

Leini Sinervo, Noora von Fieandt (toim.)

Tietotekniikka sosiaali- ja terveysalan osaamisen kehittämisessä

Aiheita 5/2005

ISBN 951-33-1614-0
ISSN 1236-9845

Stakesin monistamo, Helsinki 2005

| | | |
|---|------------------------------|---|
| Tekijät Leini Sinervo, Noora von Fieandt (toim.) | | Julkaisija Stakes |
| | | Kustantaja Stakes, Euroopan sosiaalirahasto ESR |
| Julkaisun nimi Tietotekniikka sosiaali- ja terveysalan osaamisen kehittämisessä | | |
| Julkaisun sarja ja numero Aiheita 5/2005 | | |
| Tiivistelmä Tässä raportissa kuvataan tieto- ja viestintäteknikkaa hyödyntävien sosiaali- ja terveydenhuollon koulutusmallien pilotointia ja niistä saatuja kokemuksia. Koulutukset olivat osa Stakesin koordinoimaa kolmivuotista <i>Tietoteknologiavalmiuksien vahvistaminen sosiaali- ja terveysalalla -hanketta</i> (Tiva-hanke). Hanke sai Euroopan sosiaalirahaston ja sosiaali- ja terveysministeriön kansallista rahoitusta tavoite 3-ohjelmasta. Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden – erityisesti ikääntyneiden naisten – tietotekniikkavalmiuksia. Tavoitteena oli kehittää henkilöstön tietoteknistä osaamista vastaamaan asiakaslähtöisiä, verkostoituneita toimintamalleja ja edistää palveluketjuajattelua ja terveydenhuollon aluetietojärjestelmien käyttöönottoa. Hankkeessa kehitettiin työelämlähtöisiä, verkko-opetusta hyödyntäviä koulutusmalleja ja tuotettiin oppimateriaalia virtuaalisiin oppimisympäristöihin. Tiva-pilottien kohderyhmänä olivat varhaiskasvatuksen, perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon sekä vanhusten kotihoidon henkilöstö ja alan opiskelijat. Pilotit toteutettiin työelämän ja alueellisten koulutusorganisaatioiden yhteistyönä Uudenmaan, Satakunnan, Pirkanmaan ja Varsinais-Suomen alueilla. Koulutuksiin osallistui noin 850 alan ammattilaista ja opiskelijaa. Hankkeen aikana todettiin, että sosiaali- ja terveysalan henkilöstön tietotekniset perustaidot ovat puutteellisia. Organisaatioissa ei ole riittävästi tietokoneita ja ohjelmia tai ne ovat osittain vanhentuneita. Joissakin yksiköissä tietotekniikan hyödyntämistä vaikeutti tarvittavien yhteyksien ja käyttöoikeuksien puuttuminen. Tiva-hankkeessa toteutetut osaamiskartoitukset osoittivat, että noin 30 prosenttia sosiaali- ja terveysalan henkilöstöstä tarvitsee koulutusta muun muassa tietotekniikan perusteissa, sähköpostin ja Internetin sekä potilas- tai asiakastietojärjestelmien käytössä. Koska verkkoympäristössä opiskeleminen vaatii osallistujilta tietotekniikan perustaitoja, kaikissa pilottiprojekteissa koulutettiin ensin niitä. Lisäksi koulutettiin työpaikoille mentoreita ja tutoreita opiskelijoiden tueksi. Pilottien kokemuksena oppimisympäristöalustan käytettävyyden on ensiarvoisen tärkeää, ja siihen tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Verkkokurssilla opiskeluun tarvitaan resursseja, ja työantajan tulisi taata tämä mahdollisuus. Opiskelun mahdollistamiseksi tarvitaan työajanjärjestelyjä, sijaishenkilöstöä, paikka, aika ja välineet. Tiva-hankkeen palautteen mukaan kaikkein vaikeinta oli irrottautua työtehtävistä ja löytää rauhallinen paikka verkkokurssin suorittamiselle. Mentorit kokivat myös, ettei heillä ollut aina kiireisen työtahdin vuoksi mahdollisuutta tukea riittävästi opiskelijoita ja perehtyviä. Esimiesten sitouttaminen koulutuksen järjestämiseen osoittautui ensiarvoisen tärkeäksi. Hankkeessa kerättyjen palautteiden ja arviointien perusteella koulutuksiin osallistuneiden asenteet tietotekniikkaa kohtaan muuttuivat myönteisemmiksi ja suurella osalla taidot paranivat selvästi. Osaamattomuuden aiheuttamat pelot vähenivät ja tietojärjestelmät nähtiin myös työn kehittämisen välineinä. Organisaatioissa huomattiin kirjaamisen ja tiedonkulun merkitys potilaan ja asiakkaan palveluketjussa. Tiedonhaussa opittiin käyttämään Internetiä ja hyödyntämään muun muassa Terveystietoa ja Käypä hoito -suosituksia. Yhteistyö projekteissa on lisännyt verkostoitumista eri organisaatioiden ja potilaan palveluketjuun osallistuvien yksiköiden välillä. | | |
| Avainsanat Tiva-hanke, tieto- ja viestintäteknikka, verkko-oppiminen, verkko-opetus, sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutus, tietoteknologiavalmiudet, koulutusmalli, osaaminen. | | |
| Muut tiedot (esim. elektroninen julkaisu tai verkkojulkaisun osoite) http://www.stakes.fi/verkkojulk/pdf/Aiheita5-2005.pdf | | |
| ISSN 1236-9845 | ISBN 951-33-1614-0 | |
| Kokonaissivumäärä 81 | Kieli Suomi | Hinta 19 € (sis. alv) |
| Jakaja ja myyjä Stakes, PL 220, 00531 Helsinki, puh (09) 3967 2190 tai automaatti (09) 3967 2308, faksi (09) 3967 2450 www.stakes.fi/julkaisut | | |

Esipuhe

Tietotekniikka rengiksi, osaaminen emännäksi

Alkuvuodesta 2005 keskusteltiin Taloustutkimuksen teettämästä Seutuverkkotutkimuksesta 2004, jonka nimenä oli *Alueellista kirjopyykkiä*. Seutuverkot ovat vähitellen ottamassa vakiintunutta asemaa asiantuntijoiden keskuudessa ja palveluiden hyödyntämisessä. Niiden käyttäjistä naisia oli keskimäärin 58 prosenttia, osin jopa 70 prosenttia ja varmaan tästä syystä raporttikin oli saanut kirjopyykinimensä. Naisten ylivoima heijastanee myös sosiaali- ja terveydenhuollon tilannetta. Työvoimamme on hyvin naisvaltaista ja on syytä olettaa, että verkkojen käyttäjiä löytyy palvelujamme tuottavien työntekijöiden joukosta. Edistystä siis tapahtuu.

Tiva-hankkeemme (Tietoteknologiavalmiuksien vahvistaminen sosiaali- ja terveysalalla) on kohdistunut sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijäjoukon osaamiseen. Tämä ei ole vähäinen joukko, työskenteleehän julkisella ja yksityisellä sektorilla yli kolmesataatuhatta naista ja miestä. Siksi hankkeen välittämä lähtöviesti olikin hämmästyttävä: tietotekniikkavalmiudet ovat suurella joukolla, ehkä peräti kolmanneksella, kovin alkutekijöissään, eikä kyse ole pelkästään ikääntyvien naisten ongelmasta. Tällainen kokonaiskuva oli erityisen huolestuttava, kun kaikki tulevat suunnitelmat ainakin puheiden tasolla virittävät ajattelemaan viimeisen päälle trimmattua iteknologian käyttöä sosiaali- ja terveyspalveluissa. Jos perusosaamista ei ole, on turha puhua tietoyhteiskunnasta!

Tiva on edetessään tuonut esille monia solmukohtia, sekä vanhoja että uusia. Peruskoulutusta on tarjottava, sitä varten tarvitaan koneita, mutta niitä ei suinkaan ole kaikkialla. Stakesin Tietoteknologian osaamiskeskusten ja osaavien keskusten verkoston tekemät kartoitukset olivat jo aiemmin antaneet viitteitä siitä, että toiminnan tasolla tilanne on kirjava. Jos terveyskeskuksissa on käytetty sähköistä yleislääkärin käsikirjaa reilut kymmenen vuotta ja monet datat kulkevatkin sähköisinä, niin koneistus on siellä vanhaa. Jos sosiaalipalveluissa koneet ovat uusimpia, niin käyttötottumukset ovat vähäisiä. Erikoissairaanhoido siirtynee tietotekniikkaa hyödyntävään tiedonkulkuun vasta sähköisen sairaskertomuksen myötä.

Monet Stakesin tutkimukset ovat nekin kartoittaneet kentän tilannetta. Jo hyvän aikaa sitten osoitettiin, että kodinhoitaja, kännykkä ja kannettava tietokone ovat erinomainen, tehokkuutta ja vaikuttavuutta luova yhdistelmä, joka tuo säästöjä. Monien kuntien tasolla ajatusta pidettiin ja vieläkin pidetään aivan liian yltiöpäisenä, vahinko vain. Mutta kysymys ei ole vain koneiden tuomisesta entiseen toimintaan. Ongelmallisinta on, jos tietotekniikkaa pidetään toiminnan määrääjänä ja ryhdytään toimimaan sen ehdoin. Tai koneet otetaan vain kivettämään entiset toimintamallit, jolloin tehostamishyötyä ei synny laisinkaan.

Tivassa on kehitelty monia alueellisia innovaatioita, joita tässä raportissa esitellään. Hankkeessa on ollut edustusta monilta eri aloilta ja alueilta ja yhteydet peruskoulutukseen sekä ammattikorkeakouluihin ovat olleet välttämättömät ja tiiviit. Tiva-väki on ollut työhönsä innostunut, joka on näkynyt sekä työn tuloksissa että kokousten ilmapiirissä. Kiitos siitä kaikille osallistuneille! Tiva osoitti, miten paljon vielä on tehtävää, ennen kuin sosiaali- ja terveydenhuolto kokonaisuudessaan siirtyy uuteen toimintakulttuuriin, joten asiat eivät voi jäädä tähän. Työtä on jatkettava...

Helsingissä 5.1.2005

Vappu Taipale

Sisällys

Esipuhe

| | |
|--|----|
| 1 Johdanto (<i>Noora von Fieandt</i>) | 9 |
| 2 Verkko-oppiminen – yhteisöllisyys – verkostot. Varhaiskasvatuksen ammatillisen kehittymisen malli (<i>Hanna Sulonen</i>) | 12 |
| Varttua-Tiva 2002–2005 pähkinänkuoressa | 12 |
| Tausta, tavoitteet ja toteuttajat | 12 |
| Tieto- ja viestintäteknikan taitojen kysely | 14 |
| Varttua -ympäristö ja verkko-oppimisympäristö YhteisöNet | 14 |
| Toimijat ja verkostot | 15 |
| Varttua-Tivan tulokset | 15 |
| Ammatillinen kehittyminen | 15 |
| Varhaiskasvatuksen sisällön kehittäminen | 16 |
| Työyhteisöjen kehittyminen yhdessä | 16 |
| Tieto- ja viestintäteknikka työvälineeksi | 17 |
| Verkostojen toiminta | 18 |
| Varhaiskasvatuksen ammatillisen kehittymisen malli | 19 |
| Vähitellen kohti kulttuurista muutosta | 20 |
| 3 Potilaan hyväksi informaatioteknisellä osaamisella (<i>Päivi Erkkö, Sirpa Ernvall, Sirkku Koivuniemi, Hanna-Maarit Riski, Mikko Saarikoski, Leena Walta</i>) | 22 |
| Johdanto | 22 |
| Tietotekniset perustaidot ja niiden arviointi | 22 |
| Tietotekninen taitotesti | 23 |
| Peruskoulutuspilottit | 23 |
| Verkko-opintopaketti ja sen ydinsisällöt | 23 |
| Internetin välityksellä käytettävä terveystieto verkko-opintopaketin sisältönä | 24 |
| Tietosuojat | 24 |
| Hoitotyön kirjaaminen elektroniseen potilaskertomukseen | 26 |
| Palautekysely kaikille vuosina 2002–2004 projektiin osallistuneille | 26 |
| Projekti työelämän ja ammattikorkeakoulun yhteistyömuotona | 27 |
| 4 Aluetietojärjestelmän käyttökoulutus Pirkanmaalla (<i>Anni Lausvaara, Ismo Sylander, Arja Ylitalo</i>) | 28 |
| Pirke-Tiva -projektin tausta ja tavoitteet | 28 |
| Projektin toteutus | 29 |
| Nykytilan analyysi: kartoitukset | 29 |
| Kehittämiskohteiden valinta ja koulutussuunnittelu | 30 |
| Koulutusten toteuttaminen | 30 |
| Projektin tulokset ja jatkosuunnitelmat | 31 |
| 5 Palveluketjun tiedonhallinnan kehittämistä verkkokoulutuksen avulla (<i>Noora von Fieandt, Riitta Salo, Hannele Kattilakoski, Leena Rekola, Hannele Virtanen-Vaaranmaa</i>) | 33 |
| Projektin tavoitteet ja toteuttajat | 33 |
| Sydänpotilaan palveluketjun ja sen tiedonhallinnan kuvaus | 34 |
| Aluetietojärjestelmä palveluketjun tiedonhallinnassa | 35 |
| Osaamiskartoitukset ja urakehitysmalli | 36 |
| Työelämän ja koulutusorganisaation yhteistyö verkko-opetuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa | 36 |
| Yhteistyön merkitys verkko-opetusmateriaalin suunnittelussa ja tuottamisessa | 36 |
| Suunnitteluryhmän muodostaminen ja suunnittelun lähtökohdista sopiminen | 38 |
| Sisällön suunnittelu | 38 |
| Kokonaisuuden tuottaminen oppimisolustalle ja opiskelu oppimisolustalla | 41 |
| Mentoreiden koulutus | 41 |
| Pilottiversion arviointi, sen pohjalta tehdyt parannukset ja uusi pilotointi | 41 |
| Työelämän ja koulutusorganisaation yhteistyön onnistumisen edellytyksiä | 42 |

| | | |
|------------------|---|----|
| 6 | Kotihoidon palveluketjun kehittämistä verkkokoulutuksen avulla (Tarja Lamberg, Tiina Pennanen) | 44 |
| | Projektin tavoitteet ja osallistajat | 44 |
| | Projektin eteneminen | 45 |
| | Projektin lähtökohdat ja kartoitukset | 45 |
| | Atk-koulutus | 46 |
| | "Kotihoidon palveluketjun kehittäminen" -verkkokoulutus | 47 |
| | Verkkokoulutuksen tavoitteet | 47 |
| | Verkkokoulutuksen lähtökohdat ja pedagogiset ratkaisut | 47 |
| | Verkkokoulutuksen toteutus | 48 |
| | Projektin arviointi | 49 |
| | Vanhusten kotihoitohenkilöstön tietotekninen osaaminen | 49 |
| | Verkkokoulutus ja sen toteuttaminen | 50 |
| | Työelämäyhteistyö | 51 |
| | Tiva-koulutusmalli – Satakunnan kokemuksia | 52 |
| 7 | Verkko-oppimista hyödyntävä koulutusmalli sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle (Tarja Lamberg, Tiina Pennanen, Leini Sinervo) | 55 |
| | Vastuuhenkilöiden roolit | 55 |
| | Toimintaympäristön analysointi ja kehittämistarpeiden määrittely | 57 |
| | Koulutuksen suunnittelu | 58 |
| | Koulutusryhmien määrittely | 59 |
| | Koulutuksen toteutus | 59 |
| | Koulutuksen arviointi | 59 |
| 8 | Johtopäätökset ja jatkotoimenpiteet (Noora von Fieandt) | 60 |
| Liitteet: | | |
| | Liite 1. Tiva-hankkeen ohjausryhmä | 63 |
| | Liite 2. Varttua-Tivan yksiköt ja kehittämisaiheet | 64 |
| | Liite 3. Varhaiskasvatuksen TVT-portaat | 65 |
| | Liite 4. Potilaan hyväksi IT-osaamisella pilotin toteutus ja ohjausryhmä | 68 |
| | Liite 5. Pirke-Tiva -projektiryhmä ja -ohjausryhmä | 69 |
| | Liite 6. Uuma-Tiva -projektin työryhmät | 70 |
| | Liite 7. Sydänpotilaan palveluketjukuvaus Uuma-Tiva -pilotissa | 71 |
| | Liite 8. SOSTER.FI | 73 |
| | Liite 9. Tiva-Satakunta -projektin työryhmä | 74 |
| | Liite 10. Tiva-Satakunta toimintamalli | 75 |
| | Liite 11. Tiva-koulutusmalli | 76 |
| | Liite 12. Tiva koulutusmallin työstämiseen osallistuneet | 79 |

1 Johdanto

NOORA VON FIEANDT

Suomea pidetään tietoyhteiskuntakehityksessä yhtenä maailman edistyneimpänä maana. Tällöin usein unohtuu se tosiasia, että tietotekniikka on varsin nuori ilmiö. Tietotekniikkaopetusta on ollut saatavilla vain noin viidentoista vuoden ajan. Siksi työelämässä on paljon niitä, jotka ovat hankineet tietotekniikkataitonsa vasta aikuisena. Heidän ammatilliseen koulutukseensa ei ole sisällynyt tietotekniikkakoulutusta. (Paajanen & Multisilta 2004.) Tietoteknologiavalmiuksien vahvistaminen sosiaali- ja terveysalalla -hankkeessa (Tiva) kehitettiin työelämälähtöisiä tieto- ja viestintätekniikkaa hyödyntäviä toimintamalleja ja koulutusohjelmia sekä tehtiin niitä tunnetuiksi.

Tiva-hankkeen valmisteluun vaikutti valtioneuvoston vuonna 2001 asettama Kansallinen terveyshanke terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi. Kansallisen terveyshankkeen tavoitteena on väestön terveystarpeista lähtevän hoidon saatavuuden, laadun ja määrän turvaaminen tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti koko valtakunnassa. Lisäksi asetettiin tavoitteeksi, että Suomessa otetaan käyttöön valtakunnallinen yhdenmukainen sähköinen potilaskertomus vuonna 2007. Kansallisen terveysprojektin pohjalta tehdyssä valtioneuvoston periaatepäätöksessä (STM 2002) todetaan, että työnantajan tulee järjestää täydennyskoulutusta terveydenhuoltoalan henkilöstölle kolmesta kymmeneen päivään vuodessa. Tavoitteen toteuttaminen edellyttää uudenlaisia täydennyskoulutuksen malleja.

Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämisskeskus Stakes, alan järjestöt ja oppilaitokset sekä muut yhteistyökumppanit valmistelivat yhdessä kolmivuotisen Tiva-hankkeen, joka käynnistyi kesällä 2002. Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden – erityisesti ikääntyneiden naisten – tietotekniikkavalmiuksia. Hankkeen tarkoituksena oli kehittää alan henkilöstön tietoteknistä osaamista vastaamaan asiakaslähtöisiä, verkostoituneita toimintamalleja. Tiva-hanke oli verkostohanke, jossa välitettiin tietoa ja kokemuk-

sia laajan toimijajoukon kesken. Tivassa toteutettiin viisi alueellista pilottia, joiden tuloksia voidaan hyödyntää eri organisaatioissa. Alueellisissa piloteissa kehitettiin työnantajille edullisia, verkko-opetusta hyödyntäviä täydennyskoulutusmalleja ja tuotettiin työelämän tarpeisiin vastaavaa oppimateriaalia virtuaalisiin oppimisympäristöihin.

Tiva-hanke sai Euroopan sosiaalirahaston rahoitusta ja sosiaali- ja terveysministeriön kansallista rahoitusta tavoite 3 -ohjelmasta. Lisäksi hankkeeseen osallistuneet kunnat ja kuntayhtymät osallistuivat rahoitukseen sekä osallistumismaksuilla että laskennallisella osuudella, joka kertyi projektiin osallistuneen henkilöstön työajan palkkakustannuksista ja matkakorvauksista.

Hankkeen käynnistyttyä ensimmäiseksi tehtiin selvitys alan henkilöstön tietotekniikkavalmiuksista, työelämän tarpeista sekä koulutuksesta. Selvitys toteutettiin Stakesin ja Kuopion yliopiston yhteistyönä ja se julkaistiin Stakesin Aiheita-sarjassa 29/2002. Kartoitus on julkaistu myös verkossa ja se löytyy osoitteesta <http://www.stakes.fi/verkkojulk/pdf/Aiheita29-2002.pdf>. Tiva-hankkeen käynnistysseminaari pidettiin Stakesissa 18.6.2002.

Tiva-hankkeen tavoitteet olivat projektisuunnitelman mukaisesti:

- sosiaali- ja terveysalan henkilöstön tietoteknologisen osaamisen kehittäminen vastaamaan asiakaslähtöisiä, verkostoituneita toimintamalleja
- oppimissisältöjen ja matalan kynnyksen koulutustarjonnan kehittäminen
- työnantajien henkilöstöpolitiikkaan vaikuttaminen
- sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuuden lisääminen
- työssä olevan henkilöstön osaamisen ja jaksamisen tukeminen
- naisten tietoyhteiskuntavalmiuksien vahvistaminen.

Stakes vastasi hankkeen koordinoinnista, hallinnosta, tiedotuksesta ja raportoinnista sekä sähköisen oppimisympäristön tarjoamisesta pilottien käyttöön. Tiva-hankkeen projektipäällikkönä toimi 31.1.2003 asti Annakaisa Iivari. Iivarin siirryttyä sosiaali- ja terveystalalan ministeriöön projektipäällikkönä on toiminut Noora von Fieandt. Hanketta ohjasi Stakesin nimeämä ohjausryhmä, jonka puheenjohtajana toimi Stakesin pääjohtaja Vappu Taipale. Ohjausryhmässä oli 26 jäsentä, he edustivat alan opilaitoksia, ammattijärjestöjä, valtionhallintoa sekä kuntakenttää. Ohjausryhmä kokoontui kuusi kertaa. Ohjausryhmän kokoonpano on kuvattu liitteessä (liite 1).

Tiva-hankkeen viestinnän kokonaisvastuu oli Stakesissa. Verkkoviestintä oli keskeinen osa hankkeen tiedotusta. Tiva-hankkeen ja sen pilottien verkkosivuilla kerrottiin muun muassa hankkeen etenemisestä, seminaareista ja tapahtumista. Sivuille lisättiin kokousten pöytäkirjat, raportit ja julkaisut. Tärkeänä tiedotuskanavana toimi myös kerran kuussa ilmestyvä Juuria-verkkolehti, jossa oli oma Tiva-palsta. Stakesin toimittama Juuria lähetettiin kuukausittain noin tuhanteen sähköpostiosoitteeseen. Hanketta esiteltiin myös messuilla, seminaareissa ja muissa keskeisissä alan tapahtumissa sekä ammattilehdissä. Stakes vastasi myös piloteille tarjotun A&O-verkko-oppimisympäristön käyttäjätuesta.

Tampereen teknillisen korkeakoulun (TKK) Hypermedialaboratorion tuottamaan A&O-verkko-oppimisympäristöön oli tehty Stakesin Osaavien keskusten verkoston (OSKE) kanssa jo ennen Tiva-hanketta palveluketjuja määrittelevä osio. Tampereen TKK tarjosi A&O-oppimisympäristön Tiva-hankkeen käyttöön varsin edullisesti. Ensimmäisenä käynnistyneissä Tiva-piloteissa otettiin A&O käyttöön. Näin verkkokurssit saatiin nopeasti käyntiin ja aiemmin tehtyä Palveluketju-osuutta voitiin hyödyntää. Myöhemmin aloittaneissa piloteissa päätettiin kokeilla muita oppimisympäristöjä, jotta saataisiin monipuolinen kokemus erilaisista oppimisalustoista.

Suunnitteluvaiheessa hankkeeseen ilmoitautuneiden yhteistyökumppaneiden kanssa aloitettiin syksyllä 2002 neuvottelut hankkeen

toteuttamiseksi. Kumppanit olivat Suomen EU tavoite 3 -alueelta. Pilottihankkeista käytiin neuvotteluja erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon saumattoman palveluketjun ja sähköisen sosiaaliturvakortin kokeilusta annetun lain 811/2000 mukaisen kokeiluluvan saaneiden alueiden kuntien ja kuntayhtymien kanssa. Näillä alueilla oli jo kehitetty sosiaali- ja terveydenhuollon teknologiaa ja niillä oli valmiutta lähteä mukaan Tiva-hankkeeseen melko nopealla aikataululla. Sopimusneuvotteluissa painotettiin yhteistyötä ja verkostoitumista alueella toimivien ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kanssa sekä muiden hankkeeseen tulevien toimijoiden kanssa.

Neuvottelujen tuloksena projektihakemuksen hyväksymisen jälkeen syntyi viisi alueellista pilottiprojektia, jotka on lyhyesti esitelty seuraavassa:

- Pirke-Tiva -pilotissa kehitettiin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten tietotekniikkavalmiuksia ja palveluketjuajattelua sekä tuettiin aluetietojärjestelmän käyttöönottoa Pirkanmaalla. Kohderyhmänä oli noin 250 sosiaali- ja terveystalalan ammattilaista viidestä eri palveluketjusta. Kyseessä olivat diabeetikoiden, dementiaoireisen asiakkaan ja yli 70-vuotiaan asiakkaan palvelukokonaisuudet. Nykytilan kartoituksen eli tietotekniikan käytön nykyisten valmiuksien, osaamistarpeiden, laitteistojen ja ohjelmistojen saavutettavuuden pohjalta laadittiin kunta- ja organisaatiokohtaiset koulutus suunnitelmat ja materiaalit. Koulutukset aloitettiin vuoden 2004 alussa. Pilotilla hallinnoitiin osana Pirkanmaan saumattomien palveluketjujen kehittämishanketta (PIRKE).
- Potilaan hyväksi IT-osaamisella -pilotti oli terveydenhuollon työelämän ja koulutuksen yhteistyöhanke, jossa edistettiin terveydenhuollossa työskentelevän henkilöstön tietoteknisiä valmiuksia. Pilotissa olivat mukana Turun ammattikorkeakoulu, Turun yliopistollinen sairaala ja Maskun Neurologinen Kuntoutuskeskus. Pilotilla määriteltiin terveystalalan asiantuntijan tarvitsemat IT-taidot niin, että otettiin huomioon tietoyhteiskunnan tuomat tulevai-

suuden haasteet. Koulutuksen tavoitteena oli tarjota osallistujille valmiudet hyödyntää informaatioteknologiaa potilashoidossa ja luoda toimintamalli, jolla terveysalan asiantuntijoiden tarvitsemat IT-taidot voidaan verkko-opetuksen avulla saavuttaa. Koulutukseen on osallistunut noin 80 terveysalan ammattilaista ja opiskelijaa.

- Tiva-Satakunta -pilotissa vahvistettiin vanhusten kotihoitohenkilöstön tietotekniikkaosaamista verkko-oppimisen avulla ja kokeiltiin tutorverkostomallia. Pilottia koordinoi Satakunnan PrizzTech Oy ja pilotti kohdentui Porin, Kankaanpää, Kullaan ja Honkajoen kunnissa työskenteleviin vanhusten kotihoitajiin. Pilotissa mallinnettiin virtuaaliopetusta hyödyntävää työpaikkakoulutusta ja kehitettiin tutor-toimintaa. Koulutuksen aikana tehtiin jatkuvaa arviointia ja kirjattiin hyviä toimintatapoja. Vertaistuki ja mentorointi toimivat verkkokurssin punaisena lankana, tarkoituksena oli vertailla työkäytänteitä ja hyviä toimintamalleja muun muassa ohjatun keskusteluryhmän avulla. Koulutukseen osallistui 24 kodinhoitajaa.
- Uuma-Tiva -pilotissa vahvistettiin sydäntautipotilaan päivystyspalveluketjuun osallistuvan henkilöstön tiedonhallinta- ja tietotekniikkavalmiuksia Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä (HUS) ja Hyvinkään kaupungissa. Pilotti tuki myös aluetietojärjestelmän käyttöönottoa. Pilotti toteutettiin HUS:n, Hyvinkään kaupungin, Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian ja Stakesin yhteistyönä. Pilotti koostui palveluketjuun kuuluvien eri henkilöstöryhmien tietoteknisten osaamisprofiilien ja koulutustarpeiden kartoituksesta, verkko-oppimista tukevan käyttäjätuki- ja kouluttajaverkostomallin rakentamisesta ja pilotoinnista sekä päivystyspotilaan palveluketjua koskevan verkko-opiskeluaineiston tuottamisesta. Koulutukseen osallistui noin neljäkymmentä terveydenhuollon ammattilaista ja noin 80 opiskelijaa.

- Varttua-Tiva -pilotissa tuettiin varhaiskasvatuksen työyhteisöjen ammatillista kehittymistä. Pilotin päätavoitteena oli tukea yhdessä oppimista ja varhaiskasvatuksen sisällön ja toiminnan kehittämistä tietotekniikan avulla. Kehittämistyön oppimista tukevana ympäristönä käytettiin Varttua verkkoympäristöä ja YhteisöNet-verkko-oppimisympäristöä. Sisällön ohjauksessa ja prosessien etenemisessä käytettiin mentoreiden tukea ja tietotekniikkavalmiuksien kehittämisessä tutoreiden apua, menetelmänä oli myös työyhteisöjen yhteinen reflektointi ja kehittäminen. Pilotikuntina olivat Espoo, Hyvinkää, Kirkkonummi ja Vantaa. Yksiköitä oli mukana 14, joista kaksi oli erityiskasvatuksen verkostoa ja yksi oli ryhmäperhepäiväkoti, loput olivat erikokoisia päiväkotia. Henkilökuntaa oli mukana yli 350. Hankkeen aikana työyhteisöt kehittävät yhteistyössä toimintatapojaan ja varhaiskasvatusta.

Kesällä 2004 sovittiin vielä yhden projektin toteuttamisesta Satakunnan sairaanhoitopiiriin, Satakunnan ammattikorkeakoulun ja PrizzTech Oy:n kanssa. Tiva-Satakunta 2 -projektissa oli tavoitteena tuottaa Fiale aluetietojärjestelmän käyttöönottoa ja palveluketjun kehittämistä tukeva verkko-opiskeluaineisto Virtuaali-oppimisympäristöön sekä toteuttaa sen mukainen verkko-opinto-kokonaisuus. Pohjana käytettiin Tiva-Satakunta -projektin aikana tehtyä ja kokeiltua koulutusmallia. Projekti toteutettiin kiinteässä yhteistyössä Satakunnan aluetietojärjestelmä (Salpa) -projektin asiantuntijoiden ja ”*Saumattomien palveluketjujen toteuttamisen tuki aluetietojärjestelmän käyttöönottoprojektissa*” -suunnitelman laatineiden palveluketjuasiantuntijoiden kanssa.

Tässä raportissa hankkeeseen osallistuneet toimijat kertovat projektien toteuttamisesta, tuloksista ja kokemuksistaan. Raportissa esitellään lisäksi hankkeessa tuotetut mallit: sosiaali- ja terveysalan tietotekninen urakehitysmalli Soster.fi ja tietotekniikan koulutusmalli. Tämä raportti on Tiva-hankkeen loppuraportti.

Lähteet:

Paajanen, Matti; Multisilta, Jari (2004). Tietotekniikan koulutus unohtunut yrityksissä. Suomen akatemia. Life as Learning -tutkimusohjelma.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2002). Valtioneuvoston periaatepäätös terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi. <http://www.vn.fi/suomi/eho/julkaisut/terveysprojekti>. [5.1.2004]

2 Verkko-oppiminen – yhteisöllisyys – verkostot Varhaiskasvatuksen ammatillisen kehittymisen malli

HANNA SULONEN

Varttua-Tiva 2002–2005 pähkinänkuoressa

Varttua-Tiva -projekti oli Stakesin koordinoima varhaiskasvatuksen ammatillista osaamista ja tietotekniikan käyttöä tukeva projekti. Varhaiskasvatuksen työyhteisöt kehittivät projektissa omia toimintatapoja valitsemastaan sisällöllisestä näkökulmasta ja käyttivät siinä tietoa ja viestintäteknikkaa apuna.

Tausta, tavoitteet ja toteuttajat

Varttua-Tiva -projekti oli jatkoa Varttua-hankkeelle, joka toteutettiin Stakesissa vuosina 2000–2002. Hankkeeseen osallistui kymmenen kuntaa ja siinä kehitettiin varhaiskasvatuksen ammattilaisille ja lasten vanhemmille suunnattu verkkopalvelu Varttua (www.stakes.fi/varttua; Välimäki, Lindberg & Sulonen 2002). Hankkeen aikana varhaiskasvattajia rohkaistiin käyttämään tieto- ja viestintäteknikkaa. Hankkeen edetessä tekniikan käyttö lisääntyi ja tietokoneita saatiin toimintayksiköihin lisää (Sulonen 2004; Sulonen 2002; Lindberg & Sulonen 2004).

Varhaiskasvatuksen valtakunnallisessa linjauksessa vuodelta 2002 todetaan: ”Koulutushaasteena on tietotekniikan soveltaminen varhaiskasvatuksen työvälineenä. Tieto- ja viestintäteknikka mahdollistaa uudenlaisten työmenetelmien kehittämisen. Sekä varhaiskasvatuksessa työskenteleville että perheille tulee tarjota erilaisia mahdollisuuksia ja resursseja hyödyntää tieto- ja viestintäteknikkaa. Tämän lisäksi henkilöstön tulee saada tarpeiden mukainen tieto- ja viestintäteknikan koulutus ja työvälineet. Stakes kehittää ja tutkii tieto- ja viestintäteknikan kehittämisen mahdollisuuksia varhaiskasvatuksessa.” (STM 2002, 21–23). Vastauksena tähän haasteeseen Stakesin varhaiskasvatuksen tiimissä luotiin Varttua-Tiva -projekti osana Tiva-hanketta.

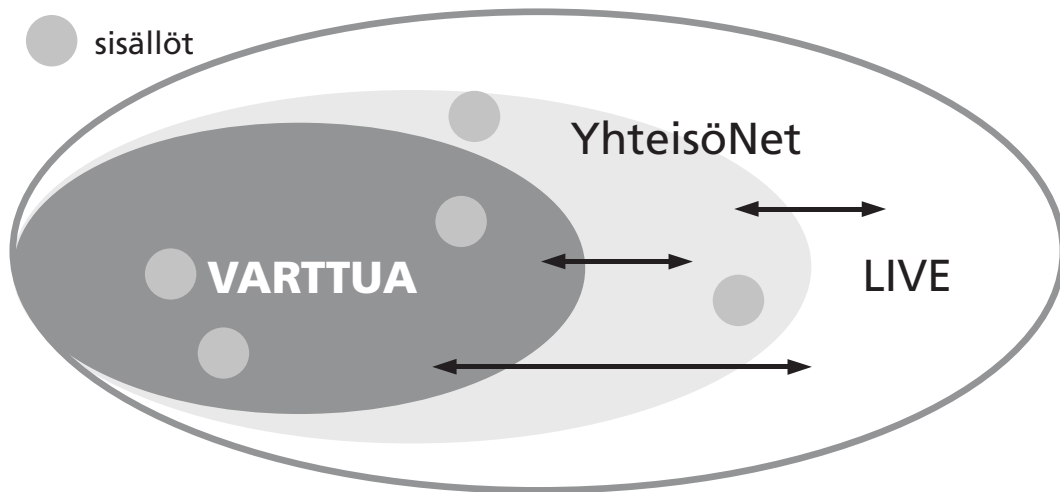
Varttua-Tivan tavoitteet:

- varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillisuuden kehittyminen
- varhaiskasvatuksen sisällön kehittäminen yksiköissä
- työyhteisöjen kehittyminen ja yhdessä oppiminen
- tieto- ja viestintäteknikka taitojen ja käytön lisääntyminen varhaiskasvatuksessa
- varhaiskasvatuksen kokonaisvaltainen kehittyminen
- Varttua-verkkopalvelun sisällön kehittäminen
- verkko-oppimisympäristön kehittäminen työyhteisöjen kehittämisen tueksi
- koulutusmallin kehittäminen.

Projektin päätavoitteena oli varhaiskasvatuksen työyhteisöjen ammatillinen kehittyminen ja tietotekniikkataitojen vahvistaminen osana ammatillista kehittymistä. Tieto- ja viestintäteknikkaa opeteltiin yhtenä työvälineenä varhaiskasvatuksen sisällön ja työyhteisöjen kehittämisessä. Yksiköt saivat välineitä ja tukea kehittämistyöhön projektissa luodusta verkko-oppimisympäristöstä ja Varttuasta.

Ammatillisuuden kehittämisessä keskityttiin lasten ja toiminnan havainnoinnin, dokumentoinnin ja arvioinnin merkityksiin sekä yhteiseen keskusteluun arvoista ja toimintatavoista. Työyhteisöjen kehittämisessä oli keskeistä yksiköiden hyvinvoinnin ja jaksamisen lisääminen, osaamista ja yhdessä oppimista vahvistamalla.

Tieto- ja viestintäteknikka taitojen vahvistamisessa oli tärkeää, että tietotekniikkavalmiuksia ei ajateltu irrallisina taitoina vaan ne sidottiin työtehtäviin, joissa teknologiasta oli hyötyä. Taustalla oli tavoite varhaiskasvatuksen kokonaisvaltaisesta kehittymisestä, varhaiskas-



KUVA 1. Vuorovaikutus varhaiskasvatuksen ammatillisen kehittymisen mallissa

vatuksen arvostuksen lisääntyminen ja tietoyhteiskunnan kehityksessä mukana pysyminen.

Projektin aikana luotiin *varhaiskasvatuksen ammatillisen kehittymisen malli* ja *verkko-oppimisympäristö* sekä parannettiin *Varttua-verkkopalvelua*. Ammatillisen kehittymisen malli rakentui erilaisten verkostojen, yhteisöllisen oppimisen ja verkko-oppimisympäristön käytöstä. Vuorovaikutus muodostui näin Varttua-ympäristön ja verkko-oppimisympäristön (YhteisöNet) käytöstä sekä kasvokkain tapahtuvista (Live) koulutuksista ja kokouksista (kuva 1).

