



Miten hyödyntää sote-alan digitalisaatiota tehokkaasti – käsikirja digiosaamisesta

Merja Tepponen, TtT, selvityshenkilö
Merja.tepponen@gmail.com

Agenda

- Esittely
- Sote-henkilöstön digiosaamisen selvitys
- Selvityksen tiedonkeruu ja johtopäätöksiä
- Selvitys ja tekoäly
- Suositukset
 - Keskustelua suosituksista ja niiden toimeenpanosta



Selvitystyön tavoite ja tehtävät

Selvityshenkilön tehtävänä on:

1. Selvittää **tilannekuva** siitä, mitä ovat kiinnostavat ratkaisut, kokemukset ja tarpeet sote-organisaatioissa tällä hetkellä koskien sote-henkilöstön digiosaamisen ja työyhteisöjen digikyvykkyyden kehittämistä. Selvityksen kohteena ovat sekä erilaiset keinot edistää tarvittavaa digiosaamista työn ohessa, vertais- ja lähituen avulla sekä toimivat keinot saada aikaan isompia harppauksia digikyvykkyydessä, digiosaamisessa ja kehittämisen kulttuurissa.
2. Selvittää samalla myös sitä, mikä voisi olla **yhteistyömuoto/verkostomainen työskentelytapa**, jossa pystyttäisiin jakamaan ja hyötymään siitä, mitä tehdään toisaalla.
3. Selvityksen kohteena on tuottaa **käsikirja** sekä erilaisista keinoista edistää tarvittavaa digiosaamista työn ohessa, vertais- ja lähituen avulla että toimivista keinoista saada aikaan merkittäviä edistysaskelia digikyvykkyydessä, digiosaamisessa ja kehittämisen kulttuurissa



Käsikirja: Digitalisaatiota ja
sitä koskevien
toimintatapojen, osaamisen
ja kulttuurin edistäminen

Merja Tepponen, TtT,
selvityshenkilö,

Outi Ahonen TtT yliopetta, ja
Laurea, Tuuli Turja, YTT, tutkija
Tampereen yliopisto

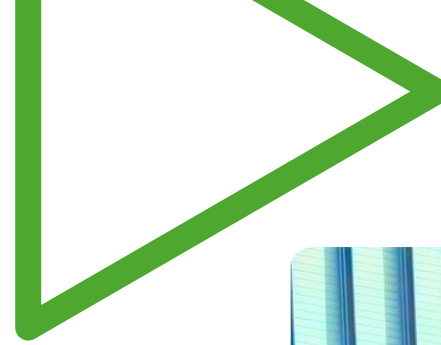
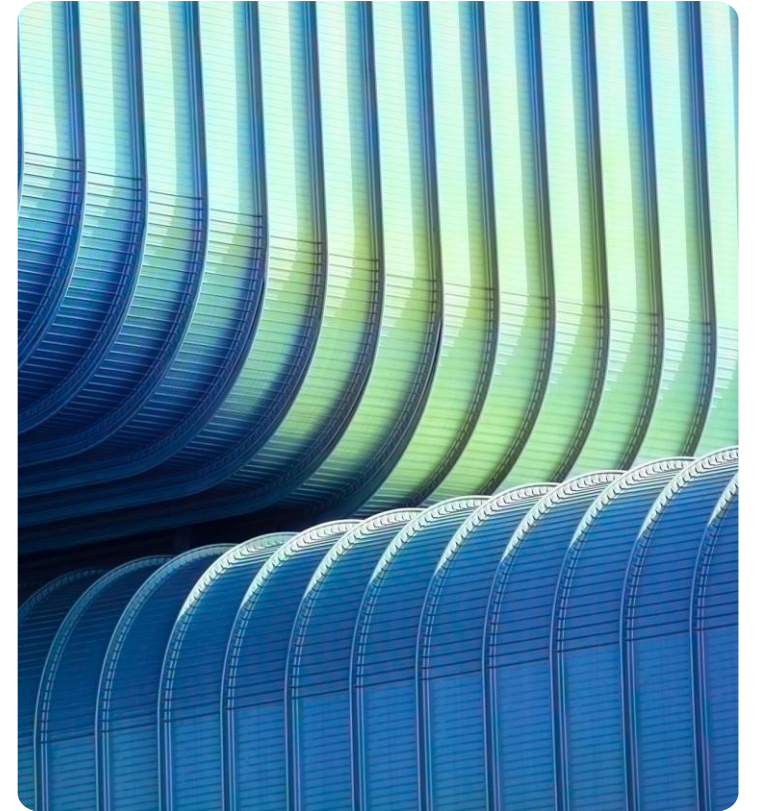
Selvityksen tiedonkeruu

