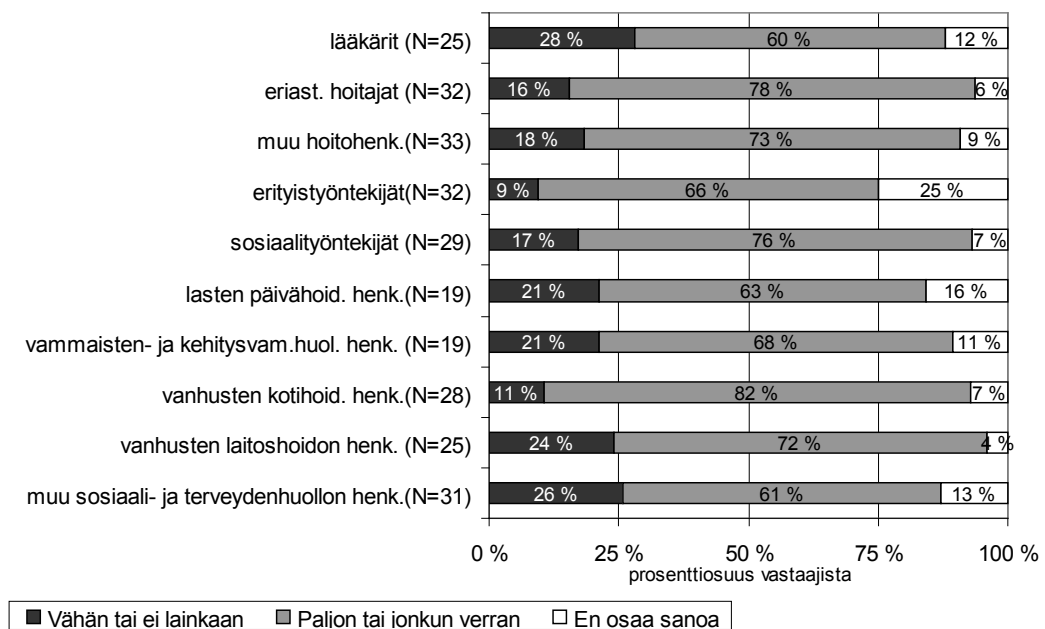
Sosiaali- ja terveydenhuollon eri työntekijäryhmien koulutustarve

Toisin kuin sairaanhoitopiirikyselyssä sosiaali- ja terveystoimen yksiköiltä ei pyydetty arviota henkilöstön nykyisistä TIVI-taidoista, vaan vastaajia pyydettiin suoraan arvioimaan henkilöstönsä koulutustarvetta. Koulutustarvetta kysyttiin suhteessa saumatonta palvelua koskevien tavoitteiden saavuttamisen sekä sähköisen asiakas-/potilasasiakirjan käyttöönottamisen näkökulmasta. Tulokset on esitetty kuvioissa 2 ja 3.

Suurin koulutustarve saumattoman palvelun tavoitteiden saavuttamiseksi arvioitiin olevan vanhusten laitos- ja kotihoidon henkilöllä. Lääkäreillä arvioitiin olevan vähäisin koulutustarve näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Sähköisen asiakas-/potilasasiakirjan käyttämiseksi/käyttöönottamiseksi suurin koulutustarve arvioitiin niin ikään olevan vanhusten laitos- ja kotihoidon henkilöstöllä ja pienin tarve lääkäreillä.

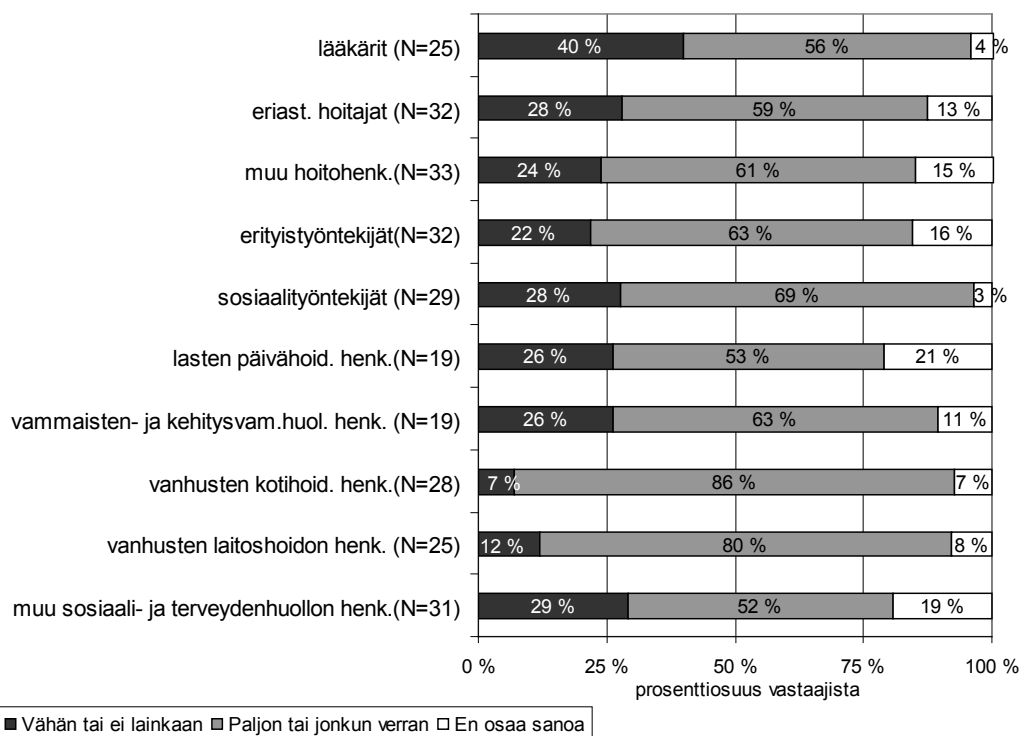
Kuvio 2.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koulutustarve saumatonta palvelua koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi organisaation johdon arvioimana



Kuvio 3.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koulutustarve sähköisten potilas-/asiakasasiakirjojen käyttämiseksi organisaation johdon arvioimana



Minkälaista koulutusta tarvitaan?

Terveyskeskuksia ja sosiaalitoimen yksiköitä pyydettiin avoimessa kysymyksessä arvioimaan, millaista koulutusta eri työntekijäryhmät tarvitsevat saumatonta palvelua koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi ja potilas-/asiakasasiakirjojen käyttöön ottamiseksi. Saumatonta palvelua koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi kaikkien työntekijäryhmien, lukuun ottamatta lääkäreitä, joiden nähtiin tarvitsevan atk-perustaitoihin liittyvää koulutusta. Lääkäreiden katsottiin sen sijaan tarvitsevan eri sovellusten laajempaa hallintaa. Kaikkien työntekijäryhmien nähtiin tarvitsevan koulutusta/kertausta tietosuojaja- ja turva-asioista sekä sähköisen potilas-/asiakastietojärjestelmien käytöstä ja hyödyntämisestä. Asiakastietojärjestelmiä tulisi oppia hyödyntämään mm. toiminnan suunnittelussa, seurannassa ja kehittämisessä. Tieto- ja viestintätekniistä koulutusta palvelu- ja hoitoketjujen hallintaan, reaaliaikaisten hoito- ja palvelusuunnitelmien päivittämiseen, organisaation rajat ylittävään yhteistoimintaan tarvitsevat lääkärit, eristeiset hoitajat, muu hoitohenkilöstö, erityistyöntekijät, sosiaalityöntekijät, vanhusten koti- ja laitoshoidon henkilöstö sekä vammaisten- ja kehitysvammaistenhuollon henkilöstö. Muun hoitohenkilöstön koulutustarpeet poikkesivat kaikkein eniten muiden työntekijäryhmien koulutustarpeista. Heidän koettiin tarvitsevan tieto- ja viestintätekniistä koulutusta mm. ruuan tilaukseen, sähköisten palvelujen kehittämiseen, vuorovaikutukseen asiakkaan kanssa sekä reaaliaikaiseen tiedon siirtoon.

Sähköisen potilas-/asiakasasiakirjan käyttämiseksi ja käyttöön ottamiseksi kaikkien eri työntekijäryhmien katsottiin tarvitsevan ainakin joissain yksiköissä koulutusta erilaisten ohjelmistojen, järjestelmien ja laitteistojen käyttöönotosta ja hallinnasta. Lääkäreiden, eristeisten hoitajien sekä vanhusten laitos- ja kotihoidon henkilöstön mainittiin tarvitsevan kertausta potilastietojärjestelmästä, jotta he pystyvät hyödyntämään sitä työssään 100-prosenttisesti. Vanhusten laitos- ja kotihoidonhenkilöstön katsottiin myös tarvitsevan koulutusta asiakashallintajärjestelmän käyttöönotossa ja hyödyntämisessä. Muiden työntekijäryhmien osalta ohjelmistoja ja järjestelmiä ei

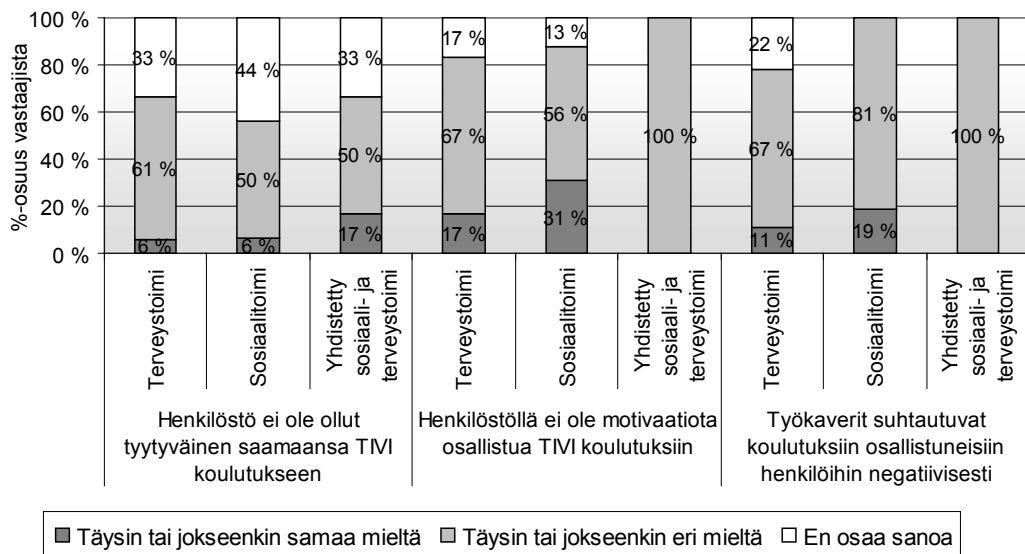
ole sen tarkemmin eritelty. Ohjelmistokoulutusten lisäksi muu hoitohenkilöstö, erityistyöntekijät, lasten päivähoidonhenkilöstö, vanhusten laitos- ja kotihoidon henkilöstö sekä muu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö tarvitsevat koulutusta sähköisestä viestinnästä. Koulutusta kirjaa-
miskäytännöistä ja niiden yhtenäistämisestä tarvitsee eriaisteiset hoitajat, muu hoitohenkilöstö, sosiaalityöntekijät, lasten päivähoidon henkilöstö, vanhusten laitos- ja kotihoidon henkilöstö sekä vammaisten huollon henkilöstö. Eriasteisten hoitajien sekä muu hoitohenkilöstön osalta kaivattiin myös yhtenäisten käytäntöjen sopimista.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tieto- ja viestintätekniisiin koulutuksiin liittyvät asenteet ja mielipiteet

Sairaanhoitopiirin/-alueiden ja kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden johdon näkemykset henkilöstönsä TIVI-koulutusta koskevista mielipiteistä ja motivaatiosta osallistua TIVI-koulutuksiin sekä suhtautumisesta koulutuksessa oleviin henkilöihin ovat suhteellisen positiiviset. Vain yksi sairaanhoitopiiri/-alue ja 6 % sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että henkilöstö ei ole tyytyväinen saamaansa TIVI-koulutukseen. Sairaanhoitopiireistä/-alueista vain 20 % (2/15), terveystoimen yksiköistä 17 % ja sosiaalitoimen yksiköistä 31 % on jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että henkilöstöllä ei ole motivaatiota osallistua TIVI-koulutuksiin. Kaikki sairaanhoitopiirit/-alueet sekä yhdistetty sosiaali- ja terveystoimen yksiköt ovat jokseenkin tai täysin eri mieltä sen kanssa, että työkaverit suhtautuvat koulutuksiin osallistuneisiin henkilöihin negatiivisesti, sillä työntekijän kouluttautuminen lisää toisten työntekijöiden työmäärää. Terveystoimen yksiköistäkin ainoastaan 11 % ja sosiaalitoimen yksiköistä 19 % on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työkaverit suhtautuvat koulutuksiin osallistuneisiin henkilöihin negatiivisesti. (kuvio 4 & liitekuvio 1)

Kuvio 4.

Yksiköiden mielipiteet henkilöstönsä TIVI koulutuksiin liittyvistä asenteista sekä motivaatiosta osallistua TIVI koulutuksiin. (Terveystoimi N= 18, sosiaalitoimi N=17, yhdistetty sosiaali- ja terveystoimi N=6)



Sairaanhoitopiirien ja -alueiden tämän hetken tieto- ja viestintätekniinen koulutustilanne ja -suunnitelmat

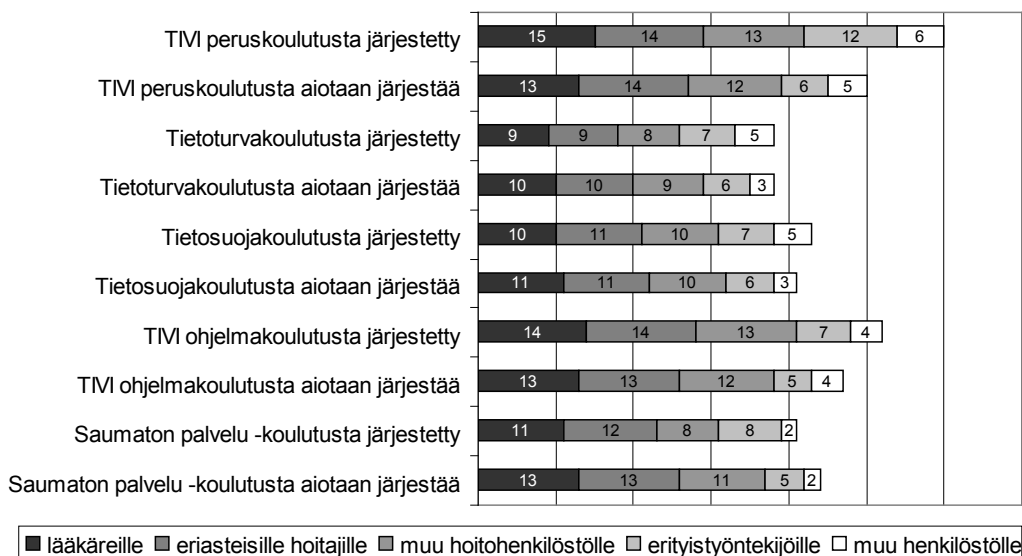
Sairaanhoitopiirien järjestämät ja suunnittelemaat tieto- ja viestintätekniiset koulutukset

Vuonna 2004 14 sairaanhoitopiiriä/-aluetta 15:sta (93 %) järjesti henkilöstölleen TIVI-peruskoulutusta. Sairaanhoitopiireistä/-alueista 13/15 (87 %) järjesti koulutusta erilaisista tietoteknisiä ohjelmista ja niiden soveltamisesta työhön sekä tietoteknisten tukihenkilöiden koulutusta. Tietosuojakoulutusta kertoi järjestäneen 11/15 (73 %), tietoturvakoulutusta 9/15 (60 %) ja koulutusta saumattoman palvelun luomista uusista toimintakäytännöistä 10/15 (67 %) sairaanhoitopiiriä/-aluetta. (liitekuvio 2)

Sairaanhoitopiirikyselyssä kysyttiin kuntakyselystä poiketen myös sitä mille työntekijäryhmille TIVI-koulutusta on järjestetty ja aiotaan järjestää seuraavan 12 kuukauden aikana. Sairaanhoitopiireissä ja alueilla eri työntekijäryhmille järjestetty TIVI-koulutus on esitetty kuviossa 5. Sairaanhoitopiireissä ja kyselyyn vastanneilla alueilla on järjestetty TIVI-peruskoulutusta kattavasti kaikille henkilöstöryhmille. Kaikki kyselyyn vastanneet sairaanhoitopiirit ja -alueet ovat järjestäneet TIVI-peruskoulutusta lääkäreille ja lähes kaikki myös muille henkilöstöryhmille. TIVI-peruskoulutusta aiotaan kuitenkin järjestää seuraavan 12 kuukauden aikana jonkun verran aiempaa vähemmän. Kaikkein vähiten TIVI-peruskoulutusta on järjestetty henkilöstöryhmille, jotka eivät ole varsinaista hoitohenkilöstöä. Tälle ”muut”-ryhmälle on koulutusta järjestetty vain alle puolessa kyselyyn vastanneista organisaatioista. Muuna henkilöstönä mainittiin laitoshuollon, tekniikan, toimiston ja hallinnon henkilöstö. Muutamissa vastauksissa mainittiin, sen tarkemmin eri työntekijäryhmiä erottelematta, että koulutusta järjestetään koko sairaanhoitopiirin henkilöstölle.

Kuvio 5.

Sairaanhoitopiirit/-alueet, jotka ovat järjestäneet ja jotka ovat suunnitelleet järjestävänsä seuraavan 12 kuukauden aikana kysytyjä TIVI koulutuksia eri työntekijäryhmille (N=15)



Tietoturva- ja -suojakoulutusta on järjestetty tai aiotaan järjestää eri työntekijäryhmille hieman harvemmassa sairaanhoitopiirissä kuin TIVI-peruskoulutusta. Lääkäreille ja muulle hoitohenkilöstölle koulutusta kuitenkin aiotaan järjestää lisääntyvästi. Erityistyöntekijöille ja muulle henkilöstölle järjestetään tietoturva- ja tietosuojakoulutusta muuta henkilöstöä harvemmin.

TIVI-ohjelmista ja niiden soveltamisesta käytäntöön on järjestetty koulutusta lääkäreille ja eriasteisille hoitajille ja myös muulle hoitohenkilöstölle useimmissa sairaanhoitopiireissä. Tässäkin erityistyöntekijät ovat jääneet vähimmälle huomiolle. Saumattoman palvelun luomista uusista toimintakäytänteistä aiotaan tulevien 12 kuukauden aikana järjestää aikaisempaa enemmän koulutusta.

Sairaanhoitopiirejä pyydettiin vastauksissaan erittelemään erityistyöntekijäryhmät, joille he ovat järjestäneet TIVI-koulutusta. Kahdeksan sairaanhoitopiiriä/-aluetta vastasi järjestäneensä koulutusta pääasiassa kaikille erityistyöntekijöilleen tarpeen mukaan. Neljä sairaanhoitopiiriä/-aluetta eritteli sen sijaan hieman tarkemmin TIVI-koulutusta saaneet erityistyöntekijät. Ryhmiksi mainittiin sosiaalityöntekijät, psykologit, kemistit, terapeutit, laboratorion henkilöstö ja apteekin henkilöstö.

Sairaanhoitopiirien järjestämien tieto- ja viestintätekniisten koulutusten sisällöt

Kyselyyn vastanneista 15 sairaanhoitopiiristä/-alueesta kahdeksan kertoi vuoden 2005 TIVI-koulutustarjonnan muuttuneen jollain tavalla vuoteen 2004 verrattuna. Yksi sairaanhoitopiiri kertoi TIVI-koulutuksen lisääntyneen sähköisen potilaskertomuksen ja aluetietojärjestelmän käyttöön oton seurauksena. Kolme sairaanhoitopiiriä kertoi uusista TIVI-koulutuksista (esim. Tietotekniikan peruskoulutus ja koulutus alueellisesta potilaskertomuksesta ja sähköisestä konsultaatio-lähetepalautetoiminnosta). Yksi sairaanhoitopiiri kertoi laajentaneensa potilastietojärjestelmien koulutuksia koko henkilökunnalleen. Yksi sairaanhoitopiiri kertoi muokanneensa TIVI-kurssiensa laajuutta ja koulutusten sisältöä ohjelmistossa tapahtuneiden muutosten seurauksena. Kaksi sairaanhoitopiiriä kertoi hyödyntävänsä nykyään koulutuksissa verkkopohjaista oppimisympäristöä. Muista sairaanhoitopiireistä hieman poiketen yksi sairaanhoitopiiri kertoi pienentäneensä oleellisesti tietotekniisten perustaitokoulutusten määrää henkilöstön peruskoulutustarpeen pienentymisen seurauksena.

1) Tietotekninen perustaitokoulutus

Kaikki sairaanhoitopiirit, jotka vastasivat järjestäneensä tietoteknistä perustaitokoulutusta (14/15) vuonna 2004 kertoivat koulutukseen sisältäneen ohjelmistokoulutusta. Tietoteknistä peruskoulutusta järjestävistä sairaanhoitopiireistä/-alueista 10 kpl kertoi järjestäneensä Office-ohjelmisto (Word, Exel, PowerPoint, Outlook, Frontpage) käyttökoulutusta. Ohjelmistokoulutuksia kerrottiin järjestetyn myös Windows- ja MS-ohjelmistojen sekä Titanian osalta. Tietoteknistä peruskoulutusta järjestävistä sairaanhoitopiireistä/-alueista 4 kpl ei eritellyt tarkemmin minkä ohjelmien osalta he järjestävät koulutusta. He kertoivat järjestäneensä koulutusta mm. tietojärjestelmistä, henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä, tekstin käsittelyn perusteista, työkaluohjelmista sekä taulukkolaskennan peruskäytöstä.

Tietoteknistä peruskoulutusta järjestäneistä sairaanhoitopiireistä/-alueista 5 kpl kertoi tietoteknisen peruskoulutuksen sisältäneen opetusta Internetin käytöstä ja/tai tiedonhausta Internetistä ja 5 kpl kertoi koulutuksen sisältäneen sähköpostin käytön ohjausta. Näiden lisäksi tietotekniisten perustaitokoulutusten kerrottiin sisältäneen tietotekniikan perusteiden, tietokoneen käytön alkeiden, ohjelmistojen yhteiskäytön, tiedon hallinnan, resurssien käytön sekä tiedonhaun ohjausta/opetusta.

2) Tietosuojakoulutus

Sairaanhoitopiireistä/-alueista 11/15 oli järjestänyt tietosuojakoulutusta vuonna 2004. Tietosuojakoulutusten kerrottiin muun muassa sisältäneen salassapitoasioita, asiakkaan tietosuoja-asioita, tietosuojaohjeita sekä henkilötietojen (erityisesti potilastietorekisterin) käsittelyn yleisiä periaatteita. Yksi sairaanhoitopiiri kertoi järjestävänsä tietosuojakoulutuksen infotilaisuuksien muodossa ja toinen sairaanhoitopiiri puolestaan kertoi järjestävänsä kaksi kertaa vuodessa lakimiehen pitämät luennot. Tietosuojakoulutusta järjestäneistä sairaanhoitopiireistä/-alueista 5 kpl ei eritelletty koulutusten sisältöä vaan kertoivat ainoastaan tietosuojakoulutuksen kuuluvan osaksi muuta koulutusta (esim. sairaalan omien ohjelmistojen koulutukseen tai potilashallinnon tietojärjestelmien perehdytyskoulutukseen).

3) Tietoturvakoulutus

Sairaanhoitopiireistä/-alueista 9/15 oli järjestänyt tietosuojakoulutusta vuonna 2004. Tietoturvakoulutuksissa kerrottiin käsiteltävän muun muassa tietoturvastrategiaa, tietoturvapoliittikan periaatteita, mikrotietokoneen käytössä huomioitavia asioita, tietoturvallisia toimintatapaohjeita, tietoturva-asioita yleisellä tasolla sekä sairaalan näkökulmasta. Samoin kuin tietosuojakoulutuksessa, osa sairaanhoitopiireistä ei eritelletty tietoturvakoulutuksen sisältöä, vaan kertoi tietoturvakoulutuksen kuuluvan osaksi muuta koulutusta, kuten uusien järjestelmien käyttöönottokoulutusten yhteyteen.

4) Koulutusta TIVI ohjelmista ja niiden soveltamisesta työssä

Sairaanhoitopiireistä/-alueista 13/15 vastasi järjestäneensä koulutusta tieto- ja viestintäteknisistä ohjelmista ja niiden soveltamisesta työssä. Koulutusten sisällöt vaihtelivat sairaanhoitopiireittäin. Koulutukset sisältöjä olivat muun muassa aluetietojärjestelmä, potilastietojärjestelmä, sähköinen potilasasiakirja, potilastietojärjestelmän käytössä oleva graafinen käyttöliittymä (Qkert), työvuorotaulukko/-suunnitteluohjelma, terveystietot (Internet sivusto: <http://www.terveysportti.fi/>) sekä erilaiset työvälineohjelmat (esim. laboratorio ja röntgen ohjelmat).

5) Koulutusta saumattoman palvelun luomista uusista toimintakäytännöistä

Sairaanhoitopiireistä/-alueista 10/15 on järjestänyt koulutusta saumattoman palvelun luomista uusista toimintakäytännöistä. Saumattoman palvelun luomien uusien toimintakäytänteiden ja TIVI ohjelmakoulutusten vastaukset olivat jokseenkin päällekkäisiä. Sairaanhoitopiireillä/-alueilla oli selkeästi hieman vaikeuksia eritellä näitä koulutuksia. Esimerkiksi potilastietojärjestelmän kouluttaminen mainittiin molemmissa kohdissa.

Saumattoman palvelun luomien uusien toimintakäytäntökoulutusten sisällöt vaihtelevat sairaanhoitopiireittäin, mutta pääasiassa sairaanhoitopiirit/-alueet ovat tarjonneet koulutusta potilas- ja aluetietojärjestelmän (esim. Oberon), potilasohjelmiston (esim. Miranda) sekä erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon välisen lähete-palautejärjestelmien käyttöönotosta. Yksittäisinä mainintoina esille tuli myös käypähoitokoulutus, WebEsko -koulutus sekä erilaisiin hankkeisiin liittyvät koulutukset.

Sairaanhoitopiireissä vuonna 2004 järjestettyjen tieto- ja viestintätekniisten koulutusten tunti- ja osallistujamäärät

Sairaanhoitopiirikyselyssä pyydettiin kuntakyselystä poiketen ilmoittamaan järjestettyjen TIVI koulutusten tunti- ja osallistujamäärät. Läheskään kaikki TIVI-koulutusta järjestäneet sairaanhoitopiirit/-alueet eivät ilmoittaneet näitä. Kun tarkastellaan koulutusten tunti- ja osallistujamääristä annettuja tietoja kokonaiskuvaksi jää, että eniten kysytyistä TIVI-koulutuksista oli vuonna 2004 järjestetty tietosuojakoulutusta ja toiseksi eniten tietoteknistä peruskoulutusta.

Järjestetyn tietoteknisen perustaitokoulutuksen määrän keskiarvo koulutukseen osallistunutta kohti oli 2,1 tuntia, tietosuojakoulutuksen 2,7 tuntia, tietoturvakoulutuksen 1 tunti, tieto- ja viestintätekniisen ohjelmistokoulutuksen 0,8 tuntia ja saumattomiin palveluihin liittyvän koulutuksen 0,14 tuntia. Koulutusten tuntimäärät on esitetty tarkemmin liitetaulukossa 3.

Kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden tämän hetken tieto- ja viestintätekniinen koulutustilanne ja -suunnitelmat

Terveystoimen yksiköistä 89 %, sosiaalitoimen yksiköistä 77 % ja kaikki kyselyyn vastanneet yhdistetyn sosiaali- ja terveystoimen yksiköt ovat järjestäneet TIVI-peruskoulutusta vuonna 2004. Yhdistetyissä sosiaali- ja terveystoimen sekä terveystoimen yksiköissä TIVI peruskoulutusten järjestäminen on vähentynyt vuodesta 2004 vuoteen 2005, sen sijaan sosiaalitoimen yksiköissä tilanne on pysynyt samana. Kaikki yhdistetyt sosiaali- ja terveystoimen yksiköt, 94 % sosiaalitoimen yksiköistä sekä 83 % terveystoimen yksiköistä aikoo järjestää TIVI-peruskoulutusta seuraavan 12 kuukauden aikana (kuvio 6).

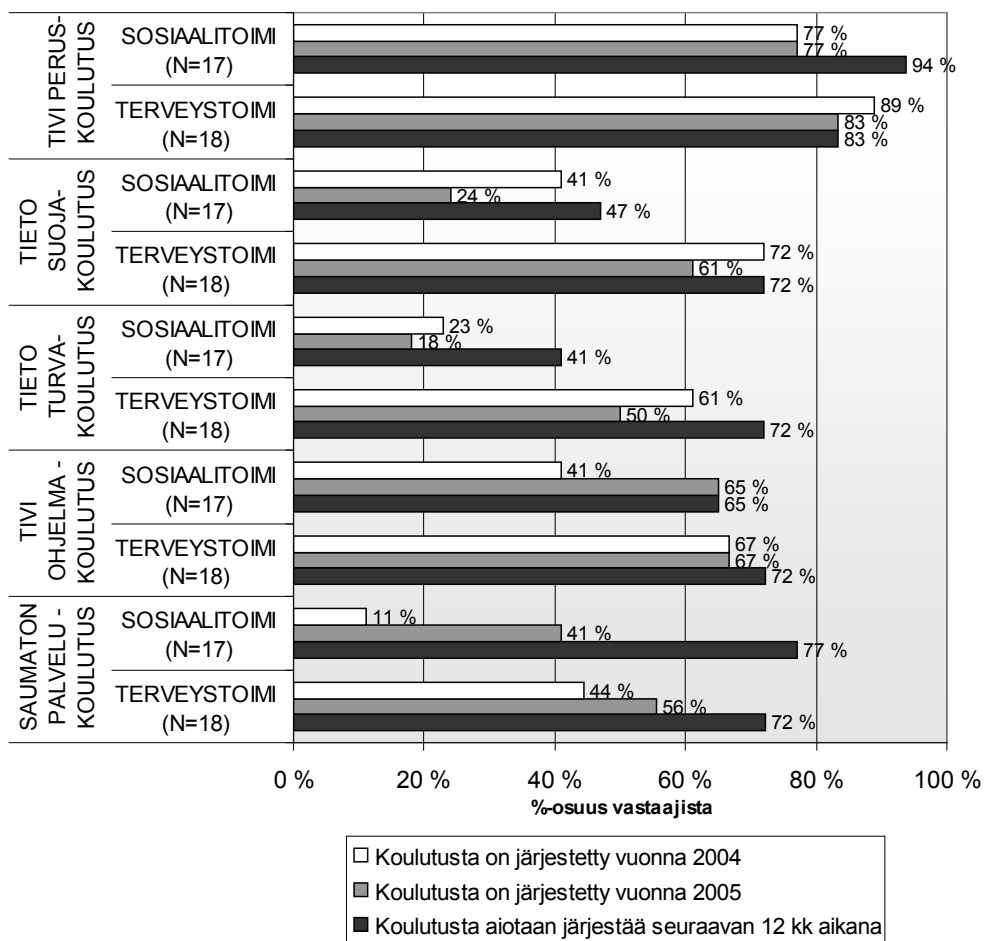
Tietoturvakoulutusta oli järjestetty terveystoimissa enemmän kuin sosiaalitoimissa. Tietoturvakoulutusten järjestäminen on vähentynyt hieman vuodesta 2004 vuoteen 2005, mutta seuraavan 12 kuukauden aikana tietoturva koulutusta aiotaan järjestää enemmän kuin, sitä on järjestetty vuosien 2004 ja 2005 aikana. Tietosuojakoulutuksen osalta trendi on samankaltainen.