Pilottikunnat valittiin Uudeltamaalta. Aiemmistä Varttua-piloteista mukaan halusivat Hyvinkää ja Vantaa, uusia kuntia olivat Kirkkonummi ja Espoo. Yksiköitä oli mukana 14, joista kaksi oli erityiskasvatuksen verkostoa (Kirkkonummi ja Espoo) ja yksi ryhmäperhepäiväkoti (Espoo), muut 11 yksikköä olivat erikokoisia päiväkotia. Erityiskasvatuksen verkostot muodostuivat kuntien erityislastentarhanopettajista. Yhteensä Varttua-Tivassa oli mukana 379 varhaiskasvatuksen ammattilaista kuitenkin niin, että yhtäaikaisesti projektissa oli mukana noin 250 henkilöä. Lukujen ero johtuu henkilökunnan vaihtuvuudesta.

Yksiköiden henkilökunnan lisäksi projektissa oli mukana yhdeksän sisällöllistä asiantuntijaa, jotka toimivat mentoreina. He tukivat yksiköiden kehittämistyötä. Jokainen kunta valitsi 1–3 mentoria pilottiyksiköiden ulkopuo-

lta. Jokainen yksikkö valitsi lisäksi vähintään yhden sellaisen tutorin omasta yksiköstään, joka osasi tieto- ja viestintäteknikan käyttöä. Tutoreiden tehtävänä oli tukea oman yksikön henkilökuntaa tieto- ja viestintäteknikan käytössä.

Projektissa toimi myös kehittämistoiminnan tukena erilaisia verkostoja: yksiköiden verkosto, johtajien verkosto, tutorverkosto ja mentorverkosto. Samaan verkostoon kuuluvat tukivat toisiaan ja antoivat omassa tehtävässään tukea muille verkostoille. Lisäksi kuntien päivähoitojohtajat olivat mukana mahdollistamassa pilottien osallistumisen projektiin.

Työyhteisöt valitsivat oman kehittämisalueensa varhaiskasvatuksen ajankohtaisista sisällöllisistä aiheista kasvatuskumppanuuden, varhaiskasvatusympäristön tai erityisen tuen kehittämisen parista. Kasvatuskumppanuuden ja erityisen tuen aiheet olivat erittäin suosittuja. Yksiköt ja kehittämisaiheet on esitelty tarkemmin liitteessä 2.

Anna-Leena Välimäki, Hanna Sulonen ja Päivi Lindberg koordinoivat projektia Stakesissa. Koordinaattorit kehittivät verkko-oppimisympäristön sekä tuottivat varhaiskasvatuksen ammatillisen kehittymisen mallin ja suunnitelman Varhaiskasvatuksen tieto- ja viestintäteknikan -portaisiin (liite 3). He järjestivät projektin seminaarit ja verkostojen kokoukset sekä konsultoivat pilotteja verkko-oppimisympäristön käytössä.

Tieto- ja viestintätekniiikan taitojen kysely

Tieto- ja viestintätekniiikan kysely toteutettiin talvella 2002–2003 taitojen, käytön ja välineiden kartoittamiseksi. Kyselyn kohteena oli pilottiyksiköiden koko henkilökunta (N = 250), vastauksia saatiin 240. Taidot vaihtelivat paljon yksilöiden ja yksiköiden välillä. Suurin osa vastaajista koki taitonsa heikoiksi tai tyydyttäviksi.

Tietotekniikan käyttö oli vaihtelevaa. Muutamat käyttivät tekniikkaa monipuolisesti työtehtävissään, mutta suurin osa hyödynsi sitä vain vähän ja satunnaisesti. Tieto- ja viestintätekniiikkaa käytettiin eniten uuden tiedon etsimisessä Internetistä, toiminnan suunnittelussa ja valmistelussa sekä tiedottamisessa. Monet tunsivat Varttua-ympäristön jo projektin alussa, mutta sitä ei käytetty säännöllisesti. Eniten Varttuaa käytettiin tiedonhankinnassa.

Piloteilla oli jonkin verran tietokoneita ja Internet-yhteyksiä. Seitsemässä yksikössä oli 1–3 tietokonetta, lopuissa oli 4–9. Puolet yksiköistä toimi 1–2 Internet-yhteyden avulla, lopuissa oli 3–6 yhteyttä. Mikäli yksikössä oli vain yksi Internet-yhteys, se oli useimmiten johtajan huoneessa. Tämä vaikeutti muun henkilökunnan mahdollisuutta käyttää konetta. Lisäksi kuudessa yksikössä oli digikameroita ja kahdeksassa oli videokamera. Kysely toteutetaan uudestaan tammi–helmikuussa 2005 ja tuloksia tarkastellaan Varttuan sivuilla.

Varttua-ympäristö ja verkko-oppimisympäristö YhteisöNet

Varttua-Tivan aikana Varttua-ympäristöä kehitettiin sekä sisällöllisesti että rakenteellisesti. Ympäristöä muokattiin pilottien kokemusten avulla ja sivuja hyödynnettiin koko ajan. Ympäristön materiaalit: avoin keskustelupalsta, hyväksi koetut käytännöt yksiköissä, kehittämishankkeiden tiedotuspalstat, koulutuksien ja tiedotuksien sivut sekä asiakirjat ja linkit olivat niin pilottien kuin kaikkien muidenkin käyttäjien avoimessa käytössä.

Projektin aikana julkaistiin Varhaiskasvatustussuunnitelman perusteet (Stakes 2003), joka on valtakunnallinen varhaiskasvatuksen sisältöä ohjaava asiakirja. Varttuan sisältö uusittiin kesällä 2004 asiakirjan mukaiseksi. Näin pilottit saivat ympäristöstä ajankohtaista materiaalia sisällölliseen kehittämistyöhönsä.

Valitessaan verkko-oppimisympäristöä projektin koordinaattorit huomasivat, että Tivahankkeen piloteille tarjottu A&O-oppimisympäristö ei vastannut Varttua-Tivan tarpeita. Muut valmiit oppimisympäristöt olivat liian kalliita. Koordinaattorit päättivät tehdä verkko-oppimisympäristön itse, Varttuan sivujen mukaisesti. Verkko-oppimisympäristön, YhteisöNetin, teknisiä ominaisuuksia jouduttiin karsimaan, jotta ympäristön sisältöjä päästiin luomaan projektin aikataulussa. YhteisöNet avattiin vuoden 2003 alussa. Sitä kehitettiin koko projektin ajan yhdessä pilottien kanssa.

YhteisöNet toimi sekä koulutuskanavana että verkostoitumisen välineenä. Siellä olivat projektin tiedotukset ja tehtävät, verkostojen keskustelupalstat, yhteystiedot, kokouksien materiaalit, yksiköiden kehittämistyön materiaalit sekä *Mahdollisuuksien maailma*, joka oli varsinainen kehittämistyön tuki ja työväline. Maailma oli kehittämistyön prosessoinnin väline, jonka avulla yksiköitä voitiin tukea kehittämisen eri vaiheissa Internetin kautta.

Mahdollisuuksien maailmassa yksiköt etenivät kolmella tasolla, jotka nimettiin maiksi. Ensimmäinen maa *Etsinnät ja valinnat* käsittelee kehittämistyön suunnittelua, organisointia, käsitteiden määrittelyä ja tavoitteiden valintaa. Toinen maa *Oivallukset ja keksinnöt* oli toiminnan vaihe, jossa suunnitelmat toteutettiin ja niiden toimivuutta kokeiltiin. Kolmas maa *Ratkaisut ja arvioinnit* oli arvioinnin ja jatkokehittelyn vaihe.

Eri maiden välillä oli siltoja, joissa yksiköt arvioivat maassa tehtyjä asioita. Lisäksi maailmassa oli prosessoinnin välineitä: kysymyspankki, menetelmäpakki ja organisoinnin työväline. Kysymyspankissa oli varhaiskasvatuksen sisällön kehittämistä tukevia kysymyksiä. Organisoinnin työvälineessä oli vinkkejä muun muassa työajan käyttöön, tieto- ja viestintäteknii-

niikan sijoittamiseen päiväkodissa, yhteistyöhön vanhempien kanssa ja kehittämisen sitomiseen osaksi työtä. Menetelmäpakissa oli erilaisia menetelmiä tiimityöhön, esimerkiksi sadutus, vertaishaastattelu, nelikenttä-analyysi, käsitekartta, kehittävä vertaiskäynti ja tietoa reflektoinnista ja kehittämis- ja tiimityöstä. Lisäksi maissa oli dokumentointi- ja arviointilomakkeita kehittämistyön tueksi.

YhteisöNetin tekniikan parantamisesta neuvoteltiin pitkään. Stakesissa alkoi keväällä 2002 uuden verkkojulkaisujärjestelmän kehittäminen, ja koordinaattorit päätyivät odottamaan tätä. Uuden järjestelmän avulla YhteisöNet olisi saatu teknisesti toimivammaksi. Järjestelmän toteuttaminen siirtyi keväälle 2005 toimittajan rahoitus- ja toteuttamisongelmien vuoksi. Näiden syiden takia YhteisöNetin tekniikkaa ei ehditty parantaa projektin aikana.

Toimijat ja verkostot

Yksiköt toimivat kehittämisessä omina työyhteisöinä. Yksiköt muodostivat yhdessä verkoston, jonka tarkoituksena oli tukea varhaiskasvatuksen sisällön kehittämistä ja tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämistä yli kuntarajojen.

Yksiköiden johtajat sitoutuivat projektiin ja mahdollistivat koko työyhteisön osallistumi-

sen projektiin ohjaamalla oman yksikkönsä kehittämistä. He motivoivat henkilökuntaa, delegoivat tehtäviä henkilökunnan vahvuuksien mukaan ja antoivat projektille työaikaa. Johtajat toimivat yhteistyössä projektin vetäjien ja mentorverkoston kanssa. Lisäksi johtajat muodostivat yksiköiden johtajien verkoston toistensa tueksi.

Tutorit tukivat henkilökunnan tietotekniikan käyttöä omassa yksikössään. He ohjasivat muita verkko-oppimisympäristön, Varttuan, tekstinkäsittelyn, Internetin ja sähköpostin käytössä. Pienemmissä yksiköissä valittiin yksi ja isommissa yhdestä kolmeen tutoria, yhteensä tutorverkostossa oli 19 jäsentä.

Mentorit olivat varhaiskasvatuksen sisällön asiantuntijoita, jotka ohjasivat työyhteisöjen kehittämistä verkko-oppimisympäristön kautta. Jokainen kunta valitsi 1–3 mentoria pilottiyksiköiden ulkopuolelta, yhteensä valittiin yhdeksän kokenutta kehittäjää. Mentorit toimivat YhteisöNetissä mentorverkostona.

Jokaisen *pilottikunnan päivähoidon johtajat* olivat mukana jo projektin suunnitteluvaiheessa ja sitoutuivat antamaan pilottiyksiköille mahdollisuudet osallistua projektiin. He valvoivat pilotteja kunnan näkökulmasta ja koordinoivat kunnan tieto- ja viestintätekniikan välineitä ja koulutuksia.

Varttua-Tivan tulokset

Varttua-Tiva -projektin palaute kerättiin verkostoille järjestetyissä palautekeskusteluissa. Lisäksi jokainen yksikkö täytti YhteisöNetissä projektin arviointilomakkeen. Projektin tuloksia on tarkasteltu edellä mainitun palautteen ja yksiköiden YhteisöNettiin tuottamien materiaalien avulla.

Ammatillinen kehittyminen

Yksiköiden johtajat kokivat, että henkilöstö kehittyi ammatillisesti. Tietoisuus oman toiminnan vaikutuksista ja oman työn arvostami-

nen kasvoivat. Halu kokeilla uusia toimintatapoja avartui ja oman toiminnan kehittämisen kohteet nähtiin aiempaa paremmin. Sekä yksiköiden johtajien että tutoreiden mielestä keskustelu ja avoimuus, lasten ja toiminnan havainnointi, dokumentointi ja oman työn arviointi lisääntyivät selvästi, samoin vanhempien tietoisuus varhaiskasvatuksesta ja kasvatuskumppanuus. Kaikkia näitä lisäsi yhteinen avoin keskustelu ja toimintakäytäntöjen kehittäminen sekä toisiin yksiköihin tutustuminen.

Kehittämistyö yhdistettiin kokouksiin, jotka olivat aiemmin olleet tiedotusluonteisia. Yhteisiä sääntöjä, palaverikäytäntöjä, työnjakoa,

kehittämisltoja ja muita käytäntöjä kehitettiin. Yksiköiden johtajat pohtivat paljon myös kehittämistyön käynnistämisen hitautta ja kehittämisen jatkuvuutta. Kannustamisen merkitys sekä henkilökunnan erilaisten vahvuuksien tukeminen nousivat esiin. Suurimmassa osassa yksiköitä oivallettiin ammatillisen kehittymisen prosessinomaisuus, jota kuvaa hyvin yhden yksikön johtajan kommentti: ”*Muutokset näyttävät hyvin pieniltä ja vähämerkityksellisiltä, mutta käytännössä ne ovat merkityksellisiä ja vaikutukset laajoja.*”

Osa yksiköistä oli panostanut paljon kehittämistyöhön ja henkilökunnan ammatillisuuden tukemiseen jo ennen Varttua-Tiva-hanketta. Muutamissa yksiköissä kehittämisen merkitystä etsittiin vielä projektin lopussa eikä sitä pystytty yhdistämään osaksi omaa työtä. Sekä yksiköiden johtajat että mentorit miettivät palautekeskusteluissa sitä, että kehittämistyön näkyväksi tekemiseen ja yksiköiden keskinäiseen tukeen ammatillisessa kehittymisessä täytyisi kiinnittää varhaiskasvatuksessa enemmän huomiota. Projektin aikana oman työn näkyväksi tekeminen sekä vanhemmille että muille yksiköille ja yhteistyötahoille tuli aiempaa tutummaksi ja tietoisuus omista ja muiden yksiköiden työtavoista lisääntyi.

Varhaiskasvatuksen sisällön kehittäminen

Yksiköt kehittivät valitsemaansa aihetta omassa tahdissa. Suurin osa yksiköistä koki, että he onnistuivat varhaiskasvatuksen sisällöllisessä kehittämisessä hyvin. Osa koki, että sisällön kehittämisessä onnistuttiin paremmin kuin tietotekniikan käytössä. Mikäli tietotekniikka onnistuttiin sitomaan tiiviisti aiheeseen, sen hyödyntäminen sisällön kehittämisessä onnistui. Sisällön kehittämisen merkitys lisääntyi, jos se osattiin sitoa jo olemassa oleviin toimintakäytäntöihin eikä kehittäminen jäänyt irralliseksi. Sisällön kehittämisen merkitystä lisäsi vielä se, jos yksikkö tarkasteli aihettaan Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (Stakes 2003) valossa.

Koko yksikön toiminta parani kokonaisvaltaisesti aiheen kehittämisen kautta. Esimerkiksi lasten portfolioita tehtiin lasten yksilöllisten tarpeiden mukaan, pienryhmätoimintaa syvennettiin, oppimisympäristöihin lisättiin lasten toiveita ja kasvatuskumppanuuden kohtaamiseen tehtiin monia tukimateriaaleja ja uusia käytäntöjä. Vähitellen kokeiluista tuli toimintakäytäntöjä ja sekä yksiköiden johtajien että tutoreiden mielestä oman työn sisällön kehittäminen paransi toimintaa.

Työyhteisöjen kehittyminen yhdessä

Yksiköiden johtajien mielestä työyhteisöt kehittyivät moninaisesti. Projektin myötä koettiin, että asioita voidaan tehdä monin tavoin. Opittiin, ettei tieto lähde elämään, jos työyhteisö ei motivoitu ajattelemaan ja käyttämään tietoa. Samoin yhteen hiileen puhaltamisen ja yhteisistä kokemuksista nauttimisen tärkeys vahvistuivat. Yksiköiden johtajat kokivat myös, että oman työn arvostaminen ja työn merkityksen oivaltaminen lisäsivät hyvinvointia.

Useissa yksiköissä oli kuitenkin vaikeaa innostaa koko henkilökunta yhdessä oppimiseen. Pienemmissä yksiköissä se onnistui paremmin. Yksiköissä koettiin, että työyhteisöillä pitäisi olla enemmän aikaa pysähtyä miettimään asioita yhdessä. Työajan organisoiminen muutos oli vaikeaa ja haasteellista. Delegointia, ajan organisoimista ja työn dokumentointia opittiin vähitellen.

Yksiköissä tapahtui hallintoon ja henkilöstöön liittyviä muutoksia, mikä vaikeutti työyhteisöjen kehittämistä. Yksikön johtajan tai tutorin vaihtuessa ongelmaksi muodostui helposti työn dokumentoimattomuus ja tietojen siirtymättömyys. Projektin lopussa kaksi työyhteisöä jakautui niin, että osa henkilökunnasta muutti uuteen taloon ja osa jatkoi vanhoissa tiloissa. Muutenkin varhaiskasvatuksessa henkilöstön vaihtuvuus on suurta. Tämä luo haasteita pitkäkestoiselle kehittämiselle ja työyhteisöjen yhteisöllisyydelle.

Erityisesti erityiskasvatuksen verkostoihin projektin toimintamalli sopi. Erityiskasvatuksen verkostojen toimintatapa on erilainen kuin

päiväkotien. Verkostojen toimijat työskentelevät eri päiväkodeissa ja heillä on usein tietokone käytössään omassa työhuoneessaan. Toimijat löysivät YhteisöNetin kautta uuden muodon olla yhteydessä toisiinsa ja kehittää toimintaansa yhdessä.

Tieto- ja viestintäteknikka työvälineeksi

Henkilöstön tieto- ja viestintäteknikan taidot lisääntyivät vähitellen samoin kuin rohkeus käyttää tekniikkaa. Kaikissa yksiköissä taidot kasvoivat, vaikka yksiköt eivät aina onnistuneet kehittämään taitojaan niin paljon kuin olisivat halunneet. Tutorit arvelivat, että taidot kasvoivat sellaisissa asioissa, joissa sitä on vaikea huomata jälkeenpäin: projektin alussa läheskään jokainen ei osannut käyttää sähköpostia, kun taas projektin lopussa kaikki käyttivät sähköpostia ja tiedotusta oli siirretty sähköpostiin. Kun sähköpostin käytöstä tuli tutumpaa, pystyttiin esimerkiksi vuorovaikutusta jatkamaan kokouksien jälkeen sähköpostitse.

Projektin alussa monet lähtivät liikkeelle aivan tietokoneen peruskäytöstä, kuten hiiren käytöstä ja tekstinkäsittelystä. Projektin aikana pelot tietokonetta kohtaan vähenivät. Erityisesti tiedonhankinta Internetistä ja dokumentointi tietokoneella kasvoivat. Monet oppivat myös digikameran ja videon käyttöä havainnoinnin ja dokumentoinnin välineinä. Innokkuudessa kokeilla tieto- ja viestintäteknikkaa oli suuria eroja yksiköiden ja yksilöiden välillä. Kaikkia työntekijöitä ei saatu kaikissa yksiköissä kiinnostumaan tekniikasta, mutta muutamissa yksiköissä koko henkilökunta innostui siitä.

Yksiköillä oli YhteisöNetistä erilaisia kokemuksia. Mentorit, tutorit ja yksiköiden johtajat käyttivät sitä eniten ja osa henkilökunnasta löysi sieltä tukea työhönsä, mutta suurin osa henkilökunnasta ei innostunut ympäristöstä. Yksi yksikkö ei dokumentoinut työtään lainkaan YhteisöNetin kautta, mutta kaikki muut yksiköt dokumentoivat työtään hyvin. Sivut koettiin vaikeiksi ja kynnyks keskustelupalstan käyttämiseen ja oman työn kirjaamiseen verk-

ko-oppimisympäristössä oli suuri. Alussa myös tekniikka- ja salasanaongelmat hankaloittivat työtä. Kuitenkin muutamat yksiköt etenivät YhteisöNetin mukaan ja hyödynsivät ympäristöä tehokkaasti. Henkilökunta sai sivuilta uusia ideoita, neuvoja ja työvälineitä. Erityisesti mentorit kokivat sivut erittäin hyödyllisiksi ja omaa työtään tukeviksi. Projektin loppuvaiheessa yksiköt hyödynsivät toistensa materiaaleja YhteisöNetin kautta ja se koettiin tärkeäksi. Varttua pilotit käyttivät paljon ja sieltä löydettiin työvälineitä ammatillisuuden tueksi.

Projektin aikana pilotit pohtivat, mikä innostaa tietotekniikan käyttöön. Toiset kokivat, että teknologian käytön pakko vie asiaa eteenpäin, mutta toiset kokivat, että onnistumisen elämykset innostavat enemmän ja kaikkein tärkeintä on oma halu oppia. Tieto- ja viestintäteknikan hyöty ja sen merkitys työtä helpottavana ja nopeuttavana tekijänä sekä teknologian sitominen muihin tehtäviin motivoivat. Esimerkiksi kuvien käytön helppous ja digikuvien siirtämisen nopeus tietokoneelle motivoivat teknologian käytössä. Varttua-Tiva ei yksin vienyt tieto- ja viestintäteknikkaa eteenpäin vaan siihen vaikuttivat myös kuntien sähköistämistä koskevat linjaukset. Muun muassa työaikojen, poissaolojen ja lasten hoitopäivien kirjaaminen ja tilaukset siirrettiin sähköiseen ympäristöön. Muutamissa yksiköissä koko henkilökunta oppivat sähköisen kirjaamisen.

Varttua-Tivan alussa yksiköissä oli liian vähän Internet-yhteyksiä. Muutamissa yksiköissä oli suuria vaikeuksia saada toinen Internet-yhteys ja sähköpostiosoitteita henkilökunnalle. Projektin alussa tietokoneiden saanti kesti kauan, mutta kaiken kaikkiaan yksiköt saivat tietokoneita, Internet-yhteyksiä, digikameroita, videokameroita ja sähköpostiosoitteita lisää. Henkilökunta innostui hankkimaan tietokoneita myös kotiin. Kaikkiin lapsiryhmiin tietokoneita ei vielä saatu.

Pilotit kokivat, että Internet-yhteyden saaminen omaan lapsiryhmään oli erittäin tärkeää. Tällöin tietokoneen käyttöä pystyi harjoittelemaan muun työn lomassa. Jos tietokone oli isossa päiväkodissa kaukana omasta ryhmästä, meni siirtymiseen ja ajan organisoimiseen liikaa aikaa. Tilannetta vaikeutti myös tietoko-

neen käyttäjien suuri määrä, koska kaikilla oli samoihin aikoihin mahdollisuudet käyttää konetta (päiväunet, ulkoilu). Henkilökunta koki, että oppiminen kollegan rinnalla oli ensiarvoisen tärkeää. Toisaalta tietokoneella tehtävään työhön kaivattiin rauhallista paikkaa.

Kunnan päivähoiton johtajat sitoutuivat projektin alussa tarjoamaan kunnassaan tietojen ja viestintätekniiikan koulutusta. Kaikki kunnat eivät silti tarjonneet koulutusta henkilökunnan tarpeiden mukaisesti tai henkilökunnalla ei ollut aikaa osallistua kursseille. Vain yhdessä kunnassa pilotit olivat tyytyväisiä kunnan koulutukseen. Yhdessä kunnassa koettiin, että kurssi oli järjestetty, mutta ne eivät olleet tarpeiden mukaisia. Kaiken kaikkiaan tieto- ja viestintätekniiikan kurssit eivät lisääntyneet projektin aikana. Tutorit ja yksiköiden johtajat pitivät koulutuksia jonkin verran itse.

Projektin kokemusten perusteella olisi tärkeää, että päivähoiton ja yksiköiden johtajat mahdollistaisivat tieto- ja viestintätekniiikan koulutukset ja käytön työajalla. Olisi hyvin tärkeää, että koulutuksien ajaksi henkilökunnalle järjestettäisiin sijaisia. Nämä haasteet vaativat ajan ja resurssien organisointia sekä päivähoiton että yksiköiden johtajien tuella. Nyt monet kokivat, että YhteisöNetin ja Varttuan käytölle oli aikaa vasta kotona.

Verkostojen toiminta

Varttua-Tiva -projektissa oli keskeistä saada koko yksikkö, kasvatus- keittiö- ja laitoshenkilökunta, mukaan kehittämistyöhön. Tämä osoittautui haasteelliseksi. Henkilökunta tarvitsi paljon motivointia innostuakseen työyhteisön yhteisestä kehittämisestä. Yksiköiden välisen verkoston hyödyntäminen oli vieläkin vaikeampaa: kokemusten ja tuen jakamiseen toisten yksiköiden kanssa ei löydetty aikaa ja intoa. Yksiköt kysyivät toisiltaan vain muutamia neuvoja. Verkostoa olisi voitu hyödyntää monipuolisemmin ja säännöllisemmin. Ehkä yksiköitä valittiin projektiin liikaa. Sekä mentoreiden että yksiköiden oli vaikea hahmottaa kaikkien yksiköiden työtä ja tukea jokaista.

Kehittämistyö vaati yksiköiden johtajien tukea ja työajan organisointia. Osa johtajista mahdollisti projektin hyvin ja tuki henkilökuntaansa. Muutamissa yksiköissä johtajien sitoutumattomuus näkyi projektin organisoinnissa muuten, henkilökunnan epätietoisuutena ja ajan organisoinnin ongelmina.

Kaiken kaikkiaan yksiköiden johtajien verkosto oli verkostoista hiljaisiin. Johtajat eivät kokeneet YhteisöNetin keskustelupalstaa itselleen tärkeänä eivätkä he käyttäneet sitä verkostoitumiseen. Kuntien sisällä yksiköiden johtajien oli antoisampi tukea toisiaan omista kokouksissaan kuin tukea toisiaan yli kuntarajojen ja verkko-oppimisympäristön kautta. Tuntemattomalta oli vaikea pyytää apua. Oman yksikön tutorilta, koko henkilökunnalta ja oman kunnan muiden yksiköiden johtajilta saatiin eniten tukea. Sen sijaan yksiköiden johtajien kokoukset Stakesissa tukivat johtajia. Yksiköille oman johtajan tuki oli ensiarvoisen tärkeää.

Tutorit tukivat innostuneesti henkilökuntaa tietotekniikan käytössä. Heidän työnsä oli hyvin tärkeää. Sekä tutorit että koko henkilökunta kokivat, että tuen täytyy olla niin lähellä, että henkilökunta voi aina tarvittaessa kysyä apua. Taitojen lisääntyessä myös muu henkilökunta pystyi tukemaan toisiaan tieto- ja viestintätekniiikassa.

Tutorverkostolle järjestettiin omia koulutuksia, jotka veivät tutoreiden taitoja eteenpäin. Tutorit kokivat, että heidän taitonsa olivat paremmat kuin muun henkilökunnan ja omat taidot kasvoivat projektin myötä. Tutorit olisivat halunneet oman suljetun keskustelupalstan verkostolleen. Tätä ei pystytty tarjoamaan. Se olisi ehkä tukenut tutorverkostoa enemmän kuin kaikille piloteille avoin keskustelupalsta. Tällöin he olisivat voineet pohtia esimerkiksi teknologian käyttöön liittyviä asenteita niin, ettei muu henkilökunta olisi nähnyt keskustelua.

Projektin alussa muutamissa yksiköissä koko projektin organisointi jäi tutoreiden vastuulle, mutta projektin kuluessa tutoreiden oma rooli omaksuttiin hyvin. Tutorit organisoivat atk-vartteja ja tunteja. Henkilökunta otti tutorit hyvin vastaan ja käytti heidän asiantun-

temustaan apuna myös tietokoneiden sijoittelussa.

Mentorverkosto toimi erittäin hyvin. Mentorit kävivät aktiivisesti keskustelua YhteisöNetissä ja tukivat toisiaan sekä ohjasivat yksiköitä eteenpäin. He toimivat vain verkko-oppimisympäristön kautta ja tukivat yksiköiden sisällön kehittämistä. Näin mahdollistettiin kuntien yhteistyö ja kaikkien mentoreiden tuki kaikille yksiköille. Tämä oli hyvä valinta ja osoitti verkko-oppimisympäristön toimivuuden verkostojen työssä. Verkkomentorointi jaettiin mentoreiden kesken vastuuviikoiksi, jolloin jokainen mentor oli vastuussa mentoroinnista kaksi viikkoa kerrallaan. Tämäkin osoittautui hyväksi valinnaksi ja antoi ryhtiä verkkomentorointiin. Kaikki yksiköt eivät hyödyntäneet mentoreiden tukea. Osa yksiköistä koki, että mentorit tukivat henkilöstön kehittämistyötä paljon ja osa koki, ettei lähes lainkaan. Erot olivat suuria.

Mentoreiden mielestä verkko-oppimisympäristöön oli aluksi vaikea kirjoittaa sellaisia

viestejä, jotka olisivat auttaneet yksiköitä. Kasvoton viestintä tuntui vaikealta ja jokainen sana viestissä nousi tärkeäksi. Mentorointia tehtiin omalla ajalla, koska sen koettiin olevan pääomaa itselle. Usea mentor koki, ettei heillä ollut mahdollista keskittyä mentorointiin työaikana. Omaan asiantuntijuuteen ei aina jaksettu luottaa, mutta luottamus vahvistui projektin aikana. Projektin aikana mentorit kokivat verkkomentoroinnin erittäin antoisaksi ja hyödylliseksi työtavaksi varhaiskasvatuksessa ja kiireiseen nykyaikaan sopivaksi.

Tutor- ja mentorverkostot toimivat kaiken kaikkiaan hyvin ja tavoitteiden mukaisesti. Verkostot olivat kehittämistyössä välttämättömiä. Verkostojen toimintatapa sopii saatujen kokemusten valossa varhaiskasvatukseen. Yksiköiden ja johtajien verkostoitumista verkko-oppimisympäristön avulla tulee vielä kehittää toimivammaksi, jotta toimintamallin hyöty alueellisessa yhteistyössä löydetään.

Varhaiskasvatuksen ammatillisen kehittymisen malli

Tavoitteena oli luoda varhaiskasvatuksen ammatillisen kehittymisen malli, jossa kehittämistä tuetaan verkko-oppimisella, yhteisöllisyydellä ja verkostoilla. Kaikilla näillä elementeillä onnistuttiin tukemaan henkilöstön ammatillista kehittymistä ja pilotit kokivat mallin varhaiskasvatukseen sopivaksi. Yksiköiden johtajien mielestä yksiköt kehittivät työtään projektin aikana monipuolisesti ja henkilöstö kehittyi ammatillisesti. Monet uudet toimintatavat vakiintuivat työtavoiksi.

Projektin toimintamallissa korostuivat erityisesti verkostojen tuki ja yhteisöllisyys. Henkilökunta koki verkko-oppimisen haasteelliseksi. Hyvien kokemusten vaihto ja verkostointi yksiköiden välillä koettiin tärkeäksi, mutta oman työn näkyväksi tekeminen ja työn kirjaaminen verkko-oppimisympäristöön tuntuivat vaikeilta. Yksikön ilmapiiri, työkuultuuri ja asenteet kehittämistä ja tietotekniikkaa kohtaan vaikuttivat toimintaan.

Varttua-ympäristöä kehitettiin projektin aikana paljon, samoin kuin verkko-oppimisympäristön sisältöä. Verkko-oppimisympäristön tekniikka jäi vajavaiseksi eikä koko henkilökunta innostunut ympäristöstä. Luodut työvälineet ja kehittämistyön prosessoinnin väline eli Mahdollisuuksien maailma koettiin hyödyllisiksi ja varhaiskasvatuksessa toimiviksi, vaikka niitä pitää vielä parantaa.

Erityisesti mentorit ja yksiköiden johtajat kokivat, että projektin toimintamalli sopi varhaiskasvatukseen ja kiireiseen nykyaikaan. YhteisöNetin työvälineet helpottivat työn organisoimista ja tukivat kehittämistä. YhteisöNetin kehittämistyön vaihteellisuus koettiin hyväksi. Kehittämällä oli sen avulla selkeä alku ja loppu sekä tavoitteita ja etappeja, jotka tukivat prosessia. Verkko-oppimisympäristö mahdollisti kuntien välisen yhteistyön, mutta yksiköt eivät osanneet vielä hyödyntää kaikkia mahdollisuuksia. Mentoreiden tuki yksiköille ja toisil-

leen osoitti alueellisen yhteistyön toimivuuden verkon kautta.

Mallin jatkokehittäminen koettiin tärkeäksi. Eräs yksikön johtaja totesi:

“Ennen yksiköt toimivat omina irrallisina vyöhykkeinä. Maailma on muuttunut paljon ja tämä ei toimi enää. Päivähoidon tulee olla osa yhteiskuntaa. Tarvitaan tällaisia väyliä yhteiskunnan välillä, ettei päivähoito ja jokainen yksikkö jää omaksi saarekkeeksi.”

Varhaiskasvatuksen ammatillisen kehittämisen malli mahdollistaa kuntien välisen yhteistyön.

Varttua-Tivan kokemuksia tullaan hyödyntämään jatkossa. Tulevaisuudessa voidaan järjestää koulutuksia, joissa Internetiä ja verkko-oppimista hyödynnetään alueellisesti ja seudullisesti. Kehittämistyön prosessoinnin väline ja muita kehitettyjä työvälineitä sekä Varhaiskasvatuksen tieto ja viestintäteknikan -portaiden suunnitelma ja mahdollinen toteutus tullaan julkaisemaan Varttua-ympäristössä.

Vähitellen kohti kulttuurista muutosta

Miten tietotekniikkaa opitaan? Parhaiten varhaiskasvatuksen henkilökunta oppi tieto- ja viestintäteknikkaa kollegan kanssa toisen osatessa enemmän ja tukiessa eteenpäin. Muiden töiden lomassa opettaminen ja oppiminen koettiin erittäin tärkeäksi varhaiskasvatuksessa. Jos tietokone oli omassa ryhmässä, henkilökunnan ei tarvinnut miettiä ajan organisointia ja siirtymistä koneelle. Taitojen kasvaessa sekä tutorin että kollegojen tuki koettiin merkittäväksi. Lisäksi oman oppimishalun merkitys korostui.

Miten ratkaistaan ongelmia? Moni varhaiskasvattaja koki, ettei tietokoneen käytön opettelulle ollut riittävästi aikaa. Työaikaa ei osattu vielä organisoida niin, että tietotekniikan käyttö ja harjoittelu olisi työtä. Muutamissa yksiköissä onnistuttiin opettelemaan teknologia-taitoja työajalla. Näillä yksiköillä ei ollut käytössä enemmän henkilökuntaa tai vähemmän lapsia kuin muillakaan. Näissä yksiköissä ajan käytön ja organisoinnin taidot ja oma oppimisen halu olivat erilaisia.

Miten kunnissa viedään tietotekniikkaa eteenpäin? Yksiköt saivat projektin aikana lisää tietokoneita, Internet-yhteyksiä, digikameroita, videoita ja sähköpostiosoitteita. Aluksi tietokoneiden hyödyn ymmärtäminen varhaiskasvatuksessa oli muutamissa kunnissa vaikeaa. Sähköpostiosoitteet ja käyttäjätunnukset pelkätään yksikön johtajalla tai muutamalla työnteijällä eivät riitä. Sekä kunnan, päivähoiton että

yksiköiden johtajien sitoutuminen resursointiin on keskeistä. Jatkossa tietoteknisiä välineitä tulisi olla tarpeeksi koko henkilökunnalle ja lapsille, jotta tietotekniikka voidaan käyttää järkevästi.

Miten tietotekniikkaa sovelletaan työkuulttuuriin? Varhaiskasvatuksen työkuulttuuri on muuttunut: tiimityö, pedagoginen johtajuus, kasvatuskumppanuus ja tieto- ja viestintäteknikan käyttö ovat suuria haasteita. Henkilökunta tarvitsee paljon ohjausta ja tukea. Johtajakoulutuksen tärkeys, henkilökunnan sensitiivisyys ja jatkuva ammatillinen kehittyminen korostuvat. Kehittämisen prosessinomaisuuden ymmärtäminen on erittäin tärkeää näissä muutoksissa.

Tietotekniikka on yksi suurista haasteista. Oikein käytettynä sen avulla voidaan kehittää toimintatapoja: helpottaa tiedottamista, yhteistyötä, lasten kasvun ja kehityksen sekä koko toiminnan dokumentointia ja havainnointia, uuden tiedon etsimistä, työn näkyvyyden lisäämistä ja ammatillista kehittymistä. Kun henkilökunta oppii tietotekniikan perustaidot, voidaan työtä organisoida ja hallita uudella tavalla niin, että lapsille ja ammatilliseen kehittämiseen jää enemmän aikaa. Haasteena on sujuva työn ja tietotekniikan yhdistäminen.

Jotta tähän päästään, tietotekniikka täytyy saada varhaiskasvatuksen rakenteisiin. Kuntiin ja yksiköihin tarvitaan tietohallintastrategioita, joissa mietitään tietotekniikan koulutusta,

tukea, välineitä ja tarkoituksia. Strategioita on varhaiskasvatuksessa vielä vähän. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Stakes 2003) korostetaan, että kasvattajayhteisön tulee kehittää toimintaansa koko ajan ja kasvattajien ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen kuuluu myös varhaiskasvatuksen muuttuvien tarpeiden ja teknologisen kehityksen haasteiden tiedostaminen. Varhaiskasvatusympäristöön kuuluu erilaisia materiaaleja ja välineitä ja kasvatustajien tulee tutustua lasten populaarikulttuuriin, johon media kuuluu nykyään olennaisesti. Moderni informaatioteknologia tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia varhaiskasvatukseen. (Stakes 2003, 14–25.)

Kuntien varhaiskasvatussuunnitelmissa pitää miettiä, miten oikeanlainen tieto- ja viestintäteknikan koulutus, tuki ja välineet taataan koko kunnassa. Tietotekniikan tukea ja laitteita tulee olla riittävästi lähellä henkilökuntaa ja koulutuksien tulee olla varhaiskasvatuksen työ-

tehtäviä tukevia. Yksiköissä pitää hyvin konkreettisesti miettiä esimerkiksi, miten henkilökunta osaa tietotekniikkaa käyttää, missä tehtävissä siitä on hyötyä, minkälaisiin koulutuksiin henkilökunnan kannattaa osallistua, miten teknologian käytön tuki kannattaa järjestää ja miten teknologiaa voidaan harjoitella ja käyttää työtehtävissä. Yksiköissä tulee myös miettiä henkilökunnan tietotekniikka asenteita ja sitä miten tietotekniikkaa voidaan käyttää pedagogisesti hyödyksi.