Aikaisempi kirjallisuus

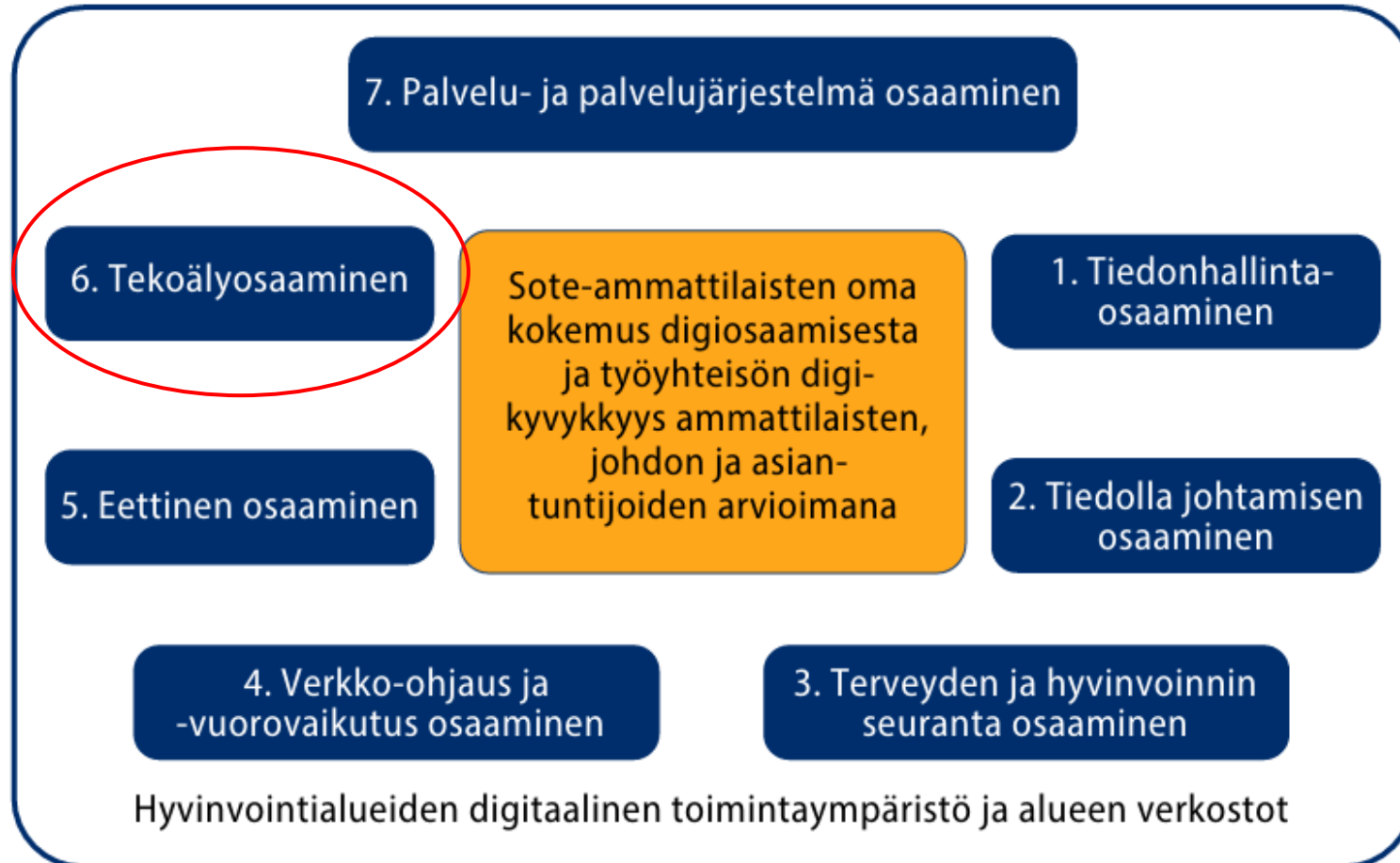
Kyselyt (N=736)

Haastattelut (N=112)

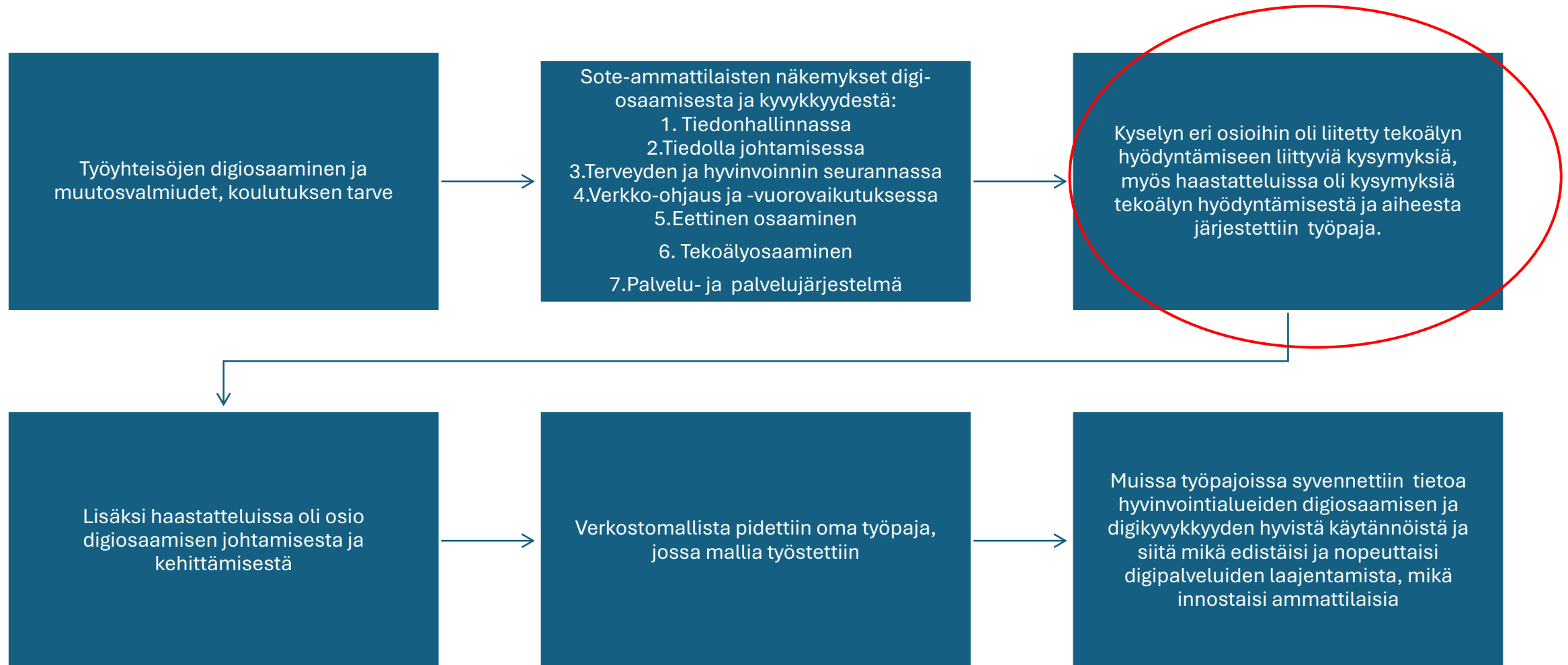
Työpajat (osallistujia 235)