Sekä terveystoimen että yhdistetyn sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä 67 % on järjestänyt vuonna 2004 koulutusta erilaisista TIVI ohjelmista ja niiden soveltamisesta työkäytäntöön. Terveystoimen ja yhdistetyn sosiaali- ja terveystoimen yksiköissä koulutusta järjestäneiden määrä on pysynyt vuodesta 2004 vuoteen 2005 samana. Terveystoimi aikoo lisätä koulutusta tulevana vuonna. Sosiaalitoimen yksiköistä ainoastaan 41 % oli järjestänyt koulutusta vuonna 2004, mutta määrä on lisääntynyt ja suunnitelmissa on koulutuksen lisääminen edelleen.

Saumattoman palvelun luomista uusista toimintakäytännöistä on järjestetty koulutusta eri yksiköissä selkeästi harvemmin mitä edellä mainittuja TIVI koulutuksia. Vuonna 2004 sitä oli järjestetty eniten terveydenhuollossa. Verrattaessa vuotta 2004 vuoteen 2005 sekä tulevaisuuteen, kaikkien yksiköiden kohdalla on havaittavissa selkeä nousu koulutusta järjestävien tai suunnittelevien yksiköiden määrässä.

Kuvio 6.

Sosiaali- ja terveystoimen yksiköt (%), jotka ovat järjestäneet kysyttyjä TIVI-koulutuksia vuonna 2004 ja 2005, ja jotka aikovat järjestää niitä seuraavan 12 kuukauden aikana.



Tieto- ja viestintätekniisten koulutuksen erityiskysymyksiä

Rekrytoitavalta henkilöltä vaadittu tieto- ja viestintätekniinen osaaminen

Seitsemän (7/15) sairaanhoitopiiriä/-aluetta vastasi kysymykseen, jossa kysyttiin millaista tieto- ja viestintätekniistä osaamista rekrytoitavalta ammattihenkilöltä vaaditaan. Seitsemästä vastanneesta vain kolme vastasi vaativansa jonkinlaisia TIVI-taitoja. Yksi sairaanhoitopiiri vaatii rekrytoitavilta henkilöiltä perustietotekniikan sujuvaa käyttämistä. Erityissovellukset sairaanhoitopiiri sen sijaan opettaa perehdytyksen yhteydessä. Toisessa sairaanhoitopiirissä vaaditaan sähköisen potilaskertomuksen käytönhallintaa ja kolmannessa tieto- ja viestintätekniisiä taitoja.

Neljä sairaanhoitopiiriä/-aluetta ei ainakaan tällä hetkellä vaadi TIVI-osaamista. Yhdessä sairaanhoitopiirissä vaatimukset ovat työtehtäväkohtaisia, eikä esimerkiksi hoitajilta ja lääkäreiltä vaadita rekrytoitaessa TIVI-taitoja. Kaksi vastanneista kertoi, että tällä hetkellä vaatimuksia ei ole, mutta tulevaisuudessa taidot ovat yhä keskeisemmässä asemassa, sillä työtä ei pysty enää tekemään ilman atk-sovellusten hallintaa. Yksi vastanneista ei ollut asettanut varsinaisia vaatimuksia, mutta pitää odotusarvona, että rekrytoitavalla henkilöllä on tarvittavat TIVI-taidot.

Kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä hieman yli puolet vaatii rekrytoitavalta ammattihenkilöltä tieto- ja viestintätekniisiä valmiuksia (kts. liitekuvio 3.) Kuusi terveystoimen, kahdeksan sosiaalitoimen ja kolme yhdistetyn sosiaali- ja terveystoimen yksikköä vaatii rekrytoitavalta henkilöltä atk-perustaitoja. Kolmessa terveydenhuollon ja yhdessä yhdistetyn sosiaali- ja terveydenhuollon yksikössä atk-taitojen sanottiin olevan eduksi työpaikkaa haattaessa. Yhdessä sosiaalitoimen yksikössä atk-aidot ovat eduksi. Niitä vaaditaan tarvittaessa rekrytoitavilta henkilöiltä.

Tieto- ja viestintätekniisten koulutusten kieli

Pääkoulutuskielenä on suomi. Ruotsinkielistä TIVI-koulutusta tarjotaan ainoastaan yhdessä sairaanhoitopiirissä, jossa kaikki järjestetyt TIVI-koulutukset ovat ruotsiksi. Lisäksi yksi sairaanhoitoalue vastasi järjestävänsä ruotsinkielistä TIVI-peruskoulutusta, mutta tietosuojakoulutus on siellä suomenkielistä. Yhdessä sosiaalitoimen organisaatiossa ja kahdessa terveyskeskuksessa henkilökunnalla on mahdollisuus osallistua ruotsinkieliseen TIVI-koulutukseen. Yhdessä sairaanhoitopiirissä on järjestetty englanninkielistä koulutusta. Henkilöstöllä on myös mahdollisuuksia osallistua englanninkielisiin alan konferensseihin.

Tieto- ja viestintätekniisien koulutuksien yhteys sairaanhoitopiirien/alueiden erilaisiin strategioihin

Kysymys TIVI-koulutusten yhteydestä organisaation eri strategioihin esitettiin vain sairaanhoitopiireille/-alueille. TIVI-koulutukset on sairaanhoitopiireissä/alueilla pääsääntöisesti kytketty joko vahvasti tai osittain organisaation eri strategioihin (henkilöstö-, alueelliset palvelu-, tietohallinnon kehittämis-, tietoturva- ja palvelujen kehittämisstrategia sekä laadunhallinta). Kaikkein vahvimmin TIVI-koulutukset on kytketty palvelujen kehittämisstrategiaan. Vastaajista 10/15 arvioi TIVI-koulutuksilla olevan vahva kytkös palvelujen kehittämisstrategiaan. Puolet vastaajista arvioi kytköksen tietoturvastrategiaan olevan vahva. Heikoksi tämän kytköksen arvioi 2/15 vastaajaa. (kts. liitekuvio 4)

Tieto- ja viestintätekniisten koulutusten yhteydessä tehtävä yhteistyö sairaanhoitopiireissä/alueilla

Yhteistyön tekeminen ei ole erityisen laajaa tai monipuolista (liitekuvio 5). Sairaanhoitopiirit/-alueet ovat tehneet eniten TIVI-peruskoulutusyhteistyötä ammattikorkeakoulujen kanssa (6/15) ja toiseksi eniten terveyskeskusten ja ammattioppilaitosten kanssa (4/15). Muiksi yhteistyötahoiksi mainittiin toinen sairaanhoitopiiri, julkinen sosiaalitoimen yksikkö, osaamiskeskus ja yliopisto. Tietoturva- ja -suojakoulutuksessa ja TIVI-ohjelmistokoulutuksessa sairaanhoitopiirit/-alueet ovat tehneet eniten yhteistyötä terveyskeskusten kanssa ja toiseksi eniten toisen sairaanhoitopiirin kanssa. Muina yhteistyötahoina ovat olleet ammattikorkeakoulu, ammattioppilaitos sekä julkinen sosiaalitoimen yksikkö ja yliopisto.

Saumattoman palvelun luomien uusien toimintakäytänteiden koulutuksessa on tehty eniten yhteistyötä kyselyssä kysyttyjen tahojen kanssa. Tämä on ainoa koulutusaihe, jonka yhteydessä yli puolet (10/15) sairaanhoitopiireistä/alueista tekee yhteistyötä terveyskeskusten kanssa. Toiseksi eniten yhteistyötä tehdään toisen sairaanhoitopiirin kanssa (6/15). Yhteistyötä on tehty myös julkisen sosiaalitoimen yksikön, yliopiston, ammattikorkeakoulun, ammattioppilaitosten sekä osaamiskeskuksen kanssa.

Yhteistyötä ei olla suunniteltu tulevaisuudessa lisäävän minkään tahon kanssa. Yleisimpien yhteistyötahojen eli terveyskeskusten, ammattikorkeakoulujen ja toisten sairaanhoitopiirien kanssa yhteistyötä suunniteltiin tehtävän joko vähemmän tai entiseen tapaan. Yksityisten sosiaali-

ja/tai terveydenhuollon organisaatioiden kanssa ei kukaan tehnyt yhteistyötä minkään kysytyn TIVI-koulutuksen suhteen. Avoimessa kysymyksessä mainittiin muina koulutusyhteistyötahoina muut aluehankkeet, yksityiset ohjelmantoimittajat, Stakes, Sosiaali- ja terveysministeriö, TEO, Kuntaliitto, Opetusministeriö sekä tietosuojavaltuutetun toimisto.

Erilaiset sairaanhoitopiirien sisäiset projektit ja laajemmat alueelliset hankkeet sisältävät TIVI-asoiden koulutusta ja niissä tehdään yhteistyötä erilaisten tahojen kanssa. TIVI-koulutusten järjestämisen lisäksi yhteistyötä kerrottiin tehtävän alueellisesti muun muassa samanlaisen tietojärjestelmän ja yhteisen palvelimen käyttöönotossa. Yhteistyön arvioitiin lisääntyvän tulevaisuudessa perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon hallinnollisen yhdistämisen seurauksena. Esimerkiksi sairaanhoitoalueilla, jossa on toteutettu hallinnollinen yhdistäminen, on aluetietojärjestelmän käyttöönottokoulutukset järjestetty yhteistyössä erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon kesken.

TIVI-koulutusyhteistyö on organisoitu ja hallinnoitu sairaanhoitopiireissä/-alueilla: 1) erilaisten projektien/ hankkeiden/ työryhmien esim. ohjausryhmän kautta, 2) henkilöiden esim. kouluttajat, koulutussuunnittelijat ja projektien vetäjät kautta, sekä 3) eri yksiköiden esim. tulosyksikön, atk- ja kehitysyksikön kautta. Muista vastauksista poiketen yksi sairaanhoitopiiri vastasi, että TIVI-koulutusyhteistyötä ei ole erikseen keskitetysti organisoitu tai hallinnoitu.

Tieto- ja viestintätekniisten koulutusten yhteydessä tehtävä yhteistyö sosiaalitoimissa ja terveyskeskuksissa

Kuntien sosiaali- ja/tai terveystoimien yksiköt tekevät eniten tieto- ja viestintätekniistä koulutusyhteistyötä ohjelmistoyritysten, toisen kunnan ja sairaanhoitopiirin kanssa (liitekuviot 6–11). Sosiaalitoimen yksiköt tekevät yhteistyötä tällä hetkellä vielä hieman pienemmässä laajuudessa kuin terveystoimi. Edellä mainittujen yhteistyötahojen lisäksi muutamat terveystoimen ja sosiaalitoimen yksiköt tekevät yhteistyötä ammattikorkeakoulujen ja yksityisten koulutusorganisaatioiden kanssa. Yhteistyötä tehtiin hieman myös osaamiskeskusten, yliopiston ja ammatillisen oppilaitoksen kanssa. Muina yhteistyötahoina avoimen kysymyksen vastauksissa tuotiin esiin kansalaisopisto, oppisopimustoimisto, sosiaalitoimen yksityinen palvelutuottaja, Stakes, Kela, Diabetesyhdistys sekä yksityinen lääkärriasema. Seuraavan 12 kuukauden aikana entistä useammat eri yksiköt uskovat tekevänsä yhteistyötä ohjelmisto yritysten, sairaanhoitopiirien ja toisten kuntien kanssa.

Koulutusyhteistyö sairaanhoitopiirien ja toisten kuntien kanssa liittyy monesti yhteisen sähköisen asiakas-/potilastietojärjestelmän käyttöön. Tämän lisäksi sairaanhoitopiirit sekä ohjelmistoyritykset järjestävät erilaisia tietoteknisiä ohjelmistokoulutuksia, joihin kunnan sosiaali- ja/tai terveydenhuollon henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua.

Koulutusyhteistyö on organisoitu: 1) jonkun organisaation kuten kaupungin, sairaanhoitopiirin tai koulutusorganisaation kautta, 2) jonkun ryhmän kuten johtoryhmän kautta, 3) yksittäisten henkilöiden, kuten organisaatioiden atk-henkilöstön ja pääkäyttäjien välityksellä tai 4) hankkeen/projektin kautta.

Tieto- ja viestintätekniisten koulutusten toteuttamismallit ja -välineet

Koulutusten toteuttamismallit sairaanhoitopiireissä ja -alueilla

Enemmistö sairaanhoitopiirikyselyyn vastanneista (10/15) järjestää tieto- ja viestintätekniisen peruskoulutuksensa erillisenä koulutuksena. Kokonaan osaksi muuta koulutusta se on kytketty yhdellä alueella. Neljällä alueella koulutus järjestetään sekä itsenäisenä koulutuksena että muiden koulutusten yhteydessä. Tietoteknisiä perustaitoja sisällytetään muun muassa koulutukseen, jossa käsitellään digitaalisen kuvan integrointia sairaskertomukseen. Sitä sisältyy myös erilaisiin ammattikorkeakoulun tai muiden oppilaitosten tarjoamiin koulutuksiin (esim. 2. asteen koulutus 2004–2005 ja ammatilliset erikoistumisopinnot) sekä täydennyskoulutuksiin (esim. yhdessä porukalla paremmin atk:ta - koulutus ja elämisen taitoa ja moni ammatillisuutta -koulutus).

Tietoturva- ja tietosuojakoulutusta järjestetään jonkun verran omana kokonaisuutenaan, mutta se on usein osana muuta koulutusta. Nämä aiheet kytketään osaksi täydennyskoulutuksia, perehdytyskoulutuksia, potilastietojärjestelmien ja aluetietojärjestelmien käyttöönottokoulutuksia sekä digitaalisen kuvankäsittelyn koulutusta. Yhdessä sairaanhoitopiirissä tietosuojakoulutus on kytketty osaksi erilaisia sovelluskoulutuksia. Tietoturva-asioiden koulutus on puolestaan kytketty yhdessä sairaanhoitopiirissä osaksi kaikkea ammatti- ja erikoistumiskoulutusta ja yhdessä eri projektien tarjoamiin koulutuksiin. Yhdessä sairaanhoitopiirissä ei ole erillistä tietoturvakoulutusta mutta tietosuoja-asiat käydään läpi yleisperhdytyksen yhteydessä.

Tieto- ja viestintätekniinen ohjelmakoulutus on järjestetty omana koulutuskokonaisuutenaan (11/15). Koulutusta saumattoman palvelun luomista uusista toimintakäytännöistä on joko omana kokonaisuutenaan tai se kytketty perehdytyskoulutukseen, hoitoketjujen mallintamiseen, puhelinneuvontaan, potilaskertomuskoulutukseen sekä erilaisiin projekteihin ja hankkeisiin. TIVI-koulutusmuotojen yleisyys on tarkemmin esitetty liitekuviassa 12.

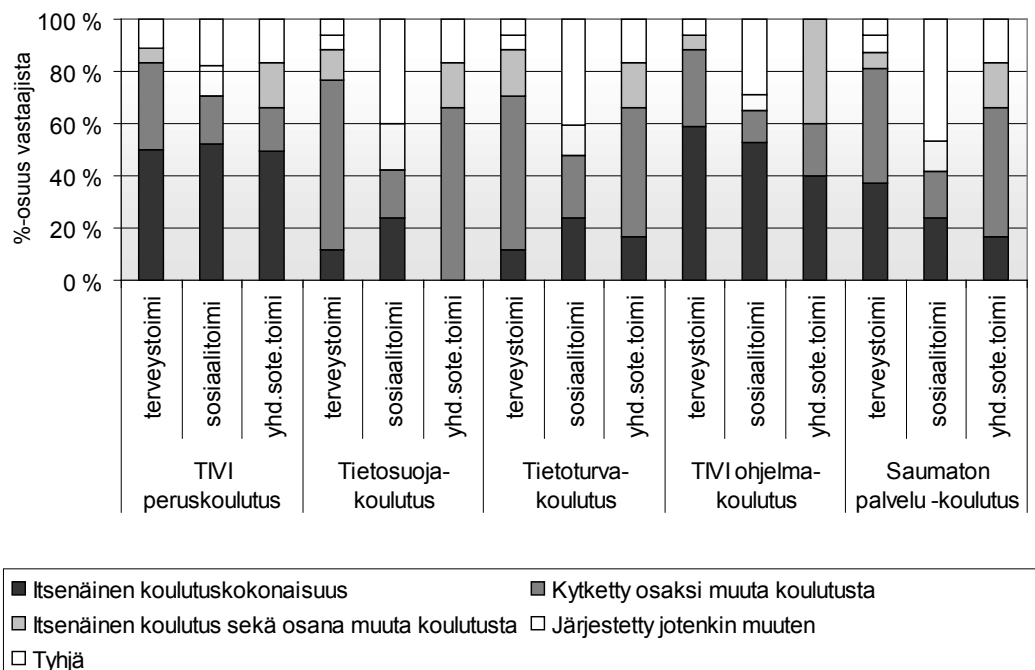
Koulutusten toteuttamismallit sosiaalitoimissa ja terveyskeskuksissa

Kaikista kuntakyselyyn vastanneista puolet tai yli puolet on järjestänyt TIVI-perus- ja ohjelmakoulutukset itsenäisinä koulutuskokonaisuuksina. Tietosuoja- ja -turva-asioista on annettu koulutusta yleisimmin osana muuta koulutusta sosiaalitoimia lukuun ottamatta. Koulutusta saumattomasta palvelusta on järjestetty hieman laajemmin osana muuta koulutusta kuin itsenäisenä koulutuskokonaisuutena. Tulokset ovat tarkemmin esillä kuviossa 7.

TIVI-koulutukset on kaikkein yleisimmin kytketty potilas/-asiastietojärjestelmän käyttöönottokoulutusten yhteyteen. Tietosuoja ja -turva asioiden koulutus on kytketty myös RAI-tietojärjestelmäkoulutukseen, perehdytykseen, atk- peruskoulutukseen, ohjelmistokoulutukseen, sähköpostikoulutukseen, henkilökuntainfoon sekä hallintolain muutoksen yhteydessä annettuun koulutukseen.

Kuvio 7.

Sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköiden järjestämien tieto- ja viestintätekniisten koulutusten muodot (Terveystoimi N= 18, sosiaalityö N=17, yhdistetty sosiaali- ja terveyshoito N =6)



Sairaanhoitopiirien/-alueiden tieto- ja viestintätekniisissä koulutuksissa käyttämät opetusmuodot

Kaikkein yleisin TIVI-koulutuksen muoto on kurssimuotoinen lähiopetus. Lähes kaikki (14/15) sairaanhoitopiirikyselyn vastaajat käyttivät TIVI-peruskoulutuksessa ainoastaan lähiopetusta. Myös muissa TIVI-koulutuksissa yli puolet (8-10/15 vastaajista) käyttivät ainoastaan lähiopetusta. Lisäksi käytettiin muitakin koulutusmuotoja, joissa käytännöt olivat enemmän vaihtelevia. Muutamat vastaajat käyttivät useampia eri koulutusmuotoja. Esimerkiksi saumattoman palvelun luomien uusien toimintakäytänteiden koulutuksessa yksi sairaanhoitopiiri kertoi käyttävänsä sekä lähi- että etäopetusta ja kaksi lähi- ja monimuoto-opetusta. Lähi-, etä-, ja monimuoto-opetuksen lisäksi muina opetusmuotoina mainittiin kirjalliset ohjeet, asiantuntijan luennot, työryhmät, workshop sekä perehdyttämisen yhteydessä annettava opetus.

Sairaanhoitopiirejä/-alueita pyydettiin arvioimaan kuinka usein ne käyttävät verkko-oppimisympäristöä lähiopetusta tukevana apuvälineenä, verkostona ja itseopiskeluvälineenä. Useimmin sitä on käytetty verkostona (8/15; usein 4/15 ja joskus 4/15). Verkko-oppimisympäristön toimiessa verkostona se toimii muun muassa kommunikointi- ja reaaliaikaisen informaation jakovälineenä. Toiseksi useimmin sitä on käytetty lähiopetusta tukevana apuvälineenä, kalvopankkina ja informaatiovarastona (7/15; usein 5/15 ja joskus 2/15). Itseopiskeluvälineenä verkko-oppimisympäristöä käyttää 6/15 (usein 4/15 ja joskus 2/15) sairaanhoitopiiriä/-aluetta.

Eräissä sairaanhoitopiirissä lähiopetuksen apuvälineenä toimii sairaanhoitopiirin käytössä oleva Effica-ohjelmistoon kuuluva erillinen koulutuskanta. Koulutuskantaan pääsee kaikista sairaanhoitopiirin verkossa olevista koneista, ja siellä voi harjoitella kyseisen ohjelmiston käyttöä testipotilailla. Verkostona eli informaatioon jakovälineenä sairaanhoitopiirissä toimii sairaanhoitopiirin intranet ja sähköposti.

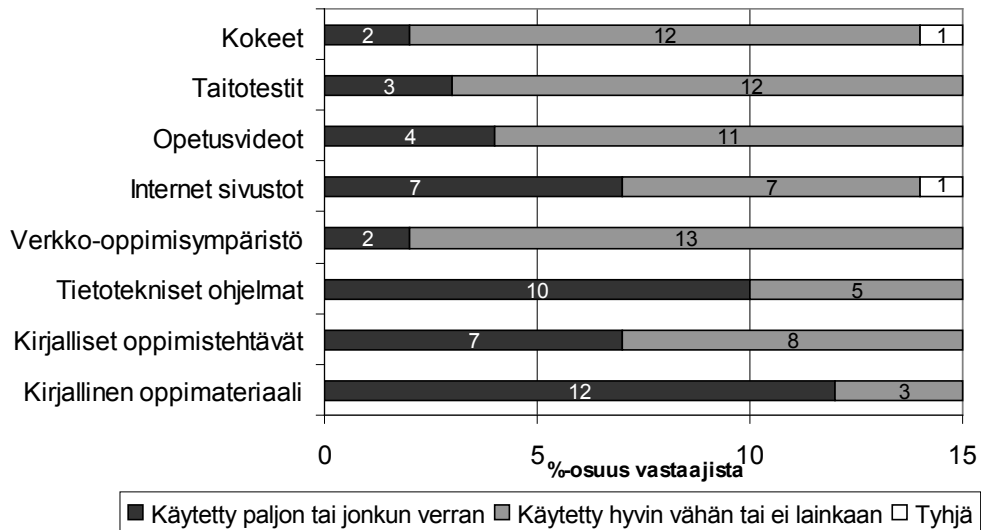
Yhdessä sairaanhoitopiirissä verkko-oppimisympäristö sisältää koulutuspalautteet. Yksi sairaanhoitopiiri puolestaan kertoi järjestävänsä tulevaisuudessa kielikoulutuksen verkkokursseja. Nämä kielikurssit tulevat toimimaan itsenäisesti verkossa opettajan/mentorin/tutorin ohjaamina.

Kurssit tulevat sisältämään videoita, kuunteluita sekä välittömän palautteen antavia ja opettajalle palautettavia tehtäviä.

Kyselyssä kysytyistä oppimateriaaleista sairaanhoitopiirit/-alueet ovat käyttäneet eniten kirjallista oppimateriaalia. Seuraavaksi eniten on käytetty tietoteknisiä ohjelmia. Kokeet ovat kaikkein vähiten käytettyjä. Koulutusmateriaalit on tarkemmin esitetty kuviossa 8.

Kuvio 8.

Eri koulutus- ja oppimateriaalien käytön yleisyys sairaanhoitopiireissä/-alueilla (N=15)



Tieto- ja viestintätekniisten koulutusten järjestämismallit tulevaisuudessa

Kunnille osoitetussa kyselyssä sosiaali- ja terveystoimen yksiköitä pyydettiin kirjoittamaan mielipiteitä siitä, miten tieto- ja viestintätekniiset perustaidot tulisi kouluttaa ja miten tieto- ja viestintätekniinen täydennyskoulutus tulisi järjestää. Kysymyksiin vastasi hieman yli puolet kaikista kuntakyselyyn vastanneista. TIVI-perustaitojen koulutusta tulisi järjestää mm. toistuvasti, työtehtävien mukaisesti, paikallisesti/ seudullisesti yhteisesti, osaamiskeskusten kautta, ammat- tioppilaitosten kanssa yhteistyössä, osana työtä, työpaikka perehdytykseen liittyen, työajalla sekä työnantajan kustantamana. Lisäksi sosiaali- ja terveystoimen yksiköille tulisi tarjota tukea koulutusten järjestämiseen, järjestää heidän atk- tukihenkilöilleen aikaa kouluttamiseen sekä lisätä verkko-opiskelumahdollisuuksia. Tieto- ja viestintätekniisten perustaitojen koulutusta tulisi tarjota kaikille sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiryhmille ja sen tulisi liittyä sekä ammatti- henkilöstön peruskoulutukseen että täydennyskoulutukseen.

TIVI-täydennyskoulutuksen järjestämisessä tulisi sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden mukaan huomioida mm. se, että koulutusta on järjestetty riittävästi ja säännöllisesti ja siihen on käytettävissä riittävästi rahaa. Työnantajien tulisi järjestää TIVI-täydennyskoulutusta seudullisessa yhteistyössä ja tukea henkilöstönsä kouluttautumista. Koulutukset ehdotetaan keskitettävän mm. kaupunkien atk-osastojen kautta.

Koulutustarpeen kartoittaminen koetaan tärkeäksi, samoin koulutusten kohdentaminen erityisaloittain. Koulutusten tulisi olla luonteva osa työtä ja koulutusta tulisi tarjota erityisesti uusien ohjelmien käyttöönoton yhteydessä. Yksiköt nostivat esiin erilaisten kouluttautumisvaihtoehtojen tarjoamisen, esimerkiksi tieto- ja viestintätekniisten taitojen kouluttaminen perehdytyskoulutusten yhteydessä.

Sairaanhoitopiirien/-alueiden mielestä TIVI-perustaitojen opetteluun tulee tapahtua esimerkiksi luokkaopetuksenaniin, että jokaisella osallistujalla on oma kone käytössään; systemaattisena kurssimuotoisena opetuksena; jatkuvana koulutuksena, lähellä työpistettä; luento-opetuksena, sekä ryhmä että yksilöopetuksena, käytännön harjoitusten kautta; monimuoto-opetuksena sekä käytännön- ja käyttäjäläheisesti. Koulutus tulisi järjestää työajalla ja sen tulisi perustua tietoteknisten taitojen ja tarpeiden kartoitukseen. Koulutukset tulisi kirjata organisaatio- ja yksikkökohtaisiin strategioihin ja niille olisi varattava tarpeeksi resursseja. Koulutusten tilastointi on toteutettava säännöllisesti ja luotettavasti. Tietoteknisten tukihenkilöiden koulutusta ja asemaa tulisi vahvistaa mm. perehdytysohjelmissa.

Sairaanhoitopiirien/-alueiden mielestä TIVI-täydennyskoulutukset tulisi järjestää jatkuvasti ja säännöllisesti, tarpeiden mukaan; verkko-opetuksena/ -oppimisalustalla, jossa mahdollisuus keskusteluun ja kommentteihin; ammattikorkeakoulun tai yliopiston toimesta; työajalla luento-, ryhmä- sekä yksilö-opetuksena, käytännön harjoitusten avulla; toiminnan lähtökohdista käsin. Täydennyskoulutusmallina ehdotetaan seuraavaa: "Ensin järjestetään yleiskoulutus, josta siirrytään käytännön tilanne koulutukseen mahdollisimman pian. Välineet ja ohjelmat on oltava käytössä jo koulutusvaiheessa." Yksi sairaanhoitopiiri korosti vuorovaikutusta ja yhteistyötä organisaation esim. sairaanhoitopiiriin ja koulutusorganisaation/kouluttajan välillä koulutusten suunnittelussa. Jatkuvan vuorovaikutuksen ja yhteistyön kautta on paremmat mahdollisuudet mm. reagoida muutoksiin.

Tieto- ja viestintätekniisiin koulutuksiin liittyvät haasteet

Koulutusten järjestämiseen liittyvät haasteet

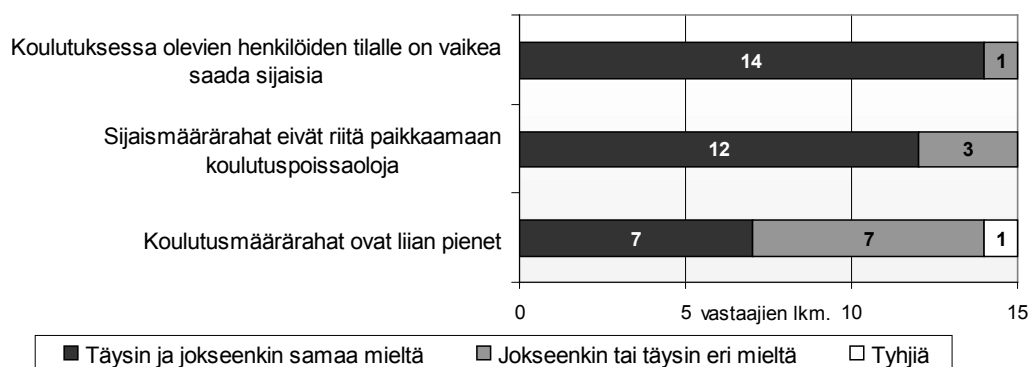
Sairaanhoitopiirien ja kuntien TIVI-koulutuksiin liittyviä ongelmia pyrittiin kartoittamaan erilaisien väittämien avulla. Vastaajia pyydettiin arvioimaan ovatko he täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin erimieltä esitettyjen väitteiden kanssa.

Määrärahojen riittävyys ja koulutuksen aikaisen sijaisen järjestäminen

Keskeisimmiksi TIVI-koulutusten haasteiksi nousivat sijaisten saannin vaikeus sekä koulutus- ja sijaismäärärahojen vähyys. Lähes kaikki (14/15) sairaanhoitopiirikyselyyn vastanneet ja suurin osa sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä ovat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että koulutuksessa olevien henkilöiden tilalle on vaikea saada sijaisia. Vastaukset näkyvät tarkemmin kuvioista 9 ja 10.

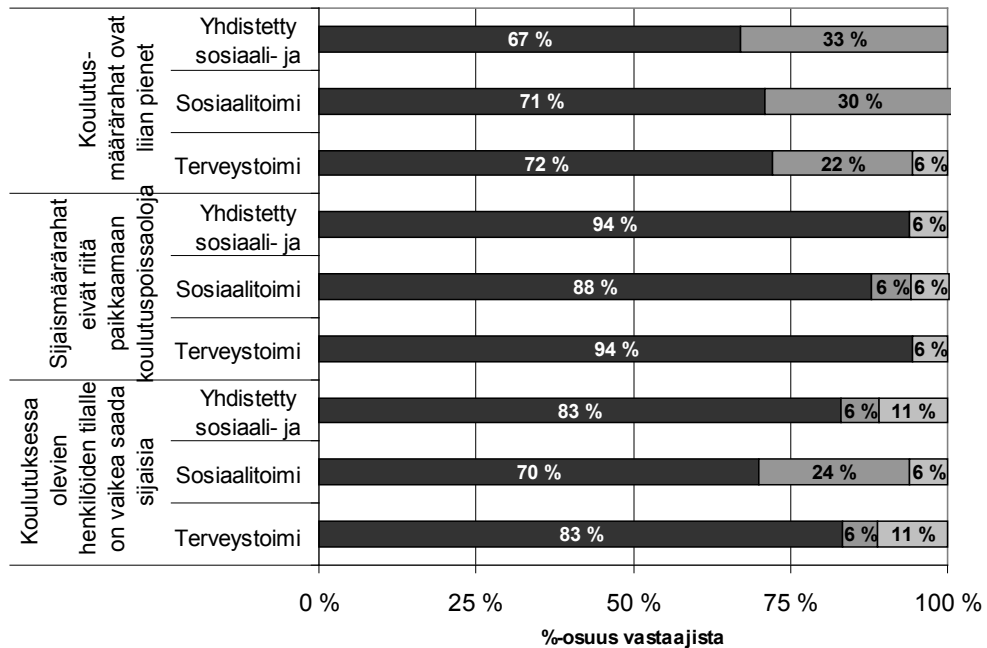
Kuvio 9.

Sairaanhoitopiirien/-alueiden (n=15) mielipiteet sijaisten saannista sekä koulutus- ja sijaismäärärahojen riittävyydestä



Kuvio 10.

Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköiden mielipiteet sijaismäärän, sijais- ja koulutusmäärärahojen riittävyydestä. (Terveystoimi N= 18, sosiaalitoimi N=17, yhdistetty sosiaali- ja terveystoimi N=6)



■ Täysin tai jokseenkin samaa mieltä ■ Täysin tai jokseenkin eri mieltä ■ En osaa sanoa

Muut koulutuksen järjestämisen haasteet sosiaalitoimissa ja terveyskeskuksissa

Koulutus- ja sijaismäärärahojen vähyyden sekä sijaisten saannin vaikeuden lisäksi TIVI-koulutusten järjestämisen haasteiksi nousivat kunnissa henkilöstön tieto- ja viestintätekniiset asenteet, työkäytäntöjen heikko huomioiminen tieto- ja viestintätekniisissä koulutuksissa sekä koulutustarjonnan riittämättömyys. Terveyskeskuksista 60 %, sosiaalitoimista 50 % ja yhdistetyistä yksiköistä 80 % oli sitä mieltä että henkilöstö kokee tieto- ja viestintätekniikan ja sen luomien uusien toimintamallien vievän liikaa aikaa potilastyöltä. Työkäytäntöjen huomioiminen tieto- ja viestintätekniisissä koulutuksissa näyttää olevan haasteena noin puolessa yksiköistä. Koulutustarjonnan vähyys näyttää taas olevan ongelma ainoastaan muutamassa organisaatiossa. Liitekuvioiden 13 ja 14 on nähtävissä tarkemmat tiedot kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden mielipiteistä kyselyssä esitettyihin väittämiin.

Avoimissa vastauksissa muina TIVI-koulutusten haasteina tai ongelmina yksittäiset sosiaalitoimen yksiköt toivat esiin mm. tietoteknisen peruskoulutustason puutteellisuuden, yli 50 vuotta täyttäneen henkilöstön heikot TIVI-perustaidot sekä oppimismotivaation. Terveystoimen yksiköiden TIVI-koulutusten haasteiksi koettiin mm. löytää ikääntyvälle henkilölle soveltuvat koulutusmenetelmät, henkilöstön perustietoteknisten taitojen puutteellisuus, henkilöstön heikko motivaatio koneiden käyttöön, pitkät matkat koulutuspaikkoihin, koulutukseen osallistuvien vaihtelevat lähtötasot, ajanpuute osallistua koulutukseen sekä koulutusten ajoittamisen vaikeus. Yksi yhdistetyn sosiaali- ja terveystoimen yksikkö kertoi haasteina olevan mm. vuorotyö sairaaloissa, jatkuvat muutokset ohjelmistoissa sekä versiopäivitykset.

Kaikkien ongelmaväittämiä vastaan ei oltu samaa mieltä. Suuri osa kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä ei kokenut että henkilöstö suhtautuisi koulutuksessa olevaan henkilöstöön negatiivisesti tai, että henkilöstöllä ei olisi motivaatiota osallistua koulutukseen. Suurin osa koki

henkilöstönsä olevan tyytyväisiä TIVI-koulutukseen ja TIVI-koulutusten vastaavan tavoitteita. Myös koulutusmenetelmien koettiin olevan suuressa osaa yksiköitä sopivia. Sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä yli puolet eivät kokeneet, että koulutuksessa opetetut TIVI-taidot siirtyvät huonosti työkäytänteisiin, mutta yhdistetyn yksiköistä sen sijaan yli puolet (67 %) olivat tämän väittämän kanssa samaa mieltä. (liitekuviot 13 ja 14)

Muut koulutuksen järjestämisen haasteet sairaanhoitopiireissä ja -alueilla

Koulutus- ja sijaismäärärahojen vähyyden sekä sijaisten saannin vaikeuden lisäksi TIVI-koulutusten järjestämisen haasteiksi nousivat sairaanhoitopiireissä ja -alueilla henkilöstön mielipide tieto- ja viestintätekniikasta potilastyön näkökulmasta sekä epäselvät TIVI-koulutusten ohjeet. Suurin osa (12/15) sairaanhoitopiireistä oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että henkilöstö kokee tieto- ja viestintäteknologian vievän liikaa aikaa potilastyöltä. Hieman yli puolet vastaajista (8/15) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että TIVI-koulutusta koskevat ohjeistukset eivät ole tarpeeksi selkeät. (liitekuvio 15)

Sairaanhoitopiireillä/-alueilla muina TIVI-koulutusten ongelmina, joita kysyttiin avoimella kysymyksellä, tuotiin esiin yhdessä sairaanhoitopiirissä huonot kouluttajat. Kaksi sairaanhoitopiiriä/-aluetta piti ongelmana henkilöstön TIVI-lähtötasojen ja omaksumiskykyjen vaihtelevuutta. Koulutusta tulisi tarjota hyvin erilaisista lähtökohdista käsin. Sairaanhoitopiireissä on esimerkiksi ikääntyviä työntekijöitä, jotka ovat käyttäneet työssään vähän tietokoneita ja toisaalta on työntekijöitä, jotka jo hallitsevat perusasiat ja tarvitsevat syventävää kertausta. Nuoren ja ikääntyvän henkilöstön välillä koettiin olevan myös eroja kyvyssä ja halussa omaksua tietoteknologiaa. Ongelmaksi on myös koettu useiden tietojärjestelmien samanaikainen käyttöönotto, organisaation jatkuva muutos sekä käytössä olevat monien eri ohjelmatoimittajien työvälineohjelmat.

Sairaanhoitopiirit eivät olleet yhtä mieltä kaikkien esitettyjen ongelmaväittämien kanssa (kts. liitekuvio 15). Suurin osa sairaanhoitopiireistä ei uskonut, että TIVI-koulutusmenetelmät ovat epäsoivia (14/15), TIVI-koulutusten tulokset eivät vastaisi tavoitteita (13/15), eikä sitä, että tarkoituksenmukaista koulutusta ei olisi tarjolla (12/15). Suurin osa (11/15) kyselyyn vastanneista on sitä mieltä, että TIVI-koulutuksessa opetetut asiat siirtyvät hyvin tai ainakin jokseenkin hyvin työkäytänteisiin. Kymmenen sairaanhoitopiiriä/-aluetta oli täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että TIVI-koulutuksissa ei olisi huomioitu riittävästi sosiaali- ja terveydenhuollon työkäytänteitä. Yli puolet (9/15) kyselyyn vastanneista sairaanhoitopiireistä/-alueista järjestää mielestään ainakin suhteellisen riittävästi TIVI-koulutusta.

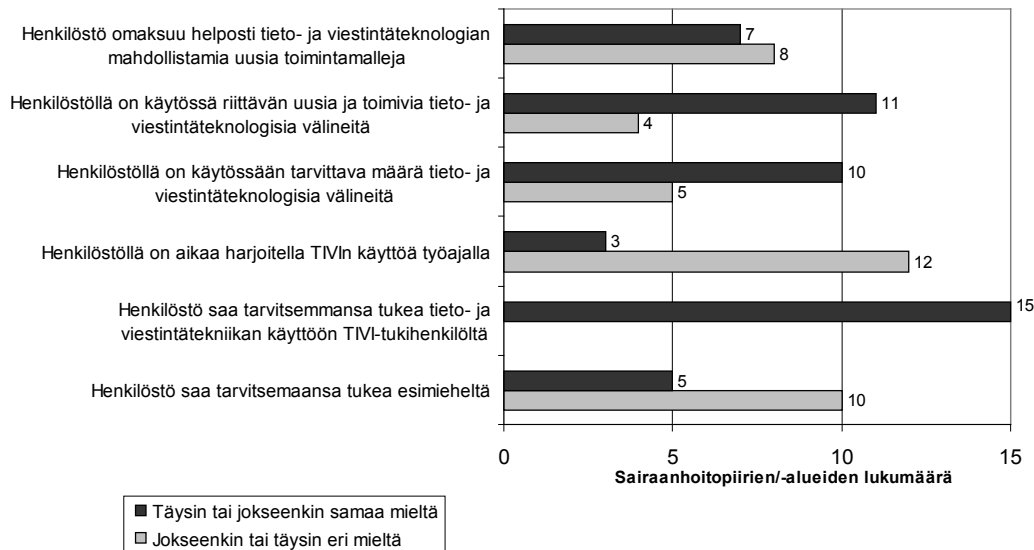
Tieto- ja viestintätekniisten valmiuksien harjoitteluun liittyvät haasteet

Sairaanhoitopiirejä/-alueita sekä kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä pyydettiin vastaamaan erilaisiin väittämiin, jotka liittyivät tieto- ja viestintätekniisten taitojen käytännön opetteluun. Keskeisimmiksi haasteiksi nousivat harjoitteluajan puute, esimiehen antaman tieto- ja viestinteknisen tuen vähyys sekä erityisesti sairaanhoitopiireissä uusien toimintamallien omaksumisen heikkous. Tulokset ovat tarkemmin kuvioissa 11 ja 12.

Suuressa osaa sairaanhoitopiirejä ja kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköitä ei ole annettu riittävästi aikaa TIVI-valmiuksien harjoitteluun työajalla. Esimiehiltä saatu tieto- ja viestintätekniinen tuki on ollut suhteellisen vähäistä. Sosiaalitoimissa ja terveyskeskuksissa tilanne on jonkun verran sairaanhoitopiirejä parempi. Sekä sairaanhoitopiirit että kuntien yksiköt uskovat henkilöstönsä saavan tukea tietoteknisiltä tukihenkilöiltä enemmän kuin esimiehiltään.

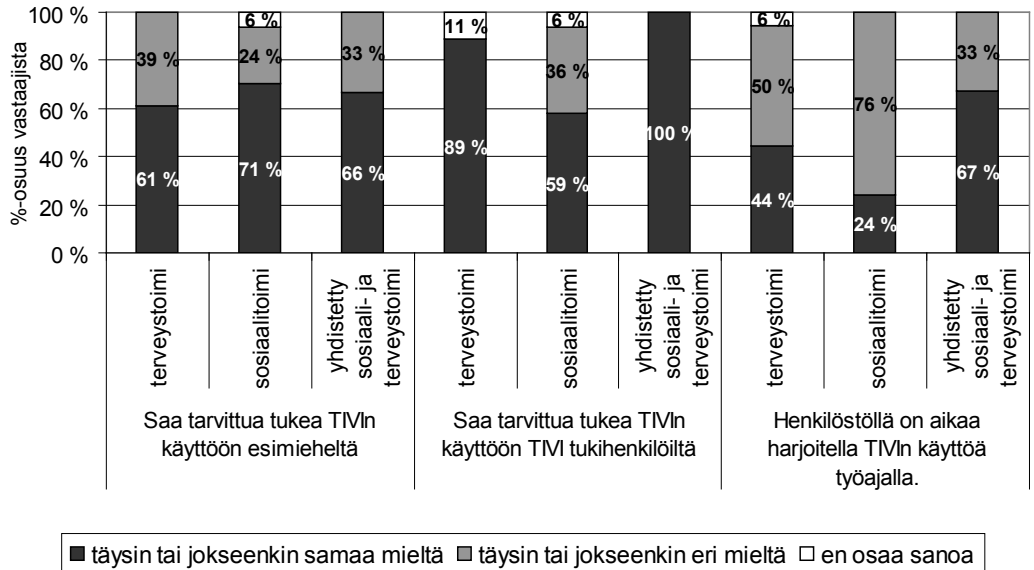
Kuvio 11.

Sairaanhoitopiirien/-alueiden mielipiteet henkilöstönsä TIVI-valmiuksien harjoitteluun liittyvistä väittämistä (N=15)



Kuvio12.

Sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden henkilöstön saaman tieto- ja viestintätekniikan tuen ja harjoittelu-ajan riittävyys. (Terveystoimi N= 18, sosiaalitoimi N=17, yhdistetty sosiaali- ja terveystoimi N=6)



Tieto- ja viestintätekniikalle tukihenkilöille järjestetään koulutusta melko yleisesti; sairaanhoitopiirit ja -alueet 80 %, terveyskeskukset 70 %, sosiaalitoimet 50 % ja yhdistetyt yksiköt 70 % (kts. liitekuvio 16). Sairaanhoitopiirikyselyn avoin vastaus kertoi, että atk-tukihenkilön koulutusmallit ovat vaihtelevia. Viisi sairaanhoitopiiriä/-aluetta kertoi kouluttaneensa tukihenkilöitä yksikkö/-osastokohtaisesti. Kolme sairaanhoitopiiriä/-aluetta oli kouluttanut pääkäyttäjät. Kahdessa sairaanhoitopiirissä/-alueella on tietotekninen tukihenkilöverkosto. Yksi sairaanhoitopiiri kertoi kouluttaneensa järjestelmäkohtaiset tukihenkilöt ja järjestävänsä tukihenkilöille yhteisiä tapaamisia. Yksi sairaanhoitopiiri kertoi ainoastaan järjestävänsä tukihenkilökoulutusta tarpeen mukaan.

Uusien tieto- ja viestintätekniikan mahdollistamien toimintamallien omaksumisessa on sairaanhoitopiirien henkilökunnalla parantamisen varaa. Tieto- ja viestinteknisten laitteiden ja Internet-yhteyksien määrä ja toimivuus ovat sen sijaan suhteellisen hyvät suuressa osaa sairaanhoitopiirejä/- alueita sekä kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä.

Terveyskeskukset ja yhdistetyt sosiaali- ja terveystoimen yksiköt olivat kaikki täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että henkilöstöllä on käytössä riittävät Internet-yhteydet. Vastaus erosi selvästi sosiaalitoimista saaduista tuloksista, sillä niistä vain 12 % piti yhteyksiä riittävinä. (kts. liitekuvio 17)

Tieto- ja viestintätekniisten koulutusten suunnitteluun liittyvät haasteet

TIVI-koulutus- ja perehdytysuunnitelmia, osaamiskartoituksia ja osaamisrekistereitä ei ole tehty sairaanhoitopiireissä/-alueilla eikä kuntien sosiaali- ja terveystoimien yksiköissä kovinkaan laajamittaisesti. Kysytyistä vaihtoehtoista ovat osaamiskartoitukset henkilöstön TIVI-osaamisesta kaikkein yleisimmin käytettyjä. Osaamiskartoituksia on tehty kuudessa sairaanhoitopiirissä/-alueella koko henkilöstölle ja kahdessa sairaanhoitopiirissä osaamiskartoitus on tehty osaksi. Toinen näistä sairaanhoitopiireistä kertoi tehneensä osaamiskartoituksensa yhteen TIVI-projektiin liittyen ja tiettyyn TIVI-koulutukseen osallistuneille henkilöille. Terveyskeskuksista kolmannes on tehnyt osaamiskartoituksen koko henkilöstölleen ja lisäksi muutamat osalle henkilöstöään. Sosiaalitoimen yksiköistä vain muutama on tehnyt kartoituksen koko henkilöstölle ja hieman useampi osalle henkilöstöä. Yhdistetyissä organisaatioissa on myös vain muutamia kartoituksen tehneitä.

Ammatti- ja tehtäväkohtaiset TIVI-koulutus- ja perehdytysuunnitelmat ovat harvinaisuuksia. Kyselyssä löytyi yksi terveyskeskus, kaksi sosiaalitoimintaa ja kaksi yhdistettyä organisaatiota, joissa se on tehty koko henkilöstölle. Lisäksi se on tehty muutamissa organisaatioissa osalle henkilöstöä. Sairaanhoitopiireistä/-alueista 4/15 on tehnyt ammatti- tai tehtäväkohtaisen koulutus- ja perehdytysuunnitelman joko koko tai osalle henkilökuntaansa. Lisäksi viisi sairaanhoitopiiriä/-aluetta ilmoitti että tällaista suunnitellaan.

Sairaanhoitopiireistä henkilökohtaisen koulutus- ja perehdytysuunnitelman henkilöstölle on tehnyt ainoastaan yksi ja kolme suunnitteli sen tekemistä. Yhdistetyistä sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä (n=6) puolet on tehnyt suunnitelman mutta terveyskeskuksista tai sosiaalitoimista ei ainutkään.

Osaamisrekisteriä ei ylläpidetä yhdessäkään kyselyyn vastanneessa sairaanhoitopiirissä/-alueella tai terveyskeskuksessa. Kuusi sairaanhoitopiiriä/-aluetta kuitenkin suunnittelee osaamisrekisterin/-kansioden ylläpitoa. Kyselyssä löytyi osaamisrekistereitä yhdestä sosiaalitoimesta ja kahdesta yhdistetystä organisaatiosta.

Sairaanhoitopiirissä/-alueella ainoastaan kahdessa on tehty suunnitelma uuden henkilön TIVI-taitojen perehdyttämisestä koko henkilökunnan tasolla ja neljässä sairaanhoitopiirissä/-alueella suunnitelma on tehty osaksi. Osaksi tehty TIVI-taitojen perehdytysuunnitelma tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sairaanhoitopiirissä ei ole tehty TIVI-taitojen perehdyttämisestä erillistä suunnitelmaa, vaan se kuuluu osaksi yleistä perehdytysohjelmaa. Toisessa vastauksessa tällä tarkoitettiin sitä, että TIVI-asioiden perehdyttäminen toteutetaan uusille sovellusten käyttäjille eikä perehdyttäminen välttämättä koske koko henkilökuntaa ja kolmannessa sitä, että TIVI-taitojen perehdytys on yksiköiden esimiesten vastuulla, mutta sen toteuttamistavoista ei ole tarkempia määrityksiä. (kts. liitekuvio 18)

Suunnitelman uuden henkilöstön tieto- ja viestintätekniisten taitojen perehdyttämisestä on tehnyt koko henkilöstölle 20 % terveystoimen ja yhdistetyn sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä ja lisäksi yksi sosiaalitoimen yksikkö. Muutama yksikkö suunnitteli tällaista suunnitelmaa.

Tieto- ja viestintätekniisten koulutusten laadun ja vaikuttavuuden arviointiin liittyvät haasteet

Sairaanhoitopiirejä/-alueita pyydettiin arvioimaan, miten laajasti TIVI-koulutusten arviointia toteutetaan erilaisin menetelmin, kuten henkilöstön itsearviointina ja kehityskeskusteluina. TIVI-koulutusten arvioinnin toteuttaminen laajasti eri menetelmillä on vastausten mukaan hyvin vähäistä. Arviointia jatkuvan asiakaspalautteen avulla käytetään eniten, silti 6/15 vastaajista ei toteuta tällaista arviointia lainkaan. (kts. liitekuviot 19)

Sairaanhoitopiireistä/-alueista 13/15 arvioi TIVI-koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta osaksi tai laajasti työkäytäntöjen muutoksia arvioimalla, 13/15 kehityskeskustelujen ja 10/15 henkilöstön itsearvioinnin avulla. Auditointia eli ulkoista arviointia käyttää osaksi 8/15 ja laajasti 1/15 vastaajista. Työssä jaksamisen ja työviihtyvyyden arviointia TIVI-koulutusten laadun ja vaikuttavuuden arviointiin käyttää osaksi 7/15 ja laajasti 3/15 vastaajista. Vertaisarviointi, vertailunkehittäminen ja kustannustehokkuuden seuraaminen ovat hyvin vähän käytettyjä koulutusten laadun ja vaikutusten arviointimenetelmiä.

TIVI-koulutusten laadun ja vaikuttavuuden arvioinnissa on selkeitä eroja sairaanhoitopiiri-/ -alueiden välillä. Yksi sairaanhoitopiiri/-alue toteuttaa laadun ja vaikuttavuuden arviointia kaikilla kysytyillä menetelmillä joko osaksi tai laajasti. Kahdella sairaanhoitoalueella laadunarviointia toteutetaan puolestaan vain yhdellä arviointimenetelmällä (toisessa jatkuvan asiakaspalautteen ja toisessa työssä jaksamista ja työviihtyvyyttä arvioimalla). Toinen näistä sairaanhoitoalueista selittää vähäistä laadun ja vaikuttavuuden arviointia sillä, että pienellä alueella henkilöstön osamista voidaan seurata henkilökohtaisten kontaktien kautta.

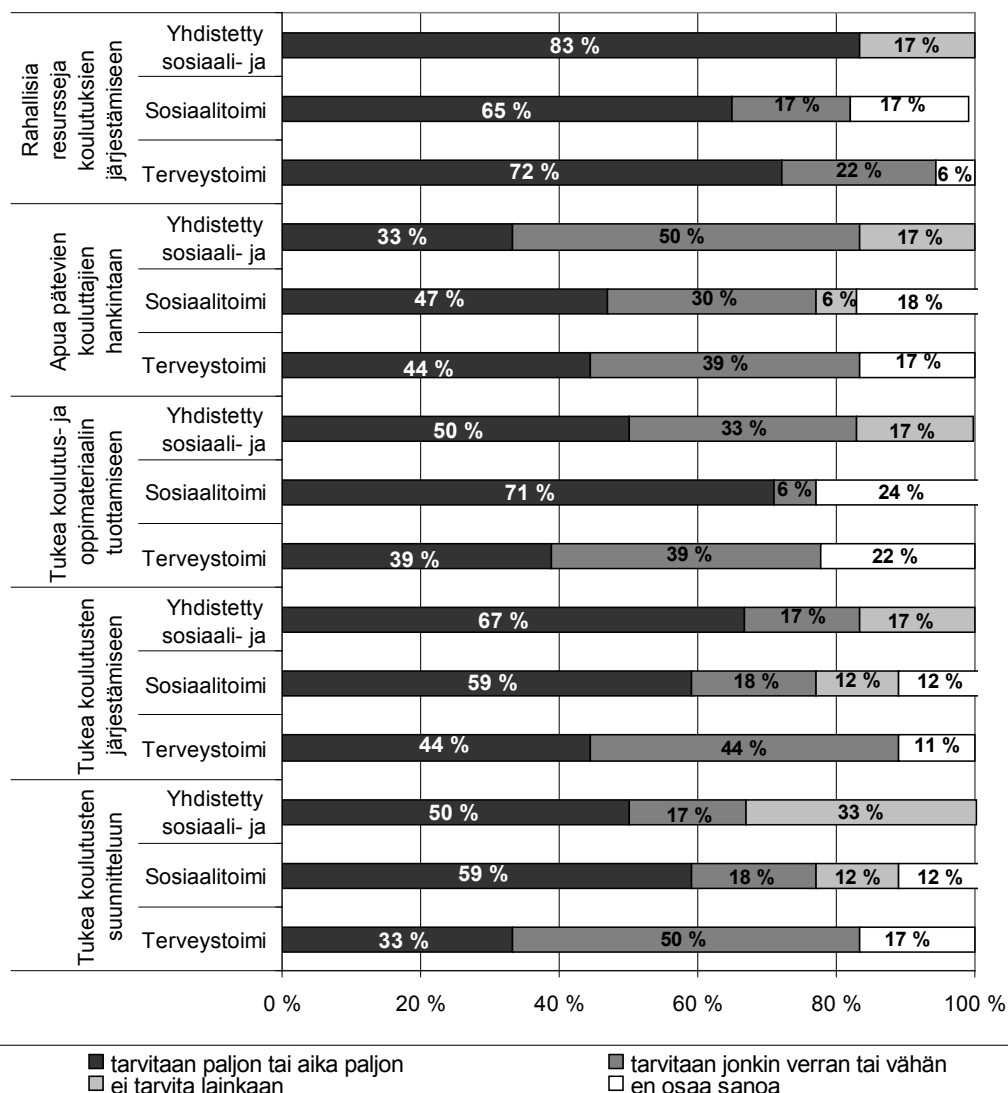
Hyvin harvat kuntien sosiaali- ja terveystoimien yksiköt ovat arvioineet koulutuksia. Koulutusten arviointia on toteuttanut ainoastaan neljä terveystoimen, yksi sosiaalitoimen sekä kolme yhdistetyn sosiaali- ja terveystoimen yksikköä. Vain muutama (yht. 7 yksikköä) niistä kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä, jotka eivät ole arvioineet koulutuksia on suunnitellut tulevaisuudessa arvioivan niitä.

Sairaanhoitopiirien ja kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden tarvitsema tieto- ja viestintätekniisten taitojen koulutustuki

Lomakkeessa kysytyt tukimuotovaihtoehdot ilmenevät kuviosta 13. Kaikkia kysytyjä tukimuotoja tarvitaan. Eniten kaivataan rahallista tukea tieto- ja viestintätekniisten koulutusten järjestämiseen. Sosiaalitoimen yksiköt kaipaavat eniten rahallisen tuen rinnalle myös muita tukimuotoja. Kysyttyjen tukimuotojen lisäksi yksi terveystoimen yksikkö kaipasi aikaa koulutusten suunnitteluun ja yksi yhdistetyn sosiaali- ja terveystoimen yksikkö ulkopuolisia kouluauttajia.

Kuvio 13.

Sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden tarvitsema tuki TIVI-koulutusten järjestämistä varten (Terveystoimi N= 18,



sosiaalitoimi N=17, yhdistetty sosiaali- ja terveystoimi N =6)

Lähes kaikki (14/15) kyselyyn vastanneista sairaanhoitopiireistä/-alueista kokee tarvitsevänsä rahallisia resursseja koulutusten järjestämistä varten. Rahallisten resurssien tarvetta perusteltiin muun muassa seuraavasti: "Valtakunnallinen potilastietojärjestelmä on velvoite, joka aiheuttaa kuluja jo muutenkin taloutensa ääri rajoilla toimiville kunnille. Vaikka valtakunnallinen sairaskertomus on nähtävä oleellisenä valmistautumisena edessä olevaan väestön ikääntymiseen ja terveydenhuollon tarpeen kasvuun siinä määrin, että alueen omat resurssit eivät välttämättä riitä riittävien terveystalveluiden tuottamiseen, niin kustannukset ovat silti suuria." Rahallisia resursseja koettiin tarvittavan myös siihen, että sairaanhoitopiirillä olisi varaa irrottaa henkilöitä TIVI-koulutusten järjestämiseen.

Rahallisten resurssien lisäksi sairaanhoitopiirit tarvitsevat tukea koulutus- ja oppimateriaalin tuottamiseen (11/15), koulutusten suunnitteluun (6/15) sekä apua pätevien kouluttajien hankintaan

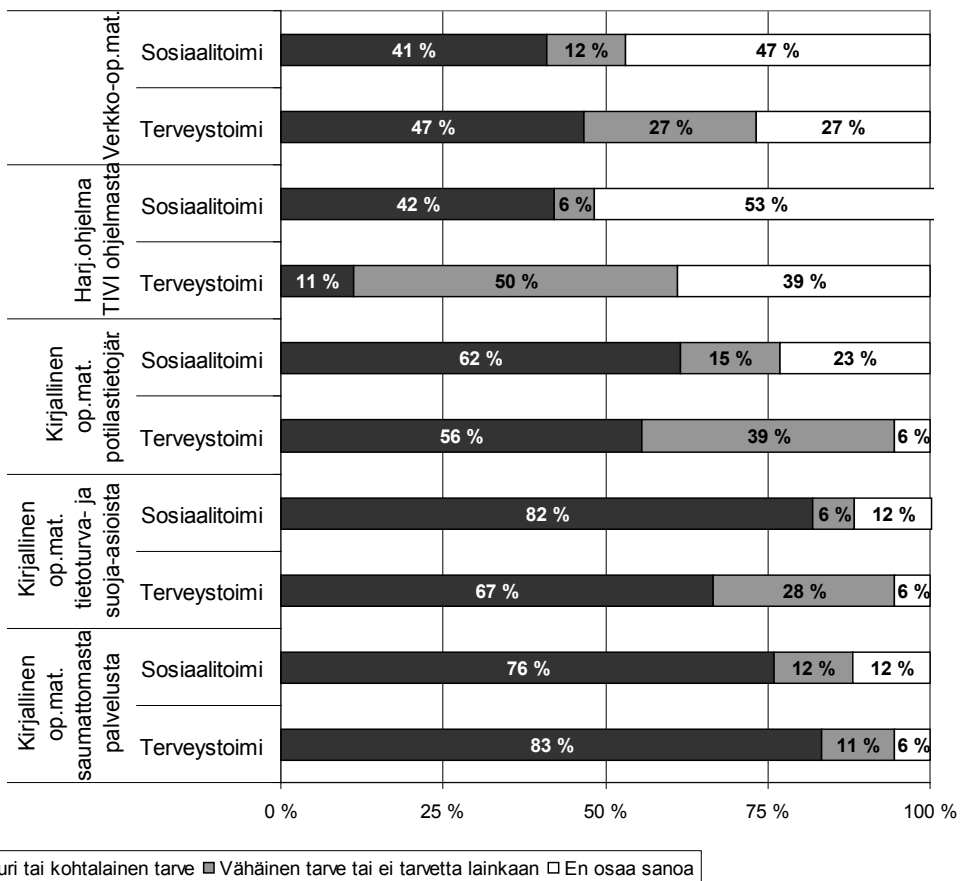
(8/15). Tarpeelliseksi koettiin myös valtakunnalliset toimintamallien ja kriteerien luominen (1 sairaanhoitopiiri) sekä koulutus- ja kehittämispäivät (1 sairaanhoitopiiri).

Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioiden oppimateriaalitarve

Sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköitä pyydettiin määrittämään oppimateriaalitarpeensa kirjallisen oppimateriaalin, tieto- ja viestintätekniisten harjoitusohjelmien sekä verkko-oppimateriaalin suhteen. Suurin tarve sosiaali- ja terveystoimen yksiköillä on kirjallisesta tietoturva ja -suojaohjeita käsittelevästä oppimateriaalista. Sosiaali- ja terveystoimen yksiköt tarvitsevat jonkun verran myös kirjallista oppimateriaali saumattomasta palvelusta sekä verkko-oppimateriaalia. (kts. kuvio 14). Suurta tai kohtalaista tarvetta sosiaali- ja terveystoimen ammattilaisen käyttöön rakennetusta verkko-oppimateriaalista koki 47 % terveystoimen ja 41 % sosiaalitoimen yksiköistä.

Kuvio 14.

Sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden oppimateriaalitarve



Sairaanhoitopiirejä pyydettiin arvioimaan oppimateriaalitarpeensa saumattoman palvelun hallinnanohjeiden, tietoturva ja -suojaohjeiden, käytännön esimerkkien, harjoitustehtävien, verkko-oppimateriaalin sekä valtakunnallisen TIVI-koulutusmateriaalin osalta. Suurin tarve kysytyjen TIVI-koulutus- ja oppimateriaalien osalta sairaanhoitopiireillä/-alueilla on saumattoman palvelun ohjeistuksesta (12/15 koki tarpeen olevan suuri tai kohtalainen). Yli puolet vastaajista kokee materiaaliarpeen olevan vähintään kohtalainen tietoturva- ja suojaohjeista, verkko-oppimateriaalista, valtakunnallisesti suunnitellusta TIVI-koulutus- ja oppimateriaalista sekä käytännön esimerkeistä. (kts. liitekuviot 20.)

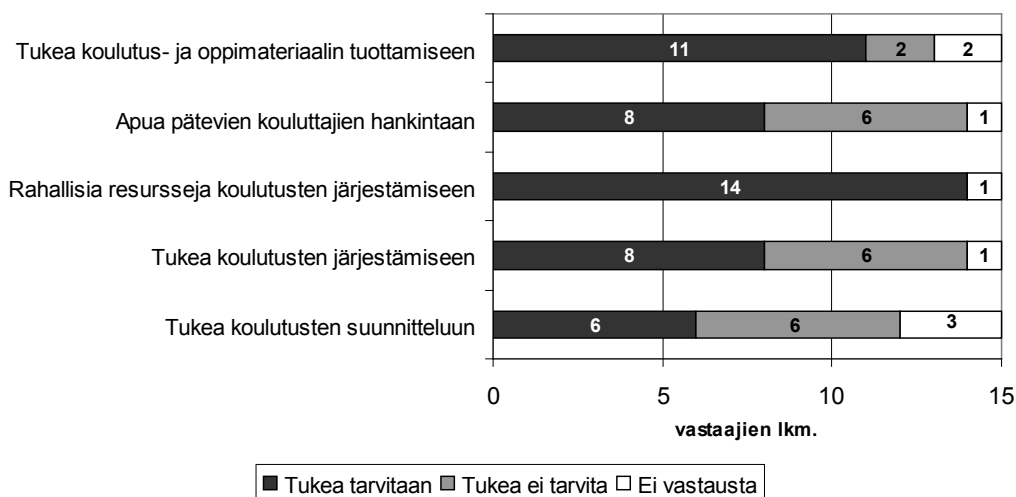
Odotukset tuesta tieto- ja viestintätekniisten valmiuksien kouluttamiseen

Kunnat odottavat saavansa tukea TIVI-koulutusten järjestämiseen erityisesti valtiolta, ohjelmis-
tojen toimittajilta, sosiaali- ja terveysministeriöltä, Kuntaliiton organisaatiolta sekä Stakesilta.
Muina tukitahoina mainittiin oppilaitokset, henkilöstöpalvelukeskukset, lääninhallitus sekä
kuntatyöntekijät. Yksiköt vastasivat tähän kysymykseen hyvin heikosti (yhteensä 11 vastausta)
joten edellä esitetyt tukitahot edustavat vain muutamien yksiköiden näkemyksiä. Suurin osa tähän
kysymykseen vastanneista ei eritellyt tarkemmin sitä, minkälaisista tukea he tietyltä tukitaholta
toivoivat saavansa. Rahallisen tuen osalta oli mainittu, että sitä odotetaan erityisesti valtiolta, so-
siaali- ja terveysministeriöltä sekä lääninhallitukselta. Yksi terveyskeskus toivoi sairaanhoitopiiriin
järjestävän koulutusta. Yksi sosiaalitoimi vastasi seuraavasti: ”Pitäisi olla yhteinen toimija, joka
vastaa koulutuksen suunnittelusta ja järjestämisestä - kustannuksetkin voisivat pysyä paremmin
kurissa.”