Tietotekniikan käyttöönnotossa ja kehittämistyössä kaikki odottavat nopeita yhtäkkisiä muutoksia, mutta kehittämistyö on pienin askelin etenevä jatkuva prosessi, missä on paljon pieniä asioita mietittävinä ja muutettavina. Pieniltä tuntuvista asioista muodostuu suuria kokonaisuuksia, jotka voivat muuttaa montaa asiaa kerralla ja viedä ammatillisuutta eteenpäin.

Lähteet:

- Lindberg, Päivi; Sulonen, Hanna (2004). Miten Varttua on tullut tutuksi? Varttua-ympäristön käyttäjämäärien muutos. Stakes. Varttuassa julkaistua. http://www.stakes.fi/varttua/varttuassa_julkaistua/lindberg_sulonen_2.pdf [17.12.2004].
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2002). Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 9. Helsinki.
- Stakes (2003). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Stakes. Oppaita 56. Helsinki.

- Sulonen, Hanna (2004). Tieto- ja viestintäteknikan käyttö Varttua-hankkeen pilottikunnissa. Stakes. Varttuassa julkaistua. http://www.stakes.fi/varttua/varttuassa_julkaistua/sulonen.pdf [17.12.2004].
- Sulonen, Hanna (2002). Tieto- ja viestintäteknikan omaksuminen työvälineeksi päiväkodeissa. ”Kyllä ’vanhakin’ oppii, jos asenne on positiivinen!” Stakes, Aiheita 12. Helsinki.
- Välimäki, Anna-Leena; Lindberg, Päivi; Sulonen, Hanna (2002). Varttua. Varhaiskasvatus - tietotekniikka – vuoro vaikutus. Väiliraportti. Stakes, Aiheita 20. Helsinki.

3 Potilaan hyväksi informaatioteknisellä osaamisella

PÄIVI ERKKO, SIRPA ERNVALL, SIRKKU KOIVUNIEMI,
HANNA-MAARIT RISKI, MIKKO SAARIKOSKI, LEENA WALTA

Johdanto

Modernin tietoyhteiskunnan vaikutukset sosiaali- ja terveysalan palvelujärjestelmiin ovat olleet huomattavia viime vuosina. Vaikuttimena tässä muutosprosessissa on ollut tarve koota asiakkaan palveluketjussa tarvittavat tiedot laajoiksi integroiduiksi tietojärjestelmiksi. Tietoa voidaan pitää terveydenhuollon palveluketjun laadun ytimenä, sillä vähäisetkin tietoon liittyvät ongelmat muodostavat herkästi merkittäviä palveluketjun laatuongelmia, jos oikea tieto ei ole käytettävissä tai käytössä oleva tieto ei ole ajantasaista. Siirtyminen paperipohjaisista analogisista dokumenteista digitaaliseen tietoon ja integroituihin tietojärjestelmiin on merkinnyt suurta haastetta myös terveysalan henkilöstön osaamiselle.

Terveyspalvelujen tuottajien keskuudessa ollaan varsin yksimielisiä siitä, että tietoyhteiskunnan tarjoamien välineiden käyttöönotto parantaa ratkaisevasti asiakkaan palveluketjun toimivuutta. Eräs tietojärjestelmien käyttöönottoon liittyvä haaste on sosiaali- ja terveysalan henkilöstön ikärakenne. Esimerkiksi suurten sairaaloiden virkasuhteessa olevan hoitohenkilökunnan keski-ikä on lähellä 45 vuotta. Modernin tietotekniikan käyttöönoton kannalta

tähän liittyy ongelmia; suurimmalla osalla henkilöstöstä ei ole tietoteknisiä perustaitoja lainkaan, koska näiden perustaitojen oppiminen ei ole sisällynyt heidän ammatillisiin perusopintoihinsa. Myös kokemukset aikuiskoulutusryhmistä ovat samansuuntaisia.

Tässä artikkelissa kuvataan Turun ammattikorkeakoulun koordinoimaa Tivan osaprojektia, jonka ydin kohdennettiin juuri hoitohenkilöstön terveydenhuollossa tarvitsemien tietoyhteiskuntavalmiuksien parantamiseen.

Projektin ydintavoitteina oli:

- tuottaa tietoteknisiä perustaitoja arvioiva taitotesti
- tuottaa verkko-opintopaketti, jonka sisältönä on sähköisen toimintaympäristön hoitotyölle asettamat uudet haasteet
- tuottaa opintopaketin toteuttajan käyttöön tarkoitettu kouluttajan manuaali.

Osahankkeen työelämäyhteistyökumppaneina ovat toimineet Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri (VSSH) sekä Maskun Neurologinen Kuntoutuskeskus. Projektin toteutus- ja ohjausryhmä on kuvattu liitteessä 4.

Tietotekniset perustaidot ja niiden arviointi

Alkeellisimmillaan tietotekninen osaaminen koostuu aina samassa järjestyksessä toistetuista yksittäisistä toiminnoista. Eri ohjelmien sujuva käyttö hoitotyössä edellyttää kuitenkin kokonaisvaltaista osaamista. Lineaarinen, yksittäisestä toiminnosta toiseen etenevä toimintatapa johtaa hajanaiseen ja pirstaleiseen osaamiseen. Jos työntekijä ei esimerkiksi hallitse

käyttöliittymän peruslogiikkaa, hän saattaa sulkea ohjelmia eri toimintojen välillä. Samoin jos työntekijä ei osaa käyttää tiedonhallinnan resursseja, hän ei pysty luotettavasti käyttämään tietokoneen tarjoamia tiedon jäsenitys- ja varastointimahdollisuuksia. Puutteet tietoteknistien perusprosessien hallinnassa johtavat virheetoimintoihin, jotka puolestaan syövät aikaa

varsinaiselta perustoiminnalta eli potilashoidolta. Tämän vuoksi joidenkin perustaitojen syvällinen osaaminen on oleellinen osa modernia hoitotyön ammattitaitoa.

Tietotekninen taitotesti

Tietoteknisen osaamisen moniulotteisuudesta johtuen on varsin vaikeaa arvioida kokonaisvaltaisesti yksittäisen henkilön osaamista. Arviointiongelmien ratkaisemiseksi projektin yhtenä osatehtävänä kehitettiin tietoteknistä osaamista kartoittava taitotesti. Sen avulla voidaan selvittää henkilön (1) Windows-ympäristön hallintaa, (2) resurssienhallinnan osaamista ja (3) taitoja käyttää tietoverkon tarjoamia tietovarantoja, esimerkiksi kykyä etsiä verkosta terveyteen liittyvää tietoa.

Taitotestin erottelukyky on osoittautunut korkeaksi ja sen avulla on pystytty määrittelemään erilaisia osaamistarpeita. Yleisellä tasolla testin pilotointi osoitti, että pitkäaikaisessa työsuhteessa työskentelevien 1970–1980-luvuilla tutkintonsa suorittaneiden sairaanhoitajien tietotekniset perustaidot olivat varsin heikot. Tiva-pilotissa perustaitoihin suuntautuvaan ryhmään valittiin sellaiset henkilöt, joilla oli vakavia puutteita osaamisessaan. Koulutuspiloteissa on saatu paljon hyödyllisiä kokemuksia tällaisten henkilöiden koulutuksesta, vaikei projektiksi ensisijaisesti olekaan tähänny

perustaitopaketin tuottamiseen. Taitotestin avulla voidaan myös poimia sellaiset henkilöt, jotka voivat suorittaa opintojakson terveydenhuollon tiedonhallintaan ja -järjestelmiin liittyvät osiot suoraan verkko-opiskeluna.

Peruskoulutuspilottit

Perusosaamiseen fokuoituvien koulutuspilottien avulla kehitettiin koulutusmalli, jossa keskeiset tietotekniset ydintaidot voidaan opettaa henkilölle, jonka perusosaamisen taso on alhainen. Koulutukseen sisältyy perehtyminen Windows-ympäristön käyttöön, tekstinkäsittely, resurssien hallinnan perusteiden opiskelu sekä Internet-selaimen, hakukoneiden sekä erilaisen selainpohjaisten tietokantojen käyttö. Näiden perustaitojen ydinsisällöistä on tuotettu kouluttajan manuaali, jonka avulla erityyppisten ryhmien täydennyskoulutustarpeiden ja -sisältöjen suunnittelu helpottuu. Jo projektin ensimmäisissä koulutuspiloteissa nämä sisällöt osoittautuivat tarkoituksenmukaisiksi. Peruskoulutuspilotteja pidettiin ensimmäisen ja toisen projektivuoden aikana yhteensä seitsemän ja koulutuksiin osallistui 70 oppilasta. Saatujen kokemusten pohjalta sisältöjä ja toteutus tapaa hiottiin. Esimerkiksi lähiopetusiltoapäivien lukumäärää vähennettiin 12 lähityöskenteilyiltapäivästä asteittain puoleen.

Verkko-opintojakso ja sen ydinsisällöt

Verkko-opiskelu edellyttää osallistujalta vähintään tietotekniset perustaidot. Verkko-opiskelumahdollisuutta tarjottiin ensisijaisesti niille, jotka olivat taitotestissä saaneet siinä määrin korkean pistemäärän, että he eivät olleet valikoituneet perustaitoja painottaviin koulutuspilotteihin. Verkko-opintojakson sisällöksi valittiin terveydenhuollon tiedonhallinnan lähikehityksen näkökulmasta keskeisiä asiasisältöjä. Tällaisiksi valittiin tietoverkoissa olevan terveystiedon etsiminen ja luotettavuuden arviointi sekä potilaan tietosuoja ja hoitotyön kir-

jaamisen erityispiirteet sähköisessä ympäristössä.

Koulutukseen ilmoittautui kaikkiaan 16 henkilöä, joista kymmenen oli osallistunut jossain vaiheessa projektin järjestämään taitotestiin. Kuusi muuta ilmoittautunutta oli rekrytoitu sairaalan sisäisellä koulutustiedotteella. Ilmoittautuneista 14 otti vastaan käyttäjätunnuksen ja salasanan varsinaista opintojaksoa edeltävässä perehdyttämistapaamisessa. Heistä 12 aloitti kurssin ja suoritti kaikki osatehtävät sovitussa aikataulussa. Koulutus toteutui

aitona verkko-opiskeluna; koulutusta edelsi vain yksi tunnin mittainen lähitapaaminen, jossa opiskelijoille annettiin käyttäjätunnukset sekä salasana ja heidät opastettiin kerran oppimisympäristöön.

Verkko-opiskelussa käytettiin Moodle oppimisympäristöä. Moodle on niin sanottu vapaan lähdekoodin ympäristö, johon ei sisälly lisenssimaksuja. Projektissa pilotoitiin myös yhteistyömallia yksityisen media-alan yrityksen kanssa. Yritykseltä vuokrattiin palvelintila ja yritys vastasi käyttäjähallinnasta (tunnusten ja salasanojen antaminen). Yritys laskutti tästä 60 euroa kuukaudessa koko opiskelijaryhmältä. Tässä mallissa sellainen yksikkö (esimerkiksi sairaala tai terveyskeskus), jolla ei ole käytössään tarvittavaa verkkopedagogista infrastruktuuria voisi ostaa tällaiset palvelut projektissa testatun käytännön mukaisesti. Moodle oppimisympäristö on helppokäyttöinen eikä mitään teknisiä ongelmia ilmennyt. Myös yhteistyökyseisen yrityksen kanssa toimi kitkattomasti.

Koulutuksen kokonaan suorittaneiden osuutta ilmoittautuneista voidaan pitää varsin hyvänä – varsinkin, kun kellään heistä ei ollut aiempaa verkko-opiskelukokemusta. Toisaalta ryhmää voidaan pitää jossain määrin valikoituneena: he olivat keskimäärin nuorempia, kuin koulutuspilotteihin aiemmin osallistuneet. He olivat myös olleet työurallaan varsin koulutusmyönteisiä, sillä koulutuksen suorittaneista 12 hoitajasta kahdeksan oli suorittanut laajoja perustutkinnon jälkeisiä opintoja.

Internetin välityksellä käytettävä terveystieto verkko-opintojakson sisältönä

Tämän päivän tietoyhteiskunnan kehitys näkyy terveyteen ja sairauteen sekä niiden hoitoon liittyvän tiedon saatavuuden ja määrän lisääntymisenä. Samalla kuin tiedon saatavuus on helpottunut, on tärkeää, että tiedon käyttäjä osaa arvioida hakemansa tiedon luotettavuutta. Tiedon sisältö ja laatu vaihtelevat korkeatasoisesta ja objektiivisesta asenteelliseen ja mahdollisesti terveyden kannalta vahingolliseen tietoon.

Sähköisessä muodossa olevaa terveystietoa voidaan tarkastella terveydenhuollon henkilöstön ammattitaidon ylläpitämisen näkökulmasta. Tähän liittyy vaatimus hoitotyöstä teolliseen näyttöön perustuvana toimintana. Sen mukaan laadukkaan hoidon yhtenä kulmakivenä on sen perustuminen viimeisimpään ja parhaaseen saatavilla olevaan tietoon, joka yleisimmin tarkoittaa tutkittua tietoa. Tähän vaatimukseen vastaamisessa sähköisessä muodossa oleva tieto tarjoaa hyvän mahdollisuuden. Esimerkkinä vaikka Käypä hoito -suositusten helppo saavutettavuus. Niin ammattitaidon ylläpitäminen kuin näyttöön perustuvan toiminnan vaateeseen vastaaminen edellyttävät kuitenkin taitoa ja mahdollisuutta päästä käyttämään erilaisia hakukoneita ja erilaisten sähköisten tietokantojen tuntemista.

Potilaiden ohjaamisen näkökulmasta sähköisessä muodossa oleva tieto tarjoaa uusia mahdollisuuksia vastata tiedon saantiin ja ohjaukseen kohdistuviin odotuksiin. Potilasohjauksen ongelmana on kuitenkin se, että tiedon tarve on yleensä yksilöllistä eikä missään muodossa julkaistu materiaali siten pysty yksinään täyttämään potilaiden tiedon tarvetta. Sähköisessä muodossa oleva tieto voi siten toimia ohjauksen tukimateriaalina. Toisaalta on tärkeää ohjata potilaita käyttämään myös itsenäisesti sähköisiä materiaaleja ja erityisesti ohjata heitä luotettavan tiedon lähteille. Terveydenhuollon ammattilaiset ovat myös uudessa tilanteessa, kun potilaat tai asiakkaat hakevat itse omaan terveyteensä liittyvää tietoa aktiivisesti ja ovat siten usein oman terveytensä asiantuntijoita. Terveydenhuollon ammattilaisen on välttämätöntä olla tietoinen erilaisista tietolähteistä ja pystyä siten arvioimaan potilaiden käyttämien lähteiden ja tiedon luotettavuutta yhteisymmärryksessä potilaiden kanssa.

Tietosuojaja

Verkko-opintojakson tietosuojausuus on tärkeä, koska sosiaali- ja terveydenhuollon tietojärjestelmät ovat verkottumassa aluksi alueellisesti ja myöhemmin valtakunnallisesti. Osuuden valintaa keskeiseksi sisältöalueeksi tukivat

myös tietosuojaan liittyvän lainsäädäntötyön jatkuva kehittyminen. Näitä ovat sähköisen viestinnän tietosuojalaki ja laki sosiaali- ja terveydenhuollon saumattoman palveluketjun kokeilusta. Tietosuojajuuden opiskelutehtävät on laadittu siten, että ne antavat tietoa päätösten taustalla olevasta lainsäädännöstä ja eri osissa haetaan vastauksia siihen, miten lainsäädännössä esitetyt velvoitteet tulee toteuttaa terveydenhuollossa. Keskeisenä sisältöalueena on myös se, miten oikeaa potilastietojen käsittelyä voidaan hallita ja seurata ja mitä hoitajan tulee tietää sähköisestä asioinnista.

Verkko-opintojakson ohjaavassa materiaalissa tietosuojajuuden yleinen osa on laadittu sarjakuvaksi, jossa potilas ja hoitaja keskustelvat keskenään. Tämän osion sisällöt käsittelevät asiakirjojen laatimista, rekisteröidyn oikeuksia, potilastietojen käsittelyä, salassapitoa sekä tietojen suojaamista ja luovuttamista.

Myös asiakirjojen säilyttäminen, hävittäminen ja tiedon korjaamisvelvoite ovat esillä. Hoitajan tulisi tietää sarjakuvan potilaan esittämiin kysymyksiin vastaukset joko arkitiedon tai lainsäädännön perusteella. Tämän jälkeen hoitaja voi tarkistaa vastauksensa oikeellisuuden ja sen, mihin lainsäädäntöön oikea tieto perustuu. Tämä osio on tarkoitettu myös potilaiden käyttöön, jolloin he saavat tietoa omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan ollessaan tai tullessaan potilaaksi terveydenhuollon järjestelmiin. Sarjakuva perustuu seuraavaan lainsäädäntöön: henkilötietolaki (523/1999), laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992), laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994), laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) sekä asetus potilasasiakirjojen laatimista ja niiden sekä muun hoitoon liittyvän materiaalin säilyttämisestä (99/2001).

The screenshot shows a web interface for a patient education module. At the top, there is a navigation menu with the following items: ETUSIVU, TERVEYSTIETO, TIETOSUOJA, HOITOTYÖN KIRJAAMINEN, and MOODLE. The main content area features a dialogue between a patient and a doctor. The patient asks: "Te taidatte lähettää potilasasiakirjassa olevia tietojani vähän joka paikkaa, vai mitä?" The doctor replies: "Emme toki lähetä! Mutta miten voin perustella tämän?" Below the dialogue is a button labeled "Näytä vastaus". At the bottom of the page, there is a footer with several links: Asiakirjojen laatiminen, Rekisteröidyn oikeudet, Potilastietojen käsittely, Salassapito, Suojaaminen, Luovuttaminen, Asiakirjojen säilyttäminen ja hävittäminen, and Tiedon korjaamisvelvoite.

KUVA 2. Tietojen luovuttamista käsittelevä sarjakuva, joka on poimittu verkko-opintojakson ohjaavan materiaalin tietosuojajuudesta

Vain hoitajille tarkoitettussa tietosuojasuudessa käsitellään syvemmin muutamia tietosuojan sarjakuvaosiossa esiintyviä ongelma-alueita. Tämän lisäksi keskeisinä sisältöinä ovat asiakirjojen salassapito ja suojaaminen, asianomaisen oikeus saada itsestään tietoja sekä hyvä tiedonhallintatapa yleisellä tasolla. Kurssin aikana haetaan ja tutustutaan itsenäisesti tietosuojaan liittyvää lainsäädäntöä sekä käydään katsomassa terveydenhuollon laitosten verkkosivuja. Muita sisältöjä ovat tietosuojaloukkaukset, tietotekniikan sovellukset terveydenhuollossa sekä näihin liittyvän tiedon käytettävyyden arviointia oman työn kannalta. Myös asiakirjojen sähköinen allekirjoittaminen ja siihen liittyvä yksilön tunnistaminen eli varmentaminen on sisältönä itsenäisten tehtävien osiossa. Näin toteutettuna kurssi antaa hoitajalle tietoa tietosuojaan liittyvästä lainsäädännöstä, tiedon hankkia näitä tietoja sekä tutustua tiedonlähteisiin itsenäisesti. Tietosuojasuuden itsenäisiin tehtäviin ei välttämättä ole olemassa oikeita vastauksia, vaan hoitaja joutuu miettimään vastauksia oman toimintansa ja työpaikkansa toiminnan kautta.

Hoitotyön kirjaaminen sähköiseen potilaskertomukseen

Hoitotyön kirjaamisessa ollaan siirtymässä sähköiseen ympäristöön. Hoitohenkilökunnan laatima hoitosuunnitelma siihen liittyvine päivittäisine merkintöineen muodostaa yhden potilaskertomuksen osan. Sähköisten potilaskertomusten käyttöönotto koko maassa mah-

dollistaa yhtenäisen perustiedon käyttämisen eri organisaatioissa sekä tietyn organisaation sisällä eri yksiköissä. Tämän vuoksi kirjaamiseen ja dokumentointiin liittyvä tietoaines muodostui keskeiseksi osaksi verkko-opintojaksoa.

Siirtyminen manuaalisesta kirjaamisesta sähköiseen kirjaamiseen on aikaa vaativa muutosprosessi, joka asettaa hoitotyön tekijöille monenlaisia haasteita. Hoitotyön sähköisen kirjaamisen edellyttämät osaamisvaatimukset ovat laajempia kuin pelkkä järjestelmien käytön tekninen hallinta. Siirtyminen sähköiseen kirjaamiseen edellyttää usein ajattelutavan muuttamista ja ehkä pelkojen ja muutosvastarinnan voittamista. Sähköinen kirjaaminen luokituksia apuna käyttäen edellyttää myös luokitusten merkitysten ymmärtämistä. Liian vähäinen tietokoneiden määrä saattaa laskea motivaatiota perehtyä uudenlaiseen kirjaamiskäytäntöön. Motivaatioon voi vaikuttaa myös se, että siirryttäessä manuaalisesta sähköiseen kirjaamiseen saattaa hoitotyöntekijän osaaminen laskea vähäksi aikaa, kunnes hän esimerkiksi koulutuksen ja kokemuksen avulla saa uudestaan haltuunsa kirjaamisen sujuvuuden. Saadessaan kirjaamisen teknisesti haltuunsa, hän voi jälleen siirtää huomiotaan hoitotyöhön. Samalla tarve kirjaamismallin kehittämiseen lisääntyy. Muutos hoitotyön kirjaamisen välineessä aiheuttaakin muutoksia myös hoitotyöntekijöiden toimintatavoissa. Uudenlainen tilanne, jossa ei ole olemassa valmiita toimintaohjeita, johtaa uusien toimintatapojen kehittämiseen niin kirjaamis- kuin hoitokäytännöissäkin.

Palautekysely kaikille vuosina 2002–2004 projektiin osallistuneille

Kaikille muille koulutuspiloteihin osallistuneille paitsi syksyn 2004 verkko-opintojakson käyneille lähetettiin sähköpostitse palautekysely joulukuussa 2004. Eläkkeelle siirtymisten, työpaikan vaihtumisen ja muiden syiden vuoksi koko perusjoukossa (n = 71) oli tapahtunut siinä määrin katoa, että sähköpostitse näistä henkilöistä tavoitettiin noin 60, joista puolet

täytti verkossa palautelomakkeen. Yhteenvetona voi todeta, että koulutukseen osallistuneet ovat olleet siihen tyytyväisiä ja he olivat kokeneet, että heille on ollut kurssista hyötyä työelämässä. Kolmasosalla tietotekniikan käyttö on lisääntynyt myös vapaa-ajalla. 90 prosenttia vastaajista haluaisi osallistua mahdolliselle jatkokurssille.

Projekti työelämän ja ammattikorkeakoulun yhteistyömuotona

Informaatioteknologian nopea mukaantulo terveystalvalujen tuottamiseen on näkynyt jonkin aikaa terveystalalan opetuksessa. Terveystalalan tulosalueen kaikkien koulutusohjelmien opiskelijat suorittavat tietokoneen A-ajokortin ensimmäisen opintovuoden aikana. Myös verkko-opintojen tuottamisesta on melko runsaasti kokemusta. Tiva-pilotti käynnistyi, kun Turun ammattikorkeakoulu käynnisti ensimmäiset keskustelut Turun yliopistollisen keskussairaalan Elektroninen potilaskertomus (EPK) -hankkeen projektipäällikön ja Turun yliopistollisen keskussairaalan hallintoylihoitajan kanssa. Maskun Neurologinen Kuntoutuskeskus kutsuttiin projektiin mukaan edustamaan keskisuurta terveystalvaluja tuottavaa yksikköä. Se on etenevien neurologisten sairauksien kuntoutuslaitos, jossa on vuosittaan noin 1 500 kuntoutujaa. Laitoksen henkilökuntamäärä on 120.

Tutkimus- ja kehitystyön toteuttaminen edellyttää opettajalta uudenlaista osaamista ja osaamisen kehittämistä asiantuntijuuden eri osa-alueilla. Opettajan työelämäsuhteiden ja sisällönasiantuntijuuden kehittyminen voivat seurata tutkimus- ja kehitystoimintaan osallistumista, mutta toisaalta opettajan asiantuntijuus vaikuttaa T&K-toiminnan sisältöön, kohteisiin, muotoihin ja määrään. Potilaan hyväksii IT-osaamisella -projektiryhmään kutsuttiin sellaisia terveydenhuollon opettajia, joiden tiedettiin olevan kiinnostuneita informaatioteknologian hyödyntämisestä hoidossa. Samalla otettiin huomioon se, että projektiryhmään saatiin eri koulutusohjelmien edustajat ja näin ollen myös hoidon eri alueiden asiantuntijuus. Moniammatillisen ryhmän etuna on ollut mo-

nipuolisuus sekä sisällön suunnittelussa että koulutuspilotteihin osallistuneiden henkilöiden ohjaamisessa.

Projektisuunnitelma laadittiin alustavien neuvottelujen pohjalta Turun ammattikorkeakoulun toimesta. Lukuisten tarjolla olleiden tietotekniikkakoulutusten joukossa tämän projektin katsottiin tuottavan lisäarvoa sillä, että lähtökohtana on hoitaminen ja informaatioteknologiaa tarkastellaan apuvälineenä hoidon toteutuksessa.

Yhteistyökumppanuus on toteutunut monella tasolla. Projektin ohjausryhmässä on ollut mukana sekä Turun yliopistollisen keskussairaalan että Maskun Neurologisen Kuntoutuskeskuksen edustaja. Projektiryhmässä oli alkuvaiheessa mukana TYKS:n edustaja. Yhteistyötä on tehty koulutuspilottien taustalla koulutusryhmiä suunniteltaessa ja koulutusryhmien valinnassa. Koulutukseen osallistujille on työnantajien toimesta hankittu sijaiset koulutuksen ajaksi. Koulutustiloina on käytetty kumppanin yhteistyökumppanin tiloja, joiden varaisesta ja muista järjestelyistä ovat huolehtineet projektipäällikön kanssa nimetyt henkilöt.

Tutkimus- ja kehityshankkeiden välitön hyöty koituu yleensä siihen osallistuneille yhteistyökumppaneille jo projektin aikana. Projektiin osallistuvat levittävät aktiivisuutensa mukaan sanomaa lähiympäristöönsä. Laajempi tulosten hyödynnettävyys edellyttää myös tulosten julkaisemista. Tiva-hankkeen Varsinais-Suomen pilotista Potilaan hyväksii IT-osaamisella on raportoitu myös Turun ammattikorkeakoulun julkaisusarjassa.

4 Aluetietojärjestelmän käyttökoulutus Pirkanmaalla

ANNI LAUSVAARA, ISMO SYLANDER, ARJA YLITALO

Pirke-Tiva -projektin tausta ja tavoitteet

PIRKE-hanke on Pirkanmaan saumattomien hyvinvointipalvelujen kehittämishanke, jossa kerätään kokemuksia saumattomista palveluketjuista ja toimintaa tukevasta tietotekniikasta. Hankkeen perustana on laki sosiaali- ja terveydenhuollon saumattoman palveluketjun kokeilusta (811/2000 ja 1225/2003). Saumattomien palveluketjujen kehittämistyössä sovelletaan kyseisessä kokeilulaissa määriteltyjä innovaatioita eli omaneuvojalpalvelua, palveluketju suunnitelmaa ja viitetietokantaa.

PIRKE-hankkeessa ovat mukana Pirkanmaan sairaanhoitopiirin terveydenhuollon toimintayksiköt eli Tampereen yliopistollinen sairaala, Mäntän seudun terveydenhuoltoalue, Vammalan ja Valkeakosken aluesairaalat sekä Tampereen kaupunki, Valkeakosken kaupunki, Vammalan kaupunki, Äetsän kunta, Vammala-Äetsän kansanterveystyön kuntayhtymän toimintayksiköt sekä Virtain kaupungin terveystoimi. Hanke käynnistyi vuonna 2001.

Hankkeessa tehdään kehittämistyötä seuraavissa rajatuissa palveluketjuissa:

- Terveyskeskuksen hoidossa olevan diabeetikon palveluketju (Virrat)
- Vastasairastuneen työkäisen diabeetikon palveluketju (Vammala-Äetsä)
- Säännöllisen kotihoidon piiriin kuuluvan diabeetikon palveluketju (Tampere)
- Dementiaoireisen asiakkaan palveluketju (Valkeakoski)
- Yli 70-vuotiaan asiakkaan palveluketju (Mäntän seudun terveydenhuoltoalue).

Paikallisia projekteja koordinoivien kuntien ja sairaanhoitopiirin lisäksi kokeilussa on mukana yksityisiä palveluntuottajia, kolmannen sektorin toimijoita sekä Kansaneläkelaitoksen toimistoja.

Pirke-Tiva -projektin päämääränä on ollut varmistaa, että rajatuissa viidessä palveluketjussa toimivat ammattilaiset hahmottavat asiakkaidensa palvelukokonaisuuden yli organisaatiorajojen ja että he osaavat hyödyntää aluetietojärjestelmää työssään.

Aluetietojärjestelmällä (ATJ) tarkoitetaan sosiaali- ja terveydenhuollon eri organisaatioiden yhteisesti käyttämä alueellinen tietojärjestelmä, jonka avulla saadaan organisaatioissa kirjattu asiakas- ja potilastieto ammattilaisen käyttöön nopeasti ajasta ja paikasta riippumatta. ATJ tarjoaa työkalut asiakkaan palveluiden suunnitteluun ja erilaisen tiedon jakamiseen verkkopalvelussa yli organisaatiorajojen.

Aluetietojärjestelmän ydintoiminnallisuus perustuu viitetietokantaan ja viitetietokantajärjestelmään sekä siihen sovitulla rajapinnalla liitettyihin sosiaali- ja terveydenhuollon perusjärjestelmiin. Aluetietojärjestelmä sisältää tiedon eli viitteen siitä, mitä asiakasta koskevaa tietoa eri perusjärjestelmistä löytyy, ja sen avulla tietoja voidaan hakea ja katsella eri perusjärjestelmistä yhtenäisellä tavalla. Asiakkaan tietoja voidaan katsella vain asiakkaan suostumuksella.

Pirke-Tiva -projektin suunnitelmaan kirjattiin tavoitteiksi seuraavat asiat:

- Ammattilaisten osaaminen asiakaslähtöisten, saumattomien palveluketjujen toimijoina vahvistuu.
- Palveluketjujen ammattilaisten tietoteknologiset valmiudet vahvistuvat ja osaaminen työmarkkinoilla vahvistuu.
- Aluetietojärjestelmän käytöstä saadaan mahdollisimman kattavasti kokemusperäistä tietoa, kun loppukäyttäjien koulutus on räätälöity kunta- ja organisaatiokohtaisesti.

- Tietoteknologisten valmiuksien kartoitukseen ja edistämiseen luodaan malleja ja hyviä käytäntöjä juurrutusta varten.

Projektiryhmässä oli edustus kaikista viidestä palveluketjusta, Pirkanmaan sairaanhoitopiirin Alueellisesta kehittämiskeskuksesta sekä Koulutuspalveluyksiköstä. Projektiryhmän kokoonpano pysyi suunnitelman mukaisena. Ai-

noana poikkeuksena oli Mäntän seudun terveydenhuoltoalueen edustajan vaihdos.

Projektin johtoryhmänä toimi PIRKE-hankkeen alueellinen palveluketjujen johtoryhmä, jossa on edellä mainittujen edustajien lisäksi projektissa mukana olevien kuntien hallinnolliset yhteyshenkilöt (liite 5). Valtakunnallisesti Pirke-Tiva -projekti hallinnoitiin osana Tiva-hankekokonaisuutta ja Tiva-hankkeen ohjausryhmän linjausten mukaisesti.

Projektin toteutus

Pirke-Tiva -projekti rajattiin koulutusprojektiiksi ja se toteutettiin osana laajempaa PIRKE-hanketta. Palveluketjujen toiminnallinen kehittäminen ja prosessien uudistaminen oli työs- tetty jo aiemmin PIRKE-hankkeessa. Pirke-Tiva -projektin avulla keskityttiin toimintaa tukevien teknisten työvälineiden käyttöönottoon. Kehittämisprosessi oli kaksijakoinen: PIRKE-hankkeessa jo vuodesta 2002 mukana olleet kunnat olivat koulutusprojektissa mukana alusta asti ja kuntien edustajat olivat luomassa ja testaamassa koulutusmallia. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin toimintayksiköt tulivat mukaan syksyllä 2004 ja heille tarjottiin valmis koulutuspaketti. Kaksivaiheinen etene- minen oli tietoisesti valittu etenemistapa ja se perustui aluetietojärjestelmän rakentamisaika- tauluun, hyödyllisiä tietosisältöjä oli aluksi tar- jolla vain kuntien sosiaali- ja terveydenhuol- lon ammattilaisille ja vasta myöhemmässä vai- heessa erikoissairanhoidon ammattilaisille. Tietosisältöjen tarjonta määräytyi perustieto- järjestelmien liittämisaikataulun mukaan.

Pirke-Tiva -projektin suunnitelma laadi- tiin 1.4.–15.5.2003. Projektisuunnitelman luonnos käsiteltiin PIRKE-hankkeen alueelli- sessä palveluketjujen johtoryhmässä 25.4.2003, jolloin annettiin valtuudet viedä suunnitelmaa eteenpäin sekä sisällön että rahoitussuunnitel- man osalta. Stakesin ja Pirkanmaan sairaan- hoitopiirin välinen sopimus projektin toteuttami- sesta allekirjoitettiin 20.5.2003. Kunnissa hal- linnolliset rakenteet olivat jo valmiina PIRKE- hankkeen myötä ja Pirke-Tivan asiat käsiteltiin

kuntien omissa projekti- ja johtoryhmissä uu- sina tehtäväkokonaisuuksina.

Nykytilan analyysi: kartoitukset

Alkukartoitusta varten laadittiin kyselylomake saatekirjeineen. Lomakkeen laatimisessa hyö- dynnettiin aiemmin tehtyjä vastaavanlaisia kar- toituksia sekä pyydettiin asiantuntijoiden kom- mentteja. Lisäksi lomake testattiin kolmen koh- deryhmään kuuluvan henkilön kanssa. Kyse- lylomake esiteltiin myös alueellisessa palvelu- ketjujen johtoryhmässä 16.6.2003.

Kartoituksen kohderyhmään kuuluvien henkilöiden nimilistat taustatietoineen kerä- tiin kunnista kesäkuun 2003 aikana. Pirkan- maan sairaanhoitopiirissä nimilistat koottiin Tampereen Yliopistollisen sairaalan sisätautien sekä neurologian ja kuntoutustoiminnan yksi- köistä syksyllä 2004. Sairaanhoitopiirin toimin- tayksiköt valikoituivat mukaan pilotissa muka- na olevien palveluketjujen perusteella. Alkukar- toitus toteutettiin pääsääntöisesti vuoden 2003 elo-syyskuun aikana projektissa mukana ole- vissa kunnissa. Tieto kerättiin kyselylomakkeil- la ja kartoitukseen osallistui yhteensä 490 so- siaali- ja terveydenhuollon ammattilaista, jois- ta tulevia aluetietojärjestelmän käyttäjiä oli 155 henkilöä. Kysely toteutettiin kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköissä sekä muutamissa yksityisten palveluntuottajien yk- siköissä. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin toi- mintayksiköissä kartoitus toteutettiin syksyllä

2004 siinä vaiheessa kun aluetietojärjestelmän käyttöönotto laajeni sairaanhoitopiiriin.

Kunnissa laadittujen kartoitusten tilastolista käsittelyä ja analysointia jatkettiin kevään 2004 aikana, jolloin Pirkanmaan ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijat Marja Syrjäle ja Anne Kesseli-Sorvali työstivät aineistoa osana opintojaan. Aineistosta valmistui julkaisu *Tietoteknisen osaamiskartoituksen tulokset PIRKE-TIVA -hankkeessa (06/2004)* ja se toimitettiin kuntiin ja Stakesiin sekä paperi- että CD-ROM-versioina.

Kartoituksen tulokset noudattivat odotetusti vastaavanlaisia sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten parissa aiemmin tehtyjä selvityksiä, joiden mukaan noin kolmasosalla henkilöstöstä on selkeästi tarvetta tietoteknisten perusvalmiuksien parantamiseen. Lisäksi kunnilla on haasteita laitteistojen ja ohjelmistojen saavutettavuuden osalta. Mikäli tuloksia tarkastellaan vain tulevien aluetietojärjestelmäkäyttäjien osalta, on huomattava, että otos on valikoitunut perustaidoiltaan jo valmiiksi vahvempiin käyttäjiin, jolloin koulutustarvetta on erityisesti Internetin käyttötaitojen ja edelleen aluetietojärjestelmän toimintojen oppimiseksi.

Kehittämiskohteiden valinta ja koulutussuunnittelu

Koulutussuunnittelu perustui syksyllä 2003 laadittuihin osaamiskartoituksiin. Koulutussuunnitelmat ja -materiaali työstettiin yhteisesti kuntien edustajien, sairaanhoitopiirin Alueellisen kehittämiskeskuksen sekä Pirkanmaan ammattikorkeakoulun kanssa. Koulutuksen valmisteluissa teemoina olivat koulutuksen rakenteellinen ja menetelmällinen suunnittelu sekä kouluttajien kokemusten jakaminen. Koulutussuunnitelmat valmistuivat huhtikuussa 2004.

Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä koulutussuunnitelmaa työstettiin yhdessä Koulutuspalveluyksikön kanssa ja Pirke-Tiva koulutus

sisällytettiin sairaanhoitopiirin koulutusohjelmaan syksystä 2003 alkaen. Koulutusten toteutus siirrettiin kuitenkin syksyyn 2004, koska koulutukset haluttiin kytkeä ajallisesti riittävän lähelle aluetietojärjestelmän käyttöönottoa. Kun käyttöönotto viivästyi, päätettiin myös koulutusaikatauluja siirtää.