Digiosaamisen viitekehys: Sote-ammattilaisten oma kokemus digiosaamisesta sekä johdon ja asiantuntijoiden arvio koko työyhteisön digikyvykkyydestä.

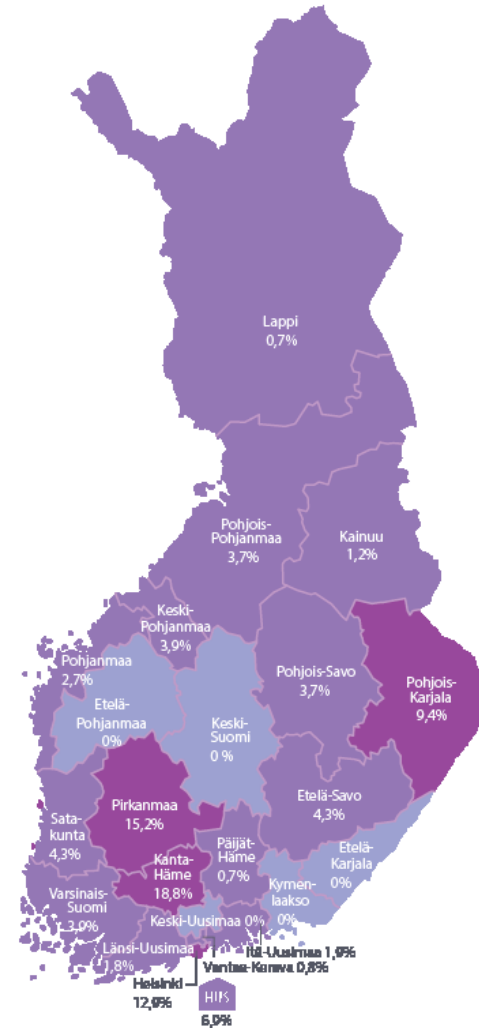


Tilannekuvan muodostaminen



Sotedigi-kyselyyn
vastaajien prosenttiosuudet
hyvinvointialueittain.

Kyselyyn saatiin
vastauksia 19 eri
hyvinvointialueelta.
Vastaajamäärät
vaihtelivat
hyvinvointialueittain
viidestä henkilöstä
138 henkilöön.



Kysely

- Aineistonkeruu 28.3.-14.5.2024
- Vastaajat (N = 735) olivat tiedonkeruun aikana iältään 20-68-vuotiaita (KA = 47).
- Naisten osuus vastaajista oli 89 % ja korkeakoulutettujen osuus 77 %.

AMMATTILUOKKA	n	%
Lääkäri	51	7,1
Lähihoitaja	49	6,8
Sairaanhoidtaja	239	33,3
Fysioterapeutti	35	4,9
Sosiaalihuolto, muu	133	18,5
Terveystenhoito, muu	75	10,4
Johtaja	58	8,1
Muut	78	10,9
Yhteensä	718	100
Yhteensä (mukana keskeyttäneet)	736	

Kyselyyn vastaajien taustatietoja

- Suurin osa vastaajista (62 %) raportoi tekevänsä pääosin asiakastyötä.
- Noin joka kuudennella vastaajista (16 %) työhön sisältyi esihenkilötehtävät ja yhdeksällä prosentilla johtotehtävät.
- Selvästi yli puolella vastaajista (61 %) toimenkuvaan kuului digitaalinen asiakastyö. Heistä valtaosa (69 %) koki, että kasvokkain tapahtuvaa ja etänä tapahtuvaa asiakastyötä on sopivassa suhteessa.
- Hieman alle neljännes (23 %) koki, että digipalvelut edustavat liian pientä osaa asiakastyöstä ja kahdeksan prosentin mielestä digipalveluita oli asiakastyössä liikaa.