Sairaanhoitopiiri/-alueet odottivat/ toivoivat rahallisia resursseja johdolta, valtiolta sekä
yhteistyöhankkeiden kautta (esim. STM ja ESR-hankkeet). Tukea koulutusten suunnitteluun
toivottiin sen sijaan järjestelmien pääkäyttäjiltä, projektipäälliköiltä sekä toimittajilta. Tukea TIVI-
koulutusten järjestämiseen odotettiin/toivottiin johdolta, oppilaitoksilta sekä ohjelmatoimittajilta.
Apua pätevien kouluttajien hankintaa toivottiin muun muassa sairaanhoitopiiriin tietohallinnolta
ja ohjelman toimittajilta. (tulokset kuviossa 15).

Kuvio 15.

Sairaanhoitopiiriin ja -alueiden TIVI-koulutuksiin liittyvän tuen tarve



Muutamien sairaanhoitopiiriin/-alueiden vastauksissa tuotiin esiin konkreettisia ehdotuksia
koulutuksen tukemisesta. Tällainen oli ehdotus valtakunnallisen kouluttaja-asiantuntijaverkoston
luomisesta. Verkosto voisi tukea TIVI-koulutusten suunnittelua, järjestämistä, oppimateriaalin
tuottamista sekä olla apuna pätevien kouluttajien hankinnassa.

TIVI-koulutusten suunnitteluyhteistyötä kannatti kolme sairaanhoitopiiriä. Ehdotettiin
esimerkiksi, että koulutussuunnittelusta vastaavat henkilöt voisivat pitää yhteisiä palavereja
koulutussuunnittelun tiimoilta. Yhteistyöpalavereissa voitaisiin luoda yhtenäiset käytännöt ja
suuntaviivat TIVI-koulutuksista sekä jakaa hyviä käytäntöjä. Paikallisesti yhteistyötä ehdotettiin
puolestaan esimiesten kesken.

Yhteistyöverkosto voisi tukea TIVI-koulutusten järjestämistä sairaanhoitopiiriin/-alueiden
toiveiden mukaisesti hyvien käytäntöjen ja asiantuntijoiden jakamisella. Verkosto voisi tukea

pätevien kouluttajien hankintaa. Verkoston kautta saataisiin hyödynnettyä eri kouluttajien osaamisalueita sekä tietoa muualla järjestetyistä hankkeista ja koulutuksista.

Verkostoituminen voisi myös mahdollistaa yhden sairaanhoitoalueen toivomuksena olevan ruotsinkielisen opetusmateriaalin suunnittelun. TIVI-koulutusmateriaalin tuottamiseksi ehdotettiin myös alueellista yhteistyötä. Ongelmaksi arvioitiin muodostuvan eri ohjelmaversiot sekä eri toimittajien ohjelmat.

Sairaanhoitopiireillä ja -alueilla on erilaisia vahvuuksia ja kokemuksia TIVI-koulutusten järjestämisestä. Kouluttaja-/asiantuntijayhteistyöverkosto voisi olla hyvä paikka TIVI-koulutuskokemusten ja erilaisten vahvuuksien levittämiseen ja jopa uusien koulutusyhteistyömallien ja -muotojen kehittämiseen. Sairaanhoitopiireistä löytyy vahvuuksia muun muassa koulutusten suunnittelun, järjestämisen, toteutuksen, alueellisen yhteistyön sekä kouluttajien osalta.

Valtakunnallinen tieto- ja viestintätekniisien valmiuksien kouluttamista koskeva ohjeistus

Valtakunnallista ohjeistusta TIVI-koulutusten sisällöstä kannattaa hieman yli puolet (8/15) sairaanhoitopiirikyselyyn vastanneista. Valtakunnallista ohjeistusta koulutusvastuun jakautumisesta kannattaa sen sijaan vain 3/15 sairaanhoitopiiriä/-aluetta. Puolet eivät ole vastanneet tähän kysymykseen, mikä viittaa siihen että kysymys oli vaikeasti ymmärrettävissä.

Valtakunnallinen ohjeistus TIVI-koulutusten sisällöstä voisi sairaanhoitopiirien/alueiden mukaan sisältää TIVI-koulutusten päälinjaukset, oppimateriaalin, ammatti- ja peruskoulutuksen tieto-/taitovaatimusten sekä ammattiryhmäkohtaisen TIVI-peruskoulutuksen suunnittelun ohjeistamista. Lisäksi toivottiin ohjeistusta valtakunnalliseen potilastietojärjestelmään ja saumatomaan hoitoketjuun liittyen. Koulutusvastuun jakautumisen osalta kaivattiin TIVI-vastuukysymysten selvittämistä ja toivottiin ohjeistusta TIVI-perusvaatimuksista. Yksi sairaanhoitopiiri oli sitä mieltä, että valtakunnallisen ohjeistuksen sijaan on tärkeämpää levittää hyviä käytäntöjä ja antaa rahallisia resursseja, sillä ne eivät tällä hetkellä ole riittäviä. Kyseinen sairaanhoitopiiri korosti koulutuksen merkitystä, sillä ilman tehokasta, vaikuttavaa ja riittävää koulutusta tietotekniikan kehittyminen ja yleistyminen ennemminkin haittaavat kliinistä toimintaa kuin tehostavat sitä.

Suurin osa kyselyyn vastanneista sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköistä ei ole osannut vastata kysymyksiin jossa kartoitettiin kuntien mielipiteitä valtakunnallisen tieto- ja viestintätekniisen koulutusohjeistuksen tarpeesta ja ohjeistuksen tarkentamisesta. Terveysdenhuollon yksiköistä viisi, sosiaalihuollon yksiköistä neljä ja yhdistetyn sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköistä yksi kannatti valtakunnallista ohjeistusta tieto- ja viestintätekniisten koulutusten sisällöstä. Valtakunnallista ohjeistuksen tarkentamista koulutusvastuun jakautumisesta kannatti kolme terveydenhuollon, kuusi sosiaalihuollon ja kaksi yhdistetyn sosiaali- ja terveydenhuollon yksikköä.

Haastattelut

Virkamiesten haastattelulla pyrittiin selvittämään ensisijaisesti sosiaali- ja terveysministeriön ja opetusministeriön vastuita ja työnjakoa tieto- ja viestintätekniisten koulutusten järjestämisessä. Haastateltaviksi valittiin kolme virkamiestä Sosiaali- ja terveysministeriöstä, kaksi Opetusministeriöstä, yksi Opetushallituksesta, yksi Stakesista, yksi Kuntaliitosta sekä yksi Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta. Haastateltavien valintakriteerinä oli sosiaali- ja/tai terveydenhuollon koulutuksen/opetuksen asiantuntijuus.

Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tieto- ja viestintätekniisten valmiuksien koulutus on hoidettu suhteellisen hyvin ja henkilöstöllä on yleisesti ottaen hyvät valmiudet ottaa käyttöön tieto- ja viestintäteknologisia välineitä. Toisaalta osa haastateltavista toi esiin kentän puutteelliset tieto- ja viestintätekniiset perustaidot etenkin iäkkäimmillä henkilöillä. Puutteellisia tieto- ja viestintätekniisiä perustaitoja ei ole ainoastaan iäkkäimmillä henkilöillä, vaan puutteita löytyy nuorempienkin keskuudesta. Tieto- ja viestintätekniisten valmiuksien erojen uskottiin olevan jossain määrin työtekijäryhmittäisiä.

Tieto- ja viestintätekniisinä haasteina sosiaali- ja terveydenhuollossa koettiin mm. tietotekniisten laitteiden puutteellisuus etenkin sosiaalihuollon organisaatioissa, monet erilaiset tietojärjestelmät, tietojärjestelmien tuntemisen puute, tietojen puutteellinen tilastointi ja tiedon keruu sekä valtava tiedon määrä. Ohjelmien toimittajien keskeneräiset ja monimutkaiset ohjelmat tuottavat monesti turhaan käyttöhankaluuksia ja sitä kautta negatiivista suhtautumista tietotekniikkaa kohtaan. Ohjelmien toimittajilta toivotaankin valmiimpia sekä sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö ja työtehtäviä paremmin huomioivia ohjelmia.

Haastateltavat olivat yleisesti samaa mieltä siitä, että tänä päivänä tutkintoon johtavissa koulutuksissa on hoidettu hyvin tieto- ja viestintätekniisten perusvalmiuksien koulutus. Tietoteknistä koulutustarjontaa katsottiin olevan yleisesti ottaen riittävästi ja opiskelijoiden pitävän tietotekniikka normaalina työvälineenä. Haasteena katsottiin olevan erilaisten sosiaali- ja terveydenhuollossa käytössä olevien tietojärjestelmien, kuten potilastietojärjestelmien harjoittelu. Kaikissa oppilaitoksissa ei ole käytössä asiakas-/potilastietojärjestelmiä ja joissain työssäoppimis- ja harjoittelupaikoissa saattaa opiskelijalla olla hankaluuksia tai mahdotonta päästä käyttämään organisaation käytössä olevia tietojärjestelmiä.

Täydennyskoulutusta tieto- ja viestintäteknologiasta pidettiin erityisen tärkeänä etenkin ikääntyneelle henkilöstölle, mutta laitteiden ja ohjelmien nopean kehittymisen takia jatkuva tietotekninen koulutus suunnattuna koko henkilöstölle on tärkeää. Täydennyskoulutuksen tarjoamisesta sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle on täydennyskoulutusvelvoitteiden mukaisesti vastuussa työnantaja. Työntekijä on puolestaan velvollinen osallistumaan ammattitaidon ylläpitämiseksi täydennyskoulutuksiin. Tarkkoja ohjeita täydennyskoulutusten järjestämisestä tai sisällöstä ei ole annettu, mutta sen sijaan sosiaali- ja terveysministeriö on antanut täydennyskoulutussuosituksen, jossa täydennyskoulutus mm. kehoitetaan määrittelemään organisaation strategisista tavoitteista käsin sekä henkilökunnan osaamisen kautta. Tarkempaa täydennyskoulutusten valvontaa ja ohjeistusta ei pidetty mielekkäänä.

Tieto- ja viestintätekniisten täydennyskoulutusten järjestämisessä uskotaan olevan organisaatiokohtaisia eroja ja koulutusyhteistyössä monella parantamisen varaa. Koulutusyhteistyön organisoimisessa ovat keskeisessä asemassa organisaatioiden henkilöstöhallinnon ja koulutuksesta vastaavat henkilöt. Yhteistyön organisoijiksi/ verkottajiksi sosiaalihuollon osalta kaavailtiin osaamiskeskuksia ja terveydenhuollon osalta sairaanhoitopiirejä. Yhteistyötä tulisi katsoa tapauskohtaisesti, paikallisesti ja yhteistyö organisoida mahdollisimman laajasti jo olemassa olevien verkostojen kautta ja niitä hyödyntäen. Keskeistä olisi luoda enemmän määrin yhteistyötä erilaisten koulutusten tarjoajien ja työnantajien välille. Ammatillisissa oppilaitoksissa, ammat-

tikorkeakouluissa sekä yliopistoissa katsotaan olevan hyvää tieto- ja viestintätekniistä osaamista ja koulutuksia, joista voisi räätälöidä koulutuksia sairaanhoitopiirien ja kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle. Kuntien ja sairaanhoitopiirien olisi keskeistä oppia näkemään alueensa erilaiset koulutustenjärjestämismahdollisuudet.

Tieto- ja viestintätekniisten valmiuksien koulutus tulisi haastateltavien mukaan tulevaisuudessa järjestää yhä laajemmin muiden koulutusten yhteydessä ja osana työkäytäntöjä. Tärkeää on myös panostaa opettajien tieto- ja viestintätekniiseen osaamiseen. Olisi tärkeää, että opettajat hallitsisivat sosiaali- ja terveydenalan lisäksi tieto- ja viestintätekniikan, jolloin tieto- ja viestintätekniiset taidot on mahdollista oppia kytkeytyneenä substanssi osaamiseen. Tieto- ja viestintätekniisten taitojen opettamisessa olisi myös tärkeä, että kouluttaja puhuu ”samaa kieltä” koulutettavien kanssa. Koulutukset on rakennettava koulutettavien tarpeista ja tavoitteista käsin ja varottava liian yksityiskohtaista opetusta tilanteissa joissa se ei ole tarpeellista.

Tieto- ja viestintävalmiuksien kouluttamisessa perusasioiden koulutusvastuu on haastateltavien mielestä ensisijaisesti tutkintoon johtavilla koulutuksilla. Työnantajan vastuulla on sen sijaan spesifimmän organisaatiokohtaisen tieto- ja viestintätekniisen koulutuksen järjestäminen. Täydennyskoulutuksilla on tärkeä myös taata henkilöstön perustaitojen kouluttautumismahdollisuus. Tarjolla tulisi olla erilaisia mahdollisuuksia kehittää tieto- ja viestintätekniisiä taitoja työn ohessa. Haastatteluissa tuotiin esiin esimerkiksi verkko-opiskelumahdollisuuksien, erilaisten räätälöityjen ja lyhyiden koulutusten sekä mentoroinnin kehittäminen. Ajatus atk-ajokortista herätti osan haastateltavien mielenkiinnon. Atk-ajokortin suorittaminen tulisi olla mahdollista sekä tutkintoon johtavissa että täydennyskoulutuksissa. Atk-ajokorttivaatimuksen avulla voitaisiin seurata, että kaikilla organisaation henkilökunnasta on tarvittavat tietotekniset perusvalmiudet.

Jotta sairaanhoitopiirit ja kunnat pystyisivät tulevaisuudessa järjestämään yhä enemmän ja tehokkaampia täydennyskoulutuksia tieto- ja viestintätekniisistä valmiuksista, niin heille olisi tarjottava tukea koulutusten suunnitteluun ja organisoimiseen. Sairaanhoitopiirejä ja kuntia tulisi ohjata tekemään osaamiskartoituksia ja kytkemään täydennyskoulutukset laajaan, pitkäjänteiseen kehittämiseen. Tukea tulisi antaa myös koulutusyhteistyömuotojen kehittämiseen, alueellisen koulutusyhteistyön organisoimiseen.

Sosiaali- ja terveysministeriön keskeisimpänä vastuualueena nähtiin lainsäädännöllinen ohjaaminen ja valtakunnallisten linjausten vetäminen. Valtakunnallisten strategisten linjausten kautta voidaan edistää tieto- ja viestintätekniikan kehittämistä. Sosiaali- ja terveysministeriöllä katsottiin olevan hyvät yhteyden sairaanhoitopiireihin ja kuntien sosiaali- ja terveydenhuoltoon ja näitä yhteistyökuviota ehdotettiin myös hyödynnettävän tieto- ja viestintätekniisten valmiuksien kehittämisen alueella. Sosiaali- ja terveysministeriö voisi olla esimerkiksi koordinoimassa alueellista koulutusyhteistyötä koulutusorganisaatioiden, kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon ja sairaanhoitopiirien välillä. Tämän tyyppisen yhteistyöverkoston kautta sosiaali- ja terveysministeriö voisi nostaa esille myös opiskelijoiden mahdollisuuden päästä käyttämään työelämän harjoittelujaksoillaan sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioiden käytössä olevia tietojärjestelmiä. Sosiaali- ja terveysministeriö voisi tukea kuntien ja sairaanhoitopiirien täydennyskoulutusten järjestämistä esimerkiksi erilaisin kehittämishankerahoin. Kuntien ja sairaanhoitopiirien täydennyskoulutusten suunnittelua ja järjestämistä tukevat omalta osaltaan myös sosiaali- ja terveysministeriön antamat täydennyskoulutussuosituksiset.

Opetusministeriön vastuulla on erityisesti huolehtia, että maassamme on tarjolla korkealaatua koulutusta ja, että perustutkinnoissa opetetaan tieto- ja viestintätekniiset perusvalmiudet. Informaatio-ohjauksella opetusministeriö tiedottaa ja ohjaa ammattikorkeakouluja opetuslinjoista ja keskeisistä painopistealueista. Opetushallitus puolestaan vastaa peruskoulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen järjestämisestä ja määrittää peruskoulun ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen opintosuunnitelmat. Opetusministeriö voi tukea tieto- ja viestintätekniisten valmiuksien kehittämistä rahoittamalla ammattikorkeakoulujen tekemiä tieto- ja viestintätekniisiä valmiuksia vahvistavia hankkeita.

Monet haastateltavat nostivat esille sosiaali- ja terveysministeriön ja opetusministeriön yhteistyön merkityksen sosiaali- ja terveydenhuollon tieto- ja viestintätekniisten valmiuksien kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Yhteistyön toivottiin tulevaisuudessa lisääntyvän ja sen toivottiin olevan paremmin koordinoitua. Sosiaali- ja terveysministeriön ja opetusministeriön väliseen yhteistyöhön toivottiin otettavan mukaan myös Kuntaliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja työministeriö. Tieto- ja viestintätekniikan koulutusyhteistyön koordinointi voisi tapahtua esimerkiksi Stakesin välityksellä, jonkun hankkeen (esim. TIVA-jatkohankkeen) kautta.

Sairaanhoitopiirien ja kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon tukeminen koettiin tärkeäksi, mutta on tärkeä myös muistaa, että viime kädessä täydennyskoulutusten järjestäminen on työnantajan ja koulutukseen osallistumisen työntekijän itsensä vastuulla.

Keskeiset tulokset

Kyselyjen keskeiset tulokset

TIVI-koulutusta järjestetään, mutta ei riittävästi. Sairaanhoitopiirit/alueet ovat pääasiallisesti järjestäneet henkilöstönsä TIVI-peruskoulutusta ja koulutusta erilaisista tietoteknisiä ohjelmista ja niiden soveltamisesta työhön. Tietosuoja- tai tietoturvakoulutusta ei oltu järjestetty yhtä kattavasti. Koulutusta saumattoman palvelun uusista toimintakäytännöistä on järjestetty myös selvästi vähemmän kuin TIVI-peruskoulutusta. Tämän koulutuksen sisällön hahmottaminen ei ollut vastaajille helppoa. Tunti- ja osallistujamäärillä arvioituna peruskoulutusta ja tietosuojakoulutusta on eri aihepiireistä annettu eniten. Yhden henkilön vuosikoulutusmäärä eri aihealueilla vaihteli vajaasta kolmesta tunnista 15 minuuttiin. TIVI-koulutukset on sairaanhoitopiireissä/-alueilla pääsääntöisesti kytketty joko vahvasti tai osittain organisaation eri strategioihin kuten palvelujen kehittämisstrategiaan ja tietoturvastrategiaan.

Sosiaalitoimet ja terveystakeskukset olivat järjestäneet TIVI-peruskoulutusta melko kattavasti, mutta kaikissa paikoissa ei sitä ole, joskin lähes kaikki aikoivat järjestää sitä tulevan vuoden aikana. Tietoturva- ja tietosuojakoulutusta ei vielä ole järjestetty kattavasti, mutta sen lisäämisen tarve on tiedostettu useissa paikoissa. Sosiaalitoimet ovat järjestäneet vähiten koulutusta erilaisista TIVI-ohjelmista ja niiden soveltamisesta työkäytäntöön, joskin sitä aiotaan lisätä. Kuntien organisaatioissa saumattomien palvelujen toimintakäytäntökoulutus on vielä melko vähäistä.

Täysin ruotsinkielistä TIVI-koulutusta tarjottiin ainoastaan yhdessä sairaanhoitopiirissä ja lisäksi toisessa osittain ruotsinkielisenä.

TIVI-koulutusta on kohdennettu erityisesti hoitohenkilöstölle. Sairaanhoitopiirit/-alueet järjestävät TIVI-peruskoulutusta kaikille henkilöstöryhmille, mutta vähiten sitä saavat ne henkilöstöryhmät, jotka eivät ole varsinaista hoitohenkilöstöä. Erityistyöntekijöille ja muulle henkilöstölle järjestetään tietoturva- ja tietosuojakoulutusta ja muutakin koulutusta muuta henkilöstöä vähemmän. Vain kolme sairaanhoitopiiriä ilmoitti edellyttävänsä rekrytoinnin yhteydessä atk-taitoja. Kuitenkin oli tiedostettu, että työtä ei pysty enää tekemään ilman atk-sovellusten hallintaa. Terveystakeskuksissa ja sosiaalitoimissa atk-taitojen edellyttäminen rekrytoitaessa oli yleisempää.

Koulutustarvetta saumattoman palvelun tavoitteiden saavuttamiseksi ja sähköisten asiakas-/potilasasiakirjojen käyttöön ottamiseksi löytyy kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköiden johtohenkilöiden mukaan kaikilta eri henkilöstöryhmiltä. Suurin koulutustarve arvioitiin olevan vanhusten laitos- ja kotihoidon henkilöstöllä ja pienin lääkäreillä. Sairaanhoitopiirien johdon arviot henkilöstön tieto- ja viestintäteknisistä taidoista olivat samansuuntaisia. Lähes puolet sairaanhoitopiireistä/-alueista arvioi lääkärien TIVI-perustaidot riittäväksi, kun taas eriasteisten hoitajien, muun hoitohenkilöstön ja erityistyöntekijöiden kohdalla yli puolet arvioi taidot puutteelliseksi.

TIVI-koulutusten järjestämisessä yhteistyön tekeminen ei ole erityisen laajaa tai monipuolista. Yhteistyökumppaneita ovat mm. ammattikorkeakoulut, ammattioppilaitokset sekä sairaanhoitopiirit ja terveystakeskukset keskenään. Yhteistyötä on tehty erityisesti saumattoman palvelun toimintakäytänteiden osalta. Koulutusyhteistyö sairaanhoitopiirien ja toisten kuntien kanssa liittyy monesti yhteisen sähköisen asiakas-/potilastietojärjestelmän käyttöön. Sosiaalitoimen yksiköt tekevät yhteistyötä tällä hetkellä pienemmässä laajuudessa kuin terveystoimi. Erikoiseksi tulokseksi saatiin, että yhteistyötä ei suunniteltu tulevaisuudessa lisääväksi sairaanhoitopiireissä/-alueilla minkään tahon kanssa, vaan ajateltiin jatkaa entiseen tapaan tai yhteistyötä vähentäen. Sen sijaan sosiaalitoimen yksiköt arvioivat lisäävän yhteistyötä mm. ammatillisten oppilaitosten, sairaanhoitopiirin ja toisen kunnan kanssa.

TIVI-koulutukset ovat joko erillisiä koulutuskokonaisuuksia tai osa muuta koulutusta. Tieto- ja viestintätekniinen peruskoulutus järjestetään tavallisimmin omana koulutuskokonaisuutenaan. Yleisintä on kurssimuotoinen lähiopetus. Tietoturva- ja tietosuojakoulutusta järjestetään useammin osana muuta koulutusta. TIVI-koulutukset on kaikkein yleisimmin kytketty potilas-/asiakastietojärjestelmän käyttöönottokoulutusten yhteyteen. Verkko-oppimisympäristöjä käytetään vielä melko vähän. TIVI-peruskoulutuksen järjestäminen riittävänä ja säännöllisenä, toistuvana tuotiin esiin. Sen järjestämistä työajalla korostettiin myös, samoin koulutustilojen merkitystä.

Koulutusten järjestäminen on haasteellista. Keskeisimmiksi TIVI-koulutusten järjestämisen haasteiksi nousivat koulutus- ja sijaismäärärahojen vähyys sekä sijaisten saannin vaikeus. Haasteiksi nousivat myös henkilöstön tieto- ja viestintätekniset asenteet, mukaan lukien oppimismotivaatio, työkäytäntöjen heikko huomioiminen tieto- ja viestintätekneisissä koulutuksissa sekä muutamissa organisaatioissa koulutustarjonnan riittämättömyys. Muutama sosiaalitoimen yksikkö toi esiin TIVI-perustaitojen puutteellisuuden, jota on erityisesti yli 50-vuotiailla. Omaksumiskykyjen erilaisuus eri ikäryhmissä nähtiin samoin haasteena sairaanhoitopiireissä. Yleisesti haasteiksi koettiin myös vuorotyö, sekä ohjelmistojen muutokset, useiden uusien järjestelmien samanaikainen käyttöönotto, versiopäivitykset, monien eri ohjelmien samanaikainen käyttö ja organisaatioiden jatkuva muutos. Tieto- ja viestintätekneisten taitojen oppimiseen ei ole riittävästi harjoitteluaiakaa. Myös esimiehen antama tieto- ja viestintekneinen tuki arvioitiin liian vähäiseksi. Sen sijaan tieto- ja viestintätekneisille tukihenkilöille järjestetään koulutusta melko yleisesti ja laitteiden ja Internet-yhteyksien määrä sekä toimivuus ovat suhteellisen hyvät. Tulokset olivat samankaltaisia sekä sairaanhoitopiireille että kunnille osoitetussa kyselyssä.

TIVI-koulutusten suunnitteluun liittyy vielä paljon haasteita. TIVI-koulutus- ja perehdytys-suunnitelmia, osaamiskartoituksia ja osaamisrekistereitä ei ole vielä tehty sairaanhoitopiireissä/-alueilla eikä kuntien sosiaali- ja terveystoimien yksiköissä kovinkaan laajamittaisesti. Ammatti- ja tehtäväkohtaiset TIVI-koulutussuunnitelmat ovat harvinaisuuksia. Osaamisrekisteriä ei ylläpidetä yhdessäkään kyselyyn vastanneessa sairaanhoitopiirissä/-alueella tai terveyskeskuksessa. Niitä on kuitenkin alettu suunnitella. Kyselyyn vastanneista organisaatioista ne, joilla oli TIVI-taitojen perehdytysuunnitelma uudelle henkilöstölle, olivat selkeä vähemmistö.

TIVI-koulutusten laadun ja vaikuttavuuden arviointi ei ole vielä vakiintunut osa toimintaa. TIVI-koulutusten arvioinnin toteuttaminen laajasti eri menetelmillä on sairaanhoitopiireissä vielä hyvin vähäistä. Jatkuvan asiakaspalautteen avulla arviointia on käytetty eri menetelmistä eniten. Organisaatiot ovat käyttäneet arviointiin vaihtelevia menetelmiä. Ne ovat arvioineet työkäytäntöjen muutosta tai työssä jaksamista ja työviihtyvyyttä. Lisäksi on hyödynnetty kehityskeskusteluja ja käytetty henkilöstön itsearviointia. Ulkoista arviointia on käyttänyt muutama organisaatio. Vertaisarviointi, vertailun kehittäminen ja kustannustehokkuuden seuraaminen ovat hyvin vähän käytettyjä arviointimenetelmiä. Hyvin harvat kuntien sosiaali- ja terveystoimien yksiköt ovat arvioineet koulutuksia.

Sairaanhoitopiirit ja kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköt kokevat tarvitsevänsa monenlaista tukea TIVI-taitojen kouluttamiseen. Kaikille kysytyille tukimuodoille löytyi tarpeita. Eniten kaikki kyselyyn osallistuneet organisaatioryhmät kaipaavat rahallista tukea tieto- ja viestintätekneisten koulutusten järjestämiseen. Myös muita tukimuotoja kaivattiin, sosiaalitoimen yksiköt muita enemmän. Muita tukimuotoja ovat apu pätevien kouluttajien hankintaan, tuki oppi- ja koulutusmateriaalien tuottamiseen ja koulutusten järjestämiseen ja suunnitteluun. Sairaanhoitopiireissä todetaan että rahoitustukea tarvittaisiin paitsi itse koulutuksiin myös siihen, että olisi resursseja irrottaa henkilöitä TIVI-koulutukseen.

Oppimateriaalitervepeita tuli esiin. Sosiaali- ja terveystoimen yksiköillä on suurin tarve kirjallisesta tietoturva ja tietosuojaoheista käsittelevästä oppimateriaalista. Lisäksi tarvittaisiin jonkun verran kirjallista oppimateriaali saumattomasta palvelusta sekä verkko-oppimismateriaalia. Sairaanhoitopiireillä on suurin tarve saumattoman palvelun ohjeistuksesta. Lisäksi kaivattiin materiaalia tietoturva- ja tietosuojaoheista ja potilastietojärjestelmistä sekä verkko-oppimisalustoja.

Sairaanhoitopiirit ja kunnat odottavat saavansa tukea TIVI-valmiuksien kouluttamiseen. Kunnat odottavat saavansa tätä tukea erityisesti valtiolta, ohjelmistojen toimittajilta, sosiaali- ja terveysministeriöltä, Kuntaliiton organisaatiolta sekä Stakesilta. Sairaanhoitopiiri/-alueet odottavat/toivovat rahallisia resursseja johdolta, valtiolta sekä yhteistyöhankkeiden kautta (esim. STM ja ESR-hankkeet). Ne toivovat tukea koulutusten suunnitteluun järjestelmien pääkäyttäjiltä, projektipäälliköiltä sekä ohjelmien toimittajilta. Tukea TIVI-koulutusten järjestämiseen odotetaan/toivotaan johdolta, oppilaitoksilta sekä ohjelmatoimittajilta. Apua pätevien kouluttajien hankintaa toivotaan muun muassa sairaanhoitopiirin tietohallinnolta ja ohjelmien toimittajilta.

Muutamien sairaanhoitopiirien/-alueiden vastauksissa tuotiin esiin konkreettisia ehdotuksia koulutuksen tukemisesta. Ehdotettiin valtakunnallisen kouluttaja-asiantuntijaverkoston luomista. Verkosto voisi tukea TIVI-koulutusten suunnittelua, järjestämistä, oppimateriaalin tuottamista sekä olla apuna pätevien kouluttajien hankinnassa. Kolme sairaanhoitopiiriä kannatti TIVI-koulutusten suunnitteluyhteistyötä. Verkostoituminen mahdollistaisi myös yhden sairaanhoitoalueen toivomuksena olevan ruotsinkielisen opetusmateriaalin suunnittelun. TIVI- koulutusmateriaalin tuottamiseksi ehdotettiin alueellista yhteistyötä. Sekä valtakunnallisessa että alueellisessa koulutusmateriaalin tuottamisessa voivat kuitenkin muodostua ongelmaksi eri ohjelmaversiot sekä eri toimittajien ohjelmat.

Näkemykset valtakunnallisen ohjeistuksen tarpeesta vaihtelevat. Valtakunnallista ohjeistusta TIVI-koulutusten sisällöstä kannatetaan. Valtakunnallista ohjeistusta koulutusvastuun jakautumisesta kannatti sen sijain vain muutama vastaaja.

Haastattelujen keskeiset tulokset

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tarpeellisten tieto- ja viestintätekniisten taitojen koulutus on hoidettu haastateltavien virkamiesten mielestä suhteellisen hyvin. Erityisesti tutkintoon johtavissa koulutuksissa tieto- ja viestintätekniiseen koulutukseen on panostettu. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä koettiin olevan yleisesti ottaen aika hyvät valmiudet ottaa käyttöön tieto- ja viestintätekniisiä välineitä.