Koulutusten toteuttaminen

Pirke-Tiva -hankkeen rahoituksen turvin voitiin resursoida kuntiin tilapäisesti työpari/työryhmä projektin paikalliselle vetäjälle koulutuksen läpivientiä varten. Kunnissa koulutuksia valmisteli yhteensä 15 henkilöä ja heistä kymmenen henkilöä osallistui aluetietojärjestelmäpalvelun toimittajan sekä Pirkanmaan ammattikorkeakoulun järjestämiin koulutustilaisuuksiin. Loppukäyttäjien koulutukset alkoivat kunnissa 12.5.2004 asteittain.

Palveluketjuissa toimivista ammattilaisista oli vuoden 2004 loppuun mennessä koulutettu yhteensä 245 henkilöä. Koulutus on annettu järjestelyistä riippuen joko kerralla yhden päivän mittaisena tilaisuutena tai kahdessa erässä. Koulutussisältöinä käytiin läpi hankkeen taustatiedot, saumattoman palveluketjun käsitteet ja siihen liittyvä lainsäädäntö sekä aluetietojärjestelmän tietoturvallinen käyttö. Aluetietojärjestelmän peruskäyttötaidon opettelu vei noin 1,5–3 tuntia aikaa. Varsinaisen aluetietojärjestelmä koulutuksen lisäksi osalle ammattilaisista tarjottiin tarpeen mukaan myös tietokoneen peruskäyttötaitoihin, sähköpostin käyttöön sekä tietoturvaan liittyvää koulutusta.

Koulutettujen ammattilaisten välitön palaute on ollut positiivista; asenteet ovat olleet myönteisiä ja tiedonkulun uskotaan vihdoin aluetietojärjestelmän avulla helpottuvan. Kaikki koulutetut henkilöt eivät ole vielä aktiivisia aluetietojärjestelmän käyttäjiä, mutta tietosisältöjen laajemman tarjonnan ja sähköisten potilaskertomusten myötä käyttäjäoikeuksien määrää tullaan lisäämään.

Projektin tulokset ja jatkosuunnitelmat

Tulokset toteutuivat suhteessa asetettuun neljään tavoitteeseen seuraavasti:

1. *Ammattilaisten osaaminen asiakaslähtöisten, saumattomien palveluketjujen toimijoina vahvistuu.*

Tämän tavoitteen osalta voidaan kertoa vain viitteellistä tietoa projektin vaikuttavuudesta. Koulutusten pääpaino oli aluetietojärjestelmän käytön teknisessä opettelussa ja järjestelmän tietoturvaan ja tietosuojaan liittyvien periaatteiden hallinnassa. Koulutusten orientoivassa osassa tuotiin esille palveluketjuajattelun perusteet ja se, miten teknologiaa voidaan hyödyntää toiminnan tarpeisiin. Koulutukset ovat herättäneet runsaasti keskustelua siitä, miten kunkin ammattilaisen oma rooli ja toimintayksikkö liittyvät asiakkaan näkökulmasta ajatellen laajempaan palvelukokonaisuuteen. Näiden pohdintojen myötä koulutuksessa olleiden tietoisuus saumattomasta palveluketjusta, siihen liittyvästä juridiikasta ja tietotekniikasta on lisääntynyt.

Saumattomiin palveluketjuihin liittyvien käsitteiden tuntemusta kartoitettiin Pirkanmaan ammattikorkeakoulun tekemässä loppukyselyssä. Kysely suoritettiin käyttäen samaa lomaketta, joilla osaamista kartoitettiin ennen koulutuksia. Kartoitus perustuu joulukuussa 2004 kerättyyn aineistoon ja vastaajat edustivat useita eri ammattiryhmiä (N = 71). Enemmistön (78 %) mielestä kunnissa oli käsitelty tietoturvan ja -suojan perusteita riittävästi. Keskeiset käsitteet arveli tuntevansa hyvin tai erinomaisesti lähes puolet vastanneista. Pieni osa vastaajista koki, ettei ollut edes kuullut sellaisia keskeisiä käsitteitä kuin viite, omaneuvoja ja palveluketjusuunnitelma.

2. *Palveluketjujen ammattilaisten tietoteknologiset valmiudet vahvistuvat ja osaaminen työmarkkinoilla vahvistuu.*

Tämän tavoitteen osalta on parhaiten käytettävissä arviointitietoa. Tavoitteeseen yllettiin hyvin. Osaamisen muutosta mitattiin osaamiskartoituksilla, jotka toteutettiin ennen koulutusten aloittamista ja toistettiin sen jälkeen, kun aluetietojärjestelmän käyttökokemusta oli ker-

tynyt noin kahden kuukauden ajalta. Tietokoneen käyttötaidoissa oli tapahtunut huomattavaa kehittymistä kahden arviointikerran välillä. Muutoksen mittaamisesta on valmistunut erillinen raportti joulukuussa 2004, *Tietotekniikan osaamiskartoitus koulutuksen arvioimiseksi*. Työmarkkinoilla osaaminen on vahvistunut tietotekniikan käyttöön liittyvien asenteiden muutoksena sekä sähköisen asioinnin, sähköisen verkkopalvelun ja erityisesti alueellisen tietojärjestelmän tuntemuksena.

Alkuperäisessä suunnitelmassa oli tarkoituksena mitata osaamisen muutosta myös pienimuotoisen näyttökokeen muodossa. Tällaisen ATJ-ajokorttien avulla oli tarkoitus mitata koulutettavien henkilöiden osaamisen muutosta. Muutosta tarkasteltiin lopulta vain osaamiskartoitusten avulla. ATJ-ajokortit eivät tuntuneet mielekkäiltä siinä vaiheessa, kun aluetietojärjestelmä ei vielä kattavasti tukenut esimerkiksi palveluketjusuunnitelmien laatimista.

3. *Aluetietojärjestelmän käytöstä saadaan mahdollisimman kattavasti kokemusperäistä tietoa, kun loppukäyttäjien koulutus on räätälöity kunta- ja organisaatiokohtaisesti.*

Tämä tavoite toteutui osittain. Aluetietojärjestelmän käyttöönoton viivästyminen vaikutti Pirke-Tiva -projektin toteutumiseen siten, että vaikka koulutukset ehdittiin viedä läpi, niin kaikkea seurantatietoa ei ehditty kerätä vuoden 2004 loppuun mennessä. Aluetietojärjestelmän käyttökokemuksista saadaan kuitenkin valmiiksi ensimmäinen raportti, jossa tarkastellaan aluetietojärjestelmän käytettävyyttä ammattilaisten näkökulmasta. Raportti valmistuu Pirkanmaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä. Tässä raportissa ei vielä tarkastella aluetietojärjestelmän tietosisältöjen tarjoamia hyötyjä tai vaikuttavuutta.

4. *Tietoteknologisten valmiuksien kartoitukseen ja edistämiseen luodaan malleja ja hyviä käytäntöjä juurrutusta varten.*

Tämä tavoite toteutui hyvin. Pilotin myötä luotiin toimiva ja käytössä testattu koulutuspaketti tavoitteineen, menetelmineen ja materiaaleineen. Yleisempi toimintamallin kuvaaminen

koulutuksia varten tehtiin yhteistyössä kaikkien viiden Tiva-pilottiprojektin kanssa.

Kustannusten osalta työpanokset kunnissa toteutuivat suunniteltua pienempinä. Työpanosten pienentymistä selitti toisaalta se, että aluetietojärjestelmän koulutus oli odotettua helpompaa, toisaalta ammattilaiset eivät voineet irrottautua työtehtävistään koulutusta varten. Tämä onkin tärkeä viesti tulevia koulutuksia suunniteltaessa. Työnantajat tulisi sitouttaa siihen, että koulutuksiin varataan riittävästi sijaistusresursseja tai käytetään muita järjestelyitä koulutuksiin pääsemisessä. Sijaisten saaminen on sosiaali- ja terveydenhuollon alalla pulmallista varsinkin kun on otettava huomioon vuorotyölistat. Koulutuksia toteutettiin pilotissa pitkälti yksilö- ja pienryhmäkoulutuksina, jolloin kouluttajien työaika kului runsaasti. Pien-

ryhmäkoulutus oli kuitenkin eduksi erityisesti aremmille tietokoneen käyttäjille. Jatkossa täytyy vielä ratkaista se, kuinka laajemmat käyttäjäjoukot koulutetaan tehokkaasti ilman ylimääräistä projektirahoitusta. Hallinnolliset tehtävät lisäsivät työpanoksia sekä kunnissa että Alueellisessa kehittämiskeskuksessa ja ne osoitautuivat yllättävän työläiksi verrattuna projektin volyyymiin.

Projektin tuloksia tullaan hyödyntämään tulevassa työssä. PIRKE-hanke on laajentamassa aluetietojärjestelmän käyttöä Pirkanmaan kaikkiin kuntiin ja projektissa tuotettua koulutusmallia ja materiaaleja sovelletaan uusien kuntien tarpeisiin. Lisäksi valmistellaan myös Kansaneläkelaitoksen, yksityisten sekä kolmannen sektorin palveluntuottajien liittämistä aluetietojärjestelmän käyttäjiksi.

5 Palveluketjun tiedonhallinnan kehittämistä verkkokoulutuksen avulla

NOORA VON FIEANDT, RIITTA SALO, HANNELE KATTILAKOSKI,
LEENA REKOLA, HANNELE VIRTANEN-VAARANMAA

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä (HUS) käynnistettiin vuonna 2001 sosiaali- ja terveydenhuollon saumattoman palveluketjun kokeilulain (811/2000 ja 1225/2003) mukainen Uudenmaan aluehanke (UUMA). Hankkeen tavoitteena on ollut kehittää ja ottaa käyttöön uudenlaisia innovatiivisia potilas- ja asiakastyön toimintamalleja uutta tekniikkaa hyödyntäen. Ajatuksena on kehittää asiakkaille tehokkaita organisaatorajat peittäviä palvelukokonaisuuksia ja tuottaa saumattomuutta ja moniammatillisia tiimejä tukevia ratkaisuja. Tavoitteena on toimiva alueellinen tietojärjestelmä, jonka avulla voidaan potilaan suostumuksella katsella potilastietoja riippumatta siitä, missä potilasta on edellisen kerran hoidettu. Aluetietojärjestelmänä toimii Navitas -viitetietohakemisto.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri osallistui Tiva-hankkeeseen projektilla, joka on osa UUMA-hanketta. Päätös projektin aloitta-

misesta tehtiin UUMA-hankkeen ohjausryhmässä. Projekti toteutettiin yhteistyössä HUS:n, Hyvinkään kaupungin, Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian ja Stakesin kanssa. Uuma-Tiva -projektin kohderyhmänä oli akuutin koronaarisyndroomapotilaan (sydänpotilaan) palveluketjuun osallistuva hoitohenkilöstö Hyvinkään terveyskeskuksessa ja Hyvinkään sairaalassa sekä Meilahden sairaalan hoitohenkilöstö päivystyspoliklinikalla, sydänvalvontaosastolla ja - tutkimusasemalla sekä Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian hoitotyön suuntautumisvaihtoehdon opiskelijat.

Projekti koostui palveluketjuun kuuluviin eri henkilöstöryhmien tietoteknisten osaamisprofiilien ja koulutustarpeiden kartoituksesta, verkko-oppimista tukevan käyttäjätuki- ja kouluttajaverkostomallin rakentamisesta ja pilotoinnista sekä päivystyspotilaan palveluketjuun koskevan verkko-opiskeluaineiston tuottamisesta.

Projektin tavoitteet ja toteuttajat

Uuma-Tiva -projektin tavoitteena oli:

- Parantaa sosiaali- ja terveysalan palvelujen laatua uusien työmenetelmien ja teknologiaratkaisujen hallitulla käytöllä.
- Kehittää tieto- ja muuta teknologiaa hyödyntäviä toimintamalleja ja koulutusohjelmia sekä tehdä niitä tunnetuiksi osana palveluketjua.
- Kehittää oppimissisältöjä ja ”matalan kynnyksen” koulutustarjontaa siten, että alalla toimivan henkilöstön motivaatio osallistua uusien työmenetelmien ja tietoteknisten taitojen opiskeluun lisääntyy.

- Tuottaa henkilöstön osaamiskartoitukset ja koulutustarpeen arvioinnit, ja selvittää miten tietoteknologinen osaaminen voidaan ottaa huomioon urakehitysmalleissa.

Projektissa hyödynnettiin mukana olevissa organisaatioissa aiemmin tehtyä kehittämistyötä. Projektin tulokset määriteltiin seuraavasti:

- Tuotetaan akuuttia koronaarisyndroomaa sairastavan päivystyspotilaan palveluketjun ja sen tiedonhallinnan kuvaukset. Kuvaukset tukevat asiakaslähtöistä toimintamallia. Projektissa tuotetaan myös ohjeistusta palveluketjuun osallistuvalla henkilöstölle.

- Aluetietojärjestelmän käytön juurruttaminen palveluketjun tiedonhallinnassa mahdollistaa saumattoman yhteistyön yli organisaatorajojen.
- Tehdään henkilöstön tietoteknisten valmiuksien osaamiskartoitukset ja koulutustarpeen arvioinnit, jotka tuottavat tietoa koulutuksen suunnittelun pohjaksi.
- Verkko-opiskelu toteutetaan työpaikoilla A&O-oppimisympäristöä hyödyntäen. Verkko-opiskelu parantaa henkilöstön tietoteknisiä valmiuksia ja tietotekniikan käyttöä palveluketjun tiedonhallinnassa.
- Luodaan alueellinen malli jatkuvalla oppimiselle ja koulutukselle ja selvitetään miten sitä voidaan hyödyntää urakehitysmalleissa.

Uuma-Tiva projektiryhmän muodostivat Stakesissa työskentelevä projektipäällikkö ja muut projektiryhmään nimetyt osallistuvien organi-

saatioiden edustajat. Projektiryhmä vastasi projektin johtamisesta ja raportoi edistymisestä Tiva-hankkeen ja UUMA-hankkeen ohjausryhmille. Projektiryhmä vastasi projektin resursoinnista, valvonnasta ja tiedottamisesta omalle organisaatiolleen. Projektiryhmä kokoontui noin neljän viikon välein yhteensä 20 kertaa (liite 6).

Projektissa toimi myös työryhmiä, jotka muodostettiin tähän projektiin osallistuvien organisaatioiden asiantuntijoista (liite 6). Työryhmien tehtävänä oli tuottaa:

- palveluketjukuvaus
- osaamiskartoitus ja koulutustarpeen arviointi
- tukihenkilöverkoston kokoaminen ja koulutussuunnitelma
- koulutusmateriaali ja kurssit oppimisympäristöön.

Sydäntautipotilaan palveluketjun ja sen tiedonhallinnan kuvaus

Projektissa muodostetun palveluketjukuvaus-työryhmän tehtävänä oli tuottaa akuutin koronaarisyndroomapotilaan palveluketjukuvaus. Palveluketjukuvausessa hyödynnettiin Meilahden päivystysalueen ja Stadia ammattikorkeakoulun Jatkuvan kehittämisen mallissa (JAKE-hanke) valmistuneita hoitoketjujen kuvauksia. Lisäksi hyödynnettiin tietotekniikan näkökulmasta tehtyä päivystyspoliklinikan potilaan hoidon prosessikuvausta. Työryhmät käyttivät myös Hyvinkään sairaalan päivystyspotilaan hoitoketjun kuvausta ja soveltuvin osin kardiorespiratorisen hoitolinjatyöryhmän kuvausta akuutin koronaarisyndroomapotilaan hoidosta. Palveluketjukuvausessa noudatettiin soveltuvin osin HUS:n ohjekirjettä numero 22/2002 alueellisista hoitoketjuista.

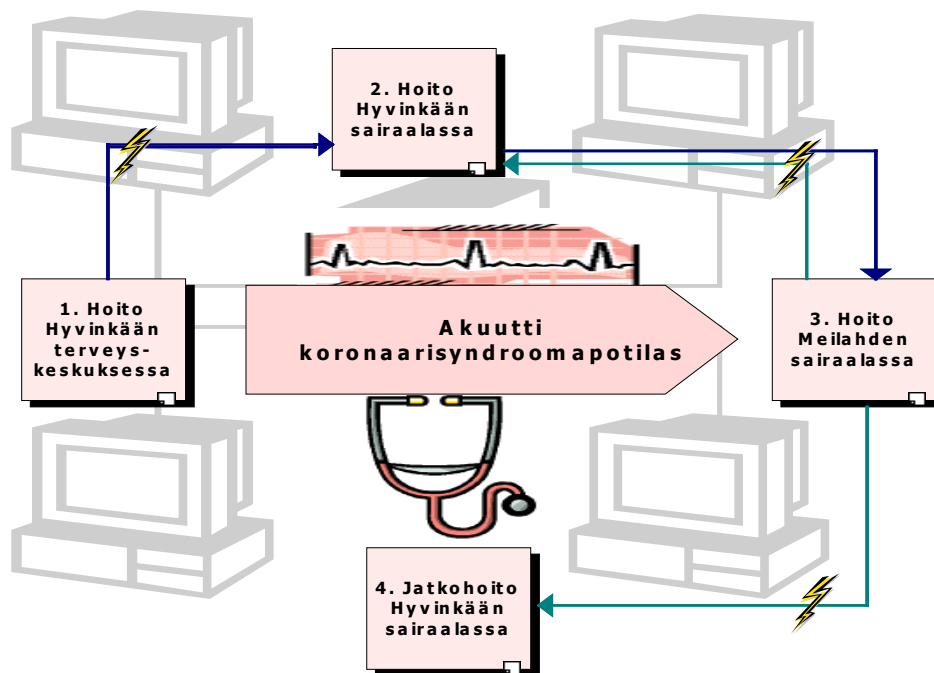
Työryhmät kokoontuivat Meilahdessa ja Hyvinkäällä kevään 2003 aikana. Näiden työryhmätapaamisten lisäksi palveluketjukuvaus oli kommentointikierroksella sähköpostitse jokaisen kuvausvaiheen valmistumisen jälkeen.

Palveluketjukuvaus tehtiin QPR:n ProcessGuide-sovellusta käyttäen.

Akuutin koronaarisyndroomapotilaan polku lähtee kotoa Hyvinkään terveyskeskukseen ja Hyvinkään sairaalaan, josta se etenee Meilahden sairaalan kautta takaisin Hyvinkäälle ja kotiin. Palveluketjukuvausorganisaatiot näkyvät kuvassa 3. Jokaisen organisaation alla on tarkka kuvaus potilaan prosesseista.

Potilaan hoito ja hoitoon liittyvä tiedonhallinta kuvattiin kaikissa organisaatioissa ja organisaation sisällä eri toimintayksiköissä; päivystyspoliklinikalla, valvontayksikössä, sydänvalvonta- ja sydäntutkimusosastolla sekä vuodeosastolla. Palveluketjukuvaus tehtiin käymälä läpi kaikki potilaan hoitoon liittyvät prosessit. Vastaavasti käytiin läpi tiedon hallinta eli se miten potilaan hoitoa koskeva tieto dokumentoidaan ja siirretään potilaan jatkohoitoonpaikkaan.

Työryhmissä työstettiin ensin palveluketjun nykytilan kuvaus eli se, miten akuutti ko-



KUVA 3. Akuutin koronaryndroomapotilaan palveluketjukuvaus organisaatiotasolla

ronaariapotilas kulkee organisaatiosta toiseen hoidon kussakin vaiheessa. Nykytilakuvauksessa nousi esille tiedon siirtoon ja dokumentointiin liittyviä ongelmia. Kuvauksen pohjalta käynnistyi useita tiedonkulun parantamiseen tähtääviä tehtäviä. Nykytilakuvauksen valmistuttua työstettiin tulevaisuuden kuvausta, jonka tavoitteena oli parantaa potilaan hoitoa koskevan tiedon hyväksikäyttöä ja siirtymistä. Uusi toimintamalli hyödyntää palveluketjuja tuke-

via tietojärjestelmiä, jolloin organisaatioiden yhteistyö lisääntyy ja helpottuu. Saumaton palveluketju on siis myös yhteistyömalli, joka toteutuessaan vaikuttaa sekä potilaan hoidon suunnitteluun että hoitoon vähentäen samalla palvelujen ja tutkimusten päällekkäisyyksiä korostaen asiakaslähtöistä toimintamallia. Sydänpotilaan palveluketjukuvaus Uuma-Tiva-projektissa on esitetty tarkemmin liitteessä 7.

Aluetietojärjestelmä palveluketjun tiedonhallinnassa

Uuma-Tivan yhtenä tehtävänä oli aluetietojärjestelmän käytön juurruttaminen palveluketjun tiedonhallinnassa, jotta mahdollistettaisiin saumaton yhteistyö yli organisaatiorajojen.

HUSn alueella toimii viitetietohakemisto (aluetietojärjestelmä), joka sisältää potilaiden hoitotapahtumista muodostuvat viitteet. Viitteiden kautta voidaan potilaan suostumuksella katsella toisen organisaation potilastietojärjestelmässä olevia potilaan hoitoon liittyviä potilastietoja. Aluetietojärjestelmän käyttö vaa-

tii liittymät eri organisaatioiden potilastietojärjestelmiin.

Palveluketjun tavoitekuvauksessa aluetietojärjestelmää pidettiin oleellisena osana potilaan hoitoa koskevan tiedon hallinnan kannalta. Keväällä 2004 tuotettiin verkkokurssi A&O-oppimisympäristöön ja ensimmäinen pilotti alkoi. Aluetietojärjestelmän käyttöönottopilotti käynnistyi Hyvinkäällä vasta kesällä 2004. Licenssejä varattiin terveyskeskuksen lääkäreille ja heillä oli mahdollisuus hyödyntää aluetieto-

järjestelmää potilaan röntgentutkimusten osalta. Erikoissairaanhoidossa ei ole käytössä sähköistä sairauskertomusta (Miranda), joten muut potilaan hoitoa koskevat dokumentit eivät olleet käytettävissä. Mirandan käyttöönotto ja liittymän rakentaminen aluetietojärjestelmään toteutuvat vasta vuonna 2005. Aluetietojärjestelmän käyttö palveluketjun tiedonhal-

linnassa mahdollistaisi potilaan hoitotietojen siirtymisen ja tukisi saumatonta yhteistyötä, mutta edellä mainittujen syiden takia sen hyödyntäminen akuutin koronaarisyndroomapotilaan palveluketjussa jäi toteutumatta eikä näin ollen saatu kokemuksia siitä, miten se voisi palvella akuutissa hoitotilanteessa.

Osaamiskartoitukset ja urakehitysmalli

Projektin yhtenä tavoitteena oli tuottaa henkilöstön osaamiskartoitukset ja koulutustarpeen arvioinnit, ja selvittää miten tietoteknologinen osaaminen voidaan ottaa huomioon urakehitysmalleissa. Hyvinkään sairaalassa tehtiin osaamiskartoitus koko potilaan hoitoon osallistuvalla henkilökunnalla syksyllä 2002. Tuolloin saatiin 623 vastausta. Keväällä 2003 osaamiskartoitus tehtiin myös Hyvinkään perusturvakeskuksesta ja Meilahden sairaalan päivystysalueella. Hyvinkäällä vastaajia oli 58 ja Meilahdessa 180. Kartoitukset osoittivat, että noin 30 prosenttia henkilöstöstä tarvitsee tietotek-

niikan koulutusta, erityisesti tietotekniikan perusteista, sähköpostin käytöstä sekä potilastietojärjestelmistä.

Uuma-Tiva projektin yhtenä tehtävänä oli selvittää myös sitä miten tietoteknologinen osaaminen voidaan ottaa huomioon urakehitysmalleissa. Projektissa luotiin sydänpotilaan hoitoon liittyvä tietotekninen urakehitysmalli (liite 8). Mallia pitää vielä tarkistaa, ennen kuin se voidaan liittää osaksi HUS:ssa jo tehtyjä urakehitysmalleja. Tämä kehittämistyö on jo aloitettu HUS:n koulutus- ja kehittämissryhmän toimesta.

Työelämän ja koulutusorganisaation yhteistyö verkko-opetuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa

Valtioneuvoston hyväksymän koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman linjausten mukaisesti yksi korkeakoulujärjestelmän keskeisiä haasteita on työelämysuhteiden kehittäminen. Ammattikorkeakoulut ovatkin vahvistaneet työelämän ja ammattikorkeakoulujen yhteistyötä toteuttamalla muun muassa yhteisiä projekteja, joiden avulla on uudistettu työelämän toimintakäytäntöjä ja koulutusta. Opetus ammattikorkeakouluissa järjestetään entistä useammin läheisessä yhteistyössä työelämän kanssa. Työelämälähtöisyyttä on toteutettu ammattikorkeakouluissa monin eri tavoin. Työelämälähtöisyys ei kuitenkaan tarkoita vallitsevien käytäntöjen siirtämistä työelämästä koulutukseen sellaisenaan vaan uusien käytäntöjen kehittämistä ammattikorkeakoulujen ja työelämän yhteistyön tuloksena. (Tynjälä, Kekäle & Heikkilä 2004.)

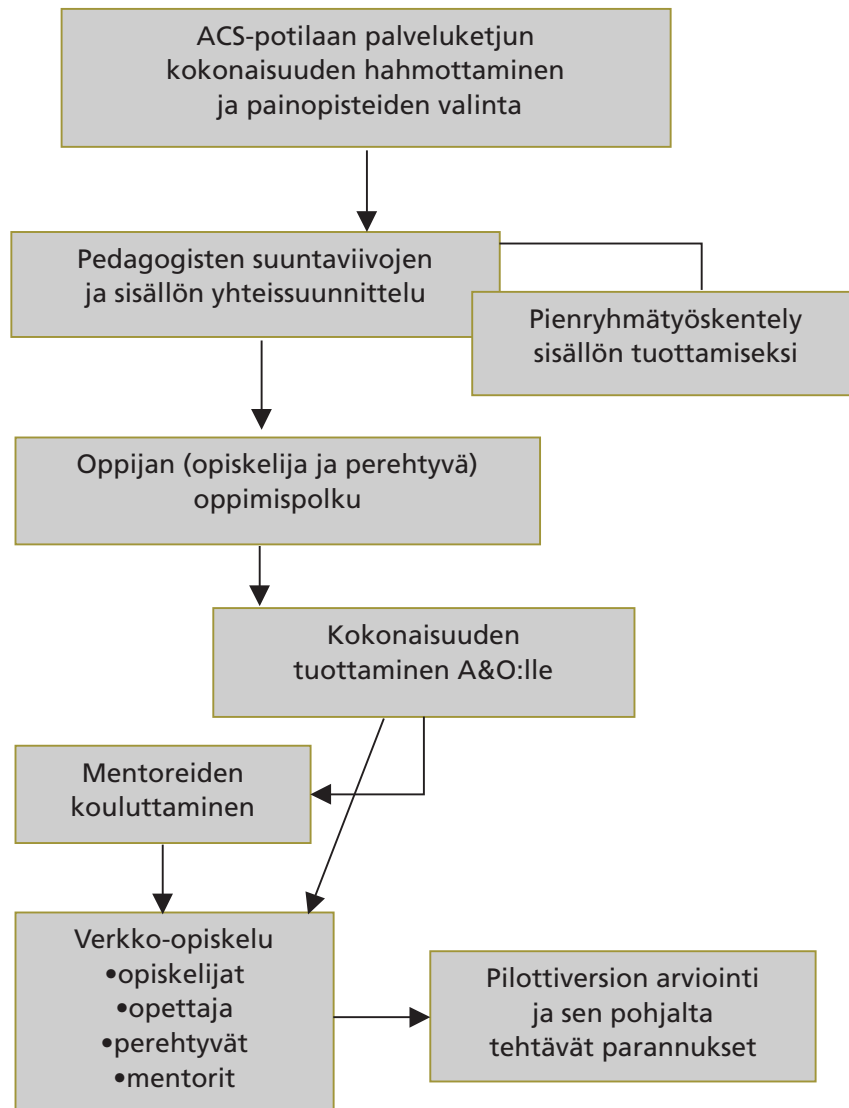
Yhteistyön merkitys verkko-opetusmateriaalin suunnittelussa ja tuottamisessa

Ammattikorkeakoulussa osa opiskelusta on suoritettu työelämässä tai yhteistyössä työelämään (harjoittelut, projektit ja oppimisympäristöt). Yhtenä Uuma-Tiva -projektin lähtökohtana oli luoda uusi ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteinen verkko-oppimisympäristö. Verkko-oppimisympäristöön tuotettiin akuuttia koronaarisyndroomaa sairastavan potilaan palveluketjuun ja sen tiedonhallintaan liittyvä opintojakso. Jakso oli osa Helsingin ammattikorkeakoulun hoitotyön suuntautumisvaihtoehdon vaihtoehtoisia ammattiopintoja (Sairaanhoitaja kliinisen hoitotyön asiantuntijana pääkaupunkiseudulla).

Verkko-opetusmateriaalin suunnittelu- ja tuottamisprosessi toteutettiin tiiviissä yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. Yhteinen suunnittelu- ja tuottamisprosessi edisti siihen osallistuneiden sitoutumista hankkeeseen. Proessin tuloksena syntyi yhteinen käsitys siitä, mitä on oppiminen verkko-oppimisympäristössä ja miten sitä voidaan edistää. Yhteinen suunnittelu oli luova prosessi, jossa avoimesti kyseenalaistettiin omia käsityksiä ja tuotettiin eri ratkaisuvaihtoehtoja akuuttia koronaarisyndroomaa sairastavan potilaan hoidosta ja oppimisesta verkkoympäristössä. Työskentelytavan tavoitteena oli luoda luonnollinen tapa toimia yhdessä ylittäen organisaatioiden ja ammattiryhmien rajat. Keskeiseksi työtavaksi valittiin keskustelu, joka vähitellen kehittyi dia-

logiksi – yhdessä ajattelemisen taidoksi. Keskustelu tapahtui sekä yhteisissä suunnittelupäivissä että verkko-oppimisympäristössä. Yhteinen suunnittelun avulla pystyttiin yhdistämään parhaalla mahdollisella tavalla hoitotyöntekijöiden asiantuntemus akuuttia koronaarisyndroomaa sairastavan potilaan hoidossa ja opettajien hoitotyön teoriaosaaminen sekä pedagoginen osaaminen.

Suunnittelu- ja toteuttamisprosessi koostui seuraavista vaiheista: suunnitteluryhmän muodostaminen ja suunnittelun lähtökohdista sopiminen, sisällön suunnittelu, kokonaisuuden tuottaminen oppimisalustalle ja opiskelu oppimisalustalla, mentoreiden koulutus, pilot-tiversion arviointi ja sen pohjalta tehdyt parannukset.



KUVA 4. Suunnittelu ja tuottamisprosessin vaiheet

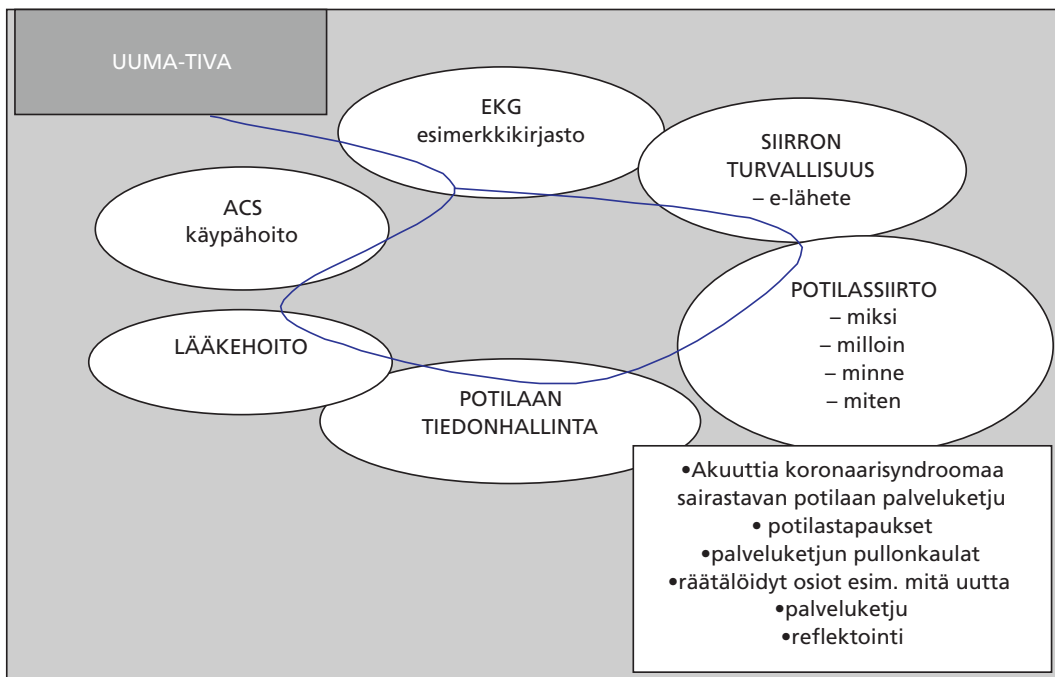
Suunnitteluryhmän muodostaminen ja suunnittelun lähtökohdista sopiminen

Verkkokurssia suunnittelevan työryhmän kokoonpano on kuvattu liitteessä 6. Opetusmateriaali laadittiin A&O-oppimisympäristöön, joka on kehitetty Avoin oppimisympäristö (AO) -hankkeessa vuosina 1999–2002. Hankkeen tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa pedagogisesti tarkoituksenmukainen ja teknisesti avoin oppimisympäristö. A&O on Internet-selaimen kautta käytettävä toimintaympäristö, joka tarjoaa monikäyttöisiä välineitä vuorovaikutteiseen toimintaan. Jokaisella A&O:hon rekisteröineellä käyttäjällä on käytössään kommunikointivälineinä keskusteluryhmät ja sähköposti sekä kalenteri. Käytössä on myös tiedostonhallinta, jolloin tehdyt ja tallennetut työt ovat ajasta ja paikasta riippumatta aina käytettävissä oppimisolustalla. Lisäksi A&O:ssa on mallintajatyöväline tietojen rakentamiseen ja jäsentämiseen, sivueditori oman

materiaalin tuottamiseen ja ryhmätyöväline työryhmien työskentelyn helpottamiseksi. Kurssinhallintatyövälineen avulla hallinnoidaan ja rakennetaan oppimisolustalla olevat kurssit. (Hautakangas & Pohjolainen 2002.) Verkko-opetusmateriaali liittyi akuuttia koronarysytymää (ACS) sairastavan potilaan palveluketjuun ja sen tiedonhallintaan.

Sisällön suunnittelu

Suunnittelu käynnistyi toukokuussa 2003. Ensimmäisessä suunnitteluryhmän tapaamisessa sovittiin, että verkko-opetuksen sisältö suunnitetaan akuuttia koronarysytymää sairastavan potilaan palveluketjuun osallistuvalla eristetyllä hoitotyön henkilökunnalle, lääkäreille ja Stadian opiskelijoille. Verkko-opetuksen lähtökohdista keskusteltiin ja päätettiin kuvan 5. sisältämiin osa-alueisiin. Kokonaisuudesta kurssin sisällöksi valittiin potilaan siirtyminen ja siirron turvallisuus.



KUVA 5. Verkko-opetuksen lähtökohdat

Verkko-opetuksen tavoitteiksi asetettiin:

- perehtyvän ja opiskelijan osaaminen akuuttia koronaarisyndroomaa sairastavan potilaan turvallisesta siirtymisestä palveluketjussa lisääntyy
- perehtyvä ja opiskelija ymmärtää palveluketjun potilaan näkökulmasta
- perehtyvä ja opiskelija ymmärtää eri yksiköiden merkityksen palveluketjussa
- akuuttia koronaarisyndroomaa sairastavan potilaan hoidon osaaminen syvenee
- yhteistyö ja verkostoitumien yliorganisaatioiden lisääntyminen
- perehtyvän ja opiskelijan ammatillinen kasvu vahvistuu
- perehtyvän ja opiskelijan tietotekniikkataidot kehittyvät.

Yhteisissä kokouksissa käsiteltiin opetuksen taustalla olevaa pedagogista näkemystä (taulukko 1, s. 40), keskeisten käsitteiden sisältöä, verkkokurssin rakennetta ja sisältöä.

Seuraavaksi tapaamisissa pohdittiin palveluketjussa potilaan siirtymisen ja siirtymisen

turvallisuuden kannalta keskeisiä painotuksia. Päädyttiin hoitoketjun kriittisiin pisteisiin:

- kodista terveydenhuoltoon (Hyvinkään terveyskeskukseen, Hyvinkään sairaalaan, Meilahden sairaalaan)
- perusterveydenhuollosta erikoissairaanhoidon (terveyskeskuksesta Hyvinkäälle ja Meilahteen tai suoraan Meilahteen)
- Meilahden sisäiset siirrot (siirtyminen sydänvalvonnasta sydäntutkimusosastolle ja takaisin)
- Meilahden CCU:sta Hyvinkään sairaalaan vuodeosastolle
- kotiin siirtyminen.

Kriittisiä pisteitä pohtimaan perustettiin pienryhmät, jotka tuottivat kuvauksen potilaan siirtymisestä ja turvallisuudesta palveluketjussa. Kuvauksissa selvitettiin konkreettisesti, mitä palveluketjun eri vaiheissa tapahtuu ja mitä tehdään. Stadian opettajat pohtivat pienryhmässä pedagogiikan toteutumista verkko-opetuksessa.