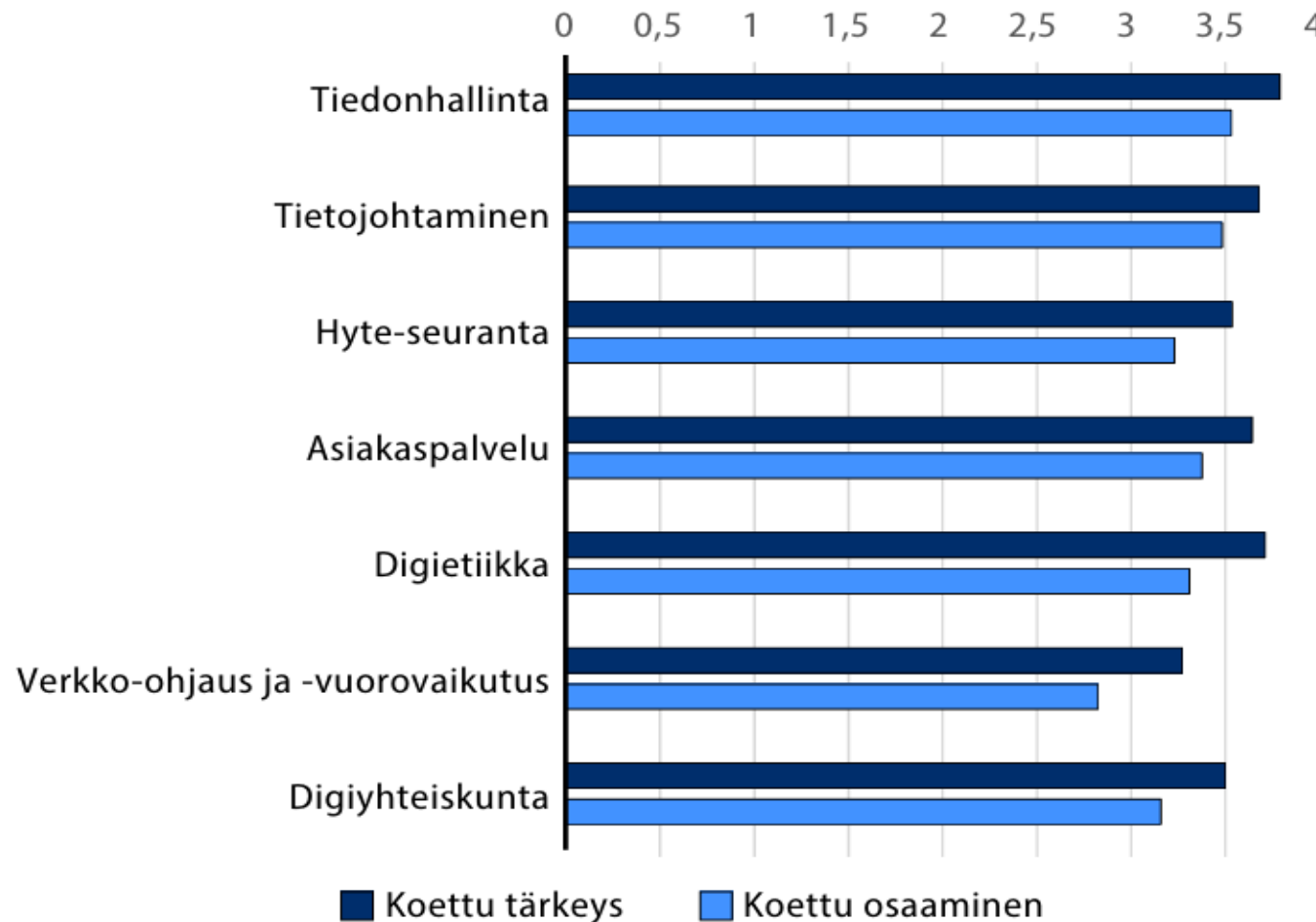
Haastattelut ja työpajat

- Haastateltavia jokaiselta hyvinvointialueelta. Muut haastateltavat: asiantuntijoita THL, Sitra, KT, STM, AMK, yliopisto, TTL
- Haastateltavia **yhteensä 112**, joista hyvinvointialueilta 95 (85%) ja muita asiantuntijoita 17 (15%). Heistä miehiä oli 17(15%) ja naisia 95 (85%), ikä 30- 68v
- Suurin osa haastateltavista edusti hoitotyötaustaisia ammattilaisia yhteensä 67 (60%). Perustutkinnon lisäksi heillä oli YAMK tai yliopistotutkinto, hallinto- tai terveystieteen maisterin tai tohtorin tutkinto (43) (64%)
- Sosiaalityötaustaisia oli mukana 19 (17%), suurin osa yhteiskuntatieteen maistereita ja sosionomeja (AMK)
- Lääketieteen edustajia 11 (10%), erikoislääkäreitä, ylilääkäreitä, etälääkäreitä
- Muita ammattiryhmiä esim. diplomi-insinöörejä, tradenomeja, viestinnän HR-asiantuntijoita
- Työpajoihin osallistui yhteensä **235** henkilöä. Keskimäärin työpajassa oli 23 osallistujaa, kaikilta YTA alueilta ja 21 eri hyvinvointialueelta ja THL, RRP, KT, AMK, yliopisto, TTL