Tieto- ja viestintätekniisinä haasteina nousivat esiin mm. ikääntyneen henkilöstön puutteelliset tieto- ja viestintätekniiset taidot ja laitteet, monet eri tietojärjestelmät sekä koulutusyhteistyön heikko hyödyntäminen. Tutkintoon johtavissa koulutuksissa keskeisimmäksi haasteeksi osoittautui tietojärjestelmien harjoittelumahdollisuuden puutteellisuus joissain oppilaitoksissa ja työharjoittelupaikoissa.

Tieto- ja viestintätekniiset valmiudet tulisi kouluttaa yhä laajemmin muiden koulutusten yhteydessä, osana työkäytäntöjä sekä erilaisia oppimismuotoja ja malleja hyödyntäen. Sairaanhoitopiireille ja kunnille tulee tarjota tukea mm. koulutusten suunnitteluun, organisoimiseen ja yhteistyömuotojen kehittämiseen. Tärkeä on kuitenkin muistaa, että viime kädessä täydennyskoulutusten järjestäminen on työnantajan ja koulutukseen osallistuminen työntekijän itsensä vastuulla.

Sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla tieto- ja viestintätekniisessä koulutuksessa tulee olla etenkin lainsäädännöllinen ohjaaminen ja valtakunnallisten linjausten vetäminen. Alueellisen koulutusyhteistyön koordinointi voisi tapahtua myös ministeriön aloitteesta ja koordinoimana. Eri ministeriöiden välistä tiiviimpää yhteistyötä tieto- ja viestintätekniisten koulutusten suhteen ehdotettiin parannettavan esimerkiksi Stakesin koordinoiman tieto- ja viestintätekniisen hankkeen kautta. Opetusministeriön pääasiallisena vastuu alueena on huolehtia siitä, että Suomessa on tarjolla korkealaatuista koulutusta, johon tänä päivänä kiinteästi kuuluu tieto- ja viestintätekniinen koulutus.

Pohdinta ja jatkokehityksen haasteet

Selvitys tehtiin Stakesissa sosiaali- ja terveysministeriön tilaamana ja sen tarkoituksena on ollut nostaa esiin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön TIVI-koulutuksen kannalta keskeisiä ongelmia ja kehittämismahdollisuuksia. Selvityksen tulosten luotettavuutta heikentävät molempien, sekä sairaanhoitopiireille että kuntien sosiaali- ja terveystoimille osoitettujen kyselyjen alhainen vastausprosentti. Kuntiin osoitettu kysely perustui lisäksi valintaan eikä satunnaisotokseen, mikä omalta osaltaan rajoittaa mahdollisuuksia yleistysten tekemiseen. Etenkin pienten perusterveydenhuollon henkilöstömäärältä alle 50 henkilön kuntien puuttuminen johtui tietoisesta valinnasta. Ongelmaa lisää se, että erityyppisiin kuntiin lähetettyjen lomakkeiden vastausprosentti ei ollut tasainen. Pienistä taaja-asutuista kunnista ei saatu vastausta. Alueellisesti vastauksia saatiin suhteellisen tasaisesti koko Suomen alueelta.

Jälkikäteen osalta kunnista tiedusteltiin vastaamattomuuden syytä. Yhdessä kunnassa vastaamattomuutta selitettiin useilla samanaikaisilla kyselyillä. Kunnalla ei ollut aikaa paneutua kyselyn vastaamiseen. Kahdessa kunnassa vastaamattomuus johtui tietoteknisistä ongelmista. Kunnat kertoivat valmistelleensa vastauksia, mutta tietojen tallennus ja lähetysongelmien vuoksi kyselyt eivät palautuneet Stakesiin. Vastaamattomuutta ei ainakaan näissä tapauksissa selittänyt puhelinyhteydessä varmistetusti esim. sähköisten potilastietojärjestelmien, saumattoman palvelun tai tieto- ja viestintätekniikan koulutuksen puuttuminen.

Selvityksellä ei sen alhaisen vastausprosentin ja otantamenettelyn vuoksi ollut mahdollista tuottaa sellaista valtakunnallisesti kattavaa aineistoa, jossa eri asiointien yhteyksiä toisiinsa olisi voinut testata tilastollisesti. Selvityksen tarkoituksena olikin tuottaa sellaista taustatietoa, jota päättäjät ja TIVI-koulutusten suunnittelijat voisivat hyödyntää toiminnan kehittämisessä. Tähän tarkoitukseen selvityksessä saatu tieto soveltuu hyvin. Kyselyn avulla saatiin käsitys TIVI-koulutuksen tilasta sosiaali- ja terveydenhuollossa tällä hetkellä sekä koulutuksen keskeisistä haasteista. Sairaanhoitopiiriltä ja alueilta saadut vastukset olivat monissa keskeisissä asioissa saman suuntaisia kuin sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköiltä kunnista saadut vastaukset. Eroja esiintyi, mutta ne näyttivät liittyvän eri organisaatioiden erilaiseen toimintaympäristöön ja kehitysvaiheeseen tietoteknologian käyttöönotossa. Sosiaalihuollon organisaatioissa näyttäisi olevan eniten tuen ja kehittämisen tarvetta tieto- ja viestintätekniikan koulutusten järjestämisessä.

Saumattomien palveluketjujen kokeilulain arvioinnissa (Hyppönen ym. 2005) selvitettiin miten erilaisia saumattomiin toimintamalleihin liittyviä tietoteknologiaratkaisuja oli eri alueilla otettu käyttöön helmikuuhun 2005 mennessä. Tällaisia ratkaisuja olivat sähköiset potilastiedot, viitetietokanta, suostumusten hallinta, sähköinen allekirjoitus ja sähköinen tunnistus. Saumattomien palvelujen tietoteknologiaratkaisujen käyttöönottilannetta ja TIVI-koulutusten järjestämistilannetta vuonna 2004 (TIVI-peruskoulutus, Tietosuoja- ja tietoturvakoulutus, TIVI-ohjelmakoulutus ja saumattoman palvelun koulutus) tarkasteltiin tulosten luotettavuutta arvioitaessa ristiin. Sairaanhoitopiirien kokemusten saumattomien palvelujen eri sisältöalueista ja sairaanhoitopiirien järjestämien erilaisten tieto- ja viestintätekniikan koulutusten määrän tai tyypin välillä ei ilmene mitään sellaisia yhteyksiä, joista voisi tehdä jotain päätelmiä.

Kyselylomakkeilla ja haastatteluilla kerättyä tietoa voidaan verrata keskenään. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön TIVI-koulutusten kannalta keskeisten virkamiesten haastatteluissa nähtiin että henkilöstöllä on yleisesti ottaen aika hyvät valmiudet ottaa käyttöön tieto- ja viestintätekniisiä välineitä. Organisaatioista saadun tiedon mukaan valmiuksissa on kuitenkin selkeitä eroja eri henkilöstöryhmien kesken. Haastattelussa nousivat haasteina esiin mm. ikääntyneen henkilöstön puutteelliset tieto- ja viestintätekniiset taidot, puutteelliset laitteet, monet eri tietojärjestelmät sekä koulutusyhteistyön heikko hyödyntäminen. Kyselyissä tuotiin samoin esiin ikääntyneen henkilöstön kouluttamisen haasteet, mutta välineiden puutetta ei niinkään koettu. Erilaisten tietojärjestelmien tuomista haasteista ja koulutusyhteistyön vähyydestä näkemykset olivat yhtenevät.

Kyselyissä ja haastatteluissa ymmärrettiin tieto- ja viestintäteknisten koulutusten tärkeys. Kuten sairaanhoitopiirikyselyn yhdessä avoimessa vastauksessa todettiin esiin, niin ilman tehokasta, vaikuttavaa ja riittävää koulutusta tietotekniikan kehittyminen ja yleistyminen ennemminkin haittaa kliinistä toimintaa kuin tehostaa sitä.

Tutkintoon johtavissa koulutuksissa keskeisimmäksi haasteeksi haastatteluissa todettiin tietojärjestelmien harjoittelumahdollisuuden puutteellisuus oppilaitoksissa ja työharjoittelupaikoissa. Kyselyssä tuotiin ongelmana esiin harjoitteluun varatun ajan vähäisyys. Haastattelujen mukaan tieto- ja viestintätekniset valmiudet tulisi kouluttaa yhä laajemmin muiden koulutusten yhteydessä, osana työkäytäntöjä sekä erilaisia oppimismuotoja ja malleja hyödyntäen. Kyselyn mukaan koulutusta toteutettiin omana erillisenä kokonaisuutenaan melko paljon, joskin sen yhdistämistä muuhunkin tapahtui. Tarve pitää koulutus ja henkilöstön oma työtehtävä läheisessä yhteydessä toisiinsa tuli esiin myös kyselyissä.

Haastattelujen mukaan sairaanhoitopiireille ja kunnille tulee tarjota tukea mm. koulutusten suunnitteluun, organisoimiseen ja yhteistyömuotojen kehittämiseen. Samoja asioita kaivattiin kyselyissä. Haastattelujen mukaan on tärkeä muistaa, että täydennyskoulutusten järjestäminen on työnantajan ja koulutukseen osallistumisen työntekijän itsensä vastuulla. Tätä näkökulmaa ei kyselyjen vastauksissa niinkään korostettu.

Haastattelujen mukaan Sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla tieto- ja viestintäteknisessä koulutuksessa tulee olla etenkin lainsäädännöllinen ohjaaminen ja valtakunnallisten linjausten vetäminen. Alueellisen koulutusyhteistyön koordinointi voisi tapahtua myös ministeriön aloitteesta ja koordinoimana. Eri ministeriöiden välistä tiiviimpää yhteistyötä tieto- ja viestintäteknisten koulutusten suhteen ehdotettiin parannettavan esimerkiksi Stakesin koordinoiman tieto- ja viestintäteknisen hankkeen kautta. Myös kyselyissä tuotiin esiin tarve verkostoyhteistyöhön, joka voisi osin olla valtakunnallisesti STM:n kautta koordinoitua. Kyselyissä tuotiin kuitenkin myös esiin alueellinen eri organisaatioiden välinen yhteistyön kehittäminen, jossa myös oppilaitoksille annettiin selvä rooli.

Haastatteluissa todettiin että Opetusministeriön pääasiallisena vastuualueena on huolehtia siitä, että Suomessa on tarjolla korkealaatuista koulutusta, johon tänä päivänä kiinteästi kuuluu tieto- ja viestintätekninen koulutus. Kyselyyn vastanneet eivät erikseen osanneet tuoda esiin opetusministeriön tehtäväalaa, sen sijaan yliopistot, ammattikorkeakoulut ja ammatilliset oppilaitokset sekä kansalaisopistot tuotiin kaikki esille TIVI-koulutuksen yhteistyökumppaneina.

Lopuksi esitetään jatkokeskustelujen aiheeksi tulosten valossa keskeiseltä vaikuttavia seikkoja:

1. Kaikki terveydenhuollon ja sosiaalitoimen yksiköt eivät vielä järjestä TIVI-peruskoulutusta tai eri aihealueiden, kuten tietosuojan ja tietoturvan koulutusta henkilöstölleen. Koulutus tulisi kaikissa yksiköissä saada osaksi tavanomaista työnantajan järjestämisvelvollisuuden piirissä olevaa vuosittaista täydennyskoulutusta ja sen tulisi olla säännöllistä ja toistuvaa.
2. Kaikkien henkilöstöryhmien koulutustarpeet ja koulutuksessa paras kieli tulisi kartoittaa ja huomioida ne koulutuksen järjestämisessä. Henkilötietoja käsittelevien työntekijöiden tietoturva ja tietosuojakoulutukseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota.
3. Koulutuksen järjestämisessä yhteistyö eri toimijoiden kesken on vielä melko vähäistä, mikä sisältää mahdollisuuden tehostaa toimintaa, mutta tähän tarvitaan suunnitelmallista tukemista ja motivointia. Yhteistyöhön tulee kutsua mukaan kaikki toimijat, mukaan lukien palvelutuottajat, koulutuksen tarjoajat, kuten korkeakoulut, ammattikoulut, kansalaisopisto. Yhteistyötä tulisi tehdä sekä perus- että ammatillisen koulutuksen alueella.
4. Opetusmenetelminä käytetään pääasiassa lähiopetusta. Muita koulutusmuotoja, kuten verkko-oppimista ei vielä hyödynnetä kovin kattavasti. Verkko-oppimisympäristöjen hyödyntämisessä on kehittämisen mahdollisuuksia.

5. Organisaatioiden tulisi kiinnittää huomiota henkilöstönsä osaamisen kehittämiseen. Koulutus- ja perehdytys suunnitelmien, osaamiskartoitusten ja osaamisrekistereiden tekemistä lisäämällä on mahdollisuus parantaa toimintaa. Tilanne on sama toteutetun koulutuksen tulosten arviointimenetelmien käytön suhteen.
6. Tietoturva- ja tietosuojan sekä saumattomiin hoitokokonaisuuksiin liittyvästä kirjalliselle ja muulle koulutusmateriaalille on tarvetta.
7. Tieto- ja viestintätekniisten koulutusten kehittämiseksi organisaatiot tarvitsevat riittävät taloudelliset resurssit. Tämän lisäksi organisaatiot odottavat tukea kouluttajien hankkimiseen, koulutustilaisuuksien suunnitteluun sekä järjestämiseen ja koulutus- ja oppimateriaalin tuottamiseen. Lisäksi henkilöstö tarvitsee kannustusta esimiehiltään.
8. Koulutukset tulee liittää henkilöstön työtehtäviin sekä kiinnittää huomiota henkilöstöryhmien erilaisuuteen, motivointiin ja asenteisiin.
9. Toiminnan kehittämiseksi ehdotetaan verkostoyhteistyötä sekä alueellisella että kansallisella tasolla. STM-konsernilta odotetaan aktiivista roolia. Tietojärjestelmien/ohjelmien toimittajilla on yhteistyössä myös tärkeä rooli.

Lähteet

- Asikainen, P., Itälä, T., Jaatinen, P., Luojukoski, T. & Mikola, T. 2005. Satakunnan itsearviointiraportti sosiaali- ja terveydenhuollon saumattoman palveluketjun kokeilulain (22.9.2000/811) ja jatkolain (1225/2003) käytöstä kokeilualueilla. Teoksessa H. Hyppönen, P. Hämäläinen, M. Pajukoski & E. Tenhunen. Selvitys sosiaali- ja terveydenhuollon saumattoman palveluketjun kokeilulain (22.9.2000/811) toimenpanosta kokeilualueilla. Helsinki: Stakes. s. 211–226.
- Doupi, P. & Ruotsalainen, P. 2004. eHealth in Finland: Present Status & Future Trends, *International Journal of Circumpolar Health*, 63, 4, s. 322–327.
- Ensio, A. & Saranummi, N. 2002. Aluearkkitehtuuri 2002, versio 1.1. Moniste. Ensitieto Oy ja VTT.
- Harju, A. & Risikko, P. 2002. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen nykytila ja parhaat käytännöt. Loppuraportti 14.1.2003. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistio 2002:23.
- Hartikainen, K., Kokkola, A. & Larjomaa, R. 2000. Elektronisen potilaskertomuksen sisältöominaisuudet. Stakes. Osaavien keskustun verkoston julkaisuja 4/2000.
- Hartikainen, K., Kuusisto-Niemi, S. & Lehtonen, E. 2002. Sosiaali- ja terveydenhuollon tietojärjestelmäkartoitus 2001. Stakes. Osaavien keskustun verkosto julkaisuja 1/2002.
- Hyppönen, H., Hämäläinen, P., Pajukoski, M. & Tenhunen, E. 2005. Selvitys sosiaali- ja terveydenhuollon saumattoman palveluketjun kokeilulain (22.9.2000/811) toimenpanosta kokeilualueilla. Stakes. Raportteja 6/2005.
- Hämäläinen, P., Hyppönen, H., Ruotsalainen, P. & Doupi, P. 2006. Tekniikan yhteensopivuudessa vielä tekemistä. *Dialogi* 2/2006. s.34–36.
- Jauhiainen, A. 2004. Tietotekniikka tulevaisuuden hoitotyössä. Asiantuntijaryhmän näkemys hoitotyön skenaarioista ja kvalifikaatioista vuonna 2010. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet. Kuopio: Kopioijvä.
- Kallio, J. & Kontio, T. 2006. Sosiaalitoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön tietotekninen osaaminen seitsemässä kaakkois-suomalaisessa kunnassa. Socom. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus oy. Saatavilla [www-muodossa URL: http://www.socom.fi/socom/kuvat/11416464761.pdf](http://www.socom.fi/socom/kuvat/11416464761.pdf) >10.5.2006
- Kiviaho, K., Winbland, K. & Reponen, J. 2004. Terveydenhuollon toimintaprosesseja ja asiointia tukevat atk-sovellukset Suomessa. Kartoitus ja käyttöanalyysi. Osaavien keskustun verkoston julkaisuja 8/2004.
- Koivisto, J. & Loula, P. 2002. Satakunnan Makropilotti ja työn sosiotekninen muutos. Julkaisusarja A – Porin korkeakouluyksikkö. Nro A38. Pori.
- Lausvaara, A., Soidinmäki, P. & Tuuri, T. 2004. Saumattomat palveluketjut Pirke-hankkeessa. Tampere: Finn-Medi.
- Leiwo, L., Heikkilä, J. & Matikainen, M. 2002. Hoitotyön osaamis- ja koulutustarpeen ennakointi. Ho-ke-hankkeen loppuraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 16. Jyväskylä: Kopioijvä Oy.
- Nissilä, Leena (toim.). 2002. Makropilotti - Sosiaali- ja terveydenhuolto 2000-luvulle. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:22.
- Ohtonen, J. (toim.). 2002. Satakunnan Makropilotti: tulosten arviointi. FinOHTAn raportti 21/2002.
- Ruuska & Haanpää-Haara. 2004. Potilaan saumaton palveluketju toimintamallien uudistajana. Terveydenhuollon toimijoiden välinen yhteistyö. Teoksessa L. Sinervo (toim.) saumattomien toimintojen juurruttaminen. Juuria-hankkeen loppuraportti. Stakes. Aiheita 26/2004. s.27–28.
- Saranto, K., von Fieandt, N., Klami, P., Luostarinen, J., Sulonen, H. & Nissilä, L. (toim.) 2002. Terveydenhuollon ja varhaiskasvatuksen henkilöstön tieto- ja viestintätekniikan koulutuksen sekä työelämän osaamistarpeiden kartoitus. Stakes. Aiheita 29/2002.
- Sinervo, L. & von Fieandt, N. 2005. Tietotekniikka sosiaali- ja terveysalan osaamisen kehittämisessä. Stakes. Aiheita 5/2005.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 1995. Sosiaali- ja terveydenhuollon tietoteknologian hyödyntämisstrategia. Työryhmäraportteja 1995: 27. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2002. Valtioneuvoston periaatepäätös terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi. Saatavana [www-muodossa URL: http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/terveysvn/esite2002_6.pdf](http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/terveysvn/esite2002_6.pdf) >23.5.2005.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2003. Sähköisten potilasasiakirjajärjestelmien valtakunnallinen määrittely ja toimeenpano. Sosiaali- ja terveysministeriön työmuistioita 2003/ 38.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004a. Sähköisten potilasasiakirjajärjestelmien toteuttamista ohjaavan työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004/ 18.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004b. Terveydenhuollon täydennyskoulutussuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005a. Sosiaalialan kehittämishanke. Katsaus hankkeen toimeenpanon etenemiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2005:6.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005b. Tietoteknologian käytön edistäminen sosiaalihuollossa -hankesuunnitelma. Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2005:1.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006. Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:6.

- Tammisalo, T. 2005. Sosiaali- ja terveydenhuollon tietojärjestelmien tietoturvan ja tietosuojan hallinnan periaatteet ja hyvät käytännöt: Ohje sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioille ja toimintayksiköille tietojärjestelmien tietoturvan ja tietosuojan kehittämiseksi. Stakes
- von Fieandt, N. 2005. Henkilöstön tietotekninen osaaminen ja koulutustarve terveydenhuollossa. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu –tutkielma.
- Winblad I, Hämäläinen P, Reponen J, Kangas M. Preliminary results, FinnTelemedicum -Stakes eHealth survey. Univ. of Oulu and Stakes, julkaisemattomat ensivaiheen tulokset 2006.

Lait & asetukset

- 710/ 1982 Sosiaalihuoltolaki
- 1062/1989 Erikoissairaanhoitolaki
- 559/1994 Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä
- 523/1999 Henkilötietolaki
- 811/2000 Laki sosiaali- ja terveydenhuollon saumattoman palveluketjun kokeilusta
- 812/2000 Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista
- 1383/2001 Työterveyshuoltolaki
- 992/2003 Laki kansanterveyslain muuttamisesta
- 993/2003 Laki erikoissairaanhoitolain 10§:n muuttamisesta
- 1194/2003 Asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta

Periaatepäätökset

- 11/4/2002 Valtioneuvoston periaatepäätös terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi
- 2/10/2003 Valtioneuvoston periaatepäätös sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi.

Liitetaulukko 1. Kyselyihin vastanneet kunnat, sairaanhoitopiiri ja sairaanhoitoalueet

SAIRAANHOITOPIIIRIT JA -ALUEET	KUNNAT	
Etelä-Savon shp	Puumala	
Kainuun maakunta ky		
Keskipohjanmaan shp		
Kymeenlaakson shp	Kotka	
Länsi-Pohjan shp	Tornio	
Pohjois-Karjalan shp	Kitee	
Pohjois-Savon shp	Iisalmi	Juankoski
Päijät-Hämeen shp	Heinola	
Vaasan shp	Pietarsaari	Laihia
Varsinais-Suomen shp		
Porvoon sairaanhoitoalue	Järvenpää	
Lohjan sairaanhoitoalue		
Länsi-Uudenmaan sairaanhoitoalue		
Helsingin seudun yliopistollisen keskussairaalan toimialue		
	Lappeenranta	Savitaipale
	Savonlinna	Joroinen
	Jyväskylä	Pihtipudas
	Pori	Säkylä
	Seinäjoki	Teuva
	Hämeenlinna	Lammi
	Tampere	Kihniö
	Haukipudas	Ylivieska
	Rovaniemi	Sodankylä

Liitetaulukko 2. Sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden henkilöstön lukumäärien keskiarvot, vaihteluvälit sekä mediaanit työntekijäryhmittäin

Terveystoimi (N=18)					
	vastaajien lkm.	Minimi	Maksimi	Keskiarvo	Mediaani
organisaation henkilöstön kokonaislkm.	18	22	1138	275	173
lääkärien lkm	16	4	112	29	20
eristeisten hoitajien lkm	17	12	400	112	67
muu hoitohenkilöstö lkm	16	1	310	64	46
erityistyöntekijöiden lkm	13	1	21	6	4
sosiaaliryöntekijöiden lkm	6	3	6	5	5
lasten päivähoiton henkilöstö lkm	0				
vanhusten laitoshoidon henkilöstö lkm	3	7	66	33	27
vanhusten kotihoidon henkilöstö lkm	3	9	23	14	11
vammaisten- ja kehityshuollon henkilöstö lkm	1	16	16	16	16
muu sosiaali-/terveydenhuollon henkilöstö lkm	12	1	333	87	8
Sosiaalitoimi (N=17)					
	vastaajien lkm.	Minimi	Maksimi	Keskiarvo	Mediaani
organisaation henkilöstön kokonaislkm.	17	40	972	263	180
lääkärien lkm	2	14	73	44	44
eristeisten hoitajien lkm	7	5	288	61	61
muu hoitohenkilöstö lkm	8	3	77	34	34
erityistyöntekijöiden lkm	8	1	15	4	3
sosiaaliryöntekijöiden lkm	15	1	52	12	6
lasten päivähoiton henkilöstö lkm	14	11	434	151	152
vanhusten laitoshoidon henkilöstö lkm	12	4	132	51	36
vanhusten kotihoidon henkilöstö lkm	15	9	130	48	34
vammaisten- ja kehityshuollon henkilöstö lkm	11	3	53	16	12
muu sosiaali-/terveydenhuollon henkilöstö lkm	14	2	94	33	28
Yhdistetty sosiaali- ja terveydenhuolto (N= 6)					
	vastaajien lkm.	Minimi	Maksimi	Keskiarvo	Mediaani
organisaation henkilöstön kokonaislkm.	6	167	4400	1530	972
lääkärien lkm	6	7	300	81	38
eristeisten hoitajien lkm	6	24	1400	341	163
muu hoitohenkilöstö lkm	6	11	800	262	119
erityistyöntekijöiden lkm	6	1	100	30	10
sosiaaliryöntekijöiden lkm	5	1	64	26	30
lasten päivähoiton henkilöstö lkm	4	32	712	274	177
vanhusten laitoshoidon henkilöstö lkm	5	21	1060	326	35
vanhusten kotihoidon henkilöstö lkm	6	37	895	284	118
vammaisten- ja kehityshuollon henkilöstö lkm	5	6	74	33	13
muu sosiaali-/terveydenhuollon henkilöstö lkm	5	7	756	268	128

Liitetaulukko 3. Sairaanhoidopiirien/-alueiden järjestämien TIVI-koulutusten tuntimäärät

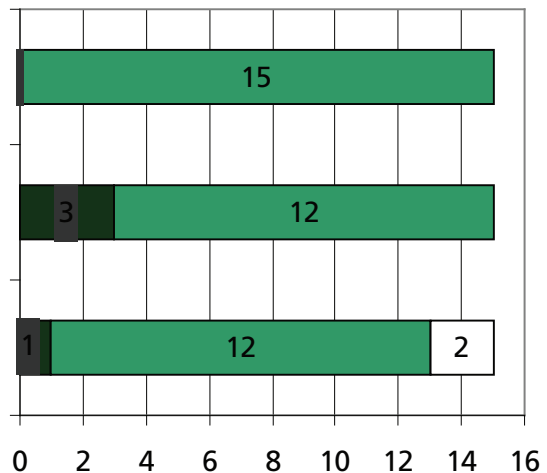
	Tietoteknisen perustaito- koulutus (10/15)	Tietosuoja- koulutus (7/15)	Tietoturva- koulutus (3/15)	TIVI ohjelma ja soveltaminen työssä koulutus (8/15)	Saumatton palvelun luomat uudet toimintakäytänteet koulutus (5/15)
Keskiarvo	1150 h	26 h	47 h	776 h	13 h
Mediaani	144h	8 h	36 h	131 h	10 h
Vaihteluväli	30–7630 h	2–110 h	4–100 h	25–5000 h	1–26 h

Liitekuvio 1. Sairaanhoidopiirin johdon näkemys henkilöstönsä TIVI-koulutukseen liittyvistä mielipiteistä.

**Työkaverit suhtautuvat koulutuksiin
osallistuneisiin henkilöihin
negatiivisesti**

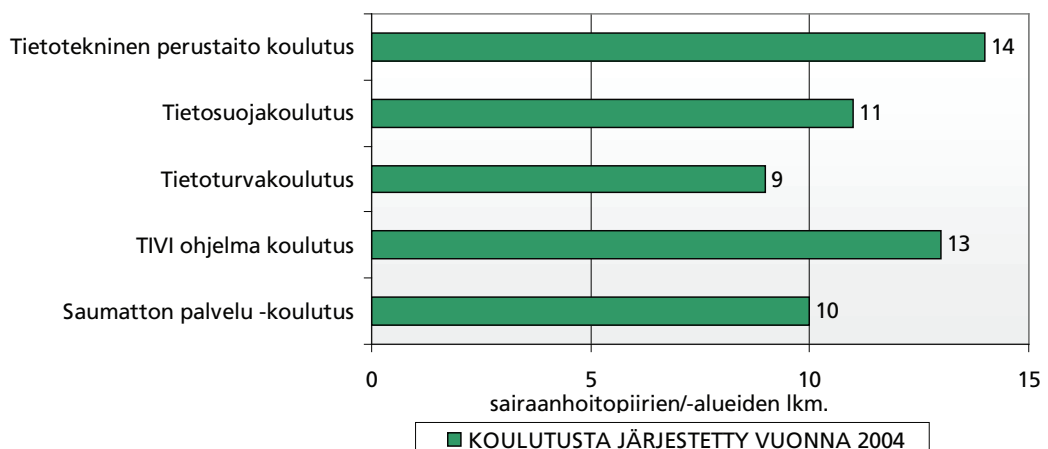
**Henkilöstöllä ei ole motivaatiota
osallistua tivi-koulutuksiin**

**Henkilöstö ei ole ollut tyytyväinen
saamaansa tivi- koulutukseen**

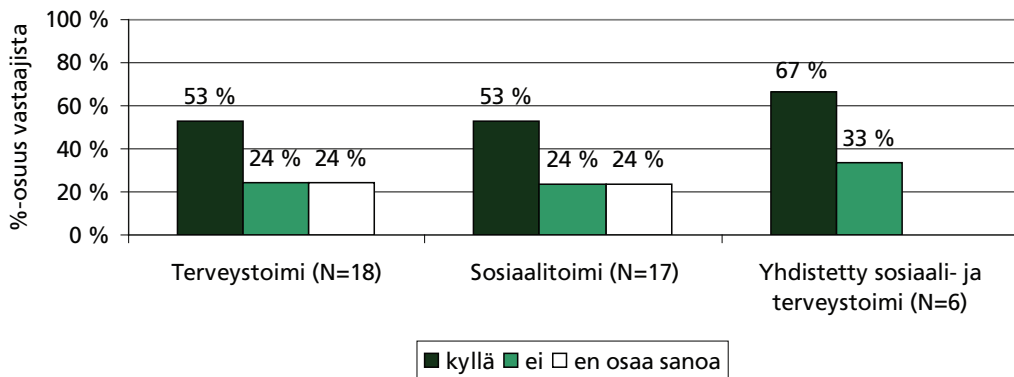


■ Täysin tai jokseenkin samaa mieltä ■ Täysin tai jokseenkin eri mieltä □ Tyhjä

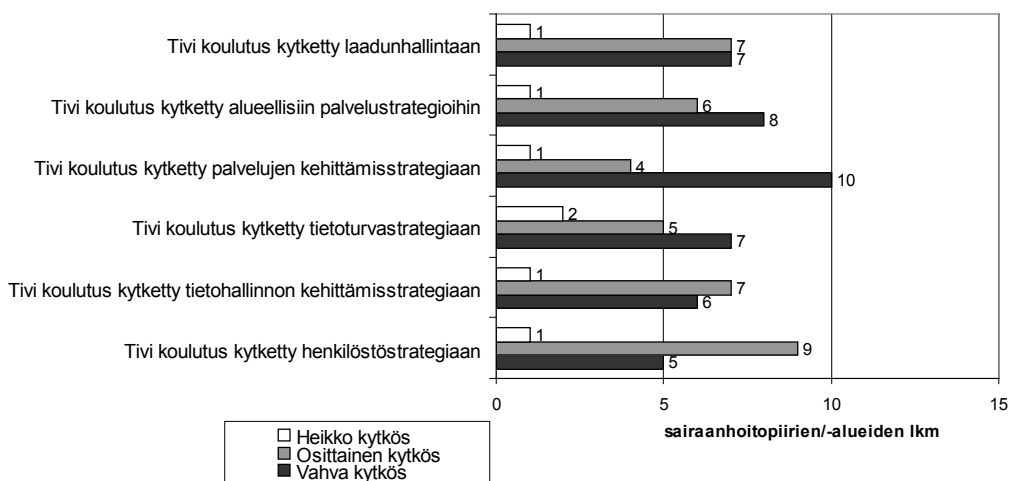
Liitekuvio 2. Sairaanhoidopiirit/-alueet, jotka vastasivat järjestäneensä kysyttyjä tieto- ja viestintätekniisiä koulutuksia vuonna 2004 (n=15)



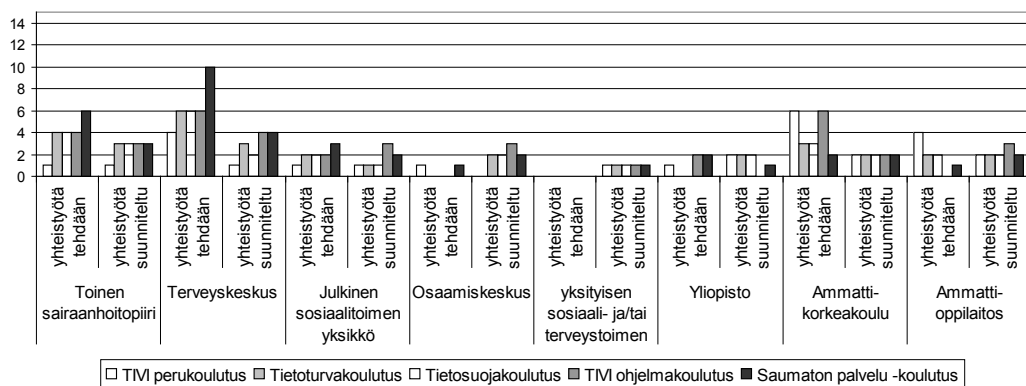
Liitekuvio 3. Prosenttiosuus kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä, jotka vaativat rekrytoitavalta ammat-
tihenkilöltä TIVI-valmiuksia.