TAULUKKO 1. Pedagoginen näkemys

| Näkökulma | Miksi | Milloin | Kuka | Mitä | Miten |
|---------------------|--|---|--|---|--|
| Johtaminen | <ul style="list-style-type: none"> – palveluketjujen, toimintaprosessien suunnittelun tukena – opitaan käyttämään uutta työvälinettä työn kehittämisen ja osaamisen apuna – potilaat saavat yhdenmukaista hoitoa samoilla kriteereillä | <ul style="list-style-type: none"> – suunnittelussa ja resursoinnissa – uusien toimintamallien käytön otossa | <ul style="list-style-type: none"> – toiminnasta vastaavat | <ul style="list-style-type: none"> – ACS-potilaan palveluketjun johtaminen | <ul style="list-style-type: none"> – vuorovaikutuksessa toimijoiden kanssa |
| Potilaan hoitaminen | <ul style="list-style-type: none"> – siirron turvallisuus – potilassiirto – potilassiirron toimintaprosessin tarkistus ja kehittäminen – työprosessien (tiettyjen osien) yhdenmukaistaminen tarpeen mukaan – konsultoinnin tukena eri yksiköissä ja sairaaloissa – tiedon hallinta kasvaa, koska Käypä hoito -tieto reaaliaikaisesti käytettävissä – parantaa yhteistyötä, mahdolliset linkit muihin ympäristöihin – pth ja esh yhteiset linjat – rajavyöhyke kaventuu | <ul style="list-style-type: none"> – jokapäiväinen työntekeminen – oman osaamisen tarkastelu – hoitokäytäntöjen muuttuessa – ajankohtaisin tieto päivittyy verkkoon | <ul style="list-style-type: none"> – siirtoprosessiin osallistuva henkilökunta – ACS-potilaan hoitoon osallistuva henkilökunta | <ul style="list-style-type: none"> – -> tiedotetaan uusista toimintatavoista – mahdolliset kompat – kriteereitä esim. potilaan lähettämistä. Hoito-ohjeita ennen siirtoa tapahtuvasta toiminnasta ja potilaan valmistelusta toimenpidettä varten | <ul style="list-style-type: none"> – Palveluketjun toimijoille kommunikaatioalusta – omakohtainen opiskelu – osastokokoukset, joissa toimintaprosesseja tarkastellaan – linkit , mitä tapahtuu missäkin vaiheessa esim. diagnoosin varmistuminen; miten toimitaan, siirron järjestäminen, aikataulu jne. |
| Potilaslähtöisyys | <ul style="list-style-type: none"> – potilasnäkökulma korostuu – potilaspalautteen joustava käyttöön ottaminen, toiminnan kehittämiseksi – hoitosuunnitelman jatkuvuus, turhien toistojen määrä esim. tutkimuksissa vähenee | <ul style="list-style-type: none"> – potilaan tiedonsaanti – potilaan ohjaaminen | <ul style="list-style-type: none"> – eri käyttäjätasot: ammattilainen/asiakas/omaishoitaja | <ul style="list-style-type: none"> – hoito-ohjeet – palautefoorumi | <ul style="list-style-type: none"> – omakohtainen opiskelu |
| Ohjaaminen | <ul style="list-style-type: none"> – uuden työntekijän perehtyminen syvenee – opiskelijaohjaus tehostuu perehdyttämismateriaali- ja oppimisympäristön käyttöohjauksessa (kokonaiskuva) | <ul style="list-style-type: none"> – työsuhteen solmimisen jälkeen – uuden työntekijän perehdytys – työntekijöiden perehdyttämisen uuteen prosessiin, välineeseen – ennen harjoittelun aloittamista | <ul style="list-style-type: none"> – uusi työntekijä, tutor – opiskelija, tutoropiskelija ja harjoittelua ohjaava opettaja | <ul style="list-style-type: none"> – perehdytysohjelma | <ul style="list-style-type: none"> – omakohtainen opiskelu – perehdytys, opinnäytetyö ym. – kommunikaatioalusta – perehdyttäminen – koulutustilanteet |
| Tutkimuksellisuus | <ul style="list-style-type: none"> – uusin tutkittu tieto nopeasti kaikkien hoitotyöntekijöiden käyttöön – kehittämisohjeet ja käytännön kokemukset saadaan nopeasti kaikkien tietoon | | | <ul style="list-style-type: none"> – kansallisten ja kansainvälisten sopimusten/kongressien anti – päättöyön foorumi | <ul style="list-style-type: none"> – koulutustilanteet |

Kokonaisuuden tuottaminen oppimisalustalle ja opiskelu oppimisalustalla

Esko Virtasen seikkailu ACS-potilaan palveluketjussa -verkkokurssin sisältö laadittiin yhdessä suunnitteluryhmän kokouksissa, joita oli yhteensä kuusi kertaa. Esimerkkipotilaaksi laadittiin kuvaus Esko Virtasesta, joka sairastuu akuuttiin koronaarisyndroomaan kotonaan Hyvinkäällä.

Käypä hoito -suositusten ja muun materiaalin pohjalta tehtiin tietotesti, jonka avulla oppija selvittää osaamisensa akuuttia koronaarisyndroomaa sairastavan potilaan hoidosta. Oppimispolun eri vaiheisiin luotiin oppimistehtävät. Polku aloitetaan perehtymällä palveluketju-ajatteluun ja UUMA:n tuottamaan palveluketjukuvaukseen. Seuraavaksi tutustutaan esimerkkipotilas Esko Virtaseen ja selvitetään, miten hän voi edetä palveluketjussa Hyvinkäältä–Meilahteen–Hyvinkäälle ja kotiin. Kolmantena vaiheena oppimispolulla ovat Käypä hoito -suositukset ja tietotesti. Viimeisenä tehtävänä on potilaan siirrossa ja turvallisuudessa esiintyvien palveluketjun ongelmien arvioiminen. Lisäksi ohjelmasivulle sisältyi osat: tervetuloa opiskelemaan, oppimisen tavoitteet sekä lähteet ja linkkejä muun muassa Terveystieteen ja Sydänliiton sivuille. HUS:n ja Hyvinkään perusturvakeskukseen henkilöstön pienryhmissä tuottamat potilaan siirtymistä yhteisessä palveluketjussa kuvaavat sivut liitettiin materiaaliksi ohjelmasivulle.

Opiskelu verkkokurssilla alkoi ensimmäisen pilotointivaiheen opiskelijoilla 18.2.2004 ja perehtyvillä maaliskuun alussa. Kun pilottiin osallistuville osastoille tuli uusia sairaanhoitajia, he rekisteröityivät kurssille ja perehtyivät sen sisältöön mentorinsa opastuksella. Kukin mentor valitsi tilanteeseen parhaiten soveltuvan yksilöllisen tavan hyödyntää kurssin sisältöä. Mentoreita oli yhteensä 18 ja perehtyviä työntekijöitä kymmenen ja opiskelijoita 25. Toinen pilotointivaihe toteutettiin syksyllä 2004, jolloin verkkokurssia oli parannettu yksösvaiheessa saadun palautteen mukaisesti. Tässä toisessa vaiheessa opiskelijaryhmän koko oli 27 opiskelijaa ja perehtyviä työntekijöitä oli yksitoista. Tammikuussa 2005 verkkokurssin aloitti vielä 25 opiskelijaa.

Mentoreiden koulutus

Mentorointi kehittymisen ja kehittämisen keinona on yksi vanhimmista opettamisen menetelmistä ja sitä on käytetty tietoisesti tai tiedostamatta aina, kun ihmiset ovat toimineet yhdessä. Tässä hankkeessa mentoroinnin oli tarkoitus olla kehittävä vuorovaikutussuhde työelämän kokeneemman kollegan ja perehtyvän työntekijän välillä.

Mentoreiden koulutus tapahtui kolmessa osassa. Ensimmäisessä koulutuksessa aiheina olivat Uuma-Tiva -hanke kokonaisuutena, ACS-potilaan palveluketju, aluetietojärjestelmä ja tietoverkossa oppiminen ja sen tukeminen. Seuraava koulutus selvensi A&O-oppimisalustaa, sen sisältöä ja työvälineitä. Lisäksi perehdyttiin *Esko Virtasen seikkailu ACS-potilaan palveluketjussa* -verkkokurssin sisältöön ja perehtyvien sairaanhoitajien mentorointiin. Ensimmäisessä pilotointivaiheessa tuli esiin tarve mentorien tieto- ja viestintätekniikkaosaamisen kehittämiseksi. Tähän vastaukseksi päätettiin järjestää kolmas mentoreiden koulutusosio. Sen sisältö muodostettiin suunnitteilla olevan urakehitysmallin Soster.fi ensimmäisen tason mukaiseksi. Ensimmäisessä koulutustilaisuudessa käsiteltiin peruskäsitteet: verkko, palvelin, työasema, Windows-käyttöjärjestelmä, käyttäjätunnukset ja salasana, tallentaminen, tekstinkäsittelyn perusteet, Word, sähköposti ja liitetiedostot. Toisessa koulutustilaisuudessa sisältönä olivat: Internet ja tiedonhaku, mentorointi A&O-oppimisympäristö ja Esko Virtasen seikkailu ja mentorointi. Molempiin koulutuksiin liittyi mentoreiden itsenäiset oppimistehtävät.

Pilottiversion arviointi, sen pohjalta tehdyt parannukset ja uusi pilotointi

Ensimmäisen pilotoinnin arviointi kerättiin verkkokurssille liitettyllä arviointilomakkeella ja yhteisessä 8.6.2004 pidetyssä koulutuspäivässä käydylle keskustelulla. Arviointilomakkeen kysymykset olivat osaksi Nevgin ja Tirrin (2003) tutkimuksessa *Hyvää verkko-opetusta etsimässä* käyttämiä kysymyksiä (lupa pyydetty sähköpostilla 1.4.2004). Osa kysymyksistä

muokattiin verkkokurssien oppimista käsittelevien artikkeleiden pohjalta. Arviointilomakkeeseen vastasi 12 henkilöä. Vastausprosentti jäi hyvin pieneksi. Mentoreita vastaajissa oli kolme ja opiskelijoita yhdeksän.

Lähes kaikki vastaajat pitivät verkkokurssilla opittuja asioita hyödyllisinä. Kurssin sisältö sai positiivista palautetta. Verkkokurssin avulla opittiin uutta tietoa ACS-potilaan hoidosta ja palveluketjusta. Oppimista edistävinä asioina mainittiin tarvittavan tiedon etsiminen, oma kiinnostus asiaan ja riittävän ajan varaaaminen. Oppimista estävinä pidettiin muun muassa yhteyksien toimimattomuutta ja tehtäväksiantojen epäselvyyttä.

Opiskeluun liittyviksi ongelmiksi mainittiin lisäksi oppimisalustan tekniset vaikeudet kuten hitaus modeemilla työskenneltäessä ja sivujen latautumisen hitaus. Ajankäyttö ja koneiden saatavuus koettiin myös ongelmiksi. Kyselyyn vastaajat kokivat vaikeuksia hahmottaa verkko-oppimisympäristöä ja löytää kurssilta tietoa. Verkko-opiskelua pidettiin työlää-

nä. Osallistuminen verkkokeskusteluun koettiin vaikeaksi.

Mentorit pitivät työskentelyä opettavana ja antoisana kokemuksena. Verkkokurssin avulla opittiin myös sisällöllisiä asioita, Käypä hoito -suositusten käyttöä ja tiedonhakua. Lisäksi opittiin hahmottamaan oma työ osana suurempaa kokonaisuutta. Kurssin ansiosta myös pelot tietokoneita kohtaan ovat vähentyneet. Kiireinen työtahti esti opiskelua verkkokurssilla. Palautteessa tuotiin vielä esiin se, että kokemus innosti opiskelemaan jatkossakin verkossa.

Saadun palautteen pohjalta verkkokurssia eriytettiin niin, että tervetuloa teksti kirjoitettiin sekä perehtyville että opiskelijoille. Oppimistehtäviä ja niiden aikatauluja selkiytettiin.

Mentorkoulutusta pidettiin hyödyllisenä. Siinä saatuja tietoja voi käyttää omassa työssään. Varsinkin tietokantoihin liittyvä koulutus koettiin antoisana. Pienryhmätoteutus antoi mahdollisuuden yksilölliseen etenemiseen. Koulutukseen sisältyvät tehtävät olivat osallistujien mielestä hyviä.

Työelämän ja koulutusorganisaation yhteistyön onnistumisen edellytyksiä

Yhteistyön onnistuminen edellyttää ennen kaikkea osallistujien sitoutumista. Uuma-Tiva-projektissa sitoutumista edisti se, että kaikki pilotissa toimineet henkilöt kokivat verkko-opiskelun kehittämisen tärkeäksi ja halusivat panostaa siihen.

Muutoksen aikaansaaminen yhdessä edellyttää yhteistä käsitystä todellisuudesta ja tavoitteista. Yhteinen käsitys ei synny ilman jatkuvaa vuorovaikutusta yhteistyön osapuolten todellisten toimijoiden kanssa. Ammattikorkeakoulun opettajien ja työelämän edustajien on konkreettisesti tehtävä yhdessä hankkeen eri vaiheisiin liittyviä tehtäviä, kuten tässä projektissa tehtiin. Tämä edellyttää opettajien aktiivista osallistumista hankkeen kaikkiin vaiheisiin ja aitoa yhdessä työskentelyä hankkeeseen osallistuvien kanssa.

Tärkeää on myös esimiesten asenne ja tuki. Ammattikorkeakoulun ja työelämän käytän-

nön edustajien yhteistyö ei sellaisenaan riitä aikaan samaan toivottua muutosta toimintatavoissa ja -käytännöissä. Muutoksen aikaansaaminen ja uusien toimintatapojen vakiinnuttaminen edellyttää aina toiminnasta vastaavan johdon sitoutumista sekä systemaattista muutoksen johtamista. Johto vastaa myös tulosten arvioinnista, johtopäätösten tekemisestä ja toivottujen uusien toimintamallien juurruttamisesta. (Kotter 1995; Isoherranen, Koponen & Rekola 2004). Tässä projektissa olisi pitänyt kiinnittää enemmän huomiota työelämän lähiesimiesten sitouttamiseen. Oppimateriaalin suunnitteluun osallistujilla oli riittävästi resursseja, mutta mentoroinnin toteuttaminen oman työn ohella koettiin osin ongelmallisena. Uuden työntekijän perehdyttämisessä ACS-potilaan palveluketju on vain yksi osa-alue. Pelkäämään verkko-opiskeluun perehtyminen vie uu-

delta työntekijältä aikaa ja sisältöjen opiskelu on lisäksi vaativaa.

Oppimisalusta mahdollistaa hoitoketjun eri vaiheisiin osallistuvien mentoreiden, perehtyvien ja opiskelijoiden kollegiaalisen keskustelun ja hyvistä käytänteistä sekä ongelmatilanteista tiedottamisen. Vaikeaksi kokemistaan asioista voi keskustella myös anonyymina niin halutessaan. Oppimisalustan käyttöä voisi kehittää moniammatilliseen suuntaan muun muassa opiskelijaohjauksessa. Alustalla työskentelylle tulee suunnitella selkeät toimintamallit. On hyväksyttävä se tosiasia, että kaikilta käyttäjiltä ei kuitenkaan suju esimerkiksi tiedostojenhallinnan perusasiat. Tarvitaan vaihtoehtoisia ratkaisuja, jotka voidaan toteuttaa oppimisalustalla.

Opettajan tehtävänä on antaa selkeä perusinformaatio kurssin tarkoituksesta, tavoitteista, toteutuksesta ja aloittamisesta. Oppimisalustan osoitteen, ohjeet kirjautumisesta ja tunnuksista opiskelijat ja perehtyvät tarvitsevat hyvissä ajoin niin, että he pääsevät rauhassa itse tutustumaan ympäristöön. Lähiopetusta kannattaa järjestää ryhmänä opetusverkossa, jossa selvitetään kaikille yhteisesti perusteellisesti kurssin juoni, työkalut ja materiaali. Kurssiohjelman ajoitus suunnitelma ja kurssikalenterin käytöstä kannattaa puhua. Aktiivitunneista verkkotyöskentelystä on hyvä olla selkeä aikataulu. Palautteen antaminen kannattaa myös suunnitella samoin kun tiedottaa opiskelijaa ja perehtyvää kurssin hyväksymisestä.

Tarvitaan myös riittävän pitkä aika yhteissuunnitteluun. Puoli vuotta kului yhteisen kielien ja näkemyksen löytymiseen sekä sisältöjen tuottamiseen. Kasvokkainen yhdessä suunnittelu oli tärkeää. Hyvää oli myös se, että oppimisalustaa käytettiin suunnittelun yhteydessä säiliönä, jonne muistiot kirjattiin. Lisäksi alustalla käytiin keskusteluja suunnitteluun liittyvistä sisällöistä. Näin oppimisalusta tuli kaikille tutuksi ja välineen tunteminen helpotti oppimateriaalin kokonaissuunnittelua.

Tämän kaltainen työskentely työelämän ja koulutusorganisaation kesken on erittäin hedelmällistä ja mielenkiintoista. Se avartaa näkemystä omasta työstä ja antaa mahdollisuuden tehdä yhteistyötä laajasti. Hanke suunniteltiin ja toteutettiin moniammatillisena yhteistyönä sillä mukana on ollut atk-alan ammattilaisista, sairaanhoitajiin ja opettajiin (Lempiäinen 2004). Akuuttia koronaarisyndroomaa sairastavan potilaan hoitoa ja verkko-oppimista pyrittiin tarkastelemaan yhdistämällä eri alojen osaamista. Työskentelytapa mahdollisti kaikkien suunnitteluun ja toteutukseen osallistuneiden asiantuntijoiden tiedon ja osaamisen keräämisen yhteen niin, että keskusteluissa syntyi yhteinen kokonaisnäkemys. Koko projektin ajan asiantuntijuutta jaettiin työskentelyyn osallistuneiden kesken. Eri asiantuntijoiden neuvottelu, suunnittelu ja yhteisten toimintamallien luominen oli tärkeää. Kaikkien osaamisen yhdistäminen moniammatillisen yhteistyön tuloksena syntyi uusi oppimisympäristö, jota kukaan yhteistyöhön osallistunut jäsen ei olisi yksin voinut luoda.

Lähteet:

- Hautakangas, Ami; Pohjolainen, Seppo (toim.) (2002). Avoin oppimisympäristö (AO) -hankkeen loppuraportti. Tampereen teknillinen korkeakoulu, Digitaalisen median instituutti, Hypermedialaboratorio.
- Isoherranen, Kaarina; Koponen, Leena; Rekola, Leena (2004). Ratkaisuja etsien – yhdessä oppien. Esimerkki koulutuksen ja työelämän yhteistyöstä. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja. Sarja A: Tutkimukset ja raportit 4.
- Kotter, John P. (1995). Leading Change: Why Transformation Efforts Fail? Harvard Business Review, March–April.
- Lempiäinen, Sirpa (2004). Tietotekniikkaa hyödyntävän hoitoketjun käyttö Hyvinkään sairaalan päivystyspoliklinikalla.

Työelämän kehittämisprojektin raportti, lähi-työnjohtamisen erikoistumisopinnot. Hämeen ammattikorkeakoulu. Julkaisematon.

- Nevgi, Anneli; Tirri, Kirsi (2003). Hyvää verkko-opetusta etsimässä. Kasvatusalan tutkimuksia 15. Suomen kasvatustieteellinen seura.

- Tynjälä, Päivi; Kekäle, Tauno; Heikkilä Johanna (2004.) Työelämälähtöisyys koulutuksessa. Teoksessa Okkonen, Eila (toim.) Ammattikorkeakoulujen jatkotutkimus – toteutuksia ja kokemuksia. Julkaisu 2. Hämeen ammattikorkeakoulu, Hämeenlinna.

Kotihoidon palveluketjun kehittämistä verkkokoulutuksen avulla

TARJA LAMBERG, TIINA PENNANEN

Tiva-Satakunta -projekti toteutettiin 1.3.2003–31.8.2004 välisenä aikana ja jatkoprojekti 1.9.2004–28.2.2005. Projekteja koordinoi ja hallinnoi Satakunnassa PrizzTech Oy:n Hyvinvointi ja teknologia -toimiala. Projektiryhmän kokoonpano on kuvattu liitteessä 9. Satakunnan sairaanhoitopiiri (SatSHP) oli mukana yhteistyökumppanina, kunnista projektiin osallistuivat Pori, Honkajoki, Kankaanpää ja Kullaa.

Projektin näkökulmasta suurin ja haastavin työ tehtiin projektin ensimmäisessä vaiheessa, silloin määriteltiin työelämälähtöisen verkkokurssin sisällöt, suunniteltiin ja toteutettiin verkkokurssi ja luotiin toimintamalli verkko-opiskelua hyödyntävään täydennyskoulutukseen. Ensimmäisen vaiheen osallistujat olivat vanhusten kotihoidon työntekijöitä neljäs- tä Satakunnan kunnasta.

Jatkoprojekti syntyi pitkälti SatSHP:n tarpeista, koska aluetietojärjestelmän käyttöönotto ja siihen liittyvä henkilöstön koulutus olivat ajankohtaisia syksyllä 2004. Toisaalta haluttiin myös testata ensimmäisen vaiheen aikana laadittua työelämälähtöistä koulutusmallia. Ensimmäisen vaiheen aikana laadittua toimintatapaa hyödynnettiin toisessa vaiheessa. Toisen vaiheen osallistujat ovat eri ammattiryhmien edustajia aluetietojärjestelmän käyttöönotto- projektiin osallistuvista satakuntalaisista organisaatioista. Tavoitteena on SatSHP:n terveys- ja sosiaalialan toimijoiden perehdyttäminen aluetietojärjestelmän käyttöön sekä saumattomien palvelujen toimintatapaan. Projektin aikana aiotaan luoda koulutusmalli, joka voisi tulevaisuudessa toimia itsenäisenä aluetietojärjestelmän (Fiale) koulutusversiossa.

Projektin tavoitteet ja osallistujat

Tiva-Satakunta -projektin ensimmäisen vaiheen tavoitteina oli:

- kartoittaa vanhusten kotihoitohenkilöstön tietoteknisiä osaamisprofileja ja kehittämishaasteita pilottikunnissa
- toteuttaa koulutus henkilöstön tietoteknologisten perusvalmiuksien saavuttamiseksi
- kehittää ja kokeilla työelämän tarpeita vastaavaa tutorverkostomallia
- tuottaa kotihoidon palveluketjun kehittämistä tukevaa verkko-opiskeluaineistoa A&O-oppimisympäristöön ja toteuttaa kotihoidon palveluketjun kehittämistä tukeva verkkokurssi.

Satakuntalaiseen kuntiin lähetettiin marraskuussa 2002 kirje, jossa kerrottiin projektista. Ta-

voitteena oli saada mukaan vanhusten kotihoitoon osallistuvia tahoja sekä sosiaali- että terveystoimesta, osallistujiksi saatiin kuitenkin vain vanhusten kotipalvelun edustajia. Kunnat olivat Porin ja Pohjois-Satakunnan alueelta niitä, jotka olivat liittymässä aluetietojärjestelmän käyttäjiksi.

Projektin aloitti 24 kodin- tai lähihoidtajaa, osallistujien ikä oli 28–55 vuotta (ka 41,1) ja heidän työkokemuksensa vanhusten kotihoitossa vaihteli 5–30 vuoteen (ka 15,9). Atk-koulutuksen jälkeen neljä osallistujaa keskeytti: kaksi aloitti toisen atk-koulutuksen ja kaksi lopetti henkilökohtaisista syistä. Verkkokoulutukseen osallistui 18 kodin- ja lähihoidtajaa. He olivat kaikki motivoituneita ja jatkoivat koulutuksen loppuun saakka.

Projektin eteneminen

Keväällä 2003 kartoitettiin projektiin osallistuvien kotihoidon ammattilaisten tietotekniikkavalmiuksia. Samassa yhteydessä heidän esimiehilleen lähetettiin kysely, jolla pyrittiin selvittämään organisaation tietotekniikan nykytilannetta ja muutostoiveita sekä esimiesten näkemyksiä tietotekniikan tuomista haasteista kunnassa. Näiden kartoitusten perusteella laadittiin koulutussuunnitelma osallistujien atk-koulutusta varten ja tarkennettiin projektisuunnitelmaa.

Atk-koulutus toteutettiin syksyllä 2003. Syksyllä aloitettiin kotihoidon palveluketjun kehittämistä tukevan verkko-koulutuksen suunnittelu yhteistyössä kotihoidon työelämän asiantuntijoiden kanssa. Tämän työskentelyn aikana määriteltiin koulutuksen tavoitteet, suunniteltiin sen sisällöt, määriteltiin tutorointi, mentorointi ja vertaisarviointimalli sekä tuotettiin verkkokoulutuksen opiskeluaineisto A&O-oppimisympäristöön. Kotihoidon palveluketjun kehittämistä tukeva verkkokurssi toteutettiin keväällä 2004. Koko prosessin pohjalta laadittiin työelämälähtöinen koulutusmalli. Osallistujien tietoteknisten taitojen kehittämistä ja asenteiden muutosta seurattiin keräämällä palautetta sekä atk-koulutuksen että verkkokoulutuksen jälkeen.

Projektin lähtökohdat ja kartoitukset

Projektin lähtökohtia määriteltäessä selvitettiin osallistujien tietoteknistä osaamista ja tietotekniikan kehittämisen painopisteitä kunnissa. Lähtökohtien määrittelyä pidettiin tärkeänä, sillä siten pystyttiin kohdistamaan sekä atk- että verkkokoulutuksen suunnittelua oikeaan suuntaan. Kun tiedettiin lähtötaso, pystyttiin ottamaan huomioon sekä osallistujien että kuntien tarpeet. Näin koulutus saatiin vastaamaan työelämän tarpeita.

Koulutukseen osallistuvilla vanhusten kotihoidon ammattilaisille (N 24) tehtiin alkumittaus toukokuussa 2003. Lisäksi kartoitettiin millaisia laitteita ja ohjelmia heillä oli käytettävissään. Kyselylomakkeita laadittaessa hyö-

dynnettiin aikaisemmissa tutkimuksissa ja Tiva-hankkeen aloittamisvaiheessa käytettyjä kyselyjä.

Puolet kurssilaisista käytti tietokonetta kotona, mutta työpaikalla siihen oli mahdollisuus ainoastaan joka viidennellä. Tietokonetta ei ollut lainkaan käytössä neljänneksellä osallistujista. Internetin käyttömahdollisuus oli lähes kaikilla, joilla oli kone käytettävissä, ja sähköposti oli lähes puolella osallistujista.

Puolet osallistujista oli opiskellut tietokoneen käyttöä, ja kaksi heistä oli suorittanut tietokoneen käytön A-ajokortin. Pääsääntöisesti he olivat opiskelleet tietokoneen käyttöä itsenäisesti tai joko perheenjäsenen tai esimiehen opastuksella. Atk-taitojaan he eivät kuitenkaan arvostaneet korkealle: yksi vastaaja piti osaamistaan erinomaisena, viisi hyvänä, ja taitonsa huonoiksi tai määrittelemättömiksi arvioi 12 vastaajaa. Viisi vastaajaa ei ollut koskaan käyttänyt tietokonetta. Tietokoneen käyttöjärjestelmän tuntemustaan ja omia tekstinkäsittelytaitojaan piti hyvinä ainoastaan kaksi osallistujaa. Osalla tietotekniikan koulutuksesta oli niin paljon aikaa, että taitojen koettiin vaativan päivitystä – tosin yksi osallistujista arveli, ettei hänellä ole tietotekniikan suhteen minkäänlaisia koulutustarpeita. Sosiaali- ja terveysalan erityisohjelmia ja tietokantoja he eivät pääsääntöisesti osanneet käyttää lainkaan. Lähes kaikki kokivat ahdistuvansa siitä, että tietokoneen käyttäminen sujui hitaasti.

En ole paljoakaan käyttänyt konetta... olen hiukan epävarma koneiden kanssa. Osaan avata ja sulkea koneen sekä käyttää pankkiohjelmaa.

En osaa yhtään, kaikki pitää oppia alusta.

Tietotekniikan osaamiseni on vasta lapsen kengissä mutta halu oppia on valtava.

Perustiedot on hallinnassa, mutta tarvitsen lisää tietoa ja opetusta.

Omassa työssään tietoteknisiä taitoja pääsi hyödyntämään seitsemän vastaajaa, ja heistä ainoastaan yksi käytti tietokonetta päivittäin. Suurin osa osallistujista arveli, että tulevaisuudessa kodinhoitaja tarvitsee tietoteknistä osaamista

ja että se on osa hänen ammattitaitoaan. Puolet ajatteli, että tietotekniikan avulla säästyisi aikaa välittömään asiakastyöhön. Se seikka, että ainoastaan esimies käyttää tietokonetta, ei vastaajien mielestä ollut riittävää tietotekniikan hyödyntämistä. Vastaajat eivät silti uskoneet, että tilanne tulisi tulevaisuudessa muuttumaan. Kuitenkin puolet osallistujista odotti työtehtäviensä monipuolistuvan taitojen lisääntyessä. Kun vastaajia pyydettiin pohtimaan seikkoja, jotka vaikuttivat tietotekniikan käyttöön, he nimesivät suurimmaksi esteeksi sen, ettei laitteita ole riittävästi ja työntekijät eivät ole saaneet käyttökoulutusta (vrt. Syrjänen 1999, 35). Syyksi arveltiin kuntien vähäisiä määrärahoja.

Esimiehille lähetetyssä kyselyssä kartoitettiin osallistuvien kuntien tieto- ja viestintätietotekniikan nykytilannetta, esimiesten tieto- ja viestintätietotekniikkaan liittyviä muutostoiveita sekä heidän näkemyksiään tietotekniikan tuomista tulevaisuuden haasteista kunnassa. Yleisin tilanne oli, että tietokone oli käytössä ainoastaan esimiehellä, ja useimmiten vain hänellä oli mahdollisuus osallistua työnantajan järjestämään atk-koulutukseen. Työntekijöiden atk-opiskelu oli tapahtunut enimmäkseen ”kantapään kautta” tai työntekijät olivat opiskelleet itsenäisesti tai pienryhmissä. Joissain yksiköissä myös esimies oli opettanut käyttämään konetta tai lähinnä jotain työssä käytettävää ohjelmaa. Kaiken kaikkiaan esimiehet pitivät henkilöstönsä tietoteknisiä valmiuksia riittämättöminä mutta arvelivat, että toisaalta henkilös-

töllä itsellään ei ole ollut halukkuutta osallistua koulutukseen. Ongelmana nähtiin myös se, että työnantaja ei tarjonnut työntekijöille atk-koulutusta.

Tietokoneen käyttöön liittyviä ongelmia nostettiin runsaasti esiin. Käytössä olevat koneet olivat vanhoja, hitaita ja aikansa eläneitä, ja ohjelmistot oli usein korvattu ”halpaversioilla”. Yhteydet toimivat huonosti. Esimiehet toivoivatkin, että jokaisella tiimillä olisi käytössään tietokoneet, yhteydet toimisivat ja ohjelmat olisivat kunnossa. Näin jokainen kodinhoitaja pystyisi tekemään muutoksia asiakastietoihin, ja ajantasaiset tiedot olisi kaikkien saatavilla. Tällä hetkellä ohjaaja kirjaa tapahtumat työntekijän ilmoituksesta ja aina hänellä ei ole omien työesteiden vuoksi mahdollisuutta kirjata niitä heti. Tämän koettiin vähentävän asiakasturvallisuutta. Tähän ei kuitenkaan ollut tulossa muutosta, sillä kunnilla ei ollut lähitulevaisuuden suunnitelmissa koneiden hankkimista kotihoidon henkilöstölle. Erään kunnan kotihoidon alueella suunniteltiin koneiden ja ohjelmien uusimista, ja tavoitteena oli löytää sekä terveyskeskusta ja kotipalvelua palveleva yhteinen tietokonepohjainen terveys-/sairauskertomus, joka varmistaisi kaikkien hoitoon osallistuvien ajantasaiset tiedot ja lisäisi asiakasturvallisuutta. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että jokainen työntekijä osaisi käyttää ohjelmia, ja siksi toivottiin myös niiden käyttöön liittyvää koulutusta jokaiselle kodinhoitajalle.

Atk-koulutus

Yhtenä Tiva-Satakunta -projektin tavoitteena oli toteuttaa vanhusten kotihoidon ammattilaisille koulutus tietoteknologisten perusvalmiuksien saavuttamiseksi. Toteutettu atk-koulutus oli laajuudeltaan 80 tuntia (2 opintoviikkoa), josta lähiopetusta oli 40 tuntia ja itsenäistä työskentelyä 40 tuntia. Opetuksen tavoitteena oli tietotekniikan perusosaamisen vahvistaminen. Lisäksi tavoitteena oli motivoida osallistujia hyödyntämään tietotekniikkaa oman

työnsä tukena siten, että tietotekniikan osaaminen olisi osa heidän ammattitaitoaan. Koulutuksessa painotettiin valmiuksia, joita sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla tullaan tulevaisuudessa tarvitsemaan erityisesti www-pohjaisten järjestelmien käyttämisessä.

Koulutuksen keskeisiä asiakokonaisuuksia olivat tietotekniset perustaidot (koneen peruskäyttö, tekstinkäsittely, taulukkolaskenta) ja verkkotaidot. Lisäksi perehdyttiin A&O-oppi-

misympäristöön. Lähiopetus järjestettiin kymmenessä neljän tunnin jaksossa, ja lähipäivien välissä suoritettiin itsenäisiä oppimistehtäviä. Opiskelijat jaettiin alkumittauksen perusteella kahteen ryhmään, jotta osallistujien oppimista voitiin paremmin tukea. Atk-koulutuksen lopuksi opiskelijoilta kerättiin kirjallinen palaute koulutuksesta ja sen sisällöistä.

”Kotihoidon palveluketjun kehittäminen” -verkkokoulutus

Tiva-Satakunta -projektin tavoitteena oli myös tuottaa ja toteuttaa kotihoidon palveluketjun kehittämistä tukeva verkkokoulutus A&O – oppimisympäristöön sekä suunnitella koulutuksen tutormalli. Projektissa suunniteltiin ja toteutettiin kahden opintoviikon laajuinen *Kotihoidon palveluketjun kehittäminen* -verkkokoulutus, joka oli vanhusten kotihoidon työntekijöiden täydennyskoulutusta. Verkkokoulutus tuotettiin yhteistyössä osallistuvien kuntien kotipalveluohjaajien kanssa. Työryhmä koostui kahdesti ennen koulutuksen alkua, ja osa työryhmän jäsenistä ilmoittautui mentoreiksi toteutettavaan koulutukseen (vrt. Romppainen & Saunio 2004, 22). Mentoreille järjestettiin koulutusiltapäivä, jossa käytiin läpi palautteen antaminen ja siihen liittyvät ongelma-alueet, mentorin rooli koulutuksessa ja opetettiin A&O-oppimisympäristön käyttö.

Verkkokoulutuksen tavoitteet

Verkkokoulutuksen tavoitteena oli

- kehittää omaa ammattitaitoa asiakaspalvelun eri osa-alueilla
- lisätä valmiuksia toimia ammattitaitoisena oman alan asiantuntijana asiakkaan kotona ja toimia osana asiakkaan palveluketjua moniammatillisessa yhteistyössä
- saada valmiuksia asiakkaan, hänen omaistensa ja muiden työntekijöiden ohjaamiseen
- palveluprosessien kehittäminen
- osallistujien tietoteknisten valmiuksien lisääminen.

Päämääränä oli saavuttaa hyvät valmiudet asiakkaan kotona työskentelyyn, kehittää sähköisen kirjaamisen taitoja, ymmärtää kirjaamisen merkitys ja saada hyvät edellytykset itsensä jatkuvaan kehittämiseen. Toteutetun verkkokoulutuksen tavoitteena on toimia työelämälähtöisen täydennyskoulutuksen mallina.

Verkkokoulutuksen lähtökohdat ja pedagogiset ratkaisut

Verkkokoulutuksen suunnittelussa korostettiin sekä tiedon soveltamisen tärkeyttä että tiedon ja todellisuuden muuttuvaa luonnetta. Opiskelija nähtiin aktiivisena ja itseohjautuvana (Aarnio & Enqvist 2002, 19; Romppainen ym. 2004, 27) ihmisenä, joka suhtautuu kriittisesti ja kyseenalaistaen vallitseviin käytäntöihin ja tietolähteisiin sekä kykenee reflektoimaan saamaansa palautetta. Näin oppiminen on oppijan, vertaisen ja dynaamisen oppimisympäristön välistä vuorovaikutusta, jossa saatu palaute auttaa oppijaa suuntaamaan oman toimintansa asetettuihin päämääriin tutorin ohjatessa oppijaa tässä prosessissa. Uuden oppiminen onkin todellisuuden uudelleen hahmottamista ja rakentamista aikaisemman tiedon pohjalta. Keskeistä siinä on tietojen ja taitojen integroiminen ammatilliseksi osaamiseksi.

Toteutusratkaisuihin keskeistä oli oppijan itseohjautuvuus ja periaate, että uusi tieto ankkuroituu olemassa olevalle tiedolle ja kokemukseksi. Oppiminen kohdistuu olemassa olevien käytänteiden ja uusien ajattelu- ja toimintatapojen omaksumiseen. Näin oppimisen ja osaamisen tavoitteeksi luodut ongelmat (verkkotehtävät) ovat löydettävissä todellisista työtehtävistä. Tavoitteena oli, että oppijat käyttävät toisiaan tiedonlähteinä osaamisensa kehittämisessä ja auttavat toisiaan huomaamaan sekä ajattelunsa hyvät että kehitettävät kohdat. Tämän vuoksi oppimisessa korostettiin sekä itse- että vertaisarviointitaitoja ja mentorointia.

Vertaisarvioinnin tavoitteena on tukea niin oppijaa itseään kuin tämän työyhteisöäkin (Aarnio ym. 2002, 20). Tavoitteena on auttaa oppijaa löytämään omat vahvuutensa ja kehittämistarpeensa, jolloin yksilöllinen am-

matillinen kasvu mahdollistuu ja osaaminen vahvistuu. Vertaisarvioinnin avulla oppija tulee tietoiseksi omasta ja työtoverinsa toiminnasta sekä ymmärtää erilaisia näkökulmia ja ajattelu- ja toimintatapoja. Työyhteisössä hyvät työkäytännöt tulevat kaikkien tietoisuuteen ja niistä voidaan oppia, jolloin työyhteisön toimintakulttuuri uudistuu ja laatu paranee. Mentorilla tarkoitetaan työntekijää, joka hallitsee työn kokonaisuuden. Hän ohjaa oppijaa työhön perehtymisessä ja työmenetelmien oppimisessa. Lähtökohtana ei ole virheiden etsiminen, vaan jatkuvan oppimisen mahdollistaminen ja salliminen. Vuorovaikutuksen tavoitteena on erilaisten näkemysten ymmärtäminen ja arvostaminen sekä toinen toiselta oppiminen. Vertaisarvioinnin ja mentoroinnin lähtökohtana on toisen arvostamisen lisäksi tasa-arvoisuus. Nämä lähtökohdat lisäävät työntekijöiden asiantuntijuutta sekä keskinäistä tukea, kollegiaalisuutta ja vuorovaikutusta, jolloin työntekijän on helpompi osallistua työyhteisössä käytävään arviointikeskusteluun ja kokea itsensä työyhteisön toiminnan kehittäjäksi.