Kyselyssä mitattu työyhteisön digivalmius
ammattinimikkeittäin (keskiarvo ja keskihajonta asteikolla 1-4)

	KA	KH
Lähihoitaja/hammashoitaja	3,14	0,42
Sairaanhoidaja	3,15	0,49
Ylihoitaja/osastonhoitaja	3,16	0,43
Lääkäri	3,00	0,54
Fysioterapeutti	3,05	0,40
Terveydenhuolto, muu	3,20	0,48
Sosiaalityöntekijä/ohjaaja/neuvoja	3,11	0,43
Sosiaalialan asiantuntija	3,14	0,51
Sosiaali-/terveysalan johtaja	3,26	0,49
Muut	3,27	0,43

Sote-alan digitalisoinnin osa-aluekohtaisesti esitetty keskimääräinen arvio omasta digiosaamisesta ja digitaalisten palveluiden tärkeydestä



Johtopäätökset (digivalmiudet)

- Sote-ammattilaiset kokevat, että digitalisaatio on säilyttänyt työn mielekkyyden ja tasapainon perinteisten ja digitaalisten työmuotojen välillä.
- Sopivasti diginä. Toimiva tasapaino etä- ja läsnäpalveluiden välillä sekä valtaosan raportoima myönteinen kuva oman työyhteisön digivalmiuksista kuvaavat sitä, kuinka Suomessa on onnistuttu sote-sektorin digitalisoinnissa.
- Sote-ammattilaisten osaamisen taso kuitenkin vaihteli. Haastateltavat arvioivat että noin kolmas osalla henkilöstöstä oli puutteita digiosaamisessa. Puutteita oli perustaidoissa, mutta osaamista löytyi myös vaativilla osaamisen alueilla. Kyvykkyyden arvioitiin parantuneen viime vuosina.



Johtopäätökset (Erot sosiaali- ja terveydenhuollossa)

- **Sosiaalialan vahvuudet:** Sosiaaliala erottuu edukseen digitaalisessa asiakaspalveluosaamisessa, eettisessä digiosaamisessa ja digiyhteiskuntaosaamisessa, mutta sosiaalipalveluissa digitaalisten palvelujen käyttö oli kokonaisuutena vähäisempää. Sosiaalipalveluissa oli myös edistyksellisiä uusia malleja (esim. lastenvalvojen alueellinen työ)
- **Tietojohtamisosaaminen:** Terveystieteiden alalla tietojohtamisen osaamista pidetään tärkeämpänä kuin sosiaalialalla. Tähän vaikuttaa terveydenhuollossa pidemmät perinteet esim. tietovarasto tai tietoallasratkaisut ja sen yhteyteen rakennettu raportointijärjestelmä joka kytketty ammattilaisten työpöytäliittymällä. Myös kehitteillä olevassa henkilösidonnan raportointimalli voi tuoda uusia mahdollisuuksia huomioimalla myös sosiaalipalvelut osana mallia (esim. Kanta-Häme)



Johtopäätöksiä (Koulutustarpeet)

- **Koulutustarpeet:**
- Informaalille koulutukselle on suurempi tarve kuin formaalille koulutukselle.
- Lyhytaikainen työpaikkakoulutus on tarpeellista ja sitä voidaan tukea esimerkiksi **Digitsemppareilla ja -mentoreilla tai vastaavilla muilla tukihenkilöillä.** Heillä on erityinen rooli ja siksi heillä voisi olla laajempi asiantuntemus, jota hyödyntää työyhteisöjen lähitukena, valmennuksessa ja koulutuksessa.
- Hyvinvointialueella tulee huomioida henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelmassa erilaiset roolit digiosaamisen ja kyvykkyyden vahvistamisessa

Johtopäätöksiä (Johtaminen)

- **Johtaminen:** erittäin merkittävänä pidetään johtajien ja esihenkilöiden roolia digipalvelujen käyttöönoton ja laajentamisen osalta. Johtamisen rakenteet, johdon sitoutuminen, esimerkkinä toimiminen, resurssien varmistaminen ja kokeilevan kulttuurin mahdollistaminen nopeuttavat digipalvelujen leviämistä.
- **Resurssointi:** Kun digitaalisten palveluiden muutos vaatii henkilötyöaika, niin organisaatiossa tulee miettiä, mistä pystytään vähentämään henkilötyöajan käyttöä. Tämänkaltaisissa kokonaisuuksissa on hyvä jakaa jo löydettyjä parhaita käytänteitä valtakunnallisesti ja myös hyödyntää niitä.