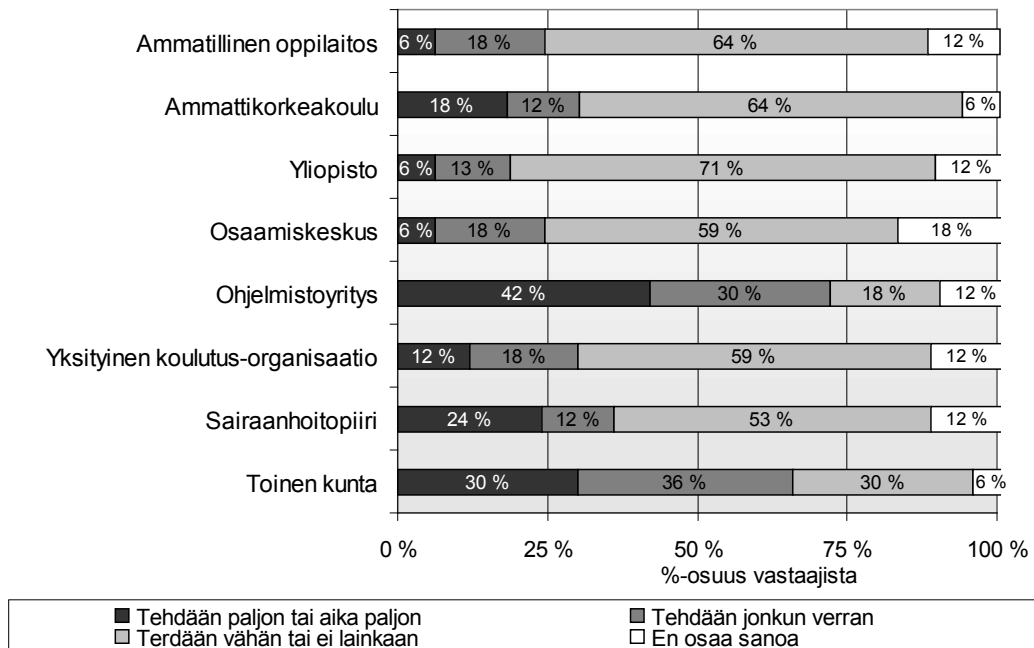
Liitekuvio 4. TIVI-koulutusten kytkös sairaanhoitopiiriin/-alueiden eri strategioihin (N=15)



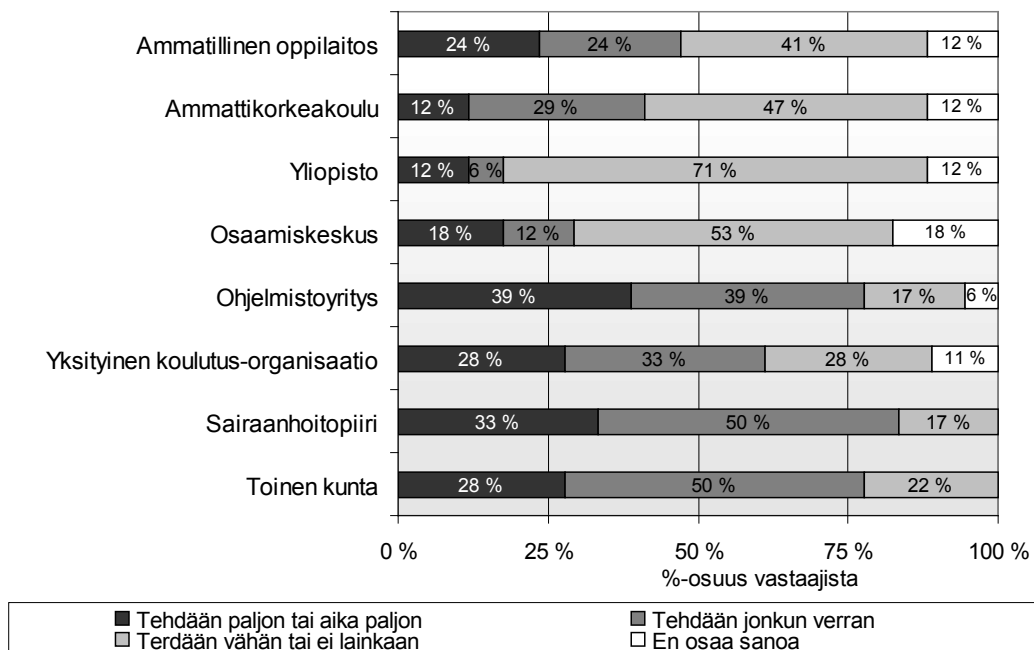
Liitekuvio 5. Sairaanhoitopiiriin/-alueiden yhteistyötahot TIVI-koulutusten suhteen



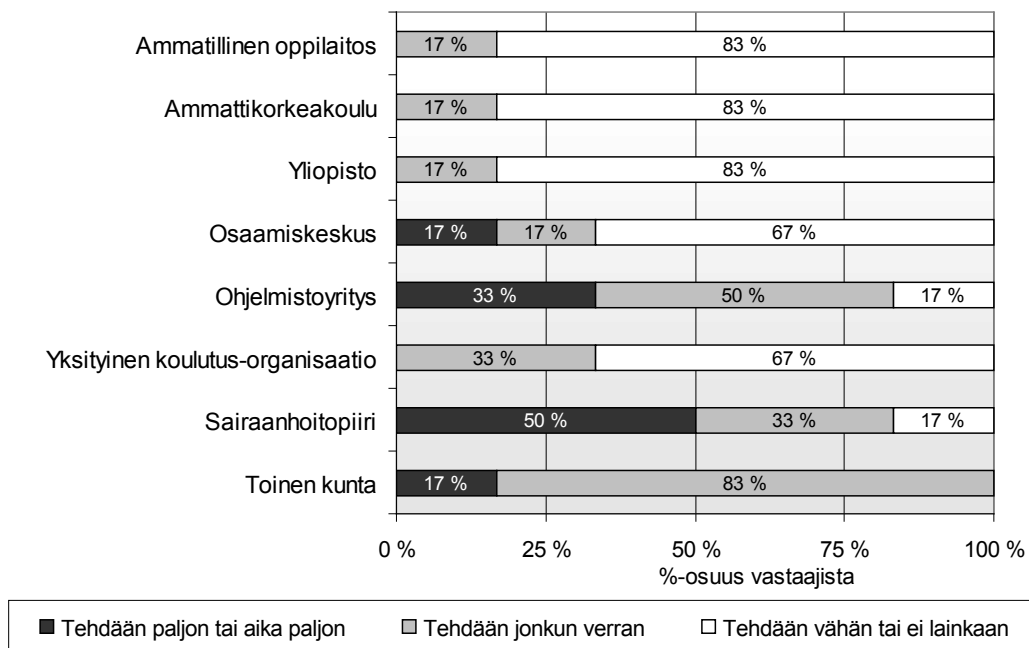
Liitekuvio 6. Sosiaalitoimen yksiköiden arvio koulutussyhteistyön laajuudesta (N=17)



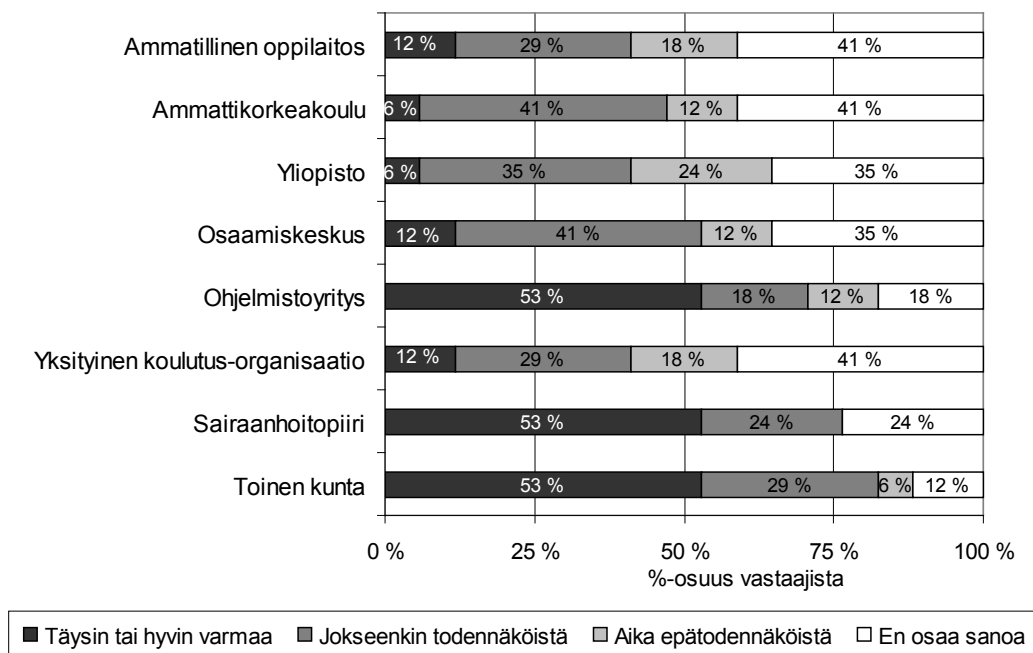
Liitekuvio 7. Terveystoimen yksiköiden arvio koulutussyhteistyön laajuudesta (N=18)



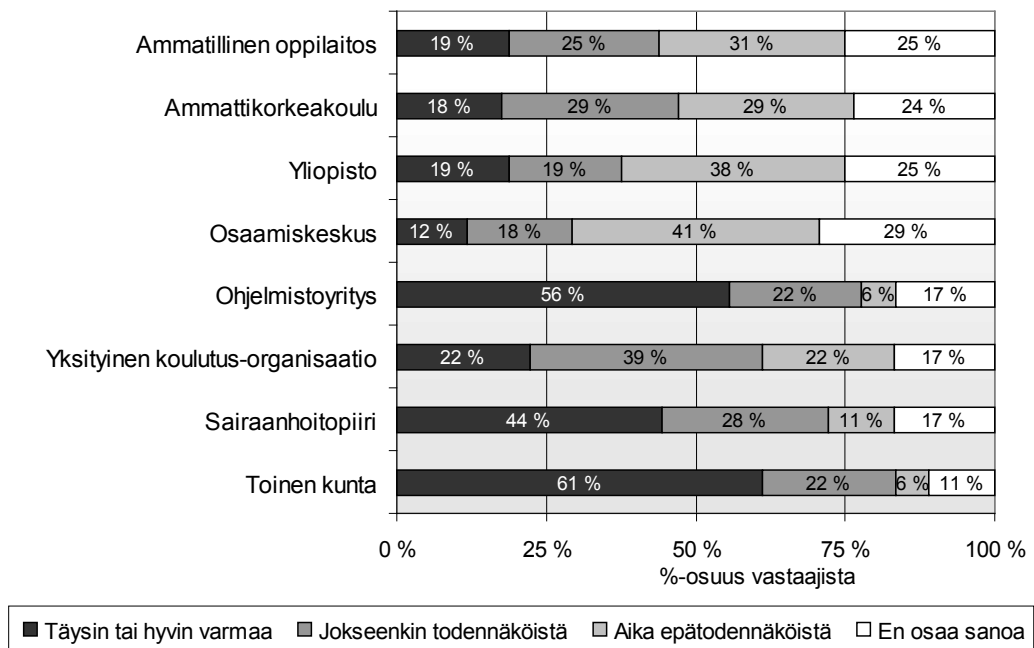
Liitekuvio 8. Yhdistetyn sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden arvio koulutusyhteistyön laajuudesta (N=6)



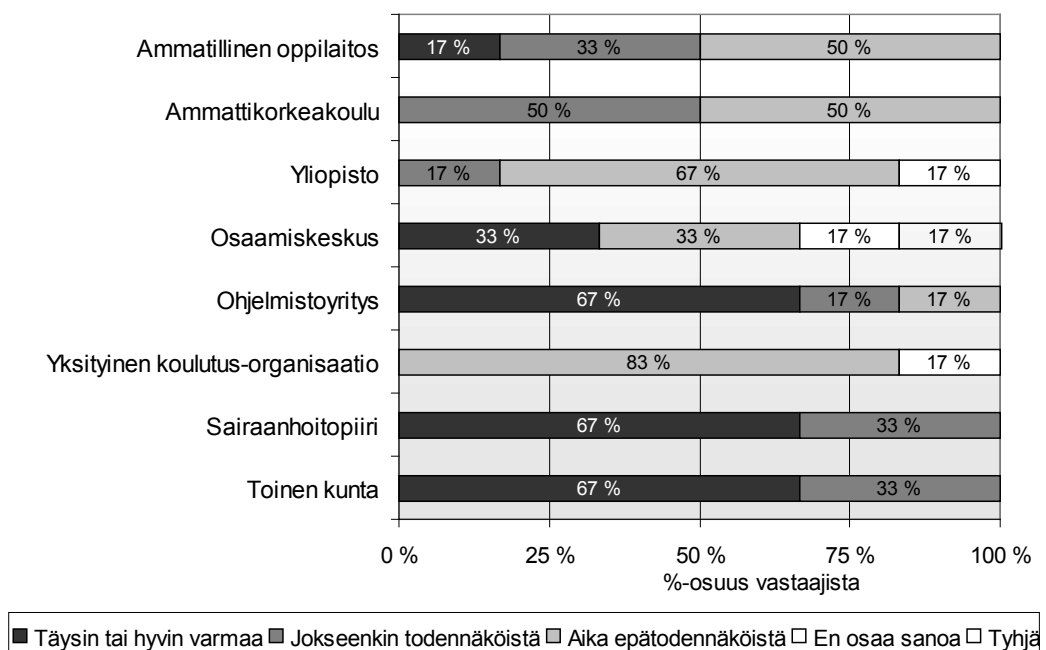
Liitekuvio 9. Sosiaalitoimen yksiköiden arvio seuraavan 12 kuukauden aikana tehtävän yhteistyön laajuudesta eri yhteistyötahojen kanssa (N=17)



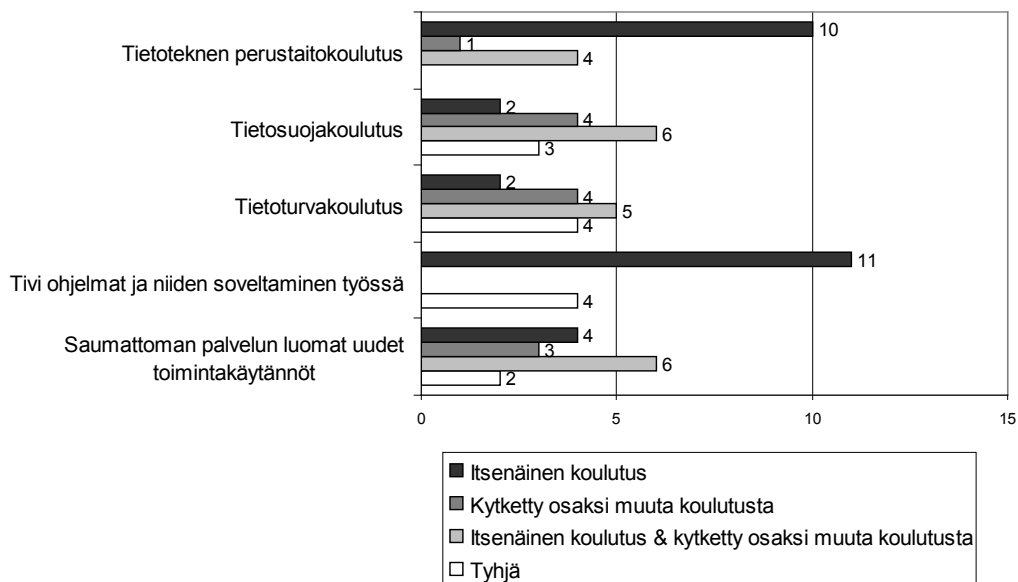
Liitekuvio 10. Terveystoimen yksiköiden arvio seuraavan 12 kuukauden aikana tehtävän yhteistyön laajuudesta eri yhteistyötahojen kanssa (N=18)



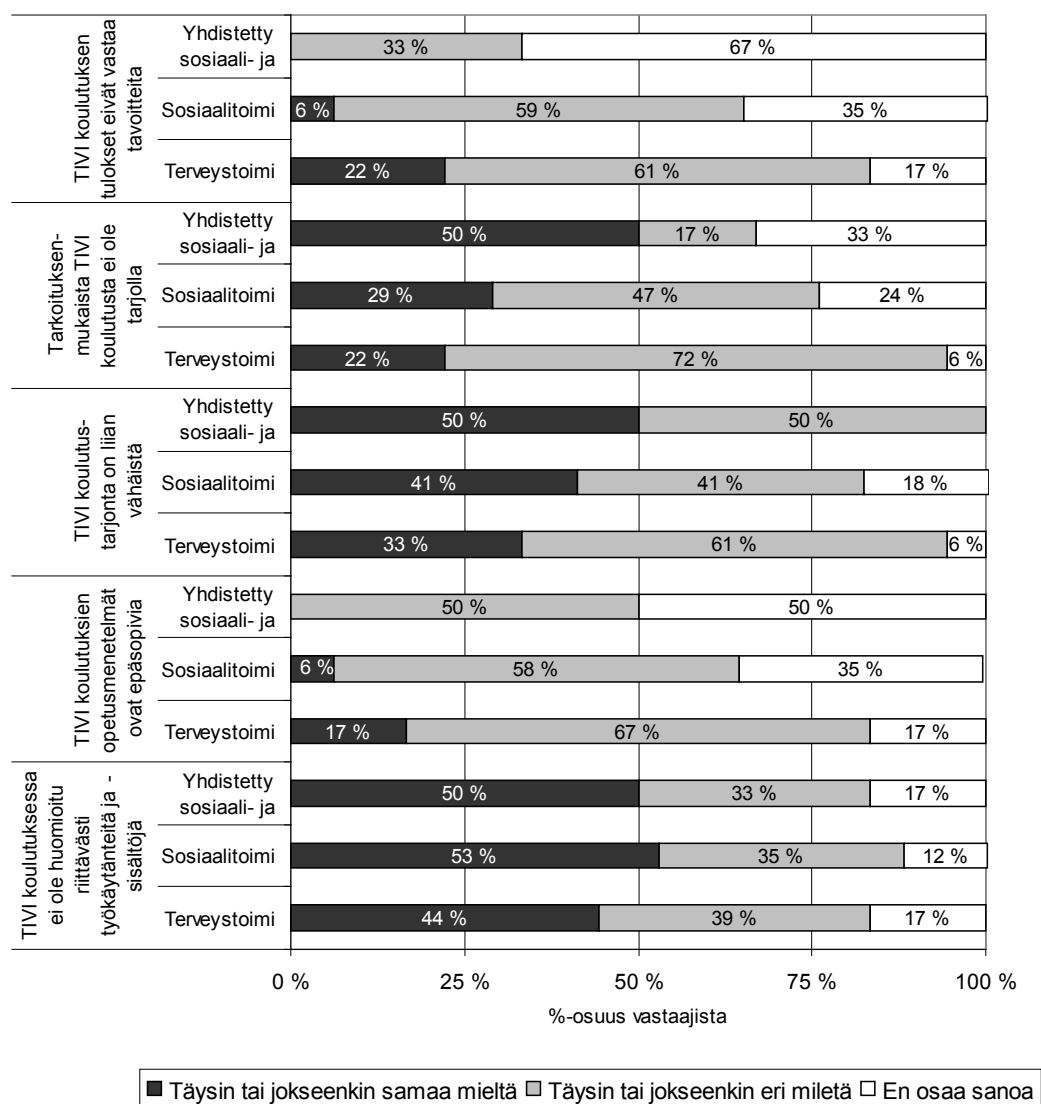
Liitekuvio 11. Yhdistetyn sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden arvio seuraavan 12 kuukauden aikana tehtävän yhteistyön laajuudesta eri yhteistyötahojen kanssa (N=6)



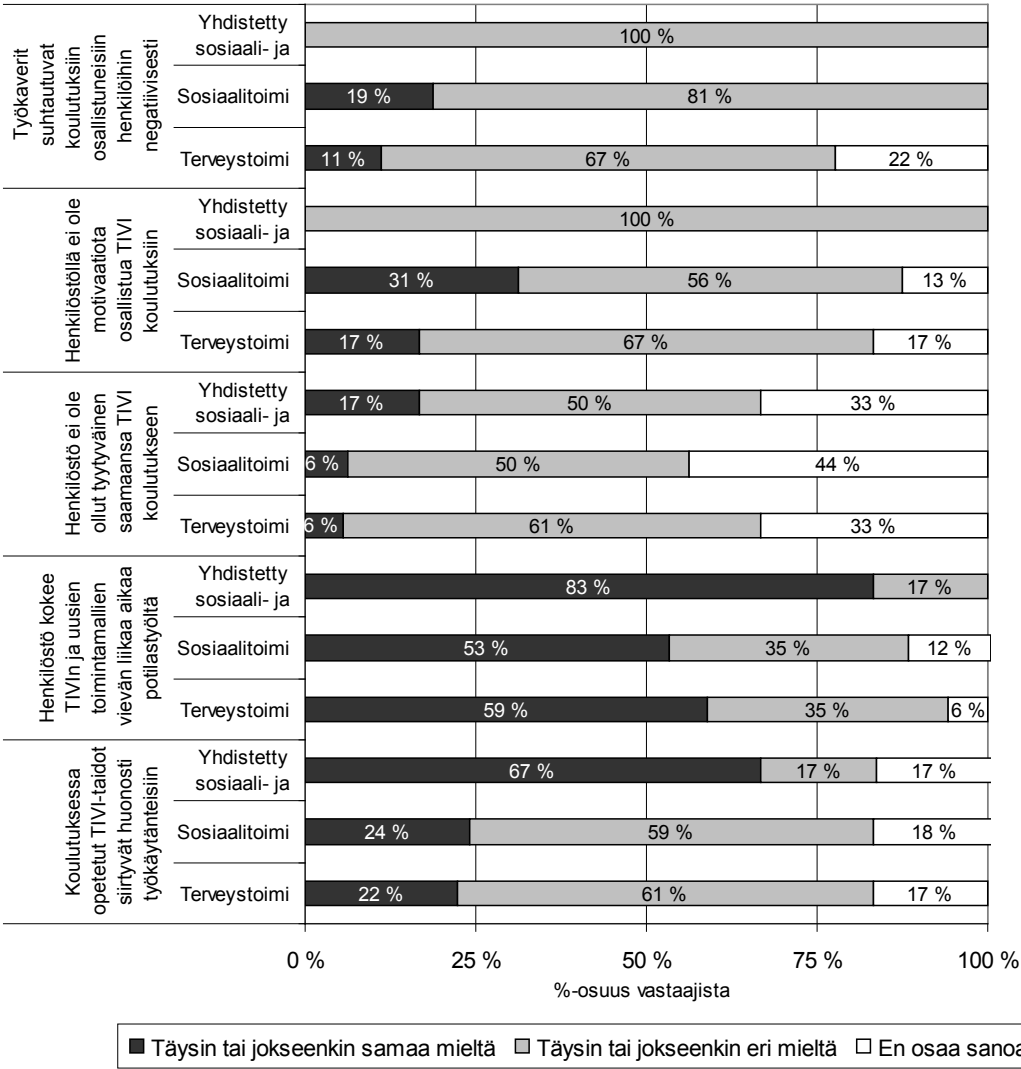
Liitekuvio 12. TIVI-koulutusten mallit sairaanhoitopiireissä/-alueilla (N=15)



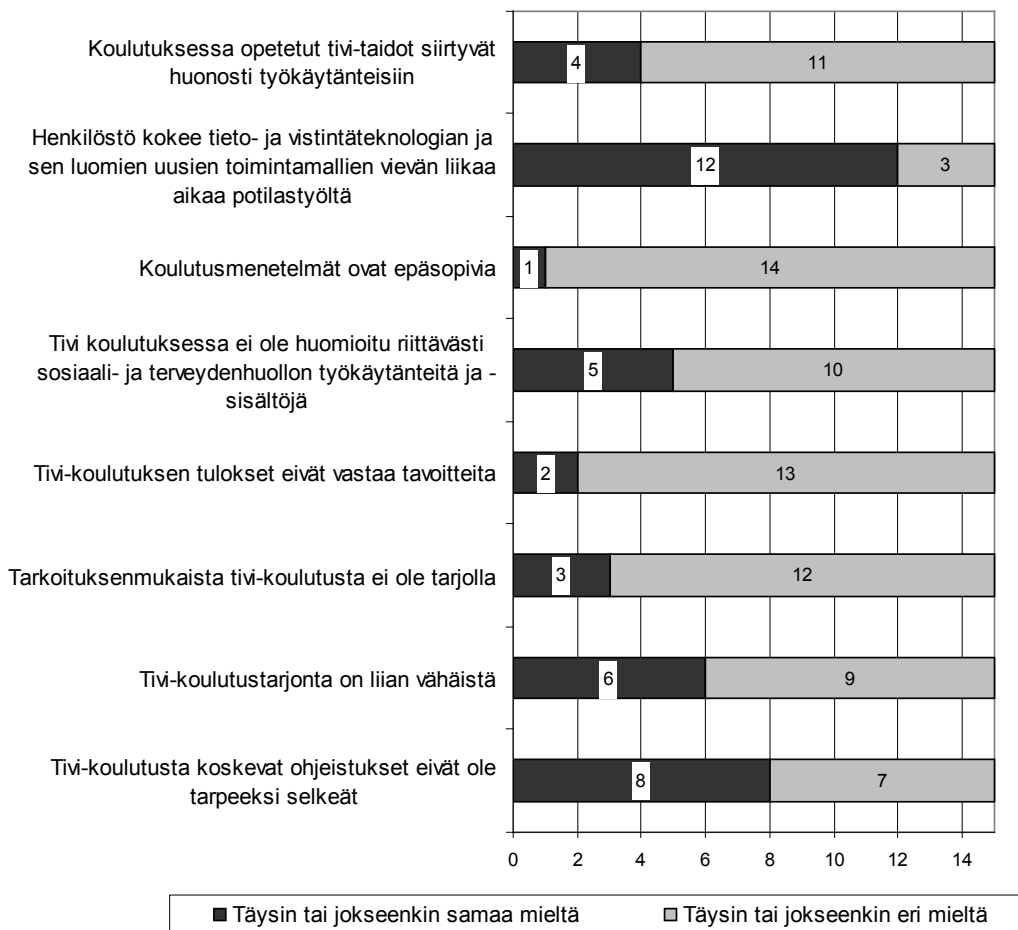
Liitekuvio 13. Kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden mielipiteet TIVI-koulutusten ongelma väittämistä



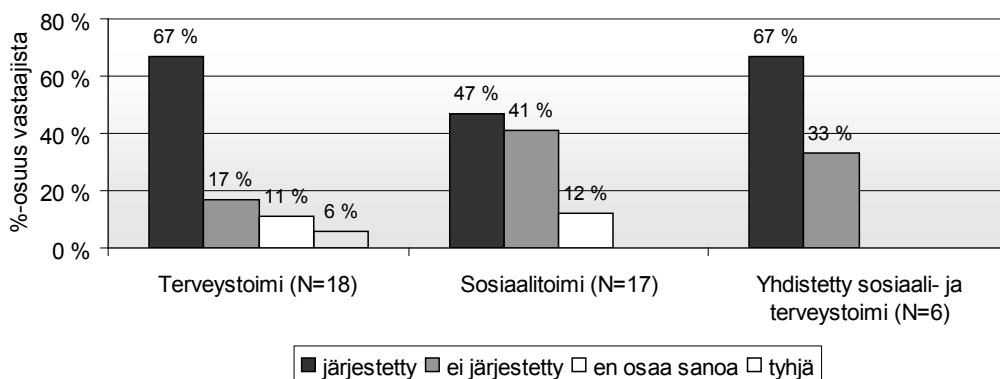
Liitekuvio 14. Kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköiden mielipiteet TIVI-koulutusten ongelma väittämistä



Liitekuvio 15. Sairaanhoitopiirien mielipiteet TIVI-koulutusten ongelma väittämistä

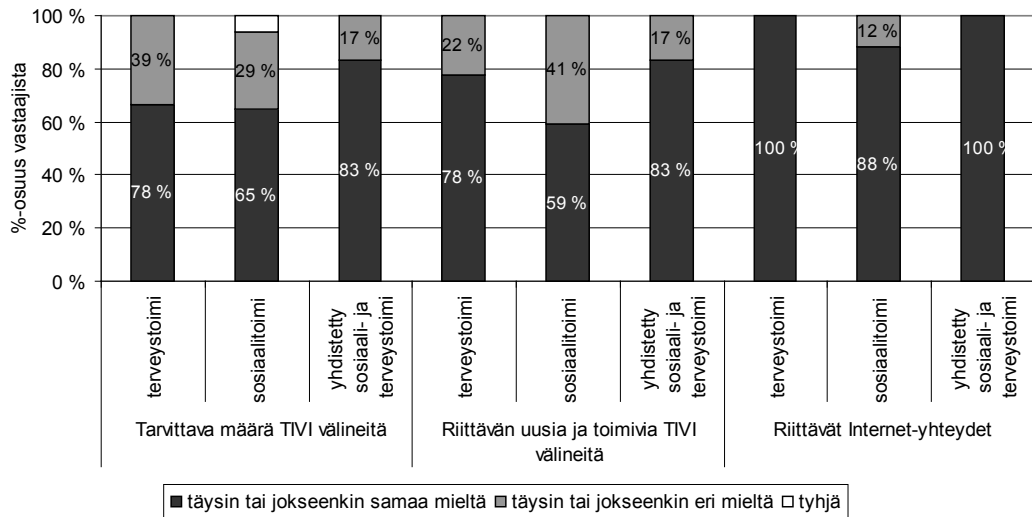


Liitekuvio 16. Prosenttiosuus kuntien sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä, jotka järjestävät tieto- ja viestintätekniikan tukihenkilöiden koulutusta

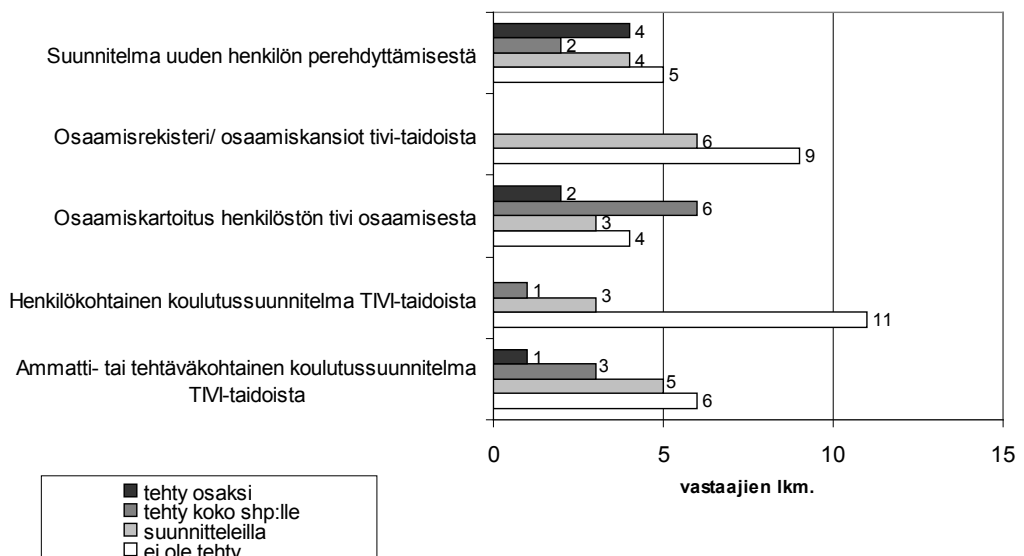


Liitekuvio 17. Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön käytössä olevien tieto- ja viestintätekniisten välineiden määrän ja laadun riittävyys.