Verkkokoulutuksen opettajuudessa on pedagogisen osaamisen lisäksi keskeistä sisällöllinen asiantuntemus ja opetuksen kokonaisuuden hahmottaminen sekä virtuaalisen oppimisen ymmärtäminen ja verkkoympäristön hallitseminen. Opettaja on tutor, joka ohjaa oppimista ja tarvittaessa kannustaa, ohjaa ja tukee oppijaa oppimisprosessissa sekä kokonaisuuden hahmottamisessa. Hän tukee mentoria ohjaus- ja arviointiprosesseissa sekä auttaa oppimisympäristön käyttöongelmissa (Aarnio ym. 2002, 20; Kauppinen 2004, 20). Tutorin tulee kuitenkin pidättäytyä osallistumasta tehtävien herättämään keskusteluun, sillä keskustelu päättyy opettajan osallistuttua siihen.

Verkkokoulutuksen toteutus

Verkkokoulutus toteutettiin ajalla 4.2.–12.5.2004 monimuoto-opetuksena, joka koostui verkko-opiskelusta, ohjatusta etäopiskelusta (46 tuntia) ja lähiopetuksesta (34 tuntia). Oppimisympäristön alustaksi valittiin A&O-oppimisympäristö, jonne suunniteltiin asiak-

kaan kotihoitoon liittyvä opintokokonaisuus. Verkkokoulutuksen suunnittelijana, kouluttajana ja tutoropettajana toimi Tiina Pennanen Satakunnan ammattikorkeakoulusta. Opintokokonaisuuden tavoitteena oli kuvata mahdollisimman hyvin asiakkaan kotona tapahtuvaa palvelua ja hoitoa (Aarnio ym. 2002, 256). Opintojen lähtökohtana korostettiin asiakaslähtöisyyttä ja kuntouttavaa työtettä. Asiakkaan hoitoa kotona tarkasteltiin saumattoman palveluketjun viitekehystä.

Ennen koulutuksen alkua tutor jakoi osallistujat kahden hengen vertaisryhmiin niin, että vertaisena toimi toisen yksikön työntekijä. Ajatuksena oli, että vertaisarviointia olisi helpompi antaa vieraalle kollegalle kuin tutulle työtoverille, ja koska eri yksiköiden toimintatavat ovat erilaisia voimme oppia myös toiselta. Samalla periaatteella ryhmille nimettiin myös mentor. Kouluttaja toimi tutorina eli antoi tarvittaessa ohjausta tehtävien tekemiseen, tallentamiseen ja oppimisympäristön käyttöön liittyvissä asioissa sekä seurasi käytyjä keskusteluja.

Verkkokoulutus koostui neljästä lähipäivästä, joiden avulla pyrittiin ymmärtämään kotipalvelu osana saumatonta palveluketjua (Romppanen ym. 2004, 15). Ensimmäisen lähipäivän tavoitteena oli ymmärtää, mitä asiakaslähtöisyys kotipalvelussa tarkoittaa ja miten kotipalvelussa toteutetaan kuntouttavaa työtettä. Tavoitteena oli myös ymmärtää tiedon siirtämiseen liittyviä tekijöitä, harjaantua sähköisten asiakirjojen käytössä ja havaita asiakkaan kotihoitoa ohjaavien säädösten merkitys palvelukokonaisuudessa. Lisäksi tutustuttiin verkko-opiskelun oppimisympäristöön. Toisen lähipäivän tavoitteena oli ymmärtää asiakkaan hoidon kokonaisuus ja eri organisaatioiden sekä oman asiantuntijuuden merkitys siinä kokonaisuudessa. Lisäksi tavoitteena oli ymmärtää kirjaamisen merkitys organisaatorajat ylittävissä yhteistyössä ja harjaantua edelleen sähköisessä kirjaamisessa. Kolmannen lähipäivän tavoitteena oli ymmärtää oman asiantuntijuuden merkitys asiakkaan kotihoidon osana, syventää yhteistyöhön liittyvää osaamista sekä asiakaspalvelun osana että eri ammattiryhmien välisenä toimintana ja edelleen har-

jaantua organisaatorajat ylittävissä sähköisessä kirjaamisessa. Viimeisenä lähipäivänä tutustuttiin sähköiseen dokumentointiin, ja tavoitteena oli löytää saumattoman palveluketjun toteuttamisen tavallisimmat ongelma-alueet. Samoin nimettiin omat kehittymishaasteet ja mietittiin, miten niihin voidaan vastata.

Etätehtävien avulla saatua tietoa syvennettiin ja integroitiin omaan ammatilliseen osaamiseen. Ennen ensimmäistä lähipäivää osallistujille lähetettiin oman asiakkaan tiedot ja ensimmäinen etätehtävä (A-levykkeellä) postitse. Tarkoituksena oli, että jokainen voisi etukäteen perehtyä oman asiakkaansa perustietoihin (henkilötiedot, omaiset, asumismuodot, sairaudet, oma lääkäri, palvelujen tarve yms.) ja toisaalta harjaannuttaa niitä atk-taitoja, joita syksyn koulutuksessa oli saatu. Koulutuksen aikana etätehtävien avulla harjaannuttiin kotihoidossa olevan asiakkaan tietojen kirjaamisessa erilaisiin käytössä oleviin dokumentteihin. Oman asiakkaan tietojen kirjaamisen jälkeen osallistuja tutustui parinsa laatimiin dokumentteihin ja arvioi, kuinka kykenisi toteuttamaan asiakkaan kotihoitoa saatujen tietojen avulla. Näiden pohjalta hän laati yhteenvedon

keskustelufoorumille. Tavoitteena oli aikaansaada lähipäivän teemaan liittyvä keskustelu (Aarnio ym. 2002, 27–28). Tämän jälkeen mentorit arvioivat, onko esimiehen näkökulmasta kaikki tarpeellinen kirjattu. Palautteen antamisessa korostettiin, että päämääränä oli auttaa kirjaajaa huomaamaan erilaisia mahdollisuuksia, jolloin toisen kokemuksista oppiminen on mahdollista. Vuorovaikutuksen tavoitteena on erilaisten näkemysten ymmärtäminen ja arvostaminen sekä toinen toiselta oppiminen (Aarnio ym. 2002, 46).

Verkko-oppimisympäristössä opiskeltaessa osallistujalta odotetaan itseohjautuvuutta ja aktiivisuutta. Oppijalla on ratkaisuvallta oman työnsä suunnitteluun, ajoitukseen ja toteutukseen. Tässä koulutuksessa oppimista ei kuitenkaan jätetty pelkästään itseohjautuvuuden varaan vaan sille luotiin ”tiukahko kuri”. Tämä tarkoitti sitä, että tehtävät piti palauttaa annetussa määräajassa. Näin haluttiin ylläpitää mahdollisimman hyvää ajanhallintaa ja varmistaa kunkin oma aktiivisuus (Romppainen ym. 2004, 29). Etätehtävien tehtävienannot laitetiin oppimisympäristöön vasta edellisen tehtävän palauttamisen jälkeen.

Projektin arviointi

Osallistujilta kerättiin projektin aikana arviointitietoa kolme kertaa. Koulutuksen alkaessa selvitettiin alkumittauksella osallistujien atk-osaamista (N 24). Tietotekniikan osaamisen kehittymistä ja sen käyttöön liittyvää asenteiden muutosta selvitettiin sekä atk-koulutuksen (N 22) että verkkokoulutuksen (N 18) jälkeen. Lisäksi viimeisenä lähipäivänä verkko-koulutukseen osallistuneet (N 18) täyttivät A&O-oppimisympäristössä verkkokoulutuksen arviointilomakkeen.

Vanhusten kotihoitohenkilöstön tietotekninen osaaminen

Atk-koulutuksen yhteydessä opiskelijoiden valmiuksia kartoitettiin alku- ja loppumittauksilla. Alkumittauksen perusteella osallistujat jaet-

tiin atk-koulutusta varten kahteen eritasoiseen ryhmään ja koulutuksen suunnitelmaa tarkennettiin. Loppumittauksilla (sekä atk- että verkkokoulutus) arvioitiin osallistujien tietoteknisten valmiuksien kehittymistä ja tyytyväisyyttä toteutettuun koulutukseen.

Koulutuksen myötä osallistujien kiinnostus tietotekniikkaa ja -koneita kohtaan lisääntyi. Tämä näkyi siinä, että koulutuksen aikana kolme osallistujaa hankki kotiinsa tietokoneen ja työpaikalla yksi vanhusten kotihoidon ammattilainen sai mahdollisuuden tietokoneen käyttöön. Suuri muutos tapahtui Internetin ja sähköpostin käytössä. Koulutuksen alkaessa Internet-yhteyksiä oli puolella ja sähköposti joka viidennellä koulutukseen osallistuneista, mutta koulutuksen päättyessä Internetyhteys ja sähköposti oli suurimmalla osalla. Lähes kaikki kokivat verkko-opiskelun lisänneen heidän

tietoteknisiä valmiuksiaan, ja he totesivat voivansa hyödyntää opittuja asioita käytännön työelämässä. Ainoastaan yksi osallistuja totesi, etteivät hänen taitonsa olleet lisääntyneet koulutuksen myötä.

Tietotekniikkakoulutuksen jälkeen osallistujat arvioivat, että opiskelu oli tuonut tietokoneen käyttöön varmuutta ja osalla vanhat opitut taidot olivat löytyneet. Koulutuksen myötä he alkoivat luottaa omaan taitoihinsa ja saivat rohkeutta tietokoneen käyttöön. Eniten osallistujat epäilivät taitojaan sosiaali- ja terveysalan ohjelmien käytön suhteen. Kuitenkin ne osallistujat, jotka olivat ohjelmia työssään käyttäneet, kokivat hallitsevansa sen, mitä työssään tarvitsevat. Osallistujien kiinnostus ja uteliaisuus tietotekniikkaa kohtaan lisääntyi selvästi koulutuksen myötä. Myös suopeus tietotekniikkaan kohtaan lisääntyi: tietokone koettiin tulevaisuuden työvälineeksi, joka nopeuttaa tulevaisuudessa töiden ja tehtävien tekemistä. Merkityksellistä oli myös osallistujien havainto, että vaikka paljon osataankin, niin paljon on vielä opittavaa.

Oppinut luottamaan itseensä, eikä kone mene rikki jos tekeekin väärin.

En enää pelkää konetta! Olen itseeni tyytyväinen.

Se on verestänyt vanhoja asioita uudelleen, tuonut varmuutta koneenkäyttöön ja uskallusta lisäänyt.

Pikku hiljaa alkaa valjeta kuinka monipuolinen laite on kyseessä. Uteliaisuus on herännyt.

Lähes kaikki koulutukseen osallistuneet olivat kiinnostuneita hyödyntämään tietotekniikkaa myös työssään. He kokivat tietokoneen käytön kuuluvan ammattitaitoon, ja koulutuksen myötä osallistujien tietokoneen käyttö työpaikalla lisääntyi. Eniten he käyttivät konetta tekstinkäsittelyyn ja sähköpostiin. Osa koki voivansa tulevaisuudessa toimia muiden työntekijöiden ohjaajana tai mentorina tietokoneen käytön suhteen. Koulutuksen hyötyä työpaikalla arveltiin kuitenkin merkityksettömäksi, lukuun ottamatta heitä, jotka toimivat tarvittaessa koptipalveluohjaajan sijaisena.

Uskon, sitten kun saamme tietokoneen kentälle ns. taukotuvalla tai kannettavan voin opastaa muita työkavereita näillä tiedoilla ainakin.

Kaikki osallistujat eivät olleet osanneet asettaa minkäänlaisia odotuksia atk-koulutukselle. Tämä johtui osittain siitä, etteivät kaikki tienneet mihin olivat ryhtyneet ja toisaalta siitä, että kaikki tietotekniikassa oli uutta ja outoa. Ne, jotka olivat tavoitteita asettaneet, kokivat saaneensa enemmän kuin uskalsivat toivoa ja olivat tyytyväisiä, että olivat päässeet mukaan. Toisaalta vastauksista näki myös sen, kuinka työnantajan mahdollistamat opiskeluedellytykset tai niiden puute sekä lähiesimiehen suhtautuminen vaikutti osallistujien opiskelumotivaatioon ja oppimistuloksiin:

Minulla ei ollut odotuksia, koska kaikki oli uutta ja outoa. Koulutus oli hyvä!

Ajattelin, että jos oppisin edes pääasiat niin hyvää juttu. Mielestäni opin enemmän kuin odotin oppivani.

Eipä ollut paljon tavoitteitakaan, kuitenkin sain hyvän alun oppimiseen – jatko kiinnostaa.

Työnantajani suhtautuminen, kannustavuus puuttuu. Syyllisyyden tuntu, kun olen poissa työyksiköstäni.

Parantamisen varaa olisi ollut pomon suhtautumisesta tähän kurssiin. ”Turha kurssi”, oli minun pomoni kommentti.

Oli mielenkiintoista, kuinka osallistujat arvioivat omien asenteidensa vaikuttavan tietotekniikan käyttöön. Atk-koulutuksen jälkeen puolet arveli, ettei omalla asenteella ollut merkitystä tietotekniikan käytössä, mutta verkkokoulutuksen jälkeen suurin osa osallistujista koki, että omat asenteet vaikuttavat tietotekniikan käyttöön.

Tietotekniikan opetusta pidettiin hyvänä, mielenkiintoisena ja innostavana. Ohjaus oli pätevää ja sitä sai tarvittaessa. Koulutukseen osallistuvien ryhmää pidettiin hyvänä ja oppimista tukevana. Tietotekniikan opetus herätti osalla osallistujista mielenkiinnon tulevaa verkkokoulutusta kohtaan ja toisaalta havahduttiin projektin merkitykseen.

Koulutus oli parempaa, mitä olin osannut edes odottaa. Opettajalla hyvä tyyli opettaa -> rento ja asiallinen, positiivisen asenteen luominen siihen, että kaikki oppivat kyllä.

Tunne, että olen oppinut ja ymmärtänyt oppimiseni jotenkin! Mukava ryhmä. Aina on voinut kysyä, eikä ole tarvinnut tuntea itseään ”tyhmäksi”!

Verkkokoulutus ja sen toteuttaminen

Verkkokoulutuksen sisältö, tavoitteet, tehtävät ja eteneminen esiteltiin osallistujille atk-koulutuksen aikana. Verkkokoulutuksen päättyessä kysyttiin osallistujilta, kuinka koulutus vastasi heidän koulutukselle asettamia tavoitteita. Osa osallistujista ei ollut asettanut itselleen koulutuksen suhteen minkäänlaisia tavoitteita, sillä he eivät ymmärtäneet tai eivät olleet varmoja siitä mihin olivat ryhtyneet. Koulutuksen alkua odotettiin epätietoisissa olosuhteissa, sillä työnantajan suhtautuminen projektiin oli muuttunut ja osalla kurssilaisista ei ollut mahdollisuutta osallistua työajallaan kuin puolikkaaseen lähipäivään. Koulutuksen päättyessä osallistujien mielestä kohderyhmän tarpeet oli huomioitu hyvin, sisältöä pidettiin mielenkiintoisena ja sopivan laajuisena. Neljännes osallistujista piti etenemisvauhtia liian nopeana. Yli puolet osallistujista koki voivansa hyödyntää koulutuksessa opittuja asioita omassa työssään.

Puolet koulutukseen osallistuneista kodinhoitajista, joilla ei ollut ennen koulutusta atk-taitoja eikä aikaisempaa kokemusta verkkokoulutuksesta, kokivat verkko-oppimisympäristön helpoksi ja miellyttäväksi sekä motivoivaksi tavaksi opiskella. Heidän mielestään A&O-verkkoympäristö oli helppo käyttää ja tieto sieltä oli helposti löydettävissä. Kuitenkin kolmasosa piti oppimisalustan käyttöä vaikeana. Enemmistö koki verkkokurssin johdonmukaisena, etätehtävät mielekkäiksi ja luodun asiakkaan todentuntuiseksi. Kaiken kaikkiaan verkko-opiskelua pidettiin mielenkiintoisena ja itselle sopivana opiskelumuotona.

A&O-ohjelman olisi pitänyt toimia paremmin. Vaikeaa opetella, kun ei ohjelma toimi.

Ilman kurssia en varmasti olisi oppinut tällaisia atk-taitoja.

Miellyttävä oppimisympäristö.

Verkkokoulutuksen lähipäivien luennot koettiin merkityksellisiksi ja luentojen sisällöt tarkoituksenmukaiseksi. Suurin osa koki niiden palvelevan lähipäivän tavoitetta. Puolet osallistujista ei kokenut lähipäivän luentojen palvelevan etätehtävän tekemistä. Verkkokoulutukseen laaditut tehtävät koettiin mielekkäiksi ja todentuntuiseksi. Sen sijaan tehtävien ohjeistus jakoi mielipiteet: neljäsosa piti ohjeita mielekkäinä, kun taas viidennes oli asiasta eri mieltä, kolmasosa ei ottanut asiaan kantaa ja kaksi jätti vastaamatta kysymykseen. Kouluttajan mielestä verkkoympäristön toiminnallisuuteen liittyvät ominaisuudet (muun muassa liitetiedostojen tallentaminen ja niiden löytäminen) selittää osittain tätä kokemusta. Tehtäviä työläimpinä piti ryhmä, joka sai tukea työnantajaltaan ja vähiten työläänä ryhmä, jolla ei ollut työnantajan tukea koulutuksen suorittamiseen. Saattaa olla, että ryhmä, jolle työnantaja tarjosi paremmat edellytykset (aika ja työvälineet) osallistua koulutukseen, on ollut sitoutuneempi tehtäviin kuin muut. Tehtävien ohjeistukseen verkkoympäristössä tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Verkkokoulutuksen oppimisilmapiiriä pidettiin oppimista edistävänä ja kannustavana ja koulutuksen sisällön koettiin herättäneen kysymyksiä ja keskustelua. Oma rooli koettiin aktiiviseksi.

Alun kankeuden jälkeen tuntui hyvältä käyttää ja yleensä opetella tämä mahdollisuus.

Pidin siitä, minulle sopii toimia itsenäisesti silloin kun minulle sopii.

Mielenkiintoinen asiakas – pystyi hyvin eläytymään – mielenkiintoista.

Enemmän olisi saanut olla tietokoneharjoituksia näistä etätehtävistä lähiopetuksen tunneilla.

Verkkokoulutuksen oppimisessa verkkoympäristöön laadituilla etätehtävillä on merkittävä rooli. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole se, että opiskelija opiskelisi yksin, vaan opiskelun tulee olla ohjattua ja opiskelijan tulee saada palautetta tekemistään töistä. Verkkokoulutuk-

seen osallistuneista opiskelijoista ainoastaan kaksi koki opiskelunsa yksinäiseksi. Henkilökohtaista palautetta etätehtävien tekemiseen koki saaneensa lähes kaikki. Tehtävien palauttamisen jälkeen tarkoituksena oli, että tehdyistä tehtävistä käydään keskustelua ja niistä annetaan palautetta. Keskustelua kollegan kanssa piti riittävänä puolet ja kolmasosa piti sitä riittämättömänä, kun taas keskustelua mentoreiden kanssa lähes kaikki pitivät riittämättömänä. Tutorilta saatua palautetta lähes kaikki piti hyvänä ja oppimista tukevana. Se, joka koki jääneensä ilman henkilökohtaista palautetta, koki myös olleensa verkkokurssilla yksin.

*Mielenkiintoiset tehtävät ja luennot. Niistä on tulevaisuudessa työssäni hyötyä.
Hyvä ryhmä, innostava opettaja.
Tutorilta sai aina apua.
Välittömän avun saaminen opiskelukaverilta puhelimitse, silloin kun ei ollut varma mitä kuulu milloinkin tehdä.*

Etätehtävien tehtävienannot laitettiin alustalle vasta edellisen tehtävän palauttamisen jälkeen. Tavoitteena oli rytmittää koulutus tasaisesti koko koulutusajalle ja toisaalta tavoitteena oli, etteivät tulevat tehtävät aiheuttaisi ahdistusta. Osa osallistujista toivoi palautteissaan, että tehtävät olisivat olleet alusta alkaen saatavilla.

Verkkokoulutukseen liittyvissä tutkimuksissa on todettu, että opettajan liiallinen puuttuminen esimerkiksi keskusteluihin pysäyttää alkuun lähteneen keskustelun. Tässä pilottikoulutuksessa mentoreiden sitoutumisessa olisi ollut parantamisen varaa ja siksi tutor joutui ottamaan heidän tehtäviään. Tällöin oli selvästi havaittavissa se, ettei tutorin kommentteja lähdetty enää kyseenalaistamaan ja näin keskustelu jäi hyvin lyhyeksi. Tämä ei ollut alkuperäinen tavoite, sillä keskustelulla tavoiteltiin omien käytänteiden kyseenalaistamista ja mahdollisesti niiden kehittymistä.

Lähes kaikki koulutukseen osallistuneet kodinhoitajat kokivat, että heidän ammatillinen osaamisensa oli koulutuksessa lisääntynyt ja koulutuksessa opitut asiat ovat olleet hyödyllisiä. Ammattitaitonsa lisääntymistä epäili kaksi osallistujaa. Kysyttäessä osallistujilta, mitä

muuta he ovat koulutuksen aikana oppineet, nousi esiin muun muassa sähköinen dokumentointi.

*Lomakkeiden täyttö onnistuu sähköisesti.
Tässä sai käyttää omaa päätään ja joutui laittamaan itseään likoon. Sai uusia ajatuksia, ravisteli kivasti pinttyneitä tottumuksia.*

Eniten verkko-opiskelua kyseenalaisti ryhmä, jonka työnantajan tuki oli vähäisin. Heistä puolet ei kokenut verkko-opiskelua mielekkäänä eivätkä he osanneet ilmaista mielipidettään opiskelun motivoinnin osalta. Sama ryhmä kaipasi eniten tukea tehtävien tekemiseen. Tämä saattoi johtua työnantajan suhtautumisesta heidän opiskeluunsa ja siitä, että he joutuivat tekemään tehtävät omalla ajallaan ilman kollegan tukea.

Alkuvaiheessa ympäristön hitaus ärsytti, jos teit väärin ei saanut itse pois.

Kaikilla opiskelijoilla sama mahdollisuus opiskella.

Työelämäyhteistyö

Työelämälähtöistä koulutusta ei voida toteuttaa kuin yhteistyössä työelämän kanssa. Tässä yhteistyössä tärkeää on sitoutuminen ja yhteinen ymmärrys päämääristä ja tavoitteista ja siksi onkin välttämätöntä, että projekti on osa organisaation kehittämistyötä. Lisäksi valtakunnallisten painopisteiden mukaisten projektien on liityttävä arkipäivän työhön.

Työelämälähtöisen koulutuksen suunnittelussa korostuu toisaalta tiedottamisen ja toisaalta sitoutumisen merkitys. On tärkeää, että eri tahoilla on yhteinen ymmärrys meneillään olevasta projektista. Tähän projektiin liittyvää verkkokoulutusta suunniteltaessa erääksi ongelmaksi toteuttamisessa muodostui se, että yhden kunnan osallistajat eivät voineet osallistua verkkokoulutukseen työajallaan niin laajasti kuin oli suunniteltu. Projektin alkuvaiheessa työnantajien edustajille oli ilmoitettu koko projektin vaativan 14–15 päivän työpanoksen henkilöä kohden. Yhden kunnan edustaja kui-

tenkin ilmoitti, että sen työntekijät eivät voi osallistua niin laajasti. Ja siksi jouduttiin työntajaedustajien ja esimiesten kanssa neuvottelemaan useaan kertaan. Neuvotteluissa keskusteltiin projektin tavoitteista ja sisällöistä, sen etenemisestä ja millä ehdoilla osallistujat voivat koulutukseen osallistua. Muutamien neuvottelujen jälkeen päädyttiin molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun, ja kunnan työntekijät suorittivat atk-koulutuksen kokonaan ja puolet verkkokurssista työaikana.

Keskeinen huomio oli, että ongelmatilanteissa koordinaattorin rooli on tärkeä. Hänen tulee toisaalta avata työnantajalle projektin kokonaismerkitys ja toisaalta mahdollistaa osallistujien osallistumisen työaikanaan koulutukseen. Onnistumisen kannalta merkityksellisenä tehtävänä voikin pitää tiedottamista työnantajaan päin.

Ongelma ratkaistiin räätälöimällä verkko-koulutus niin, että kyseisen kunnan työntekijöiden opiskeluormaa vähennettiin vastaamaan yhden opintoviikon opiskelua. Kaikille kuitenkin tarjottiin mahdollisuus osallistua koulutukseen omalla ajallaan, ja kaksi heistä suorittikin koko koulutuksen. Tämä muutos aiheutti osallistujien keskuudessa mieliharmia, mutta siitä huolimatta osallistujien motivaatio oli hyvä ja he suorittivat koulutuksen loppuun.

Työnantajalle, ohjaajille ja sos.lautakunnan jäsenille enemmän tietoa siitä, miksi me opiskelemme.

Olisin halunnut ne kaikki opintoviikot, mutta...

(Toivomuksia) Ainoastaan työnantajan suhteen, että pääsen jatko-opiskeluun keväällä.

Koulutusta järjestettäessä tulee takoin miettiä mitä sen järjestäminen työnantajalta edellyttää. Tämän tyyppisessä työntekijöiden tietoteknisiä valmiuksia lisäävässä koulutuksessa tulee työnantajien osaltaan tarjota koulutukseen osallistuville mahdollisuutta laitteiden käyttöön. Erityisesti on todettu, että sosiaali- ja terveysalalla on paljon henkilöitä, joilla ei ole lainkaan tietoteknisiä valmiuksia ja koulutukseen tulee tulevaisuudessa panostaa. Mutta jos työntekijöillä ei ole välineitä käytettävissään eikä työnantaja mahdollista tai tarjoa heille siihen koulutusta, on turha odottaa, että niitä osataisiin käyttää. Tämän tyyppiset koulutukset ovat ”itse motivoivia”, jolloin opiskelijoiden tarpeet kasvavat koulutuksen myötä. Kun atk-taidot kehittyvät, asenne muuttuu positiiviseksi tietotekniikan käyttöä kohtaan ja pelko häviää. Pahin kompastuskivi onkin yleensä omat piiloasenteet; henkilö ei välttämättä itse edes tajua vastustavansa atk:n käyttöä. Projektissa olikin mielenkiintoista huomata, kuinka osallistujat arvioivat omien asenteidensa vaikuttavan tietotekniikan käyttöön: atk-koulutuksen jälkeen puolet koki, ettei omalla asenteella ollut merkitystä tietotekniikan käytössä, mutta verkkokoulutuksen jälkeen suurin osa osallistujista koki, että omat asenteet vaikuttavat tietotekniikan käyttöön. Asenteellinen muutos tapahtui myös omaa ammattitaitoa kohtaan. Kun uusia taitoja karttui, ne liitettiin osaksi omaa ammatillista työvälineistöä.

Tiva-koulutusmalli – Satakunnan kokemuksia

Tiva-Satakunta -projektin tavoitteina oli myös rakentaa ja pilotoida käyttäjätuki- ja kouluttajaverkostomallia sekä tuottaa kotihoidon palveluketjun kehittämistä tukevaa verkko-opiskeluaineistoa A&O-oppimisympäristöön.

Luodun toimintamallin (liite 10) lähtökohtana on, että työelämälähtöistä verkko-opetusta hyödyntävää täydennyskoulutusta suunniteltaessa lähdetään selvittämään koulutuk-

seen osallistuvien henkilöiden ja organisaation oppimisen tavoitteita (osaamistarpeita) sekä osaamisen tasoa. Näin kyetään vastaamaan työelämän ja työntekijöiden todelliseen koulutustarpeeseen. Lisäksi tulee selvittää koulutuksiin osallistuvien verkko-opiskelun edellytykset, toisin sanoen millaisia tietoteknisiä valmiuksia heillä on. Tarvittaessa osallistujille tulee tarjota siihen liittyvä koulutus. Samoin heidät on

perehdyttävä käytettävissä olevan verkkoympäristöön käyttöön. Tämä on välttämätön edellytys verkkoympäristöön perustuvan koulutuksen toteutumisen onnistumiselle. Työelämän haasteiden, työnantajan toiveiden ja osallistujien tarpeiden pohjalta suunniteltua sisältöä muokataan vastaamaan työelämän vaatimuksia. Lisäksi määritellään miten osallistujien oppiminen parhaiten saavutetaan, mitä menetelmiä käytetään, kuinka oppimistehtävät rakennetaan, kuinka sisältö rakennetaan ja määritellään koulutuksen päämäärän kannalta keskeinen tutor- ja mentortoiminta. Verkossa opiskellessa osallistujia ei voida jättää yksinään oppimaan vaan on tärkeää miettiä miten oppimiselle asetettu päämäärä parhaiten saavutetaan. Samanaikaisesti, kun ratkaistaan sisällöllisiä kysymyksiä, tulee miettiä, miten tavoitteet tulee saavutettua ja miten tavoite saadaan parhaiten vastaamaan koulutettavien substanssi-alueita. Näin koulutus saadaan mielekkääksi osallistujille. Samoin tulee miettiä, mikä on koulutuksen etenemisjärjestys, miten itsenäi-

set tehtävät integroidaan kokonaisuuteen ja millaisessa aikataulussa koulutus on toteutettavissa ja tavoitteet saavutettavissa.

Verkko-opetus muodostuu suurimmaksi osaksi verkko-oppimisympäristössä ja muualla verkossa olevaan oppimismateriaaliin perehtymisestä ja itsenäisiä tehtävien tekemisestä. Niiden lisäksi myös lähiopetus on keskeistä. Lähiopetuksessa ei korostu tiedon siirtäminen vaan sen käsittely ja vertaisten ja tutorin antama tuki. On tärkeää, että jokaisella osallistujalla on mahdollisuus omien kokemusten esille tuomisen lisäksi saada palautetta tekemistään töistä. Vertaisen (osallistuja, kollega) antama palaute auttaa havahtumaan työelämän moninaisuuteen. Toisaalta opettajan tai tutorin tuki koetaan merkitykselliseksi oppimisen tavoitteen kannalta. Lisäksi tärkeänä pidetään sitä, että asioista, tehtävistä ja niihin liittyvistä ongelmista päästään keskustelemaan. Kun kuullaan muiden kokemuksia verkko-opiskelusta, omat ongelmat saavat oikean suhteen ja toisaalta muiden kokemuksista opitaan.

Lähteet

- Aarnio, Helena; Enqvist, Jouni (2002). DIANA-toimintamallin kehittäminen ja soveltaminen. Teoksessa Aarnio, Helena; Enqvist, Jouni; Helenius, Marika (toim.) Verkko-pedagogiikan kehittäminen ammatillisessa koulutuksessa ja työssäoppimisessa: DIANA-toimintamalli. Opetushallitus. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Kauppinen, Riitta (2004). Verkko-oppiminen ja pk-yritykset – selvitys verkko-oppimisen mahdollisuuksista pk-yritysten osaamisen kehittämisessä. KTM Julkaisuja 21. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Romppanen, Pia; Saunio, Arja-Leena (2004). Verkko-pohjaisesta oppimisympäristöstä tukea kehittämistyöhön? Kokemuksia Ehkäisevän päihdetyön perusteet -verkkokurssista. Stakes, Aiheita 21. Helsinki.
- Syrjänen, Elina (1999). Kotisairaanhoidon ja kotipalvelun yhteistyö tiivistyy. Sairaanhoitaja 8, vol.72, 34–37.

7 Verkko-oppimista hyödyntävä koulutusmalli sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle

TARJA LAMBERG, TIINA PENNANEN, LEINI SINERVO

Tiva-hankkeen lähtökohtana oli ajatus siitä, että uusien työmenetelmien ja teknologiaratkaisujen hallittu käyttöönotto parantaa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen laatua, saatavuutta ja saavutettavuutta. Lisäksi uusien ratkaisujen odotetaan ajan mittaan lisäävän alan kustannustehokkuutta ja joustavuutta. Kehitys edellyttää kuitenkin alalla toimivan henkilöstön tietotekniikkavalmiuksien ja työnhallintataitojen vahvistamista, jotta ne vastaisivat tulevaisuuden osaamistarpeita.

Koulutustarjonnan uudistaminen ja verkko-opetuksen yhdistäminen täydennyskoulutuksen koulutusmalleihin tukee tätä muutosta. Kuntien, kuntayhtymien, työnantajien ja koulutusorganisaatioiden yhteistoiminta ja kumppanuusyhteistyö edistää saumattomien palvelukokonaisuuksien kehittämistä. Tiva-hankkeen yhtenä tavoitteena oli valmistella sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tietotekniikkaosaamisen ylläpitoa varten alueellinen kumppanuusmalli. Alueellista yhteistyötä kehitettiin hankkeen viidessä pilotissa, joissa oli osapuolina alan peruskoulutusta tarjoavia ammattikorkeakouluja, kunnallisia työnantajia ja palveluntuottajia sekä niiden koulutusorganisaatioita ja alueellisia kehittämissyösköitä.

Moniammatillisessa yhteistyössä toteutettujen koulutuspilottien pohjalta luotiin yhteinen Tiva-koulutusmalli, johon kerättiin kes-

keiset tieto- ja viestintäteknikkaa hyödyntävän koulutuksen elementit (liite 11). Mallinnus-työskentelyyn osallistui kehittäjiä kaikista Tivapiloteista. Koulutusmallia työstettiin kolmessa Tiva-hankkeen yhteistapaamisessa. Ensimmäiseen tapaamiseen pyydettiin ulkopuolinen mallinnuksen asiantuntija vetämään työskentelyä, koska työ haluttiin toteuttaa systemaattisesti ja myös hankkeen sisäiseen arviointiin kaivattiin ulkopuolista tukea.

Työskentely aloitettiin koko hankkeen yhteisellä työseminaarilla, joka järjestettiin 19.–20.8.2004 Snappertunassa. Ensimmäisenä päivänä keskityttiin hankkeen sisäiseen arviointiin, käytiin läpi osaprojektien tavoitteiden toteutuminen ja projektien toimenpiteiden vaikuttavuutta suhteessa päämääriin sekä tunnistettiin lisätoimenpiteitä. Toisena päivänä aloitettiin Tiva-koulutusmallin määrittely. Mallinnuskuvasta syvennettiin toisessa tapaamisessa Harjavallassa 1.10.2004, ja samalla täsmennettiin myös vastuuhenkilöiden roolikuvauksia. Kolmas työkokous pidettiin Tampereella 18.11.2004, tällöin keskusteltiin mallista ja siihen tehtiin joitakin tarkennuksia. Koulutusmallin työstämiseen osallistui pilottien vastuuhenkilöitä hieman vaihtelevalla kokoonpanolla, mikä oli mallinnukselle myös etu, koska näin voitiin varmistaa moniäänisyys. Työryhmien kokoonpanot on kuvattu liitteessä 12.

Vastuuhenkilöiden roolit

Koulutuksia toteuttavien vastuuhenkilöiden roolit täsmennettiin Tiva-pilottien yhteisessä tapaamisessa. Koulutusmallin toteuttamista helpottaa, mikäli eri toimijoiden avaintehtävät ovat kaikkien osallistujien tiedossa ja ne ymmärretään yhtenevästi. Tiva-hankkeessa tutorin ja mentorin roolit ja toimenkuva käsitet-

tiin toimialasta riippuen hieman eri tavoin. Kyseinen seikka kuvaa näiden käsitteiden vaikeumattomuutta ja sitä, että käsitteitä voidaan käyttää myös täysin päinvastaisissa merkityksissä. Pilottien sisällä tämä ei tuottanut ongelmia, mutta koko hankkeen keskusteluisissa törmätyksissä eri ammattiryhmien erilaiseen

kielenkäyttöön ja erilaiseen tapaan hahmottaa käsitteiden sisältöä. Tämä olikin hyvä muistutus moniammatillisen työn karikoista – yhteisen kielenkäytön opettelu ja omaksuminen vievät aikaa ja edellyttävät aina keskustelua ja asioiden sopimista.

Koulutusmallissa eri toimijoiden roolit ja työnjaon kannalta keskeiset painotukset rajattiin seuraavasti:

Johdon tehtävänä on varmistaa, että käynnistetyt toimenpiteet ovat organisaation tavoitteiden mukaisia ja niiden resursointi on kunnossa. Johto mahdollistaa ja luo edellytykset toiminnalle. Kaikissa piloteissa tuli esiin työnantajien ja johdon sitoutumisen merkitys. Työnantajat tulisi sitouttaa etenkin siihen, että koulutuksiin varataan riittävästi sijaisresursseja tai käytetään muita järjestelyjä, jotta koulutuksiin osallistuminen voitaisiin varmistaa. Johto myös vahvistaa koulutusstrategian, jakaa toimintavaltuudet sekä seuraa ja valvoo koulutusten etenemistä.

Kehittämistarpeiden koordinaattori/ projektipäällikkö vastaa kehittämistarpeiden kokoamisesta ja analysoimisesta sekä niiden toteutuksen käynnistämisestä. Projektipäällikkö on toimintamallin kehittämisestä vastaava henkilö. Hän kokoaa ideat ja vastaa kokonaisuudesta, budjetoinnista, sopimuksista ja vaikuttavuudesta. Isoissa organisaatioissa tehtävistä voi huolehtia koulutuspäällikkö, henkilön asema tai koulutustausta ei kuitenkaan ole olennainen tekijä. Onnistuminen edellyttää muun muassa verkostojen kokoamista ja ylläpitoa, välittäjän roolissa toimimista ja hankintaosaamista. Koulutusmallissa projektipäällikön työ ei olennaisesti poikkea muiden projektien johtamisesta ja projektiryhmän vetämisestä.