Johtopäätökset (Johtaminen)

- **Työyhteisön kulttuuri:** professiojohdon ja kehittäjien yhteinen näkemys oli että digiosaamiseen vaikuttaa merkittävästi myös **työyhteisöjen kulttuuri**, henkilöstön ja johdon asenteet sekä ja saatavilla oleva tuki.
- ”.. luutuneet vanhat asenteet ja käytännöt on niin hankalia, että ne oikeastaan estää tätä järkevän toiminnan kehittämistä....”
- Kulttuuri muuttuu hitaasti ja se hidastaa digipalvelujen käyttöönottoa ja leviämistä. Toiminnanmuutokset ovat vaikeita. **Johdon näkyvää sitoutumista, keskusteluja ja kokeilevan kulttuurin merkitystä pidettiin tärkeänä digimuutosten vauhdittajana.**

Johtopäätökset (Uudet roolit)

”... Osaan sanottaa sitä, mitä tarvitaan ja ymmärrän niin toiminnallista puolta kuin tekniikkaakin tiettyyn pisteeseen asti, tällainen yhteensovittava rooli ollut ja osaamista siihen..”

- **Digimurros ja työntekijöiden uudet roolit**
 - Sote-Digityön murros on lisännyt tarvetta uudentlaisille työrooleille. Uusia rooleja tulee uusien tutkintojen kautta kuten hyvinvointianalytikot.
 - Uusia rooleja muodostuu myös organisaation uudistaessa digipalvelujen avulla palveluja ja palveluprosesseja. Esimerkiksi kotihoidossa etäsoittajat, työnorganisoiija/ työnjakaja (resurssien allokoija) ja liikkuva teknologiantukitiimin henkilöstö. Tehtävät ovat osin sopineet myös osatyökykyisille.
 - Hoidon tarpeen arvioinnissa on digisotekeskuksen digihoitajat
 - Palvelutarpeen arvioinnissa asiakasneuvojat ja ohjaajat.
 - ICT ja toiminnan välissä oli erilaisia kehittäjiä/tulkkeja.
 - Digitukihenkilöt/digimentorit/digitsempparit lähitukena

Johtopäätökset (Uudet työmallit)

*”... Pidän videovälitteisiä etävastaanottoja, mutta vain tutuille potilaille, joiden diagnoosi on jo tiedossa. Minusta etävastaanotot voivat korvata seurantakäyntejä hyvin. Olen luonut klinikkaani etävastaanottomallin organisaation ohjeiden ja tietojärjestelmien avulla...”
(avoin vastaus)*

- Perusterveydenhuollon vastaanottopalveluissa oli erilaisia digipalvelujen työmalleja:
 - Hoitaja avusteinen vastaanotto (hoitaja läsnä ja lääkäri etänä),
 - Hybridivastaanotto (etä- ja läsnä vastaanottoa rinnakkain, vuorotellen). Usein esim. omahoitajat käyttävät tätä mallia
 - Etävastaanottoa kokopäiväisesti, esimerkiksi digisotekeskuksen ensilinjat.
 - Monialaiset vastaanotot, joissa lääkärin vastaanotto vastaanottotilanteeseen mukaan kutsuttiin myös esim. hoitaja, sosiaalityöntekijä tai fysioterapeutti.
 - Käytössä oli myös ns. Virtausmalli, jossa asiakkaan tarpeen kiireellisyyden ja henkilöstön osaamisen mukaisesti ohjaus huomioiden omatyöntekijät ja moniammatillisuus (kiireelliset ja ei kiireelliset)

Johtopäätös

Ohjaus- ja vuorovaikutusosaamisella verkossa tarvitaan erityisosaamista

Verkkovuorovaikutus on eroteltava kasvokkaiseen ja chat-perustaiseen. Erityisesti **chat on omanlaisensa tapa kommunikoida**, joka vaatii erityisosaamista.

Chat-työskentelyn ammattilaisella voi olla useampia vuorovaikutuskanavia käytössä samaan aikaan, mikä vaikuttaa **ammattilaisen päätöksentekoprosessiin**.

Myös kasvokkainen verkkovuorovaikutus vaatii omaa osaamista. Siinä ammattilaisen on huomioitava **sekä tekniset että vuorovaikutukseen liittyvät asiat**.

”... ammattilaiset kertoo että he ovat syvemmin siinä kontaktissa etävastaanotolla asiakkaan, potilaan kanssa, se tuntuu siltä, että siinä ollaan tiiviimmin yhteydessä kuin että ollaan kasvokkain... (asiantuntija, hoitotyö)