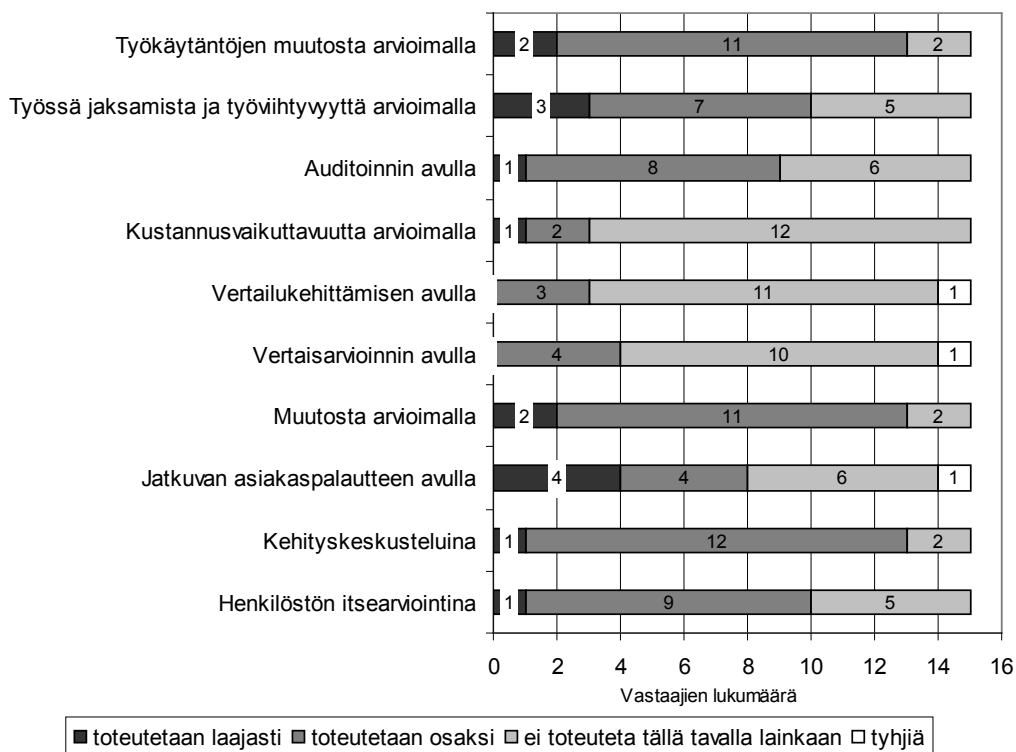
(Terveystoimi N=18, sosiaalityö N=17, yhdistetty sosiaali- ja terveystoimi N=6)



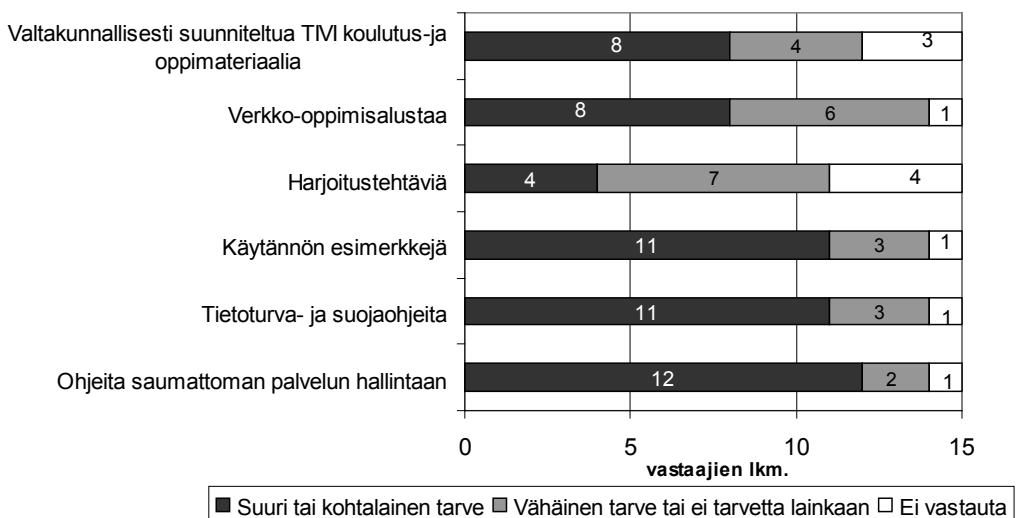
Liitekuvio 18. Sairaanhoidopiirien ja alueiden tekemät henkilöstönsä osaamiseen ja oppimiseen liittyvät suunnitelmat ja kartoitukset.



Liitekuvio 19. Sairaanhoitopiiriin/-alueiden (N=15) TIVI-koulutusten laadunarvioinnin toteutumismenetelmien yleisyys



Liitekuvio 20. Sairaanhoitopiiriin ja -alueiden koulutus- ja oppimateriaaliterve (N=15)



Mallilomake

Ikä	henkilöitä (%)
alle 25	<input type="text"/> %
25-34	<input type="text"/> %
35-44	<input type="text"/> %
45-54	<input type="text"/> %
55-64	<input type="text"/> %
yli 65	<input type="text"/> %

SEURAAVILLA KYSYMYKSILLÄ KARTOITETAAN SAIRAANHOITOPIIRIN/-ALUEEN HENKILÖSTÖLLE JÄRJESTETTYJÄ TIVI-KOULUTUKSIA

Mitä seuraavia **tivi-koulutuksia** olette järjestäneet vuonna 2004 ja mitkä ovat järjestämienne tivi-koulutusten tunti- ja henkilömäärä, koulutuksen sisältö ja mitä tivi-koulutuksia olette järjestäneet myös ruotsin kielellä?

(Merkittäkää ne koulutukset, joita olette järjestäneet vuoden 2004 aikana ja kirjoittakaa viereisiin sarakkeisiin koulutuksen sisältö, tunti- ja osallistujamäärä ja merkitkää ne ne koulutusalueet, joiden kohdalla olette järjestäneet ruotsinkielistä koulutusta.)

	Koulutusta järjestetty vuonna 2004	Koulutuksen sisältö	Koulutusten tuntimäärä	Koulutuksien osallistujamäärä	Koulutusta myös ruotsinkielellä
Tietoteknisten perustaitojen koulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/> h	<input type="text"/> henk.	<input type="checkbox"/>
Tietosuojakoulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/> h	<input type="text"/> henk.	<input type="checkbox"/>
Tietoturvakoulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/> h	<input type="text"/> henk.	<input type="checkbox"/>

Koulutusta tieto- ja viestintäteknisistä ohjelmista ja niiden soveltamisesta työssä	<input type="checkbox"/>		<input type="text"/> h	<input type="text"/> henk.	<input type="checkbox"/>
Koulutusta saumattoman palvelun (erityisesti tieto- ja viestintätekniikan) luomista uusista toimintakäytännöistä	<input type="checkbox"/>		<input type="text"/> h	<input type="text"/> henk.	<input type="checkbox"/>

Jos sairaanhoitopiirinne henkilökunnalla on ollut mahdollisuus päästä jonkun muun kuin suomen tai ruotsinkieliseen tivi-koulutukseen, jos on niin minkä kieliseen?

Onko sairaanhoitopiirinne/-alueenne järjestänyt tieto- ja viestintätekniisten tukihenkilöiden koulutusta (esim. tieto- ja viestintätekniisten tutoreiden ja mentoreiden koulutusta), jos niin millaista koulutusta ja mille ammattiryhmille?

Sairaanhoitopiirinne/-alueenne henkilöstölle on järjestetty jotain muuta koulutusta, jolla tuetaan sähköisten potilasasiakirjojen, saumattoman palvelun ja aluetietojärjestelmän käyttöön ottoa/hallintaa, mitä koulutusta ja milloin koulutus järjestetty?

Henkilöstön koulutuksiin vuonna 2004 käytetty kokonaismääräraha

euroa

Kuinka monta prosenttia vuoden 2004 koulutuksiin varatusta rahasta käytettiin tivi-koulutuksiin?

 %

Henkilöstön koulutuksiin vuodelle 2005 varattu kokonaismääräraha

 euroa

Kuinka monta prosenttia vuoden 2005 koulutuksiin varatusta rahasta on varattu tivi-koulutuksiin?

 %

Jos sairaanhoitopiirinne/-alueenne vuoden 2005 tivi-koulutustarjonta eroaa vuoden 2004 tivi-koulutuksista, niin kertokaa miten se eroaa?

Onko seuraavat sairaanhoitopiirinne/-alueenne henkilöstölle järjestetyt tivi-koulutukset järjestetty sairaanhoitopiirin/-alueen toimesta itsenäisinä koulutuskokonaisuuksina vai kytkettynä osaksi muuta koulutusta vai onko koulutus jonkun muun tahon kuin sairaanhoitopiirin/-alueen järjestämää?

(Valitkaa sopivin vaihtoehto. Jos koulutus on kytketty osaksi ammattihenkilöstön muuta koulutusta, niin kertokaa mihin koulutukseen kyseisten taitojen/tietojen koulutus on kytketty. Jos henkilöstölle tarjottava koulutus on jonkun muun tahon kuin sairaanhoitopiirinne järjestämää, niin kertokaa kuka on koulutuksen järjestäjä ja kuka kustantaa koulutuksen.)

	itsenäinen koulutus- kokonaisuus	kytketty osaksi ammattihenkilöstön muuta koulutusta, mitä?	Henkilöstö on saanut koulutusta jonkun muun tahon järjestämänä, kenen järjestämänä? Kuka on kustantanut koulutuksen?
Tietotekniset perustaidot	<input type="checkbox"/>	<div></div>	koulutuksen järjestäjä <input type="text"/> Koulutuksen kustantanut <input type="text"/>

Tietosuoja-asiat	<input type="checkbox"/>		koulutuksen järjestäjä <input type="text"/> Koulutuksen kustantanut <input type="text"/>
Tietoturva-asiat	<input type="checkbox"/>		koulutuksen järjestäjä <input type="text"/> Koulutuksen kustantanut <input type="text"/>
Tieto- ja viestintätekniisten ohjelmien hallinta ja soveltaminen työssä	<input type="checkbox"/>		koulutuksen järjestäjä <input type="text"/> Koulutuksen kustantanut <input type="text"/>
Saumattoman palvelun (erityisesti tieto- ja viestintätekniikan) luomat uudet toimintakäytännöt	<input type="checkbox"/>		koulutuksen järjestäjä <input type="text"/> Koulutuksen kustantanut <input type="text"/>

Miten henkilöstölle järjestetyt tivi-koulutukset on kytketty seuraaviin strategisiin suunnitelmiin?

(valitkaa sopivin vaihtoehto)

	vahva kytkös	osittainen kytkös	ei kytköstä
Henkilöstöstrategiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietohallinnon kehittämisstrategiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoturvastrategiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palvelujen kehittämisstrategiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alueellisiin palvelustrategioihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laadunhallintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tivi-koulutukset on kytketty johonkin muuhun strategiaan suunnitelmiin, mihin ja miten?

SEURAAVILLA KYSYMYKSILLÄ KARTOITETAAN TIVI-TAITOJEN KOULUTTAMISEEN LIITTYVIÄ ASIOITA.

Mitkä seuraavista asioista sairaanhoitopiirissänne/-alueellanne on tehty tai suunniteltu tehtävän?

(Valitkaa sopin vaihtoehto. Jos valitsette vaihtoehdon on tehty kokonaan tai osaksi, niin tarkentakaa reunimmaisessa sarakkeessa olevaan tekstikenttään, miten kauan suunnitelma tai muu vastaava on ollut käytössä.)

	EI OLE TEHTY	SUUNNIT-TEILLA	ON TEHTY OSAKSI (esim. jollekin tietyille ammattiryhmällä, mille?)	ON TEHTY KOKO HENKILÖS-TÖLLE	Kuunko on ollut käytössä?
Ammatti- tai tehtäväkohtainen koulutussuunnitelma tivi-taidoista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat tivi-taidoista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

Osaamiskartoitus henkilöstön tieto- ja viestintäteknisestä osaamisesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
Osaamisrekisteri/ osaamiskansiot tivitaidoista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
Suunnitelma uuden henkilöstön tieto- ja viestintätekniisten taitojen perehdyttämisestä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

Jos rekrytoitavalta ammattihenkilöltä vaaditaan tiettyä tieto- ja viestintätekniistä osaamista, niin mitkä ovat asettamanne vaatimukset?

Millä tavalla tivi-koulutusten laadun ja vaikuttavuuden arviointi toteutetaan sairaanhoitopiirissänne/-alueellanne?

(Valitkaa sopin vaihtoehto kolmesta: toteutetaan laajasti, toteutetaan osaksi, ei toteuteta tällä tavalla lainkaan)

	Toteutetaan laajasti	Toteutetaan osaksi	Ei toteuteta tällä tavalla lainkaan
Henkilöstön itsearviointina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskusteluina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jatkuvan asiakaspalautteen avulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkäytäntöjen muutosta arvioimalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertaisarvioinnin avulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertailukehittämisen (benchmarking) avulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kustannusvaikuttavuutta seuraamalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mallilomake

Auditoinnin eli ulkoisen arvioinnin avulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä jaksamista ja työviihtyvyyttä arvioimalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muilla menetelmillä, millä?

Jos sairaanhoitopiirissänne, ei ole käytössä lainkaan tivi-koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden arviointia, niin miksi ei?

JOS MAHDOLLISTA, NIIN LAITTAKAA LIITTEEKSI SYKSYN 2005 KOULUTUSSUUNNITELMA

KIIITOS VASTAUKSESTANNE!

Lähetä

(Painakaa lähetä painiketta, kun olette täyttäneet lomakkeen. Lomakkeen lähettäminen edellyttää pakollisten (merkitty *)
kenttien täyttöä.)

KYSELY SAIRAANHOITOPIIIRILLE/SAIRAANHOITOALUEELLE OSIO 2

Kyselyn täyttöohjeet (linkin kautta kyselyn täyttöohjeet avautuvat uudessa ikkunassa)

***SAIRAANHOITOPIIRI/SAIRAANHOITOALUE, JOTA VASTAUKSET KOSKEVAT:**

SEURAAVILLA KYSYMYKSISSÄ KARTOITETAAN SAIRAANHOITOPIIIRIN/-ALUEEN HENKILÖSTÖN TIVI-KOULUTUKSIEN TILANNETTA

Seuraavassa on lueteltu muutamia väittämiä, joiden avulla kartoitetaan henkilöstön tieto- ja viestintätekniisten taitojen harjoitteluun ja hallintaan vaikuttavia tekijöitä.

Merkitä jokaisesta väittämästä sopivin vastausvaihtoehto (Täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä)

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Henkilöstö saa tarvitsemaansa tukea tieto- ja viestintätekniikan käyttöön työpaikalla esimieheltään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstö saa tarvitsemaansa tukea tieto- ja viestintätekniikan käyttöön työpaikalla tukihenkilöiltä (esim. tutoreilta ja mentoreilta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstöllä on aikaa harjoitella tieto- ja viestintätekniikan käyttöä työajalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Henkilöstöllä on käytössään tarvittava määrä tieto- ja viestintäteknologisia välineitä (esim. tietokoneita)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstöllä on käytössään riittävän uusia ja toimivia tieto- ja viestintäteknologisia välineitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstö omaksuu helposti tieto- ja viestintäteknologian mahdollistamia uusia toimintamalleja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seuraavassa on lueteltu muutamia väittämiä, joilla kartoitetaan sairaanhoitopiirinne/-alueenne henkilöstön **tivi-koulutuksien mahdollisia esteitä.**

Merkittkää jokaisesta väittämästä sopivin vastausvaihtoehto (Täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä)

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Tivi-koulutusta koskevat ohjeistukset eivät ole tarpeeksi selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tivi-koulutustarjonta on liian vähäistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarkoituksenmukaista tivi-koulutusta ei ole tarjolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tivi koulutuksessa ei ole huomioitu riittävästi sosiaali- ja terveydenhuollon työkäytänteitä ja -sisältöä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutusmäärärahat ovat liian pienet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mallilomake

Tivi-koulutuksen tulokset eivät vastaa tavoitteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutusmenetelmät ovat epäsopivia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutuksessa olevien henkilöiden tilalle on vaikea saada sijaisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sijaismäärärahat eivät riitä paikkaamaan koulutuspoissaoloja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstö ei ole ollut tyytyväinen saamaansa tivi-koulutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutuksessa opetetut tivi-taidot siirtyvät huonosti työkäytänteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstöllä ei ole motivaatiota osallistua tivi-koulutuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverit suhtautuvat koulutuksiin osallistuneisiin henkilöihin negatiivisesti, sillä työntekijän kouluttautuminen lisää toisten työntekijöiden työmäärä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstö kokee tieto- ja viestintätekniikan ja sen luomien uusien toimintamallien vievän liikaa aikaa potilastyöltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muita sairaanhoitopiirinne/-alueenne tivi-koulutuksien ongelmia:				
<div style="border: 1px solid black; height: 80px; width: 100%;"></div>				

SEURAAVILLA KYSYMYKSILLÄ KARTOITETAAN TIVI-KOULUTUSTEN SUHTEEN TEHTÄVÄÄ YHTEISTYÖTÄ

Minkä tivi-koulutuksien järjestämisessä ja kenen kanssa teette tai aiotte tehdä yhteistyötä seuraavan 12 kk aikana?

(Merkittkää yhteistyötahot, joiden kanssa kyseisen sisältöalueen koulutuksessa tehdään yhteistyötä sekä ne joiden kanssa aiotaan tulevaisuudessa tehdä.)

YHTEISTYÖTAHO		TIVI-KOULUTUKSET				
		Tietotekniset perustaidot	Tietoturva-asiat	Tietosuoja-asiat	Tieto- ja viestintäteknisten ohjelmien hallinta ja soveltaminen työssä	Saumattoman palvelun (erityisesti tieto- ja viestintäteknikan) luomat uudet toiminta-käytännöt
Toinen sairaanhoitopiiri	Yhteistyötä tehdään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Yhteistyötä on suunniteltu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Terveyskeskus	Yhteistyötä tehdään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Yhteistyötä on suunniteltu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Julkinen sosiaali-toimen yksikkö	Yhteistyötä tehdään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Yhteistyötä on suunniteltu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaamiskeskus	Yhteistyötä tehdään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Yhteistyötä on suunniteltu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yksityinen sosiaali- ja terveyden huollon palveluita tuottava koulutusorganisaatio	Yhteistyötä tehdään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Yhteistyötä on suunniteltu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yliopisto	Yhteistyötä tehdään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Yhteistyötä on suunniteltu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ammattikorkeakoulu	Yhteistyötä tehdään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Yhteistyötä on suunniteltu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ammatillinen oppilaitos	Yhteistyötä tehdään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Yhteistyötä on suunniteltu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joku muu, mikä?	Yhteistyötä tehdään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	Yhteistyötä on suunniteltu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jos sairaanhoitopiirinne/-alueenne tekee muuta TIVI-koulutusyhteistyötä, kuin koulutuksien järjestämiseen liittyvää yhteistyötä, niin mitä ja kenen kanssa?

Miten TIVI-koulutusyhteistyö on organisoitu ja hallinnoitu sairaanhoitopiirissänne/-alueellanne?

SEURAAVALLA KYSYMYKSELLÄ KARTOITETAAN SAIRAANHOITOPIIRINNE TIVI-KOULUTUSTEN KOHDERYHMIÄ

Kenelle sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöille olette järjestäneet seuraavia tivi-koulutuksia ja kenelle tulevat tivi-koulutukset on suunniteltu kohdistaa?

(Valitkaa yksi tai useampi vaihtoehto. Erityistyöntekijöiden kohdalla tarkentakaa ketkä erityistyyryhman ammattilaiset ovat kyseessä. Jos vaihtoehtoista puuttuu ammattiryhmä/-ryhmiä, joille järjestätte tai aiotte järjestää koulutusta, niin lisätkää ne reunimmaisen sarakkeen tekstikenttään.)

	KOULUTUSTA ON JÄRJESTETTY				
	lääkäreille	Eriasteisille hoitajille	Muulle hoito- henkilöstölle	Erityistyöntekijöille, kenelle?	Jollekin muulle, kenelle?
Tietoteknisten perustaitojen koulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Tietoturvakoulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Tietosuojakoulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Koulutusta tieto- ja viestintäteknisistä ohjelmista ja niiden soveltamisesta työssä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Koulutusta saumattoman palvelun (erityisesti tieto- ja viestintätekniikan) luomista uusista toimintakäytännöistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
KOULUTUSTA AIOTAAN JÄRJESTÄÄ SEURAAVAN 12 KK AIKANA					

Mallilomake

	lääkäreille	Eriasteisille hoitajille	Muulle hoito- henkilöstölle	Erityistyöntekijöille, kenelle?	Jollekin muulle, kenelle?
Tietoteknisten perustaitojen koulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Tietoturvakoulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Tietosuojakoulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Koulutusta tieto- ja viestintäteknisistä ohjelmista ja niiden soveltamisesta työssä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Koulutusta saumattoman palvelun (erityisesti tieto- ja viestintätekniikan) luomista uusista toimintakäytännöistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Sairaanhoidopiirinne/-alueenne henkilöstölle aiotaan seuraavan 12 kuukauden aikana järjestää jotain muuta koulutusta, jolla tuetaan saumattoman palvelun, aluetietojärjestelmän ja sähköisten potilasasiakirjojen käyttöön ottoa/hallintaa, mitä koulutusta ja kenelle?					
<div></div>					

SEURAAVILLA KYSYMYKSILLÄ KARTOITETAAN SITÄ, MITEN JA MINKÄLAISILLA MENETELMILLÄ JA VÄLINEILLÄ SAIRAAHOITOPIIRINNE/-ALUEENNE TOTEUTTAA TIVI- KOULUTUKSIA

Mitä opetusmuotoa seuraavissa tivi-koulutuksissa käytetään?

(Valitkaa yksi tai useampi sopiva vaihtoehto. Jos sopivaa vaihtoehtoa ei ole tarjolla, niin kirjoittakaa oma vastauksenne viimeiseen sarakkeeseen)

	Kurssi muotoinen lähiopetus	Etäopetus (verkko- opetus)	Monimuoto- opetus (lähiopetus + verkko-opetus)	Muu, mikä?
Tietotekniset perustaidot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tietosuoja asiat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tietoturva asiat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tieto- ja viestintätekniisten ohjelmien hallinta ja soveltaminen työssä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Saumattoman palvelun (erityisesti tieto- ja viestintätekniikan) luomat uudet toimintakäytännöt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Miten yleisesti tivi-koulutuksissanne on käytetty seuraavia koulutusvälineitä/ opetusmateriaalia?

(Valitkaa sopivin vaihtoehto neljästä vaihtoehdosta ja tarkentakaa reunimmaiseen sarakkeeseen, millaista opetusmateriaalia,
ohjelmaa tai muuta koulutusvälinettä olette käyttäneet ja missä tarkoituksessa olette sitä käyttäneet)

	Käytetty paljon	Käytetty jonkun verran	Käytetty hyvin vähän	Ei lainkaan käytetty	Kertokaa tarkemmin millaista ja missä tarkoituksessa olette käyttäneet materiaalia, ohjelmaa tai muuta koulutus välinettä
Kirjallinen oppimateriaali (esim. oppikirjat, luentomateriaali)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kirjalliset oppimis-/harjoitustehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Tietotekniset (harjoitus) ohjelmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verkko-oppimisympäristö (verkko-oppimistehtävät, -oppimismateriaali)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Internet-sivustot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Opetusvideot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Taitotestit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kokeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Muut tivi-koulutuksissa käyttämäne opetusmateriaalit/-välineet, mitkä?

Jos tivi-koulutuksissanne on käytetty verkko-oppimisympäristöä, niin miten laajasti verkko-oppimisympäristö on toiminut seuraavissa tarkoituksissa?

(Valitkaa sopivin vaihtoehto kolmesta ja kommentoikaa halutessanne verkko-oppimisympäristön käyttöä)

	Usein	Joskus	Ei lainkaan	Kommentti
Lähiopetusta tukevana apuvälineenä (esim. kalvopankkina ja informaatiovarastona)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Verkostona (kommunikointi- ja reaaliaikaisen informaatio jakovälineenä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Itseopiskeluvälineenä (verkko-oppimisympäristö sisältää itseopiskeluun soveltuvia oppimismateriaaleja)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

Miten muuten hyödynnätte verkko-opiskelua/verkko-oppimisympäristöä koulutuksissanne?

KIITOS VASTAUKSESTANNE!

Lähetä

(Painakaa lähetä painiketta , kun vastauksenne ovat valmiit lähetettäväksi)

KYSELY SAIRAANHOITOPIIIRILLE/SAIRAANHOITOALUEELLE OSIO 3

Kyselyn täyttöohjeet (linkin kautta kyselyn täyttöohjeet avautuvat uudessa ikkunassa)

*SAIRAANHOITOPIIRI/SAIRAANHOITOALUE, JOTA VASTAUKSET KOSKEVAT

SEURAAVILLA KYSYMYKSILLÄ KARTOITETAAN HENKILÖSTÖN TIETO- JA VIESTINTÄTEKNISTÄ KOULUTUSTARVETTA

Millaiset tiedot/taidot nykyisen toiminnan vaatimusten kannalta sairaanhoitopiirinne/-alueenne lääkäreillä on keskimäärin seuraavista asioista?

(Valitkaa sopivin vaihtoehto.)

	Erinomaiset tiedot/ taidot	Riittävät tiedot/ taidot	Tiedoissa/ taidoissa hieman puutteita	Tiedoissa/ taidoissa paljon puutteita	Työssä ei tarvita kyseistä osaamista lainkaan
Tietotekniset perustaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietosuoja-asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoturva-asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto- ja viestintätekniset ohjelmien hallinta ja ohjelmien soveltaminen työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saumattoman palvelun (erityisesti tivi:n) luomat uudet toimintakäytännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Millaiset tiedot/taidot nykyisen toiminnan vaatimusten kannalta sairaanhoitopiirinne/-alueenne
eriasteisilla hoitajilla on keskimäärin seuraavista asioista?**

(Valitkaa sopivin vaihtoehto)

	Erinomaiset tiedot/ taidot	Riittävät tiedot/ taidot	Tiedoissa/ taidoissa hieman puutteita	Tiedoissa/ taidoissa paljon puutteita	Työssä ei tarvita kyseistä osaamista lainkaan
Tietotekniset perustaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietosuoja-asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoturva-asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto- ja viestintätekniset ohjelmien hallinta ja ohjelmien soveltaminen työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saumattoman palvelun (erityisesti tivi:n) luomat uudet toimintakäytännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Millaiset tiedot/taidot nykyisen toiminnan vaatimusten kannalta sairaanhoitopiirinne/-alueenne
muulla hoitohenkilöstöllä on keskimäärin seuraavista asioista?**

(Valitkaa sopivin vaihtoehto)

	Erinomaiset tiedot/ taidot	Riittävät tiedot/ taidot	Tiedoissa/ taidoissa hieman puutteita	Tiedoissa/ taidoissa paljon puutteita	Työssä ei tarvita kyseistä osaamista lainkaan
Tietotekniset perustaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietosuoja-asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoturva-asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto- ja viestintätekniset ohjelmien hallinta ja ohjelmien soveltaminen työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Saumattoman palvelun (erityisesti tivi:n) luomat uudet toimintakäytännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millaiset tiedot/taidot nykyisen toiminnan vaatimusten kannalta sairaanhoitopiirinne/-alueenne erityistyöntekijöillä on keskimäärin seuraavista asioista?					
(Valitkaa sopivin vaihtoehto)					
	Erinomaiset tiedot/ taidot	Riittävät tiedot/ taidot	Tiedoissa/ taidoissa hieman puutteita	Tiedoissa/ taidoissa paljon puutteita	Työssä ei tarvita kyseistä osaamista lainkaan
Tietotekniset perustaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietosuoja-asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoturva-asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto- ja viestintätekniset ohjelmien hallinta ja ohjelmien soveltaminen työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saumattoman palvelun (erityisesti tivi:n) luomat uudet toimintakäytännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Edellä olevien kysymysten, jolla kartoitettiin henkilöstön tivi koulutustarvetta, vastaukset perustuvat (valitkaa sopiva vaihtoehto tai kirjoittakaa oma selitys):					
Ensisijaisesti vastaajan arvioon			<input type="radio"/>		
Testausten perusteella muodostuneeseen käsitykseen			<input type="radio"/>		
Johonkin muuhun, mihin?					
<input type="text"/>					

SEURAAVILLA KYSYMYKSILLÄ KARTOITETAAN SITÄ, MILLAISTA TUKEA SAIRAANHOITOPAIIRINNE/-ALUEENNE TARVITSEE/HALUASISI SAADA HENKILÖSTÖN TIVI- TAITOJEN KOULUTTAMISEKSI

Minkälaista tukea tarvitsette henkilöstön TIVI-taitojen kouluttamiseen?

(Valitkaa sopiva vaihtoehto ja jos vastaatte, että tukea tarvitaan, niin tarkentakaa viereiseen sarakkeeseen minkälaista tukea tarvitsette ja keneltä sitä tulisi saada.)

	EI TARVITA	TARVITAAN	MINKÄLAISTA TUKEA JA KENELTÄ TUKEA SITÄ TULISI SAADA?
Tukea koulutusten suunnitteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Tukea koulutusten järjestämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Rahallisia resursseja koulutuksien järjestämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Apua pätevien kouluttajien hankintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Tukea koulutus- ja oppimateriaalin tuottamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
Jotain muuta tukea, mitä?				
Millainen on sairaanhoitopiirinne/-alueenne tivi-koulutus- ja oppimateriaalitarve seuraavien koulutus- ja oppimateriaalien osalta?				
(Valitkaa sopivin vaihtoehto)				
	SUURI TARVE	KOHTALAINEN TARVE	VÄHÄINEN TARVE	EI TARVETTA LAINKAAN
Saumattoman palvelun hallinta ohjeet (esim. tietoa palvelukokonaisuuden hallinnasta tieto- ja viestintäteknologian avulla)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoturva- ja tietosuojaohteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytännön esimerkit tietotekniikan soveltamisesta sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harjoitusohjelma jostain tieto- ja viestintäteknikan ohjelmasta, mistä ohjelmasta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen käyttöön rakennettu verkko-oppimisolusta (sisältää mm. oheismateriaalia, oppimistehtäviä ja vuorovaikutusmahdollisuuden)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valtakunnallisesti suunniteltua TIVI-koulutus- ja oppimateriaalia. Jos tarvitaan niin millaista oppimateriaalia tarvitaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>				
Sairaanhoidopiirinne/-alueenne tarvitsee jotain muuta tivi-koulutus- ja oppimateriaalia, mitä?				
<input type="text"/>				

MUUTA TIVI-KOULUTUKSIIN LIITTYVÄÄ

Mitkä ovat TIVI-koulutustenne vahvuudet, joita voisi levittää muillekin sosiaali- ja
terveydenhuollon TIVI-koulutuksia järjestäville tahoille?

Miten koulutus tivi-perustaitojen hallitsemiseksi tulisi järjestää?

Miten tivi täydennyskoulutus tulisi järjestää?

Valtakunnallisen ohjeistuksen tarve:

Tarvitaanko valtakunnallista ohjeistusta TIVI-koulutuksien sisällöistä? Jos tarvitaan niin miltä osin tarvitaan ja kenen tulisi olla mukana luomassa ohjeistusta?

Tarvitaanko valtakunnallista ohjeistusta TIVI-koulutusvastuun jakautumisesta? Jos tarvitaan, niin miltä osin vastuunjakamista tulisi ohjeistaa?

Muita asioita, joiden suhteen kaipaisitte valtakunnallista ohjeistusta?