Kouluttajat toteuttavat käytännön lähikoulutuksen toimintaa ohjaavien raamien ja ohjeiden mukaisesti. Kouluttajat voivat toimia myös tutoreina ja vastata verkkokurssilla palautteen antamisesta. Asiantuntijoina toimivat kouluttajat voivat olla myös verkkokurssin sisällöntuottajia. Pedagogiset taidot ja käytännön kokemus verkko-oppimisesta ja opettamisesta

edistävät tavoitteiden saavuttamista. Kouluttajaa kannattaa hyödyntää myös verkko-oppimisolustan valitsemisessa.

Sisällöntuottajat voivat olla ulkopuolisia asiantuntijoita, koulutusorganisaatioiden edustajia, projektiryhmäläisiä, mutta lisäksi myös toimintaan osallistuvaa henkilökuntaa. Osa Tiva-piloteista hyödynsi sisällön tuotannossa organisaatioiden omia työntekijöitä, työpaikan mentoreita. Tämä ratkaisu näyttäisi lisänneen henkilöstön sitoutumista ja koulutushalukkuutta, lisäksi työyhteisön käytännön toimintatavat saatiin näkyviksi ja niitä oli helpompi arvioida ja viedä haluttuun suuntaan. Osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuus, sekä työntekijän oman asiantuntijuuden korostaminen edistävät myös oppimista ja uudistumishalukkuutta.

Mentorit ja tutorit toimivat tiiviissä yhteistyössä kehittämiskoordinaatin ja kouluttajien kanssa. Näitä rooleja on käsitelty joissakin Tiva-piloteissa myös päivittäisessä merkityksessä.

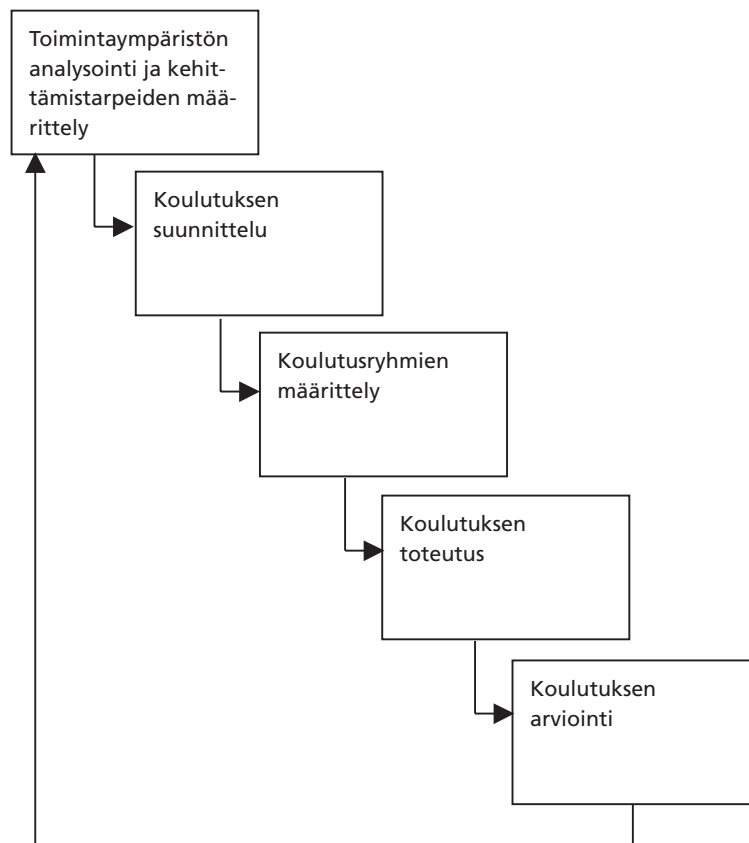
Mentorit toimivat työyhteisön sisäisenä vertais-tukena, jolloin he voivat tarjota välitöntä apua ja tukea sitä tarvitseville. Vertaisopettajan apu ja tuki koettiin sitä hyödyntäneissä piloteissa ensiarvoisen tärkeänä. Mentoreiden riittävään kouluttamiseen kannattaa panostaa, sillä aktiivinen ja innostunut mentor vie osaamista eteenpäin ja kykenee välittämään olennaista tietoa työyhteisön tarpeista ja toiveista koulutuksen toteuttajille. Mentorit voivat ottaa mestari-kisälli suhteen muihin työntekijöihin, mutta usein he toimivat myös teknisenä apuna tekniikan ja verkko-oppimisolustan osalta.

Tutorit tarjoavat mentorille tukea oppimiskäsityksen ja opetussisällön osalta. He koostavat koulutuksen sisällöistä opettettavan kokonaisuuden, mikäli tätä tehtävää ei ole siirretty kouluttajille ja sisällöntuottajille. Tutorit siis vastaavat oppimisympäristöstä ja osaavat viedä koulutuksen sisällöt ja tavoitteet oppimisprosessiin ja -ympäristöön. Tutorit arvioivat tavoitteiden saavutettavuutta, laativat arviointimittarit ja analysoivat oppimiskäsitystä. Tutorien rooli voi muodostua hyvin keskeiseksi, jolloin

myös tietosisällön asiantuntemus ja työyhteisön kehittäminen korostuvat.

Tekninen tuki voidaan ostaa ulkoisena palveluna tai hankkia se omasta organisaatiosta. Tuen saaminen ja teknistä apua tarjoava taho on kui-

tenkin syytä varmistaa. Yhdessä Tiva-pilotissa kokeiltiin palvelintilan vuokraamista ja käyttäjähallinnan hankkimista ostopalveluna. Tämä malli voi olla toteuttamiskelpoinen sellaisissa organisaatioissa, joissa ei ole tarvittavaa verkopedagogista infrastruktuuria.



Toimintaympäristön analysointi ja kehittämistarpeiden määrittely

Kun sosiaali- tai terveystalan organisaatiossa suunnitellaan verkko-opetusta hyödyntävää koulutusta, sen on vastattava organisaation todellisiin kehittämistarpeisiin. Tavoitteena on määrittää organisaation vahvuudet, mahdollisuudet ja yleiset kehitystarpeet sekä tunnistaa koulutustarpeet niiden pohjalta. Lisäksi on tiedostettava millaisten muutospaineiden edessä organisaatio on, mikä on organisaation osaaminen ja miten osaamisen halutaan kehittyvän. Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset

suuntaavat koulutuksen tavoitteita. Siksi toimintaympäristön analysoinnin pitäisi olla jatkuva, tietoinen prosessi, jonka kautta organisaatio kartoittaa toimintaan vaikuttavia ulkoisia ja sisäisiä muutoshaasteita. Analysoinnin kautta saadaan tietoa siitä, millaisella koulutuksella haasteisiin on paras reagoida. Haasteita voi tulla muun muassa asiakkailta, sidosryhmiltä, organisaation johdolta tai henkilöstöltä (esimerkiksi kehityskeskusteluiden kautta). Muutuva lainsäädäntö, kansalliset tai EU-linjauk-

set voivat olla muutoksen alullepanijoita. Analyysin perusteella laaditaan niin sanottu kehittämistarveraportti johdon käyttöön. Raportin avulla johto priorisoi kehittämistavoitteet sekä määrittelee pitkän ja lyhyen aikavälin toteutettavat toimenpiteet. Koulutuksen suunnittelija työstää yhdessä organisaation johdon kanssa koulutusvision ja -strategian, joiden pohjalta koulutushaasteet priorisoidaan. Priorisoinnin perustana ovat myös arviot koulutuksen hyötyvaikutuksista ja organisaation panostuksista kuten henkilöstön työajoista ja palkkakustannuksista. Erityisen tärkeää tämä on, mikäli käytetään organisaation ulkopuolista suunnittelijaa, sillä hänen on oltava tietoinen niistä reunaehdoista, joita tilaaja koulutukselle asettaa. Toisaalta tilaajan on oltava tietoinen, kuinka havaitut ulkoiset muutoshasteet vaikuttavat koulutuksen toteuttamiseen, mikäli ne ovat koulutuksen taustalla.

Koulutuksen suunnittelu

Kun lähdetään suunnittelemaan koulutuksen toteuttamista pitää koulutuksen tarve ja tavoite selkiyttää. Samoin on määriteltävä mitä oppimisella tavoitellaan ja miten opettaminen nähdään (oppimiskäsitys), sillä oppimiskäsitys ohjaa koulutuksen tavoitteiden, sisällön ja menetelmien suunnittelua. Oppimiskäsitys on oltava selvillä sekä koulutusta suunnitteleville että siihen osallistuville, sillä silloin he sitoutuvat käytettäviin pedagogisiin ratkaisuihin ja ymmärtävät niitä.

Työelämälähtöisen verkkokoulutuksen toteutuksessa olennaista on hahmottaa oppimisen kannalta keskeinen sisältö ja se kuinka määritelty tavoite verkkoympäristössä on saavutettavissa ja millaisia toteutusratkaisuja se edellyttää. Lisäksi on mietittävä, kuinka sisältö tukee koulutettavien ammatillista osaamista ja vastaa niihin tarpeisiin, joita analysoidut muutospaineet asettavat. Suunnittelijan on vastattava seuraaviin kysymyksiin: kuinka laaja verkkokurssi on, kuinka paljon se vaatii osallistujan työpanosta, mikä sisältö vaatii lähiopetusta ja mikä toteutetaan verkko-opetuksena, millaisia oppimistehtäviä laaditaan, mitä verkko-

Näiden tarpeiden tunnistamisen ja priorisoinnin kautta saadaan aikaan organisaation tarpeita hyödyttävä ja tukeva työelämälähtöinen suunnitelma. Kehittämistarpeiden kirjaamisen ja suuntaviivojen määrittelyn jälkeen koulutukselle tehdään alustava kustannusarvio, jota tarkennetaan myöhemmin.

Tämän vaiheen vastuhenkilö on koulutuskoordinaattori, joka voi olla joko organisaation sisällä työskentelevä henkilö (koulutus-, henkilöstö- tai kehitysasioista vastaava) tai ulkopuolinen. Koordinaattori työskentelee koko ajan kiinteässä yhteistyössä organisaation johdon kanssa. On tärkeää, että organisaation johto on sitoutunut heti alusta saakka kehittämiseen ja kouluttamiseen, jolloin yhteistyö sujuu ja keskeisiin haasteisiin pystytään vastaamaan. Tämä vaatii avoimuutta molemmilta osapuolilta.

oppimisalustaa käytetään, mitä opiskelu- ja työskentelymuotoja käytetään, kuinka suuri ryhmä voidaan kerrallaan ottaa mukaan. Lisäksi suunnitellaan palautejärjestelmä ja käytettävät arviointimittarit sekä sovitaan käytännön järjestelyistä: tiloista, laitteista, aikatauluista ja ulkopuolisista asiantuntijoista.

Aikataulun laatiminen on tärkeä osa työelämälähtöisen koulutuksen suunnittelua. On määriteltävä toisaalta mihin työnantaja on valmis sitoutumaan ja toisaalta määriteltävä miten koulutus etenee suhteessa koulutukselle määritellyn aikaan. Organisaation on mahdollistettava työntekijöidensä osallistumisen koulutukseen ja huolehdittava myös mahdollisista sijaisista. Koulutussuunnitelmasta tiedotetaan kohderyhmälle, ja tarvittaessa sitä päivitetään heiltä saadun palautteen perusteella. Tarkennettu budjetti laaditaan, ja sovitaan koulutuksen toteuttamisesta organisaation johdon kanssa.

Suunnitteluvaiheen vastuhenkilö on opettaja-tutor, joka työskentelee kiinteässä yhteistyössä koordinaattorin kanssa sekä tiedottaa organisaation johdolle tarvittaessa.

Koulutusryhmien määrittely

Verkkokoulutusta suunniteltaessa tulee heti alkuun selvittää koulutukseen osallistuvien opiskelijoiden lähtötaso, valmiudet ja motivaatio. Onkin tärkeää selvittää millaisia tietoja, taitoja ja valmiuksia heillä oletetaan olevan ja minkälainen motivaatio heidän oppimistaan ohjaa. Esimerkiksi noin kolmasosalla sosiaali- ja terveystalalan työntekijöistä tietotekniset valmiudet on todettu heikoiksi. Lähtötestin avulla selvitetään opiskelijoiden osaamistaso, ja tarvittaessa järjestetään koulutus perusvalmiuksien saavuttamiseksi. Lisäksi työelämälähtöisessä verkkokoulutuksessa on keskeistä tietää, mitä laitteita ja ohjelmia osallistujilla on käytettävissä

työpaikalla tai kotona. Samoin tulee selvittää, onko osallistujilla aikaisempaa kokemusta verkko-opiskelusta. Näiden tietojen pohjalta osallistujat jaetaan ryhmiin. Tavoitteena voi olla pyrkimys joko heterogeeniseen tai homogeeniseen ryhmään. Tiva-projekteissa huomattiin, että verkkokoulutusryhmiä määriteltäessä pyrkimys homogeenisuuteen olisi suotavampaa, sillä atk-valmiuksien jakautuessa kummankin ääripään oppimismotivaatio laskee – osaajat kyllästyvät hitaaseen etenemiseen ja vastaalkajat kokevat osaamattomuutensa muodostuvan oppimisen esteeksi.

Koulutuksen toteutus

Koulutuksen alussa kouluttajan on avattava oppimiskäsitys koulutukseen osallistujille, jotta he ymmärtävät koulutuksen toteutusratkaisut ja kykenevät sitoutumaan verkkokurssin toimintakulttuuriin (ymmärtävät esimerkiksi opiskelijan roolinsa aktiiviseksi ja itseohjautuvaksi). Suunniteltu työelämälähtöinen verkkokoulutus toteutetaan määritellyn koulutussuunnitelman mukaisesti lähi- ja verkko-opetusta vuorotellen. Toteutusta arvioidaan sekä koulutuksen aikana että sen päättyttyä. Suunnitelmaa voidaan tarvittaessa muuttaa jo koulutuksen aikana tai ennen seuraavaa toteutusta.

Verkkokoulutuksen toteuttamisessa kouluttajalla on keskeistä sisällöllinen asiantunte-

mus. Tutorin tulee pedagogisen osaamisen lisäksi hahmottaa koulutuskokonaisuus, ymmärtää virtuaalinen oppiminen ja hallita verkko-ympäristö. Hän ohjaa oppimista, kannustaa ja tukee oppijaa oppimisprosessissa ja kokonaisuuden hahmottamisessa. On suotavaa, että tutor on myös sisällönasiantuntija, ja hän voi toimia myös kouluttajana. Verkkokoulutuksen toteuttamisessa tulisi opiskelijoiden oppimisen tueksi määritellä työpaikalle mentor. Hän on työntekijä, joka hallitsee työn kokonaisuuden ja ohjaa oppijaa erityisesti työnmenetelmien (työpaikan atk-valmiudet) oppimisessa.

Koulutuksen arviointi

Arvionnin tavoitteena on mitata koulutuksen onnistumista ja haluttujen vaikuttavuusien saavuttamista. Opettaja osallistuu oppijoiden ja oppijayhteisön ongelmanratkaisuun ja ammatilliseen osaamisen kehittämisen arviointiin prosessi eri vaiheissa ja päättyessä. Arvioinnissa ollaan kiinnostuneita toisaalta oppimisprosessin etenemisestä ja parantamisesta ja toisaalta oppimisprosessissa saavutettavista tuloksista.

Oppijat arvioivat sekä omaa että toistensa ammatillista kehittymistä prosessin eri vaiheissa ja sen päättyessä. Lisäksi koulutuksen päättyessä suoritetaan lopputestaus valitun arviointimenetelmän mukaisesti. Palautteiden ja lopputestauksesta saatujen tulosten perusteella arvioidaan koulutuksen vaikuttavuutta ja jatkokohitystarpeita koulutukseen liittyen.

8 Johtopäätökset ja jatkotoimenpiteet

NOORA VON FIEANDT

Tiva-hankkeen aikana todettiin, että sosiaali- ja terveysalan henkilöstön tietotekniset perustaidot ovat puutteellisia. Organisaatiossa ei ole riittävästi tietokoneita ja ohjelmia tai ne ovat osittain vanhentuneita. Joissakin yksiköissä tietotekniikan hyödyntämistä haittasi tarvittavien yhteyksien ja käyttöoikeuksien puuttuminen. Tiva-hankkeessa tehtiin osaamiskartoituksia kaikissa mukana olleissa organisaatioissa. Tulokset osoittavat, että noin 30 prosenttia sosiaali- ja terveysalan henkilöstöstä tarvitsee koulutusta muun muassa tietotekniikan perusteissa, sähköpostin ja Internetin sekä potilastietojärjestelmien käytössä.

Hankkeessa kerättyjen palautteiden ja arviointien perusteella koulutukseen osallistuneiden taidot olivat koulutusten myötä selvästi parantuneet, ja asenteet tietotekniikkaa kohtaan olivat muuttuneet myönteisemmiksi. Osaamattomuuden aiheuttamat pelot ja arkuus käyttää tietokoneita olivat vähentyneet. Tietojärjestelmät nähtiin myös työn kehittämisen välineinä. Varsinkin aluetietojärjestelmiä käyttönottavissa organisaatioissa huomattiin kirjaamisen ja tiedonkulun merkitys potilaan ja asiakkaan palveluketjussa. Tiedonhaussa opittiin käyttämään Internetiä ja hyödyntämään Terveysporttia ja Käypä hoito-suosituksia. Yhteistyö projekteissa on lisännyt verkostoitumista eri organisaatioiden ja potilaan palveluketjuun osallistuvien yksiköiden välillä.

Oppimissisältöjä tuotettiin verkkokursseina viiteen erilaiseen oppimisympäristöön ja lisäksi Varttua-Tivassa tehtiin päivähoiton kehittämisen tueksi avoin portaali. Verkkoympäristössä opiskeleminen vaatii osallistujilta tietotekniikan perustaitoja, joita kaikissa pilotti-projekteissa koulutettiin ennen verkkokursseja. Lisäksi koulutettiin mentoreita ja tutoreita opiskelijoiden tueksi työpaikoille. Pilottien kokemuksena oppimisympäristöalustan käytettävyyden on sekä oppijan että opettajan ja sisällöntuottajan kannalta ensiarvoisen tärkeää, ja sii-

hen tulisi kiinnittää erityistä huomiota valintaa tehdessä. Verkkokursseilla opiskeluun tarvitaan aivan samalla tavalla resursseja kuin muuhunkin opiskeluun. Työntekijän tulee luoda mahdollisuudet opiskelulle. Tarvitaan työajan järjestelyä, sijaishenkilöstöä, paikka, aika ja välineet opiskelulle. Tiva-hankkeessa osallistujilta saadun palautteen mukaan kaikkein vaikeinta oli irrottautua työtehtävistä ja löytää rauhallinen paikka verkkokurssin suorittamiselle. Mentorit kokivat myös, ettei heillä ollut aina kiireisen työtahdin vuoksi mahdollisuutta olla riittävästi opiskelijoiden ja perehtyvien tukena. Esimiesten sitouttaminen koulutuksen järjestämiseen antaa mahdollisuuden opiskelun onnistumiselle. Tiva-hankkeessa ei esimiesten sitouttaminen onnistunut aivan parhaalla mahdollisella tavalla. Olisi varmasti ollut hyödyllistä yrittää saada esimiehiä koulutusten suunnitteluvaiheeseen enemmän mukaan.

Tiva-hanke käynnistyi ennen sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutusta koskevan lain ja asetuksen voimaantuloa. (992/2003, 993/2003) Jatkossa lainsäädäntöön pohjautuva velvoite auttaneen osaltaan täydennyskoulutuksen toteuttamisessa. Toivottavaa olisi, että täydennyskoulutusresursseja suunnattaisiin järjestelmällisesti tietotekniikkakoulutukseen. Tavoitteena tulisi olla, että koko sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö omaa riittävät tietotekniikan perustaidot. Tiedonhaun koulutuksella saadaan Käypä hoito-suositukset tunnetuiksi ja opitaan hyödyntämään olemassa olevia tietokantoja. Koulutuksen tulee olla suunnitelmallista ja perustua osaamiskartoituksiin sekä kehityskeskusteluissa arvioituihin oppimistavoitteisiin. Verko-oppiminen tulisi saada osaksi organisaation kehittämistä.

Hankkeen aikana työnantajien henkilöstöpolitiikkaan yritettiin vaikuttaa työkokouksilla, tiedottamisella, artikkelien kirjoittamisella sosiaali- ja terveysalan ammattijulkaisuihin ja luennoimalla alan seminaareissa sekä olemalla

esillä alan messuilla ja tapahtumissa. Vaikutuksia on vaikea arvioida, mutta Tiva-hankkeessa on ollut mukana suurten organisaatioiden johtajia, edustajina esimerkiksi ylilääkäreitä, ylihoitajia ja lähiesimiehiä, päivähoidon ohjaajia ja päiväkodin johtajia sekä koulutus- ja kehittämiskeskusten henkilöstöä. Loppuseminaariin osallistuu noin sata sosiaali- ja terveystalalan vaikuttajaa sekä tietotekniikan kehittämisestä kiinnostunutta ammattilaista.

Sosiaali- ja terveystalalan vetovoimaisuuden lisääminen on haasteellinen ja ajankohtainen tehtävä suurten ikäluokkien lähestyessä eläkeikää. Samaan aikaan nuoria on yhä vaikeampi saada innostumaan sosiaali- ja terveystalalasta. Uusien nykyaikaisten työvälineiden käyttöön otolla ja toimintatapoja uudistamalla voidaan yrittää tehdä alaa houkuttelevammaksi. Tiva-hankkeessa tähän haasteeseen yritettiin vastata muun muassa verkkokursseilla, joilla tehtiin saumaton palveluketju ja uudet aluetietojärjestelmät eläviksi, toimiviksi käytännöiksi potilaan tai asiakkaan hoidossa. Lisäksi piloteissa oli mukana monia opiskelijoita sekä opiskelemassa että opinnäytetöitä tekemässä. Sosiaali- ja terveystalalalla on nähty ongelmana uralla eteneminen. Joissakin aikaisemmissa projekteissa ja organisaatioissa on luotu urakehitysmalleja, joilla yritetään parantaa henkilöstön osaamisen kehittämistä. Näissä malleissa ei yleensä ole otettu huomioon tietotekniikkataitojen kehittymistä. Tiva-hankkeessa luotiin yhdessä kaikkien projektien kanssa urakehitysmalleja, joita tulisi vielä kehittää, jotta ne palvelisivat hoitotyöntekijän urakehityksen tukena sekä tietoteknisen osaamisen arvioinnin ja rekrytoinnin välineinä. Malleille annettiin työnimi: Soster.fi, ja esikuvana sekä apuna käytettiin opetusministeriön valtakunnallisesti opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen tarpeeseen vastamaan luotua OPE.FI-hankkeessa tehtyjä määrittelyjä (liite 8).

Työn hallinnalla ja osaamisella on osoitettu olevan merkitystä henkilöstön jaksamiselle ja hyvinvoinnille. Tietotekniikkataitojen puute voi osaltaan heikentää sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työhyvinvointia. Uusien potilas tai asiakastietojärjestelmien käyttöön-

otto lisää paineita tietoteknisen osaamisen kehittämiseen. Valtakunnallisen terveyshankkeen tavoite, että Suomessa on vuonna 2007 käytössä valtakunnallinen potilaskertomus edellyttää, että henkilöstöllä on tarvittavat taidot sen hyödyntämiseksi. Tämä edellyttää koulutuksen kohdentamista systemaattisesti sitä tarvitseville.

Naisten tietoyhteiskuntavalmiuksien vahvistaminen oli yksi hankkeen tavoitteista. Tiva-hankkeen kohderyhmästä noin 90 prosenttia oli naisia. Kaikissa pilottiprojekteissa kerätyn palautteen ja arviontien mukaan osallistujien tietotekniikkataidot olivat parantuneet ja motivaatio jatko-opiskeluun lisääntynyt. Verkkooppimista pidettiin hyvänä ja tarkoituksenmukaisena keinona opiskella uusia taitoja, kunhan tietotekniikan perusteet olivat hallussa. Monet pitivät kuitenkin verkko-opiskelua työläänä ja osalla oli vaikeuksia saada tietokonetta käyttöönsä. Hyvinä puolina pidettiin oman työn arvioimista osana projektia sekä projektien liittymisen organisaatioissa jo aiemmin tehtyyn kehittämistyöhön. Alla eräs kommentti:

”Miellyttävä yhteistyö, oman työn arviointia oppimismateriaalin luomisessa ryhmässä verkko-ympäristöön. Ymmärrys myös siitä mihin ja miten verkkokurssia voi käyttää hyväksi sekä perehdyttämisessä ja uuden oppimisessa.”

Tietojärjestelmien käyttöönotto sosiaali- ja terveystalalalla edellyttää toimintatapojen muutosta ja työn uudelleen organisointia. Tietotekniikka ei saa olla itseisarvo, vaan sen avulla on voitava parantaa työn laatua ja potilaan tai asiakkaan hoitoa. Alla olevassa kommentissa kiteytyy tuo ajatus. Kysymykseen: ”Mitä projektista opit?” vastasi eräs kokenut sairaanhoitaja seuraavasti:

”Sen että tietotekniikka hoitotyön apuvälineenä tulee olemaan suuressa merkityksessä jatkossa. Mutta miten sitä käyttää ja hyödyntää onkin sitten isompi kysymys. Uudet potilastietojärjestelmät ja niiden käyttö opetteluineen vie hirvittävän paljon aikaa potilastyöstä. Ainakin näin aluksi. Kaikki eivät pääse koulutuksiin, koulutuksen käyneet perehdyttävät muut. Tällä hetkellä tuntuu että hoitotyö pyörii kaikenmaailman ko-

neiden ympärillä enemmän kuin potilaan ympärillä. Ja myös niin, että moni asia ei hoidu ellei koneet toimi. Mm. rtg-kuvia ei voi ottaa jos ei ole passitus "koneella" ja monta monta muuta asiaa.

Itse olen kiinnostunut edelleen myös tästä puolesta. Moni tätä silti myös vastustaa. Aika näyttää miten asiat integroituvat toisiinsa. Varmasti ajan myötä hyvin".

LIITE 1. Tiva-hankkeen ohjausryhmä

Stakes pyysi syyskuussa 2002 Tiva-hankkeen valmisteluun osallistuneita tahoja nimeämään edustajansa hankkeen ohjausryhmään. Stake- sin pääjohtajan päätöksellä (31/2002) *Tietotek- nologiaavalmiuksien vahvistaminen sosiaali- ja terveysalalla* -hankkeelle asetettiin ohjausryh- mä 28.10.2002. Ohjausryhmä toimi 1.11.2002– 28.2.2005 välisellä ajalla ja kokoontui yhteensä 6 kertaa. Ohjausryhmän puheenjohtajana toi- mi Stakesin pääjohtaja Vappu Taipale ja sihtee- rinä projektiryhmän edustaja (projektipäällik- kö Annakaisa Iivari 28.11.2002, projektitiedot- taja Leena Nissilä 18.3.2003, projektitiedottaja

Leini Sinervo 6.10.2003, 2.3.2004, 12.10.2004 ja 7.2.2005).

Ohjausryhmän tehtävinä oli:

- hyväksyä aluehankkeiden projektisuunni- telmat
- huolehtia hankkeen etenemisestä, seuran- nasta, arvioinnista ja raportoinnista
- toimia yhteistyöelimenä hankkeeseen osallistuvien tahojen välillä
- välittää hankkeen kokemuksia ja tuloksia ohjausryhmän taustaorganisaatioille.

Ohjausryhmään nimetyt jäsenet:

hankkeen valvoja, erikoistutkija Marja-Liisa Anttalainen sosiaali- ja terveysministeriö

Marjaana Haapakoski (1.11.2002–28.2.2004), Salla Lindblad (1.3.2004 alkaen) Suomen Am- mattikorkeakouluopiskelijayhdistysten Liitto - SAMOK ry

Kirsti Hakala Sosiaali- ja terveysalan opettajat STO ry

projektipäällikkö Hilka Heinonen Laurea- ammattikorkeakoulu

koulutus- ja kehittämisspäällikkö Heikki Helkamaa Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri

Harri Hyppölä (1.11.2002–31.1.2003), Ulla Anttila (1.2.2003 alkaen) Suomen Lääkäriliit- to

koulutus- ja kehittämisspäällikkö Helena Jatko- nen Raahan seudun terveydenhuollon kunta- yhtymä

opiskelijasihteeri Pia Johannson (1.11.2002– 31.1.2003), järjestökoordinaattori Jukka Lind- berg (1.2.2003 alkaen) Sosiaalialan korkeakou- lutettujen ammattijärjestö Talentia ry

opetusneuvos Terttu Jääskeläinen opetusminis- teriö

Ritva Kemppainen & varalla Liisa Montin Suo- men sairaanhoitajaliitto ry

läninsosiaalitarastaja Leena Kirmanen, varal- la Marja-Leena Stenroos Etelä-Suomen läänin- hallitus sosiaali- ja terveysosasto

koulutus- ja kehittämisspäällikkö, lehtori Juha Knuutila So- siaalialan ammattikorkeakoulutuksen verkosto

sopimustoimitsija Minna Koivuniemi Kunta- alan ammattiliitto KTV ry

toimistopäällikkö Sanna-Maija Kokki Satakun- nan sairaanhoitopiiri

kehityspäällikkö Ritva Larjomaa Suomen Kun- taliitto & Kunnallinen työmarkkinalaitos

terveydenhuollon tarkastaja Ritva Makkonen Itä-Suomen lääninhallitus

ammattiasian sihteeri Kirsi Markkanen Tehy ry

ammattiasiansihteeri Raija Moilanen Suomen lähi- ja perushoitajaliitto ry Super

järjestösihteeri Harri Myllynen Lastentarhan- opettajaliitto

professori Kari Reijula Uudenmaan aluetyöter- veyslaitos

yliopettaja Taru Ruotsalainen Helsingin am- mattikorkeakoulu Stadia sosiaali- ja terveysala tutkimusjohtaja, professori Kaija Saranto Kuo- pion yliopisto terveyshallinnon ja -talouden laitos

projektikoordinaattori Seppo Suorsa Oulun lääninhallitus sosiaali- ja terveysosasto

johtaja, työterveyshoitaja Taina Tuhkanen Suo- men työterveyshoitajaliitto (1.2.2003 alkaen)

lautupäällikkö Ann-Marie Turtiainen Helsin- gin kaupungin terveysvirasto & Terveystietei- den akateemiset johtajat ja asiantuntijat ry

Eeva-Liisa Urjanheimo Suomen Terveydenhoi- tajaliitto STHL ry

apulaisosastopäällikkö Riitta Viitala sosiaali- ja terveysministeriö

LIITE 2. Varttua-Tivan yksiköt ja kehittämisasiheet

ESPOO

Aallonhuipun ja Tyrskyvuoren päiväkodit
Sosiaalinen oppimisympäristö - kuntoutuksellinen näkökulma vuorovaikutuksessa, Lapsiaikuinen vuorovaikutus
Kiertävien erityislastentarhanopettajien verkosto
Konsultointiprosessi
Nöykkiön päiväkot
Henkilökunnan yhteistyö ja ammatillinen vuorovaikutus
Rinkelin päiväkot/Leppäviidan päiväkot
2.8.2004 lähtien
Lapsen oppimisen, kasvamisen ja kehittymisen kuvaaminen portfolioiden avulla sekä niiden hyödyntäminen yhteistyössä ja keskusteluissa vanhempien kanssa
Ryhmäperhepäiväkot Aitola
Kasvatuskumppanuus - Osallistava pienryhmä ja teematyöskentely

HYVINKÄÄ

Hangonsillan päivähoito
Oppimisympäristön kehittäminen
Martin päivähoito
Erityispäivähoito / kuntouttava pienryhmätöiminta – Miten pienryhmätöiminnalla voimme antaa lapselle erityistukea inklusion näkökulmasta?
Vehkojan päivähoito
Kasvukumppanuus eli vertaistuen käyttömahdollisuus kasvatuksessa, opetuksessa, hoidossa ja huolenpidossa

KIRKKONUMMI

Erityiskasvatuksen verkosto
Merkitykselliset kohtaamiset ja yhteistyö perheen kanssa laaja-alaisten erityislastentarhanopettajien näkökulmasta
Gesterbyn päiväkot
Kumppanuushankkeen tiimoilla työyhteisöme ja työme kehittäminen
Koskentorin päiväkot
Lasten keskinäinen kumppanuus leikissä

VANTAA

Ilmaisupäiväkot Illusia Oy
Lapsikohtaiset digitaaliset portfoliot
Lummepolun ja Urheilupuiston päivähoitoyksikkö
Kasvatuskumppanuutta etsimässä
Malminiityn päiväkot
Kasvatuskumppanuus – Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö ja päivittäinen kohtaaminen

LIITE 3. Varhaiskasvatuksen TVT-portaat

| 1 ASKEL | 2 ASKEL | 3 ASKEL |
|---|---|--|
| YHDESSÄ OPIEN | | |
| Tieto- ja viestintäteknikkaa yhdessä oppien ja toisia tukien | Kollegan tutor | TVT-taitojen kouluttaja |
| <p>Esimerkkejä</p> <ul style="list-style-type: none"> o Uusia TVT-taitoja opetellaan yhdessä o Jokainen tukee työkavereitaan TVT:n käytössä omien taitojen mukaisesti | <p>Esimerkkejä</p> <ul style="list-style-type: none"> o Yksikössä valitaan tutor/tutoreita, jotka lupautuvat auttamaan työajallaan kollegoita TVT:n käytössä o Kollegan tutorina toimiminen omien taitojen mukaan (TVT-varttien/tuntien järjestäminen ja ohjauksen järjestäminen) | <p>Esimerkkejä</p> <ul style="list-style-type: none"> o TVT-koulutuksien suunnittelu ja kouluttaminen |
| TVT VARHAISKASVATUKSESSA | | |
| <p>Asenteet positiivisemmiksi ja TVT:n tarve, hyöty ja sitoutuminen esiin</p> <p>Tässä luodaan filosofinen pohja TVT:n käytölle varhaiskasvatuksessa</p> <p>Esimerkkejä</p> <ul style="list-style-type: none"> o Tietokoneen, skannerin ja tulostimen sijoittaminen päiväkodissa, perhepäiväkodissa ja muissa yksiköissä o Ajan organisoiminen TVT:n käyttöön o Television, videon, digikameran, tietokoneen jne. hyödyt varhaiskasvatuksessa o TVT:n monet puolet varhaiskasvatuksessa: aikuisen työväline, väline pedagogiikassa, lasten väline, mediakasvatus | | |
| YHTEISTYÖ | | |
| <p>Eri palveluiden ja hallinnonalojen välinen yhteistyö</p> <p>Esimerkkejä</p> <ul style="list-style-type: none"> o Kasvatuskumppanuus vanhempien kanssa o Erityislastentarhanopettajat, neuvolat, lastensuojelu jne. o Sosiaali- ja opetustoimi o Kuntien välinen yhteistyö o Alueellinen ja seudullinen yhteistyö | | |

Liite 3 jatkuu

Liite 3 jatkuu

| 1 ASKEL | 2 ASKEL | 3 ASKEL |
|--|---|--|
| TVT-TAIDOT | | |
| Perustaitojen hallitseminen, jotka ovat oleellisia varhaiskasvatuksessa | Perustaitoja syvennetään ja laajennetaan | Haasteellisempia taitoja |
| <p>Esimerkkejä</p> <ul style="list-style-type: none"> o Käyttöjärjestelmän yleiset toimintaperiaatteet (koneen avaaminen, sulkeminen, ohjelmien käyttö, tulostaminen) o Peruskäsitteiden tuntemus (verkko, palvelin, tiedosto, työpöytä, hiiri yms.) o Tietojen hallitsemisen periaatteet (tallentaminen: mitä, mihin, miten, tiedostojen nimeäminen ja poistaminen, resursienhallinta, Y-asema) o Tekstinkäsittelyn perusteet dokumentoinnissa (kirjoittaminen, tallentaminen, muutokset, tekstin kopioiminen ja liittäminen) o Sähköpostin käytön perusteet yhteistyövälineenä (viestien lukeminen, lähettäminen ja poistaminen, viestin lähettämisen useammalle vastaanottajalle, liitetiedostot) o Tiedonhaku Internetistä (perusperiaatteet, hakupalvelimien käyttö, Varttua) | <p>Esimerkkejä</p> <ul style="list-style-type: none"> o Kuvien liittäminen tekstiin, dokumentointi o Taulukkolaskentaohjelmistot, tilastoinnin merkitys ylipäättään o Sähköpostin käyttö monipuolisemmin (sähköpostilistat, viestien tallentaminen kansioihin) o PowerPoint tai vastaava o Verkko-oppimisympäristöjen käyttö osana ammatillista kehittymistä o Ryhmätyöohjelmien käyttö | <p>Esimerkkejä</p> <ul style="list-style-type: none"> o TVT kokonaisuuden hallinta varhaiskasvatuksessa o Tietojärjestelmien arviointi, hankinta ja kehittäminen o Kehittämiprojektit, asiantuntijaverkostossa toimiminen |
| SOVELLUS | | |
| Erilaisten ohjelmien ja järjestelmien sovellukset kunnallisessa käytössä | Laajemmin erilaisten ohjelmien ja järjestelmien sovellukset kunnallisessa käytössä | Haasteelliset sovellukset kunnallisessa käytössä |
| <p>Esimerkkejä</p> <ul style="list-style-type: none"> o Asiakastietojärjestelmä (esim. Effica) o Sähköiset lomakkeet o Asenteet o Merkitys o Koulutus o Kunnan omat erityisjärjestelmät (tavaroiden tilaaminen, poissaolot, työajat, lasten hoitopäivien merkitseminen, sähköinen päiväkirja) o Kunnan intranetin hyöty ja lukeminen o Oman päiväkodin www-sivujen lukeminen ja käyttö | <p>Esimerkkejä</p> <ul style="list-style-type: none"> o Erilaisten asiakastietojärjestelmien käyttö o Kunnan intranetin tehokas hyödyntäminen työssä o Päiväkodin www-sivujen materiaalien valmistaminen o Kunnan tietohallintastrategia | <p>Esimerkkejä</p> <ul style="list-style-type: none"> o Päiväkodin www-sivujen päivittäminen ja tekeminen |