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä

Hyvä käytäntö	Mitä edellyttää osaamiselta	Vaikutukset
Kotihoidon keskitetty hyvinvointiteknologia ja etäsoitto tiimi, keskitetty asiantuntijatiimi henkilöstön lähitukena	Määrätietoista, kannustavaa johtamisosaamista, kokeilevaa kulttuuria, uskallusta luopua vanhoista malleista, koulutusta, valmennusta, kokeiluja, lähitukea, uusia työrooleja. Liikkuva digitukitiimi henkilöstön tukena käyttönotossa ja häiriötilanteissa Varautumisosaamista häiriötilanteisiin	Vähentää kotikäyntejä, ajoaikoja, pitkällä aikavälillä kustannuksia ja voi parantaa henkilöstön saatavuutta ja toimia rekrytointivalttina Sopii myös joillekin osatyökykyisille. Mahdollistaa monialaisen työskentelyn
Lääkeautomaatit ja muu sensoritekniikka, turvatekniikka, aktiivisuuden seuranta osana teknologia tiimin toimintaa	Osaamista laitteiden valintaan asiakkaiden tarpeiden mukaisesti, huomio kokonaisarkkitehtuuriin ja käyttöliittymään. Laitteajokortit ja näytöt osaamisen varmistamiseksi henkilöstölle Varautuminen häiriötilanteisiin	Vähentää hoitajien lääkkeidenjakeluun käytettävää aikaa merkittävästi, lisää lääketurvallisuutta. Lääkeautomaatit ja sensoritekniikka voi tukea asiakkaan toimintakykyä ja sitä kautta vähentää kotihoidon käyntien tarvetta
Yhteiskehittäminen tuottaa uusia toimintamalleja esim. erilaisiin etäryhmätoimintoihin yhteistyössä kolmannen sektorin tai kunnan kanssa.	Yhteistyöosaamista. Luottamusta. Valmennusta ja tukea myös muille esim. kolmannen sektorin toimijoille	Voi osallistaa esim. omaisten ja kolmannen sektorin toimijoita, aktivointitapahtumiin HYTE-toimintaan. Vähentää kotihoidon tarvetta

Tekoäly

Huomattava osuus eli 81 prosenttia vastaajista koki, että oppisi tekoälyllä varustetut tietojärjestelmät jopa siinä määrin, että pystyisi opettamaan myös muita käyttämään niitä.

Heikoimmat omaan osaamiseen liittyvät arviot sai arvio siitä, kuinka vastaaja osaisi helpottaa tämänhetkistä työtään tekoälyä soveltavilla ohjelmistoilla.

Samoin vastaajat raportoivat kokevansa haastavaksi pysyä mukana tekoälyä hyödyntävien työmenetelmien kehityksessä.

Kokonaisuudessaan kyselyn tulokset näyttivät siltä, että sote-sektorilla ollaan valmiita ja motivoituneita vahvistamaan osaamista tekoälytoimintoja tarjoavista järjestelmistä, kunhan koulutusta on tarjolla.

Johtopäätökset (Koulutustarpeet)

- **Tekoälykoulutus:** Tekoälykoulutuksen merkittävin osa-alue on henkilökunnan **peruskoulutus siitä, miten hyödyntää tekoäly avusteisuutta omassa työssä ja eettisten normien noudattamisessa.**
- Tekoälykoulutusta samoin kuin kaikkea digikoulutusta tarvitaan sekä yleisluontoisena (esim. mitä tekoäly tarkoittaa asiakaspalvelutyössä) että organisaatio-, toimenkuva- ja järjestelmäkohtaisena koulutuksena.

Taulukko 12. Tekoälyosaamisen summamuuttuja ammattinimikkeittäin, keskiarvo ja keskihajonta asteikolla 1–4

Tekoälyosaamisen summamuuttuja ammattinimikkeittäin	KA	KH	Vaihteluväli
Lääkäri	2,59	0,79	1,00–4,00
Lähihoitaja/hammashoitaja	2,85	0,76	1,00–4,00
Sairaanhoitaja	2,71	0,79	1,00–4,00
Ylihoitaja/osastonhoitaja	2,61	0,72	1,29–3,86
Sosiaalityöntekijä/ohjaaja/neuvoja	2,60	0,71	1,14–4,00
Fysioterapeutti	2,63	0,76	1,14–4,00
Sosiaalialan asiantuntija	2,59	0,76	1,00–4,00
Terveystieteiden muu	2,71	0,77	1,00–4,00
Johtaja	3,05	0,67	1,17–4,00
Muut	2,91	0,71	1,00–4,00
KAIKKI	2,73	0,76	1,00–4,00

Johtopäätökset

Millaista AI-osaamista ja kyvykkyyttä tarvitaan lisää organisaatiossasi? Yhteenveto työpajoista siitä miten osaamista voidaan lisätä?

Yhteinen kieli ja käsitteet. ”..*Riittävä tiedon saanti, tietoisuus hyödyntämisen mahdollisuuksista (miten asiakas hyötyy, mitä mahdollisuuksia antaa) ja mitä tekoälyjärjestelmiä on käytettävissä (konkreettinen taso)..*”

Keskeneräisyyden sietokykyä. ”..*AI-kehityksen nopeus haastaa, viime viikolla opeteltu ei enää tällä viikolla päde. AI:n avun kyseenalaistamistaitoja sekä digilukutaitoja. AI voi tuottaa luotettavalta tuntuvia vastauksia ja epäpäteviä vastauksia. Miten siedetään koneen, tekoälyn virheet/ammattilaiselle inhimillisyys sallitaan?..*”