Muita TIVI koulutuksiin liittyviä huomioita

KIITOS PALJON VASTAUKSISTANNE!

Seuraavaan tilaan voitte kirjoittaa halutessanne palautetta kyselystä

Stakes Abuse

***Yhteyshenkilön tiedot, johon voimme ottaa yhteyttä tarvittaessa kyselyyn liittyvissä asioissa:**

Lähetä

(Painakaa lähetä painiketta , kun vastauksenne ovat valmiit lähetettäväksi)

Liite 2: kuntakysely



tiedosta hyvinvointia

KYSELY KUNNAN SOSIAALI-/TERVEYDENHUOLLON HENKILÖSTÖN TIVI-KOULUTUSTARPEESTA JA - SUUNNITELMISTA

KYSELYN TÄYTTÖOHJEET

Kyselyssä kartoitetaan organisaationne henkilöstölle järjestettyjä ja suunniteltuja tieto- ja viestintätekniisiä (jatkossa TIVI) koulutuksia, TIVI koulutus- ja oppimateriaalitarvetta sekä TIVI koulutusyhteistyötä ja -ongelmia.

Ennen kyselylomakkeeseen vastaamista kannattaa tutustua kyselyn keskeiseen käsitteistöön, joka on luet-tavananne kyselyn täyttöohjeiden jälkeen.

Kyselylomake koostuu avoimista ja monivalintakysymyksistä. Vastatkaa kysymyksiin tietojenne ja koke-muksienne perusteella rastittamalla sopivin vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus tätä varten varatulle alu-eelle.

Kyselyn avoimet vastaukset kirjoitetaan harmaalle alueelle:

(Painakaa hiiren vasenta painiketta harmaan alueen päällä, jolloin alue muuttuu tummaksi ja voitte kirjoit-taa vastauksenne.)

Monivalintavastausten kohdalla valitkaa yksi tai useampi vaihtoehto kysymyksen kohdalla annettu-jen ohjeiden mukaisesti.

(Painakaa hiiren vasenta painiketta monivalintaruudun (☐) päällä, jolloin neliön sisään tulee rasti. Rasti-tuksen saa pois painamalla uudestaan hiiren vasenta painiketta monivalintaruudun päällä.)

Kysely kannattaa tallentaa omaan tiedostoon säännöllisin väliajoin.

Toivomme että vastaatte kysymyksiin huolellisesti ja rehellisesti. Täytetyt kyselylomakkeet pyydämme tei-tä ystävällisesti palauttamaan Marja Veikkolaiselle [7.12](#) mennessä sähköpostitse liitetiedostona.

Liitetiedoston liittäminen sähköpostiin

1. Liitetiedoston liittäminen onnistuu sekä [aloitettaessa uutta keskustelua](#) että vastattaessa viestiin.
2. Napsauta Lisää ([Browse](#))-painiketta viestin kirjoittamisikkunassa. Tämä avaa ikkunan, jossa voit hakea haluamasi tie-doston kovalevyltä. Valitse haluamasi tiedosto ja napsauta OK.
3. Napsauta Lisää tiedosto -painiketta viestin kirjoittamisikkunassa. Vasta tämä liittää valitsemasi tiedoston viestiisi. Jos haluat liittää viestiisi useita tiedostoja toista kohdat 2 ja 3.
4. Napsauta Lähetä-painiketta lähettääksesi viestisi ja siihen liitetyn tiedoston.

Mikäli haluatte saada lisätietoa esiselvityksestä tai teillä on ongelmia kyselyn täyttämässä, voitte soittaa tai lähettää sähköpostia Marja Veikkolaiselle (marja.veikkolainen@stakes.fi, p. 09-39672612)

KYSELYN KESKEINEN KÄSITTEISTÖ

TIVI koulutus

Tässä kyselyssä *TIVI (tieto- ja viestintätekniisellä)-koulutuksella* tarkoitetaan työnantajan järjestämää koulutusta, jossa vahvistetaan henkilöstön tieto- ja viestintätekniisiä valmiuksia, joita he tarvitsevat saumattomien palvelujen, sähköisen potilaskertomuksen ja asiakastietojärjestelmän käyttöönottamiseksi.

Saumaton palvelu

Tässä kyselyssä saumattomalla palvelulla viitataan sosiaali- ja terveydenhuollon saumattoman palveluketjun kohteilulakiin (laki 811/2000), joka astui voimaan 1.1.2000. Saumaton palvelu on toimintamalli, jossa asiakkaan sosiaali- ja terveydenhuollon ja muun sosiaaliturvan palvelutapahtumat nähdään yhtenä kokonaisuutena, vaikka palvelut tuotetaan eri toimintayksiköissä tai eri organisaatioissa. Keskeistä saumattomassa palvelussa on, että sen avulla asiakasta koskeva tieto saadaan kulkemaan yli organisaation rajojen. Saumattoman palvelun keskeisiä tiedon välittämisen kohteita terveydenhuollossa ovat läheteet, konsultaatit, hoitopäätökset sekä laboratorio- ja kuvantamistiedot.

Saumattoman palvelun luomilla uusilla toimintakäytännöillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa asiakkaan/potilaan hoitamiseen liittyviä uusia toimintakäytäntöjä, joissa käytetään hyväksi tieto- ja viestintätekniikkaa. Saumattoman palvelun toimintakäytännöt sisältävät myös organisaatioiden rajat ylittävän asiakkaan palvelukokonaisuuden hallinnan.

Sähköinen asiakasrekisteri

Sosiaali- ja terveydenhuollon sähköisillä asiakasrekistereillä tarkoitetaan tässä kyselyssä toiminnallisen yksikön potilaasta/asiakkaasta pitämää sähköisessä muodossa olevaa henkilörekisteriä. Potilasta/asiakasta koskevat salaiset tiedot talletetaan potilasrekisteriin ja sosiaalihuollon asiakasrekisteriin. Terveydenhuollon potilasasiakirjat ja sosiaalihuollon asiakasasiakirjat muodostavat henkilölaissa tarkoitettuja henkilörekistereitä.

Sähköinen potilasasiakirja

Potilasasiakirjoihin kuuluvat, asetukseen perustuen, potilaskertomus ja siihen liittyvät asiakirjat kuten läheteet, laboratorio-, röntgen ja muut tutkimusasiakirjat ja -lausunnot, konsultaatiovastaukset, tutkimuksen ja hoidon perusteella annetut todistukset ja -lausunnot.

Sosiaalihuollon sähköinen asiakasasiakirja

Sosiaalihuollon sähköiset asiakasasiakirjat muodostuvat asiakkaan tilannetta kuvaavasta dokumentoinnista, palvelu- ja hoitosuunnitelmista sekä päätöksistä ja niihin liittyviä taloudellisia etuuksia kuvaavista seikoista.

Tietotekniset perustaidot

Tietotekniisiin perustaitoihin tässä tutkimuksessa kuuluu laitteen käyttö, tekstinkäsittely, tiedonhaku ja sähköpostin käyttö sekä työkaluohjelmien (esim. Excel, Word) peruskäyttö. *Tietotekniikan perustaito koulutus* antaa henkilölle kokonaiskuvan tietotekniikasta ja sen hyödyntämisestä eri alueilla, käsityksen laitteiden ja ohjelmistojen käyttötapoista ja toimintaperiaatteista sekä tuntemuksen alan peruskäsitteistä. Tieto-

tekniikan perusteisiin kuuluu mm. tietotekniikan mahdollisuuksien ja tietojärjestelmien käyttötarkoituksien ymmärtäminen, sähköisen asioinnin hallinta.

Tieto- ja viestintätekniisten taitojen hallinta ja soveltaminen työssä

Tässä kyselyssä tieto- ja viestintätekniisillä taidoilla viitataan sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisen tieto- ja viestintätekniisiin taitoihin, joita hän tarvitsee työssään saumattoman palveluketjun, sähköisen potilasasiankirjajärjestelmän ja asiakastietojärjestelmän käytössä/käyttöön ottamisessa.

Tieto- ja viestintätekniisten taitojen hallinnalla ja soveltamisella työhön tarkoitetaan tässä kyselyssä sitä, että ammattihenkilö osaa käyttää ja soveltaa työssään tarvitsemia tieto- ja viestintätekniisiä ohjelmia, esim. kirjata potilaan/asiakkaan tietoja sähköiseen potilasasiakirjaan/ asiakastietojärjestelmään ja hakea tarpeen vaatiessa tietoa aluetietojärjestelmästä.

Tieto- ja viestintätekniisten taitojen hallintaan ja soveltamiseen liittyvällä koulutuksella tarkoitetaan erilaisia asiakas- ja potilastietojärjestelmän ohjelmistokoulutuksia. Koulutus antaa henkilölle ohjelman käytön lisäksi kokonaiskuvan siitä miten ammattihenkilö voi hyödyntää ja soveltaa ohjelmaa omassa työssä sekä käsityksen laajasta kokonaisudesta, johon ohjelman käyttö liittyy.

Tietoturva

Tietoturvalla pyritään varmistamaan tietojen luottamuksellisuus, tietojen saatavuus sekä tietojen käyttökel-
poisuus.

Tässä kyselyssä tietoturva tarkoittaa niiden keinojen muodostama kokonaisuutta, joiden avulla tietoriskejä pyritään minimoimaan. Tietoturvaan kuuluvia keinoja ovat mm. nuassa tietojen turvaaminen erilaisin menetelmin, välinein sekä tähän tarkoitukseen osoitetuin voimavaroin. Tietoturvaan kuuluvat myös käytet-
tävän välineistön tietoturvaamiseen eli tietoriskien minimoimiseen liittyvät ominaisuudet.

Tietosuoja

Tässä kyselyssä tietosuoja on määritelty tietoturvan osa-alueeksi, jolla pyritään estämään tietojen luvaton käyttö, käsittely ja haltuunotto. Henkilörekisterilain mukaan tietosuoja kattaa vain henkilötietojen oi-
keudettoman tai yksityisyyttä loukkaavan käytön ja käsittelyn.

TAUSTATIEDOT

Kunta, jota vastaukset koskevat:

Organisaatio:	
Sosiaalitoimi	<input type="checkbox"/>
Terveystoimi	<input type="checkbox"/>
Yhdistetty sosiaali- ja terveystoimi	<input type="checkbox"/>
Joku muu mikä?	<input type="checkbox"/>

Yhteyshenkilö/-henkilöt, jotka ovat koonneet lomakkeen vastaukset
Nimi:
Virka-asema:
Yhteystiedot (puhelinnumero, sähköpostiosoite):

UUODEN 2005 HENKILÖSTÖTILANNE <i>Merkitä kunkin henkilön organisaatioonsa työskenteli 30.9.2005 (kokoaisluukaudra ja luukaudrat eri työntekijäryhmittäin). Laittakaa väru niiden työntekijäryhmien kohdalle, jotka eivät kuulu organisaatioonsa.</i>
<div> <div>luukuu</div> <div>vuosi</div> </div>
Organisaation henkilöstön kokoaaisuu: <div> <div>Laskarit</div> <div>Eriasteiset hoitajat (Opitotasoiset ja ammatikorkeakoulututkinnon suorittaneet hoitajat, esim. erilaiset sairaanhoitajat, fysioterapeutit, röntgenhoitajat, laboratoriohoitajat)</div> <div>Muu hoitohenkilöstö (Koulutustason ja toisen asteen ammatitutkinnon suorittanut hoitohenkilöstö, esim. lähihoitajat)</div> <div>Eriytytyöntekijät (esim. toiminta-, ravitsemus- ja puheterapeutit, psykologit, kemistit)</div> <div>Sosiaalityöntekijät</div> <div>Lasten päivähoidon henkilöstö</div> <div>Vanhusten laitoshuollon henkilöstö</div> <div>Vanhusten kotihoidon henkilöstö</div> <div>Vammaisten- ja kehityshuollon henkilöstö</div> </div>

Mun sosiaali-/terveydenhuollon henkilöstö,
mikä?

Organisaationne henkilöstön vaihtuvuus vuodessa (merkitkää prosentteina)
%

Kuinka paljon rahaa käytettiin organisaationne henkilöstön koulutuksiin vuonna 2004?
(Merkitkää koulutussummat rahat (€)/ henkilöstövuosi)
€/henkilöstövuosi

Kuinka paljon budjetista on varattu rahaa organisaationne henkilöstön koulutuksiin vuodelle 2005?
(Merkitkää koulutussummat rahat (€)/ henkilöstövuosi)
€/henkilöstövuosi

TÄMÄN HETKEN KOULUTUSTILANNE JA -SUUNNITELMAT

Mitä seuraavista TIVI koulutuksista olette järjestäneet organisaationne työntekijöille vuonna 2004 ja/tai 2005 ja mitä aiotte järjestää heille seuraavan 12 kk aikana?

Rastikkaa oikeat vaihtoehdot vuosien 2004 ja 2005 sekä seuraavan 12 kuukauden osalta.

	KOULUTUKSET VUONNA 2004		KOULUTUKSET VUONNA 2005		KOULUTUKSET TULEVAISUUDESSA	
	Koulutusta on järjestetty vuonna 2004	Koulutusta ei ole järjestetty vuonna 2004	Koulutusta on järjestetty vuonna 2005	Koulutusta ei ole järjestetty vuonna 2005	Koulutusta aiotaan järjestää seuraavan 12 kk aikana	Koulutusta ei aiotta järjestää seuraavan 12 kk aikana
Tietoteknisten perustaitojen koulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tietosuojakoulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tietoturvakoulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutusta tieto- ja viestintä-teknisistä ohjelmista ja niiden soveltamisesta työssä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutusta saumattoman palvelun (erityisesti tieto- ja viestintätekniikan) luomista uusista toimintakäytännöistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Onko organisaationne työkäytäntöjen (liittyen saumattomaan palveluun) kehittämiseen liitetty jotain muita, kuin edellä listattuja koulutuksia?

KYLLÄ ☐ EI ☐ EN OSAA SANOA ☐

Jos vastasitte kyllä, niin kertokaa mitä koulutusta olette järjestäneet/ aiotte järjestää seuraavan 12 kk aikana?

Onko järjestämänne TIVI koulutus itsenäinen koulutuskokonaisuus, kytketty osaksi henkilöstön muuta koulutusta vai järjestetty jollain muulla tavalla?

Rastikkaa (yksi) sopivin vaihtoehto. Vastausvaihtoehtojen "kytketty osaksi muuta koulutusta" ja "järjestetty jotenkin muuten", tarkentakaa rastittamalla ruudun viereen pyydytyt tiedot.			
	Itsenäinen koulutuskokonaisuus	Kytkeyty osaksi muuta koulutusta, mitkä koulutusta?	Järjestetty jotenkin muuten, miten?
Tietotekninen perustaitokoulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tietosuojakoulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tietoturvakoulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutus tieto- ja viestintätekni- sistä ohjelmista ja niiden sovel- tamisesta työssä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutus saumattoman palvelun (erityisesti tieto- ja viestintätek- niikan) luomista uusista toimin- täkäytännöistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Oletteko järjestäneet tieto- ja viestintätekniisten tukihenkilöiden koulutusta?
KYLLÄ <input type="checkbox"/> EI <input type="checkbox"/> EN OSAA SANOA <input type="checkbox"/>
Jos vastasitte kyllä niin tarkentakaa mille työntekijäryhmille koulusta on järjestetty?

Jos kuntanne on kaksikielinen niin onko organisaationne henkilöstöllä on ollut mahdollisuus päästä ruotsin- kieliseen TIVI koulutukseen?
KYLLÄ <input type="checkbox"/> EI <input type="checkbox"/> EN OSAA SANOA <input type="checkbox"/>
Jos vastasitte kyllä, niin mitä ruotsinkielisiä TIVI koulutuksia organisaationne työntekijöille on tarjolla?

Mitkä seuraavista asioista olette tehneet tai suunnitelleet tekevänne organisaationne henkilöstölle?					
Valikaa (yksi) sopiv vaihtoehto. Jos valitsitte vaihtoehdon "on tehty koko henkilöstölle" tai "on tehty osalle henkilöstöä", niin tarkentakaa seuraavassa sarakkeeseen, miten kauan suunnitelma tai muu vastaava on ollut käytössä					
	EI OLE TEHTY	SUUNNIT- TEILLA	ON TEHTY OSALLE HEN- KILÖSTÖÄ, KENELLE?	ON TEHTY KOKO HENKILÖSTÖLLE	Kuukausko on ollut käytössä?
Ammatti- tai tehtäväkohtainen koulutussuunnitelma TIVI- taidoista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Henkilökohtaiset koulutussuun- nitelmat TIVI-taidoista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Osaamiskartoitus henkilöstön tieto- ja viestintätekniisestä osaamisesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Osaamirekisteri/osaamiskansiot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

TIVI-taidoista

Koulutuksen arviointi

☐

☐

☐

☐

Suunnitelma uuden henkilöstön
tieto- ja viestintätekniisten taito-
jen perehdyttämisestä

☐

☐

☐

☐

Vaarditteko, että rekrytoivalla ammattihenkilöllä on tieto- ja viestintätekniistä osaamista?

KYLLÄ ☐ EI ☐ EN OSAA SANOA ☐

Jos vastasitte kyllä, niin kertokaa mitkä ovat asettamanne tieto- ja viestintätekniiset vaatimukset ja mitä am-
mattiryhmiä vaatimukset koskevat.

Suuraavassa on lueteltu muutamia väittämiä, joiden avulla kartoitetaan organisaationne henkilöstön tieto- ja
viestintätekniisten taitojen harjoitteluun ja hallintaan vaikuttavia tekijöitä.

Valitkaa jokaisesta väittämadstä (joksi) sopivin vastausvaihtoehto (Täysin samaa mieltä, joksseinkin samaa mieltä, joksseinkin eri mieltä tai
täysin eri mieltä). Jos ette osaa vastata esitettyyn väittämadn, voitte valita vaihtoehdon "en osaa sanoa"

	täysin sa- maa mieltä	joksseinkin samaa mieltä	joksseinkin eri mieltä	täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Henkilöstö saa tarvitsemaansa tukea tieto- ja viestintä- tekniikan käyttöön työpaikalla esimiehdeltään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöstö saa tarvitsemaansa tukea tieto- ja viestintä- tekniikan käyttöön työpaikalla TIVI tukihenkilöiltä (esim. tutoreilta ja mentoreilta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöstöllä on aikaa harjoitella tieto- ja viestintätek- niikan käyttöä työajalla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöstöllä on käytössään tarvittava määrä tieto- ja viestintätekniologia välineitä (esim. tietokoneita)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöstöllä on käytössään riittävin uusia ja toimivia tieto- ja viestintätekniologia välineitä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöstöllä on käytössä riittävät Internet-yhteydet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KOULUTUSYHTEISTYÖ NYT JA TULEVAISUUDESSA

Kuinka laajasti teette TIVI koulutusyhteistyötä seuraavien tahojen kanssa?

Arvioitkaa TIVI koulutuksen tehtävien yhteistyön määrää arviointianskella 1-5 tai, jos yhteistyötä ei tehdä lainkaan, valitkaa kyseinen
vaihtoehto. Jos ette osaa vastata esitettyyn väittämadn, voitte valita vaihtoehdon "en osaa sanoa"

YHTEISTYÖTAHO	YHTEISTYÖN MÄÄRÄ Yhteistyötä teh- dään paljon	1	2	3	4	5	Yhteistyötä tehdään vähän	Yhteistyötä ei tehdä lainkaan	En osaa sanoa
Toinen kunta		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sairaanhoidopiiri		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Yksityinen koulutusorgani- satio	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ohjelmistoyritys	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaamiskeskus	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yliopisto	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ammattikorkeakoulu	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ammatillinen oppilaitos	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joku muu taho, mikä?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jos vastasitte tekevänne TIVI koulutusyhteistyötä, jonkun tahon/tahojen kanssa, niin kertokaa tarkemmin millaista yhteistyötä heidän kanssaan teette?

Miten TIVI koulutusyhteistyö on organisoitu ja hallinnoitu?

Miten todennäköisenä pidätte TIVI koulutusyhteistyötä seuraavien tahojen kanssa viiden seuraavan vuoden aikana ja kenen kanssa yhteistyö seuraavan 12 kuukauden aikana on varmaa?

Arvioikaa tulevaisuudessa TIVI koulutuksissa tehtävän yhteistyön todennäköisyys asteikolla 1-5 tai, jos yhteistyön tekeminen on varmaa, niin rastittakaa kyseinen vaihtoehto. Jos ette osaa vastata esitettyyn väittämään, voitte valita vaihtoehdon "en osaa sanoa".

YHTEISTYÖTAHO	YHTEISTYÖN TODENNÄKÖISYYS TULEVAISUUDESSA					YHTEISTYÖ VARMAA	EN OSAA SANOA		
	Yhteistyön tekeminen tulevaisuudessa on hyvin epätodennäköistä	1	2	3	4	5	Yhteistyön tekeminen tulevaisuudessa on hyvin todennäköistä		
Toinen kunta		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sairaanhoitopiiri		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yksityinen koulutus- organisaatio		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ohjelmistoyritys		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaamiskeskus		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yliopisto		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ammattikorkeakoulu		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ammatillinen oppilai- tos		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Millaista TIVI koulutusyhteistyötä aiotte tehdä tai olisi mielekästä tehdä edellä listattujen tahojen kanssa?

Jos olette suunnitelleet tekevänne TIVI koulutusyhteistyötä, jonkun muun tahon kanssa, niin kenen kanssa ja millaista yhteistyötä?

ERI SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON TYÖNTEKIJÄRYHMIEN TIVI
KOULUTUSTARVE

Kuinka paljon organisaationne eri työntekijäryhmät mielestänne tarvitsevat TIVI koulutusta saumatonta palvelua koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi?

Arvioikaa koulutustarve organisaationne työntekijäryhmien osalta

Arvio TIVI koulutustarve asteikoilla 1–4 (1 = tarvitsee koulutusta paljon, 2 = tarvitsee koulutusta jonkun verran, 3 = tarvitsee koulutusta vähän, 4 = ei tarvitse koulutusta lainkaan) Jos ette osaa vastata esitettyyn väittämään, voitte valita vaihtoehdon "en osaa sanoa".						Minkä toiminnan tukemiseen TIVI koulutusta ensisijaisesti tarvitaan?
paljon 1 2 3 4 ei lainkaan					En osaa sanoa	
Lääkärit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Eriasteiset hoitajat		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Muu hoitohenkilöstö		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Erityistyöntekijät		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sosiaalityöntekijät		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Lasten päivähoidon henkilöstö		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vanhusten laitoshuollon henkilöstö		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vanhusten kotihoidon henkilöstö		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vammaisten- ja kehityshuollon henkilöstö		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Muu sosiaali- ja/tai terveydenhuollon henkilöstö		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Kuinka paljon organisaationne eri työntekijäryhmät mielestänne tarvitsevat TIVI koulutusta sähköisten asiakas-/potilasasiakirjojen käyttämiseksi/käyttöön ottamiseksi?

Arvioikaa koulutustarve organisaationne työntekijäryhmien osalta

Arvio TIVI koulutustarve asteikoilla 1–4 (1 = tarvitsee koulutusta paljon, 2 = tarvitsee koulutusta jonkun verran, 3 = tarvitsee koulutusta vähän, 4 = ei tarvitse koulutusta lainkaan) Jos ette osaa vastata esitettyyn väittämään, voitte valita vaihtoehdon "en osaa sanoa".						Minkä toiminnan tukemiseen TIVI koulutusta ensisijaisesti tarvitaan?
paljon 1 2 3 4 ei lainkaan					En osaa sanoa	
Lääkärit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Eriasteiset hoitajat		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Muu hoitohenkilöstö		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Erityistyöntekijät	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sosiaalityöntekijät	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Lasten päivähoidon henkilöstö	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vanhusten laitoshuollon henki- llistö	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vanhusten kotihuollon henkilöstö	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vammaisten- ja kehityshuollon henkilöstö	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Muu sosiaali- ja/tai terveyden- huollon henkilöstö	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

OPPIMATERIAALITARVE

Millainen on TIVI oppimateriaalitarppeen seuraavien koulutus- ja oppimateriaalien osalta?					
Arvioi oppimateriaali tarpeen asteikolla 1-4 (suuri tarve, kohtalainen tarve, vähäinen tarve, ei tarvetta lainkaan). Jos ette osaa vastata esitettyyn väittämään, voitte valita vaihtoehdon "en osaa sanoa".					
	Suuri tarve	Kohtalainen tarve	Vähäinen tarve	Ei tarvetta lainkaan	En osaa sanoa
Kirjallinen oppimateriaali suomattonasta palvelusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kirjallinen oppimateriaali tietoturva- ja suoja-asiasta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kirjallinen oppimateriaali potilastietojärjestelmästä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Harjoitusohjelma jostain tieto- ja viestintätekniikan ohjelmasta, mistä ohjelmasta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen käyttöön rakennettu verkko-oppimismateriaali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jos koette tarvitsevanne verkko-oppimismateriaalia, niin kertokaa tarkemmin millaista sen tulisi olla?					
Jos koette tarvitsevanne jotain muuta TIVI koulutus- ja oppimateriaalia, niin kertokaa tarkemmin mitä materiaalia tarvitsette?					

KOULUTUSONGELMAT

Seuraavassa on lueteltu muutamia väittämiä, joilla kartoitetaan organisaationne henkilöstön TIVI koulutuksien mahdollisia esteitä.					
Valitkaa jokaisesta väittämästä (joksi) sopivin vastausvaihtoehto (Tässä samaa mieltä, joksseenkin samaa mieltä, joksseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä). Jos ette osaa vastata esitettyyn väittämään, voitte valita vaihtoehdon "en osaa sanoa".					
	täysin samaa mieltä	joksseenkin samaa mieltä	joksseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	En osaa sanoa
TIVI koulutusjärjestelmä on liian vähäistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tarkoituksenmukaista TIVI koulutusta ei ole tarjolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TIVI koulutuksessa ei ole huomioitu riittävästi sosiaali- ja terveydenhuollon työkäytänteitä ja -sisältöä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutusmäärärahat ovat liian pienet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TIVI koulutuksen tulokset eivät vastaa tavoitteita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TIVI koulutuksien opetusmenetelmät ovat epäsoivia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutuksessa olevien henkilöiden tilalle on vaikea saada sijaisia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sijaismäärärahat eivät riitä paikkaamaan koulutuspoissaoloja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöstö ei ole ollut tyytyväinen saamaansa TIVI koulutukseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutuksessa opetetut TIVI-taidot siirtyvät huonosti työkäytänteisiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöstöllä ei ole motivaatiota osallistua TIVI koulutuksiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työkaverit suhtautuvat koulutuksiin osallistuneisiin henkilöihin negatiivisesti, sillä työntekijän kouluttaminen lisää toisten työntekijöiden työmäärää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöstö kokee tieto- ja viestintäteknologian ja sen luomien uusien toimintamallien vievän liikaa aikaa potilastyöstä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muita organisaationne TIVI koulutuksien ongelmia:					

KOULUTUSTUKI

Kuinka paljon arvioitte tarvitsevanne erilaista tukea organisaationne henkilöstönne TIVI-taitojen kouluttamiseen?								
<i>Arvioikaa asteikolla 1-5 (1=tukea tarvitaan paljon, 2=tukea tarvitaan aika paljon, 3=tukea tarvitaan jonkun verran, 4=tukea tarvitaan vähän, 5=tukea ei tarvita lainkaan) kuinka paljon tarvitsette tukea seuraavien asioiden suhteen. Jos ette osaa vastata esitettyyn väittämään, voitte valita vaihtoehdon "en osaa sanoa".</i>								
	Tukea tarvitaan paljon	1	2	3	4	5	Tukea ei tarvita lainkaan	En osaa sanoa
Tukea koulutusten suunnitteluun		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Tukea koulutusten järjestämiseen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Rahallisia resursseja koulutuksien järjestämiseen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Apuja pätevien kouluttajien hankintaan		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Tukea koulutus- ja oppimateriaalin tuottamiseen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Jotain muuta tukea, mitä?
Jos vastasitte tarvitsevanne tukea jossain asiassa, niin kertokaa keneltä tukea kyseisen asian suhteen haluisitte saada/ odotatte saavanne?

MUUTA TIVI KOULUTUKSIIN LIITTYVÄÄ

TIVI koulutuksienne vahvuudet:
Mitkä ovat TIVI koulutustenne vahvuudet, joita voisi levittää muillekin sosiaali- ja terveydenhuollon TIVI koulutuksia järjestäville tahoille?

TIVI koulutuksien järjestäminen:
Miten sosiaali- ja/tai terveydenhuollon ammattilaisten koulutus TIVI perustaitojen hallitsemiseksi tulisi mielestänne järjestää? <i>(Määriteltiin vastauksessanne puhuttako sosiaali- ja/tai terveydenhuollon henkilöstöstä)</i>
Miten sosiaali- ja/tai terveydenhuollon ammattilaisten TIVI täydennyskoulutus tulisi mielestänne järjestää? <i>(Määriteltiin vastauksessanne puhuttako sosiaali- ja/tai terveydenhuollon henkilöstöstä)</i>

Valtakunnallisen ohjeistuksen tarve:
Tarvitaanko valtakunnallista ohjeistusta TIVI-koulutuksien sisällöistä? KYLLÄ <input type="checkbox"/> EI <input type="checkbox"/> EN OSAA SANOA <input type="checkbox"/>
Jos vastasitte kyllä, niin miltä osin koulutussisällöstä tarvitaan ohjeistusta?
Tarvitaanko nykyistä tarkempaa valtakunnallista ohjeistusta TIVI-koulutusvastuun jakautumisesta? KYLLÄ <input type="checkbox"/> EI <input type="checkbox"/> EN OSAA SANOA <input type="checkbox"/>
Jos vastasitte kyllä, niin miltä osin vastuunjakamista tulisi ohjeistaa?
Muita asioita, joiden suhteen kaipaaisitte valtakunnallista ohjeistusta?

Muita TIVI koulutuksiin liittyviä huomioita

12

Seuraavaan tilaan voitte kirjoittaa halutessanne palautetta kyselystä

KIITOS PALJON VASTAUKSESTANNE!



RAPORTTEJA-sarjassa aiemmin ilmestyneet

2006

Marja Veikkolainen, Päivi Hämäläinen: Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tieto- ja viestintätekniikan koulutus- ja oppimateriaalitarve ja koulutuksen kehittämisen haasteet
Raportteja 9/2006 Tilausnro R9/2006

Marja-Leena Perälä, Eija Grönroos, Anu Sarvi: Kotihoidon henkilöstön työ ja hyvinvointi
Raportteja 8/2006 Tilausnro R8/2006

Ilkka Winblad, Jarmo Reponen, Päivi Hämäläinen, Maarit Kangas: Informaatio- ja kommunikaatioteknologian käyttö Suomen terveydenhuollossa vuonna 2005. Tilanne ja kehityksen suunta
Raportteja 7/2006 Tilausnro R7/2006

Ilka Haarni Keskenäistä yhdenvertaisuutta. Vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot Suomessa tutkimustiedon valossa
Raportteja 6/2006 Tilausnro R6/2006

Evert Vedung: Konsten att utvärdera nätverk
Rapporter 5/2006 Tilausnro R5/2006

Pekka Ruotsalainen: Suositukset terveydenhuollon asiakastietojen tietoturvaliselle sähköiselle arkistoinnille. Usean toimintayksikön yhteinen käyttäjän ja käyttöoikeuksien hallinta – periaatteet ja suositukset
Raportteja 4/2006 Tilausnro R4/2006

Päivi Lapveteläinen: Tieto- ja viestintätekniset valmiudet kotihoidossa saumattomien hoito- ja palveluketjujen mahdollistajana
Raportteja 3/2006 Tilausnro R3/2006

Tuula Hynninen, Maila Upanne: Akuutti kriisityö kunnissa vuosina 2002 ja 2005. Nykytila ja kehittämishaasteet
Raportteja 2/2006 Tilausnro R2/2006

Kirsi Vitikainen, Markku Pekurinen, Urpo Kiiskinen: Kannattaako tupakoinnin lopettaminen? Tupakoinnista aiheutuvien eliniänikaisten hoitokustannusten ja tupakoinnin lopettamisesta syntyvien säästöjen arviointia
Raportteja 1/2006 Tilausnro R1/2006