Liite 3 jatkuu

Liite 3 jatkuu

| 1 ASKEL | 2 ASKEL | 3 ASKEL |
|---|--|--|
| TIETOTURVA JA TIETOSUOJA | | |
| Perusasiat tietoturvasta ja tietosuojasta | | |
| Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> o Salasanat, käyttäjätunnus o Koneen sammuttaminen oikein o Luvat, säännöt o Tiedon siirtäminen, miten turvallisesti siirretään o Mitä saa tallentaa ja mihin o Välimuistin poistaminen, historiatietojen poistaminen o Oman yksikön ja kunnan TVT-säännöt o Arkaluontoiset tiedot | | |
| PEDAGOGINEN KÄYTTÖ | | |
| Varhaiskasvatuksen erillissällöt | Varhaiskasvatuksen erillissällötä syvennetään | Haasteelliset varhaiskasvatuksen erillissällöt |
| A. Medialukutaito ja media-kasvatus | A. Medialukutaito ja media-kasvatus | A. Medialukutaito ja media-kasvatus |
| Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> o Mitä medialukutaito tarkoittaa? o Mitä mediakasvatus on? o Mitä varhaiskasvatuksen ammattilaisen täytyy osata medialukutaidon ja mediakasvatuksen näkökulmista? | Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> o Ymmärrämmekö medioiden maailmaa? o Media lasten maailmassa o Lasten TVT-taitojen tukeminen o TVT:n käyttö pedagogiikassa ja toiminnassa lasten kanssa | Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> o Animaatioiden tekeminen |
| B. Kuvien käsittely ja käyttö dokumentoinnissa | B. Kuvien käsittely ja käyttö dokumentoinnissa | B. Kuvien käsittely ja käyttö dokumentoinnissa |
| Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> o Kameran käyttö ja kuvaaminen o Kuvan merkitys dokumentoinnissa ja pedagogiikassa o Digikameran käyttö o Kuvien tallentaminen | Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> o Miten kuvien avulla saadaan esiin lapsen kasvu, kehittyminen ja oppiminen? o Digikuvien hakeminen, siirtäminen ja tallentaminen tekstiin o Digikuvaaminen monipuolisemmin (kuvien siirto tietokoneelle, kameran säädöt) o Kuvien käyttö toiminnan arvioinnissa | Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> o Kuvien käsittely ja muokkaaminen |
| C. Digiportfolioiden tekeminen | C. Digiportfolioiden tekeminen | C. Digiportfolioiden tekeminen |
| Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> o Digiportfolioiden lukeminen o Tiedostojen tallentaminen | Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> o Miten digiportfolio eroaa tavallisesta kasvun kansiosta? o Miten digiportfolion avulla saadaan esiin lapsen kasvu, kehittyminen ja oppiminen? o Mitä uusia taitoja tarvitsemme? o Millä ohjelmalla teemme? Miten? o Digiportfolion sisältö ja suhde Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin o Kuvien liittäminen digiportfolioon o Digiportfolion käyttö toiminnan arvioinnissa | Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> o Ääni, video o Digiportfolio Internetiin |
| D. Videoiden käyttö | D. Videoiden käyttö | D. Videoiden käyttö |
| Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> o Perus videon käyttö o Videoiden käyttö pedagogiikassa | Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> o Videoinnin käyttö toiminnan havainnoinnissa ja dokumentoinnissa o Lapsiryhmien ja kollegoiden kuvaaminen o Videoiden katselu Internetistä | Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> o Videoiden editointi ja toimittaminen |

LIITE 4. Potilaan hyväksi IT-osaamisella pilotin toteutus ja ohjausryhmä

Projektin toteutusryhmässä toimi Turun ammattikorkeakoulun yliopettajia ja lehtoreita:
Päivi Erkkö, hoitotyö
Sirpa Ernvall, tietotekniikan opetuksen vastuuhenkilö
Sirkku Koivuniemi, suunnittelu ja viestintä
Olli Porola, opiskelija-assistentti
Hanna-Maarit Riski, bioanalytiikka
Mikko Saarikoski, projektivastaava
Leena Walta, radiografia

Projektin ohjausryhmään kuuluivat:
Noora von Fieandt (Stakes)
Leena Elomaa (Turun ammattikorkeakoulu)
Kaija Lind (Turun ammattikorkeakoulu)
Eija Luoto (Maskun Neurologinen Kuntoutuskeskus)
Hannele Mikkola (Turun ammattikorkeakoulu)
Seija Paatero, varalla Marja-Leena Pulkkinen (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri)
Virpi Pyykkö (Helpoint Oy)
Mikko Saarikoski, Turun ammattikorkeakoulu
Leini Sinervo (Stakes)

LIITE 5. Pirke-Tiva projektiryhmä ja ohjausryhmä

Pirke-Tiva projektiryhmän kokoonpano:

Ritva Jarmas, Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveystoimi
 Hannele Laitinen, koulutuspäällikkö, PSHP
 Anni Lausvaara, projektipäällikkö, PSHP/ Alueellinen kehittämiskeskus
 Maaret Mäkinen, Vamman ja Äetsän terveyskeskus
 Merja Niinivehmas, Virtain terveyskeskus
 Sirpa Repo, Mäntän seudun terveydenhuoltoalue
 Ismo Sylander, PSHP/Alueellinen kehittämiskeskus
 Sari Taivalsalmi, PSHP/Alueellinen kehittämiskeskus
 Anja Veuro, Valkeakosken sosiaali- ja terveyskeskus
 Arja Ylitalo, PSHP/Alueellinen kehittämiskeskus

PIRKE-hankeen alueellinen palveluketjujen johtoryhmä on toiminut Pirke-Tivan ohjausryhmänä:

Marjatta Iivonen, talouspäällikkö, Virtain kaupungin terveyskeskus
 Ritva Jarmas, projektin vetäjä/osastonhoitaja, Tampereen kaupunki, sosiaali- ja terveystoimi
 Markku Joiniemi, projektin vetäjä/vanhustyön vastuulääkäri, Valkeakosken sosiaali- ja terveyskeskus
 Kaija-Riitta Lahtinen, projektin vetäjä/osastonhoitaja/vanhustyön johtaja, Mäntän seudun terveydenhuoltoalue
 Anni Lausvaara, johtoryhmän sihteeri/projektipäällikkö, Pirkanmaan sairaanhoitopiiri/PIRKE-hanke
 Maaret Mäkinen, projektin vetäjä/sairaanhoitaja, Vammalan Äetsän terveyskeskus
 Merja Niinivehmas, projektin vetäjä/sairaanhoitaja, Virtain kaupungin terveyskeskus
 Leena Niittymäki, sosiaali- ja terveysjohtaja, Valkeakosken kaupunki/sosiaali- ja terveystoimi
 Eeva Päivärinta, asumispalvelupäällikkö, Tampereen kaupunki, sosiaali- ja terveystoimi
 Markku Saastamoinen, johtoryhmän puheenjohtaja/talousjohtaja, Vammalan ja Äetsän kansanterveystyön kuntayhtymä
 Päivi Sillanaukee, terveydenhuoltoalueen johtaja, Mäntän seudun terveydenhuoltoalue
 Sari Taivalsalmi, hankepäällikkö, Pirkanmaan sairaanhoitopiiri/PIRKE-hanke
 Timo Valli, tietohallintojohtaja, Pirkanmaan sairaanhoitopiiri/Tietohallinto

LIITE 6. Uuma-Tiva -projektin työryhmät

Uuma-Tiva projektiryhmän jäsenet:

Harri Eloranta, johtava ylilääkäri, Hyvinkään perusturvakeskus

Noora von Fieandt, projektipäällikkö, Stakes
Maija Gyllenbögel, koulutussuunnittelija, HUS
koulutus- ja kehittämistoiminta 31.1.2004 asti
Kari Harno, ylilääkäri, HUS, Uudenmaan aluehanke

Heikki Helkamaa, koulutuspäällikkö, HUS
koulutus- ja kehittämistoiminta

Tiina Herttuainen, terveydenhuollon tietojärjestelmien pääkäyttäjä, Hyvinkään perusturvakeskus

Leena Koponen, ylihoitaja, HUS sisätautien toimiala, päivystysalue

Aila Murto, koulutussuunnittelija, HUS koulutus- ja kehittämistoiminta 1.2.2004 alkaen

Leena Rekola, yliopettaja, Stadia ammattikorkeakoulu

Sinikka Ripatti, kehittämispäällikkö, HUS tietohallinto

Taru Ruotsalainen, yliopettaja, Stadia ammattikorkeakoulu

Riita Salo, erikoissuunnittelija, HUS Uudenmaan aluehanke

Kristiina Saxén, koulutussuunnittelija, HUS 26.5.2003 asti

Ulla Shemeikka-Marttinen, atk-koordinattori, HUS

Juha Valli, ylilääkäri, HUS, Hyvinkää

Liisa-Maria Voipio-Pulkki, ylilääkäri, HUS, sisätautien toimiala, päivystysalue

Uuma-Tiva palveluketjukuvaus työryhmien asiantuntijat:

Hyvinkään terveyskeskus:

Tiina Herttuainen, terveydenhuollon tietojärjestelmien pääkäyttäjä

Kati Lassila, sairaanhoitaja

Anne Vinkanharju, osastonhoitaja

Hyvinkään sairaala:

Ulla Elo, apulaisosastonhoitaja

Sirpa Lempiäinen, sairaanhoitaja

Irma Seuranen, apulaisosastonhoitaja

Juha Valli, ylilääkäri

Kaisa Vihtkari, sairaanhoitaja

Meilahden sairaala:

Suvi Hurri, sairaanhoitaja

Kirsi Huttunen, osastonhoitaja

Leena Koponen, ylihoitaja

Ilkka Tierala, apulaisylilääkäri

Lotta Ylimaula, apulaisosastonhoitaja

Maria Östberg, sairaanhoitaja

Uuma-Tivan verkko-kurssin sisällöntuotannon työryhmä:

Noora von Fieandt, projektipäällikkö (Stakes)

Tiina Herttuainen, terveydenhuollon tietojärjestelmien pääkäyttäjä (Hyvinkään perusturvakeskus)

Suvi Hurri, sairaanhoitaja (Meilahden sairaala, päivystysosasto)

Kirsi Huttunen, osastonhoitaja (Meilahden sairaala, sydäntutkimusosasto)

Hannele Kattilakoski, lehtori (Stadia ammattikorkeakoulu)

Leena Koponen, ylihoitaja (HUS, sisätautien toimiala, päivystysalue)

Katariina Lassila, sairaanhoitaja (Hyvinkään perusturvakeskus)

Leena Rekola, yliopettaja (Stadia ammattikorkeakoulu)

Riitta Salo, erikoissuunnittelija (HUS, Uudenmaan aluehanke)

Irma Seuranen, apulaisosastonhoitaja (Hyvinkään sairaala, atk-yksikkö)

Ulla Shemeikka-Marttinen, atk-koordinaattori (HUS)

Anne Vinkanharju, osastonhoitaja (Hyvinkään perusturvakeskus)

Hannele Virtanen-Vaaranmaa, lehtori (Stadia ammattikorkeakoulu)

Lotta Ylimaula, apulaisosastonhoitaja (Meilahden sairaala CCU)

Maria Östberg, sairaanhoitaja (Meilahden sairaala CCU)

LIITE 7. Sydänpotilaan palveluketjukuvaus Uuma-Tiva -pilotissa

Hoitolaitosten ulkopuolinen ensihoitojärjestelmä vastaanottaa potilasta koskevan hälytyksen, joka tallentuu tietojärjestelmään (Mentor). Hoitoketjun kriittiseksi pisteeksi todettiin tässä vaiheessa se, ettei potilas tunnista oireitaan ajoissa vaan odottelee avun hälyttämistä liian kauan. Hätäkeskuksen arvio hoidon kiireellisyydestä on oleellisen tärkeä, koska se vaikuttaa siihen kuinka nopeasti sairaankuljetus ehtii potilaan luokse. Potilas pitäisi heti osata kuljettaa oikeaan hoitopaikkaan. Huolellinen tilannekartoitus, oikea diagnoosi, nopea hoitoon pääsy ja hoidon aloitus ovat tärkeitä. Yhteistyö eri toimijoiden ja eri organisaatioiden potilastietojärjestelmien välillä on keskeistä saumattoman palveluketjun toteuttamisen kannalta. Kaikkien potilaan hoitoa ja kuljetusta koskevien tietojen tulisi tallentua ensihoitojärjestelmään, josta tulisi olla yhteys sekä terveyskeskuksen että sairaalan potilasjärjestelmiin. Näin potilaan aikaisemmat sairaskertomustiedot olisivat saatavilla ja nopea yleiskäsitys potilaan sairauksista ja hoitosuunnitelmasta olisi mahdollinen. Tärkeitä tietoja ovat pysyväissairauksien diagnoosit, nykylläkäsitys, hoitosuunnitelma ja kotisairaanhoidon tai kotipalvelun palvelusuunnitelman tiedot. Tällä hetkellä eri tietojärjestelmien välillä ei ole yhteyttä eikä potilasta koskevia sairaskertomustietoja ole saatavilla. Ensihoidon järjestelmästä tulisi saada myös Ensihoito-oppaan tapaista pelkistettyä käsikirjanomaista ensihoitotilanteesta tarvittavaa tietoa. Tätä tietoa tarvitaan valitun hoitolinjan toteutuksen tarkistukseen. Myös sellaisten yleisten tiedotteiden, jotka vaikuttavat potilaan ensisijaisen hoitopaikan valintaan, tulisi olla saatavilla.

Sairauksien ja ensihoitotietojen pitäisi siirtyä hoitopaikan potilastietojärjestelmään tai olla katsottavissa aluetietojärjestelmän kautta. Potilaan hoito- ja tutkimustietojen siirtyminen katsottiin ensiarvoisen tärkeäksi. Voi olla, että tietojen hakeminen aluetietojärjestelmän kautta akuutissa tilanteessa vie liian kauan aikaa. Tiedot voisivat päivittyä myös suoraan ”kopiona”, koska ydintiedot ja hoitotiedot kirjataan joka tapauksessa sairaalan järjestelmään esitietoina.

Potilaan tilan ja hoidon kiireellisyyden arvioinnin jälkeen (Hoitotason toimintaohje rin-

takeipua valittavan potilaan hoidosta sairaankuljetukselle) potilas kuljetetaan joko Hyvinkään terveyskeskuksen tai sairaalan päivystykseen. Korkean riskin potilas kuljetetaan suoraan Meilahden sairaalaan. Tällöin keskeistä on yhteys Meilahden kardiologiin hoito-ohjeiden suhteen. Matkan aikana otettu ekg pitäisi olla kardiologin nähtävissä ekg-tietokannan avulla.

Tulevasta potilaasta ilmoitetaan puhelimitse hoitopaikkaan. Potilaan tietojen eli nimen, sotun, hälytyskoodin ja vaadittavien valmistelujen pitäisi olla sähköisesti nähtävillä niin sanotulla päivystyspotilaiden listalla, jonne tiedot päivittyvät ensihoitojärjestelmästä. Sairaalan puolella päivystyspotilaiden listan pitäisi tulevaisuudessa olla myös sydänvalvontayksikössä joko tekstiviestinä tai lähetteenä. Terveyskeskuksessa on käytössä Pegasos-potilasjärjestelmä, jonne tallentuvat potilasta ja potilaan hoitoa koskevat tiedot. Potilaan hoito, tutkimukset ja voinnin seuranta kirjataan käsin hoitokaavakkeelle. Potilaan siirtyessä jatkohoitopaikkaan tulostetaan potilastiedot ja sairaskertomus lähetteeksi. Hoitokaavakkeesta ja tutkimustuloksista otetaan kopiot ja rtg-kuvat tulostetaan filmille mukaan. Hyvinkään sairaalassa ei ole käytössä sähköistä sairaskertomusta. Aluetietojärjestelmän käyttöönotto mahdollistaa tulevaisuudessa Pegasoksen tallennettujen potilastietojen ja röntgenkuvien katsomisen viitetietokannan kautta sairaalassa.

Hyvinkään sairaalaan ollaan suunnittelemassa sydänvalvontayksikköä, jolloin sydänpotilaat voidaan hoitaa keskitetysti yhdessä yksikössä. Meilahden sairaalassa on ollut käytössä kokeiluluontoisesti kardiologinen e-kortti, joka ei vielä ole yhteydessä muihin potilasjärjestelmiin. Tämä aiheuttaa päällekkäistä kirjaamista useaan eri järjestelmään, minkä lisäksi tiedot ovat käytettävissä vain siellä mihin sovelus on asennettu. Kardiologinen e-kortti sisältää potilaasta sellaista tietoa, joka on hoitosuunnitelman ja hoitopäätösten suhteen keskeistä akuutin koronaarisyndroomapotilaan hoidossa. Kardiologinen e-kortti pitäisikin integroida sähköiseen sairaskertomusjärjestelmään ja ottaa käyttöön kaikissa organisaatioissa. Tiedon tulisi siirtyä potilaan valvontamonitorista automaattisesti kliiniseen hoitojärjestelmään, jonka osa kardiologinen e-kortti on. Sydänpotilaan

kohdalla tiedot kirjataan kliinisen hoitojärjestelmän e-korttiin, joka toimii läheteenä Meilahden sairaalaan. Yhteenveto kliinisestä hoitojärjestelmästä siirtyy perusjärjestelmän sähköiseen sairaskertomukseen.

Sydänpotilas kuljetetaan ambulanssilla Meilahden sairaalaan. Tavoitteena pidettiin sitä, että potilasta koskevat hoitotiedot ja tutkimustiedot ovat käytettävissä ja tieto potilaan tilasta on hoitavien lääkäreiden ja hoitohenkilökunnan tiedossa jo ennen potilaan tuloa. Näin voidaan valmistautua tulevan potilaan hoitoon ja tutkimuksiin. Potilas tulisi sijoittaa suoraan sydänvalvontaosastolle niin, ettei häntä kierrätetä päivystyspoliklinikan kautta. Potilaan saapuessa tiedot päivittyvät sähköiselle potilaslistalle niiden yksiköiden osalta, jotka osallistuvat hoitoon. Näin potilaan tila on kliinisen hoitojärjestelmän ansiosta myös kardiologin arvioitavissa paikasta riippumatta. Potilaan siirtyminen tutkimuksiin sydäntutkimusosastolle toimii saumattomasti. Sydäntutkimusosastol-

la potilastiedot tallentuvat kliiniseen järjestelmään ja tutkimustulosten osalta kardiologiseen sairaskertomukseen. Sydänvalvontaosastolla voidaan seurata potilaan hoidon tilannetta ja valmistautua potilaan tilan seurantaan tutkimuksen tai toimenpiteen jälkeen. Hoito-ohjeet ovat saatavilla jatkohoidon suunnittelua varten. Potilas siirtyy takaisin sydänvalvontaosastolle, josta hänet tarvittavan seuranta-ajan jälkeen siirretään jatkohoitoon Hyvinkään sairaalan vuodeosastolle.

Sähköisen potilaskertomuksen ja kardiologisen kertomuksen ansiosta tiedot ovat käytettävissä Hyvinkään sairaalan vuodeosastolla jo ennen potilaan siirtymistä. Tämä auttaa hoidon ja kuntoutuksen suunnittelussa. Potilaan kotiutuessa hoitotiedot, tutkimukset, lääkitys ja jatkosuunnitelmat ovat väestövastuulääkärin käytössä aluetietojärjestelmän kautta potilaan suostumuksella. Tarkempi palveluketjukuvaus löytyy Uudenmaan aluehankkeen sivuilta osoitteesta: <http://uuma.hus.fi>.

| Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilö Osaamistasokohtaiset sisällöt | ”MINIMITASO” | ”KESKITASO” ” MENTOR TASO” | ”ASIAANTUNTIJA TASO” |
|---|--|--|---|
| Organisaatioissa mietittävä lisäksi ammattiryhmäkohtaiset sisällöt | <p>KOULUTUKSEEN SISÄLTÄVÄ TIETO:</p> <p>Tietoturva / tietosuoja</p> <ul style="list-style-type: none"> – Yleinen tietosuoja, kuten lait, asetukset, suositukset – Asiakkaan/potilaan informointi henkilötietojen käyttötarkoituksesta – Arkaluonteiset tiedot – Sähköpostin käyttö potilas/asiakaspalvelussa – Sitoutuminen järjestelmän käyttöön – Rekisteriselosteet – Potilas/asiakastietojen käyttö ja luovutus – Lokitietojen merkitys ja lokitietojen valvonta <p>Potilas/asiakastietojärjestelmät</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kirjaaminen sähköiseen järjestelmään <p>Yleiset periaatteet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Järjestelmän merkitys potilaan hoidossa, miksi käytetään • Asenteet • Vastuun ymmärtäminen järjestelmän käyttäjänä • Keskeisten potilas/asiakasjärjestelmien, aluejärjestelmien ja aluetietojärjestelmien perusosaaminen <p>Tietotekniikan perustaidot</p> <ul style="list-style-type: none"> • Käyttöjärjestelmien yleiset periaatteet • Peruskäsitteiden tuntemus (verkko,palvelin jne) • Tekstinkäsittelyn perusteet • Tietojen tallennuksen periaatteet (mitä, mihin, milloin) • Sähköpostin käyttö • Internet tiedonhaku (portaalit) – ATJ-info <p>TYÖPAIKKA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Käytössä olevan potilasjärjestelmän ja aluetietojärjestelmän hallinta, osaa käyttää järjestelmää siinä laajuudessa kun omassa työssään ja ammatissaan tarvitsee • Organisaation tietoturva/ tietosujoaohjeet • Oman intranetin käyttö tehtäviin liittyen / tiedon haku • tilastointi, tiedon laatu (kirjaamiskäytäntö) | <p>Eri järjestelmien yhteiskäyttö</p> <ul style="list-style-type: none"> • ammattiryhmien välinen tiedonvaihto • järjestelmien käyttöön liittyvät toimintatavat <p>Osaa ohjata asiakasta hakemaan hänen tarvitsemaansa tietoa (esim. julkiset tietokannat, soppa)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työtovereiden ohjaaminen uuden työntekijän perehdytys <p>Erityisohjelmistojen käyttö (mentorin työtehtävien mukaan):</p> <ul style="list-style-type: none"> • powerpoint tai vastaava • taulukkolaskentaohjelmistot • oppimisympäristöjen käyttö • organisaation omat erityisjärjestelmät • oma intranet ja sen hyödyntäminen tehokkaasti työssä <p>Etäkäyttö ja etättyö</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Tietojärjestelmien kehittämiseen osallistuminen • Tietojärjestelmien arviointi ja hankinta • Koulutusten suunnitteleminen ja kouluttaminen • Kehittämiprojektit • Verkko-oppimisympäristöt • Potilasjärjestelmien laaja hallinta, alueellisten järjestelmien hallinta, eri järjestelmien kokonaisuuden hahmottaminen. • Organisaation tietoturva/ tietosujoa strategiat • Tietoteknologian tulevaisuuden kehityspiirteet |

LIITE 9. Tiva-Satakunta -projektin työryhmä

PrizzTech Oy:n sisäisessä projektiryhmässä työskentelivät:

Tarja Lamberg 1.vaiheen projektipäällikkö ja pedagoginen asiantuntija

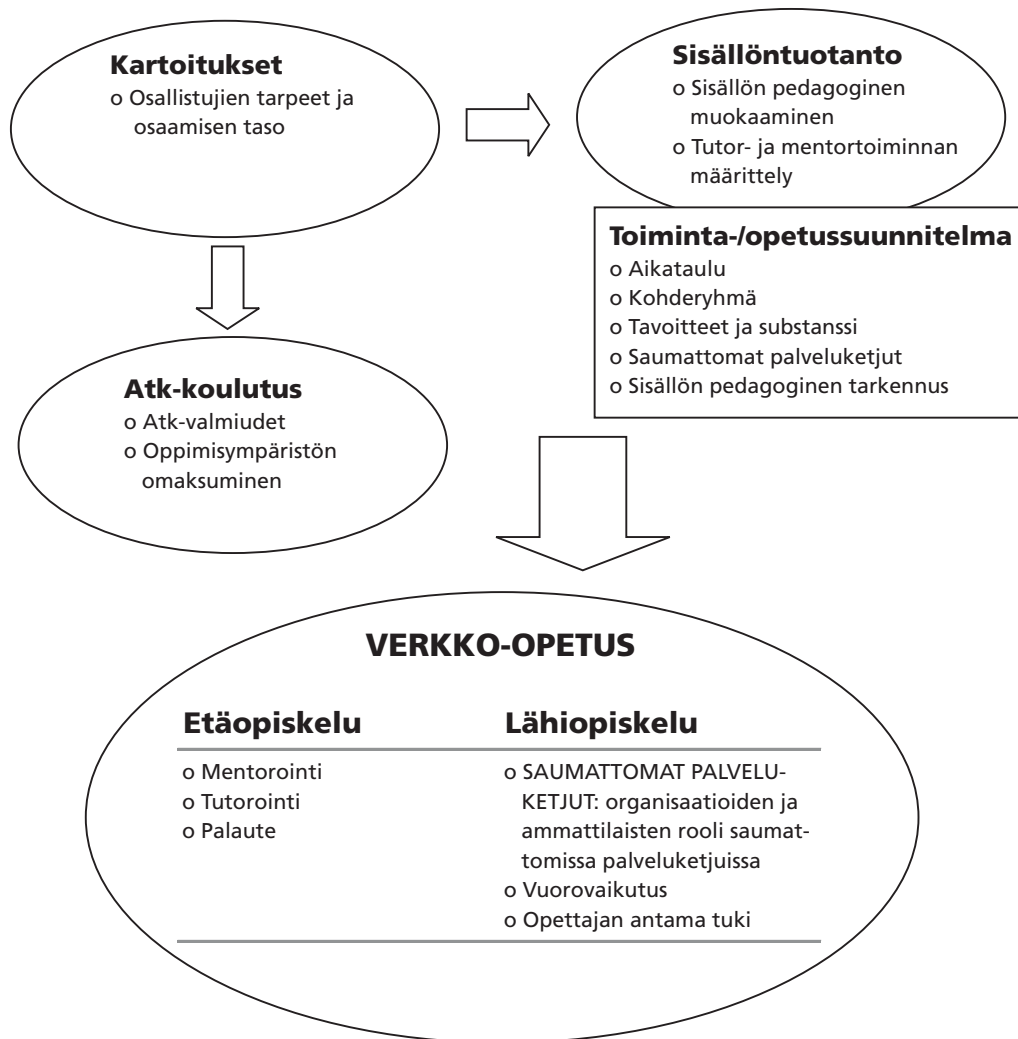
Pirkko Levola 2.vaiheen projektipäällikkö ja vanhusten kotihoidon asiantuntija

Ari Nikkanen tekninen neuvonantaja ja kouluttaja A&O-ympäristöön liittyvissä asioissa

Mervi Ahola atk-koulutus

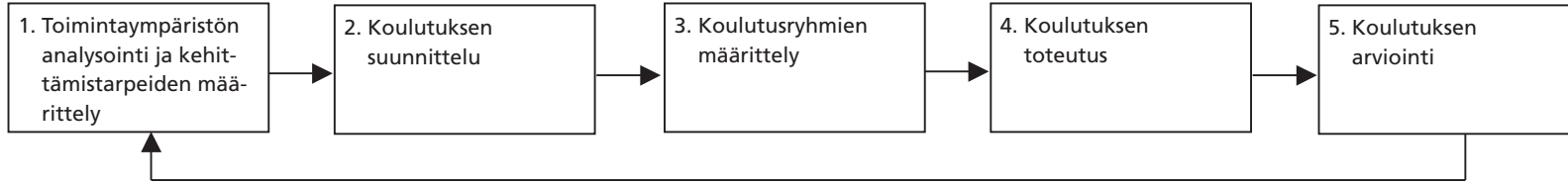
Tiina Pennanen verkkokoulutuksen suunnitelma ja verkkokoulutuksen sisällöntuotannon ryhmän vetäjä ja verkkokouluttaja, Satakunnan ammattikorkeakoulu

LIITE 10. Tiva-Satakunta toimintamalli

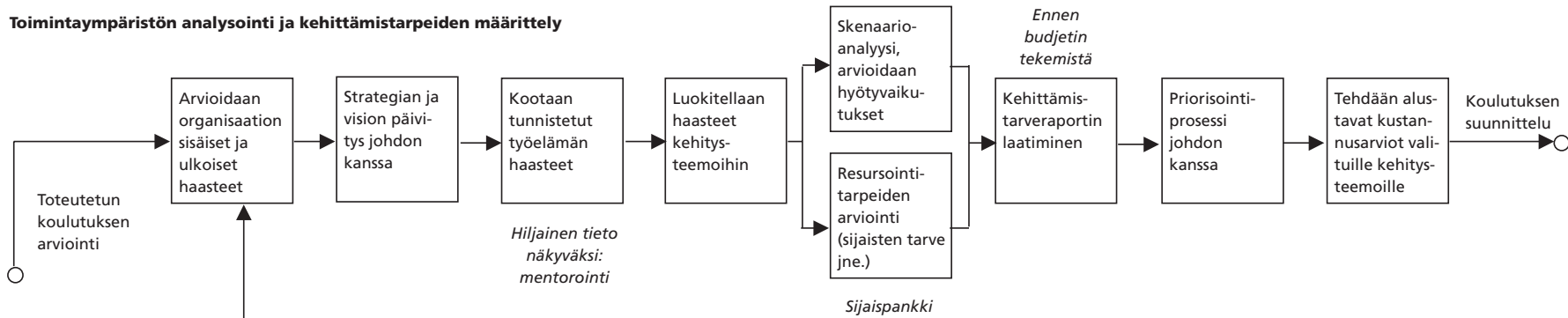


Verkko-oppimista hyödyntävä koulutusmalli sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle

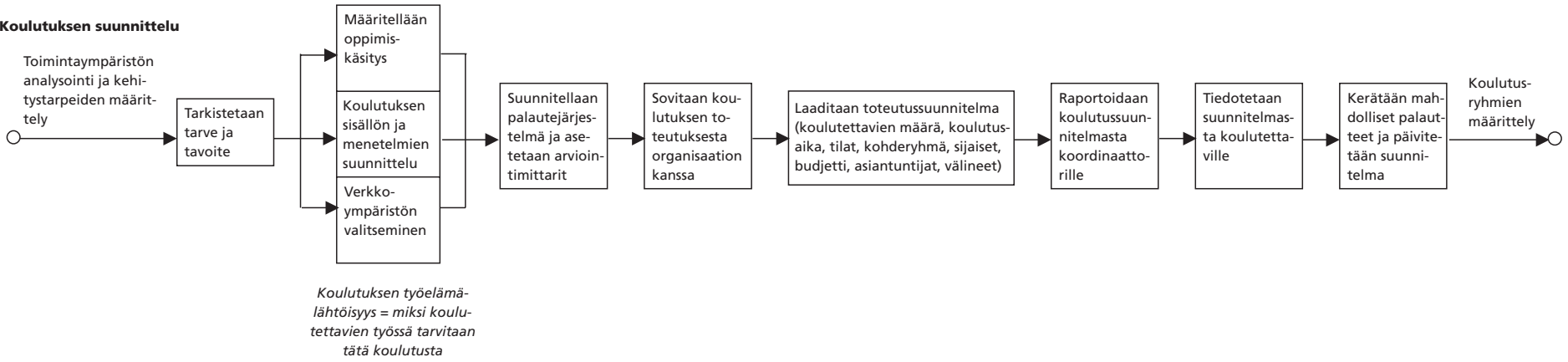
Uusien toimintamallien kouluttaminen tieto- ja viestintätekniikan avulla



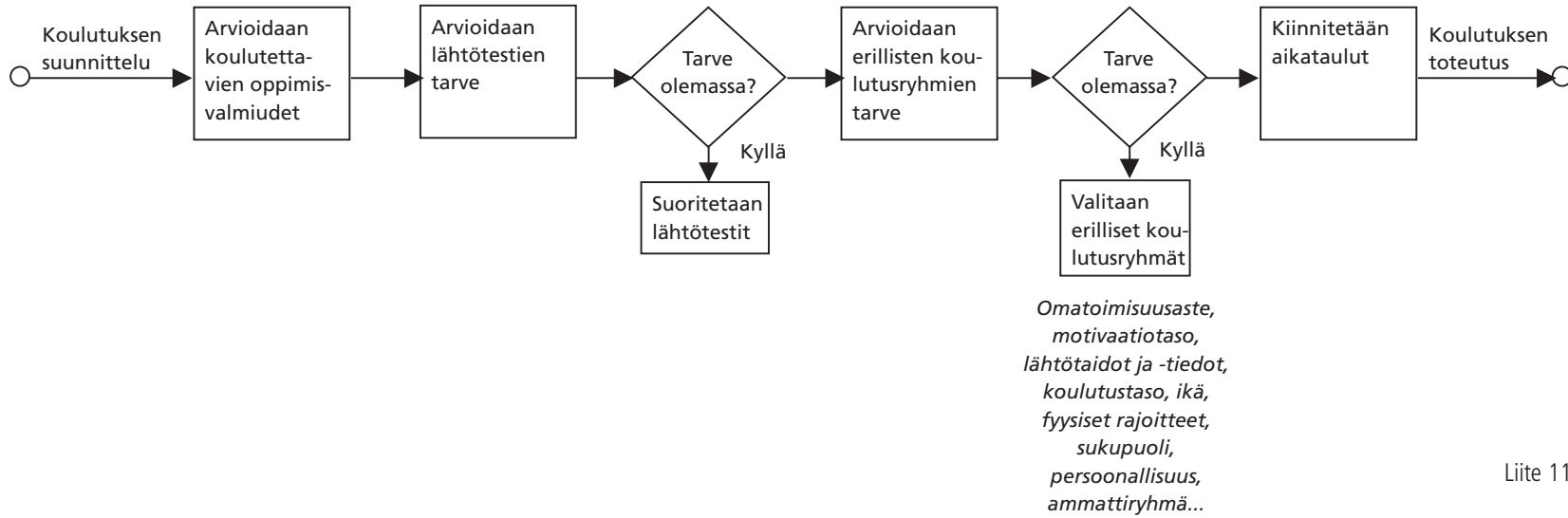
Toimintaympäristön analysointi ja kehittämistarpeiden määrittely



Koulutuksen suunnittelu

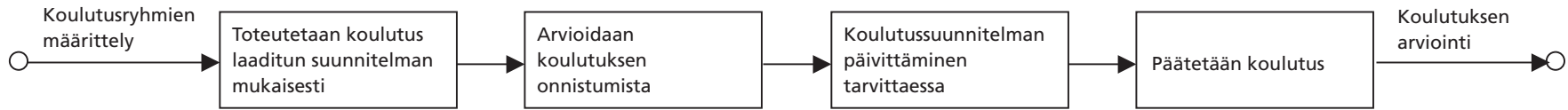
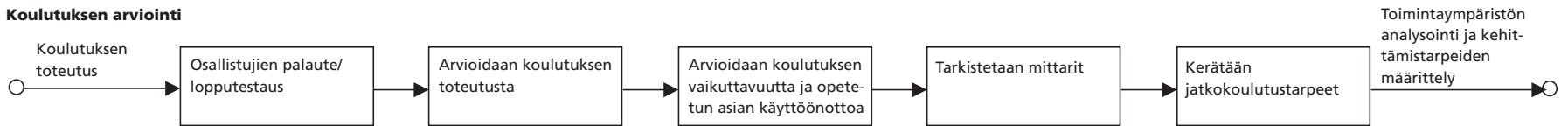


Koulutusryhmien määrittely



Liite 11 jatkuu

Liite 11 jatkuu

Koulutuksen toteutus**Koulutuksen arviointi**

LIITE 12. Tiva-koulutusmallin työstämiseen osallistuneet

1. Tiva-työseminaari:

Sirpa Ernola (Turun amk)
 Noora von Fieandt (Stakes)
 Tiina Herttuainen (HUS)
 Hannele Kattilakoski (Stadia)
 Sirkku Koivuniemi (Turun amk)
 Tarja Lamberg (PrizzTech)
 Anni Lausvaara (Pirke)
 Pirkko Levola (PrizzTech)
 Päivi Lindberg (Stakes)
 Merja Niinivehmas (Virrat)
 Tiina Pennanen (Satakunnan amk)
 Mikko Puputti(PrizzTech)
 Leena Rekola(Stadia)
 Mikko Saarikoski (Turun amk)
 Riitta Salo (HUS)
 Leini Sinervo (Stakes)
 Hanna Sulonen (Stakes)
 Hannele Virtanen-Vaaranmaa (Stadia)
 Anna-Leena Välimäki (Stakes)
 Arja Ylitalo (Pirke)

2. Työseminaari:

Anne Autioniemi (PrizzTech)
 Noora von Fieandt (Stakes)
 Tarja Lamberg (PrizzTech)
 Pirkko Levola (PrizzTech)
 Jari-Pekka Niemi (PrizzTech)
 Merja Niinivehmas (Virrat)
 Tiina Pennanen (Satakunnan amk)
 Leini Sinervo (Stakes)
 Arja Ylitalo (Pirke)

3. Työseminaari:

Anne Autioniemi (PrizzTech)
 Noora von Fieandt (Stakes)
 Tiina Herttuainen (HUS)
 Hannele Kattilakoski (Stadia)
 Tarja Lamberg (PrizzTech)
 Pirkko Levola (PrizzTech)
 Päivi Lindberg (Stakes)
 Jari-Pekka Niemi (PrizzTech)
 Merja Niinivehmas (Virrat)
 Tiina Pennanen (Satakunnan amk)
 Riitta Salo (HUS)
 Mikko Saarikoski (Turun amk)
 Sinikka Seppänen (Pirkanmaan amk)
 Leini Sinervo (Stakes)
 Hanna Sulonen (Stakes)
 Arja Ylitalo (Pirke)