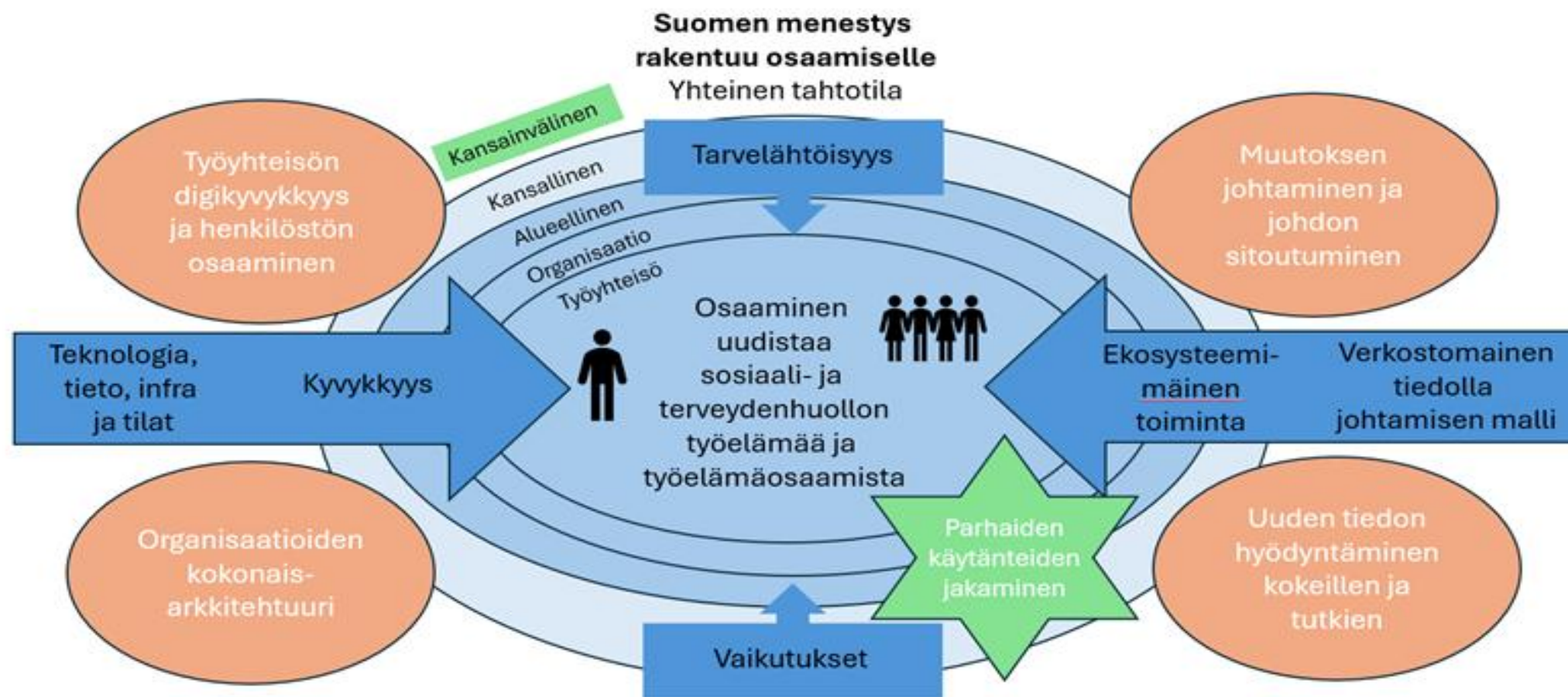
Johtamisen osaamista ja tukea. ”..*Johdolla realistinen ymmärrys mitä tekoäly tarkoittaa ja missä sitä voidaan hyödyntää. Osaamisen tueksi tekoälystrategiaa ja palvelutuotannon omistajuuden vahvistamista (kehittäminen yhteistyössä digipalveluiden ja palvelutuotannon toiminnan tarpeiden pohjalta)..*”

Henkilöstön osallistamisosaamista ja johdon tukea siihen. ”..*Kliinikoiden osaaminen enemmän keskiössä tulevaisuudessa, ymmärrys laajemmalla joukolla mitä ollaan kehittämässä ja mitä osaamista siihen tarvitaan...*”

Kliinisen toimintamallin muutososaamista. ”..*Asiakas voi tulla tekoälyn tuottaman ratkaisun kanssa ammattilaiselle> osattava toimia uudessa kentässä. Osaaminen muuttuu, tarvitaan laajaa hallintaa AI:n hyödyntämisestä, mutta samaan aikaan ei saada hukata kliinistä silmää potilaan hoidossa, jotta ymmärrys hoidosta säilyy..*”

Kehittämisaosaamista. ”..*Pilotteja ja demoja tarvitaan, jotta hyödyt konkretisoituvat. Tarvitaan järjestäytyneitä digitukihenkilö/digimentoritoimintaa Enemmän kehittämisen yhteistyöfoorumeita – Koulutukset kaikille mahdollisiksi – **avoin koulutuskulttuuri** ei sidottu ammattiasemaan..*”

Uuden osaamista edistävän verkostorakenteen mallinnus (Ahonen, Tepponen, Tetri, Virta mukailleen Arola ym. 2022)




Elinikäisestä oppimisesta mitattavaa kilpailukykyä ja hyvinvointia
Hyvinvointialueiden vaikuttavat ratkaisut, ihmisten hyvinvointi, yritysten kasvun mahdollisuudet lisäävät alueiden elinvoimaa ja Suomen menestystä



Meillä on yhteinen tahtotila ja tarve rakentaa Suomen menestystä vahvan osaamisen varaan. Osaaminen uudistaa sosiaali- ja terveydenhuollon työelämää ja työelämä puolestaan osaamista

Suosituksset

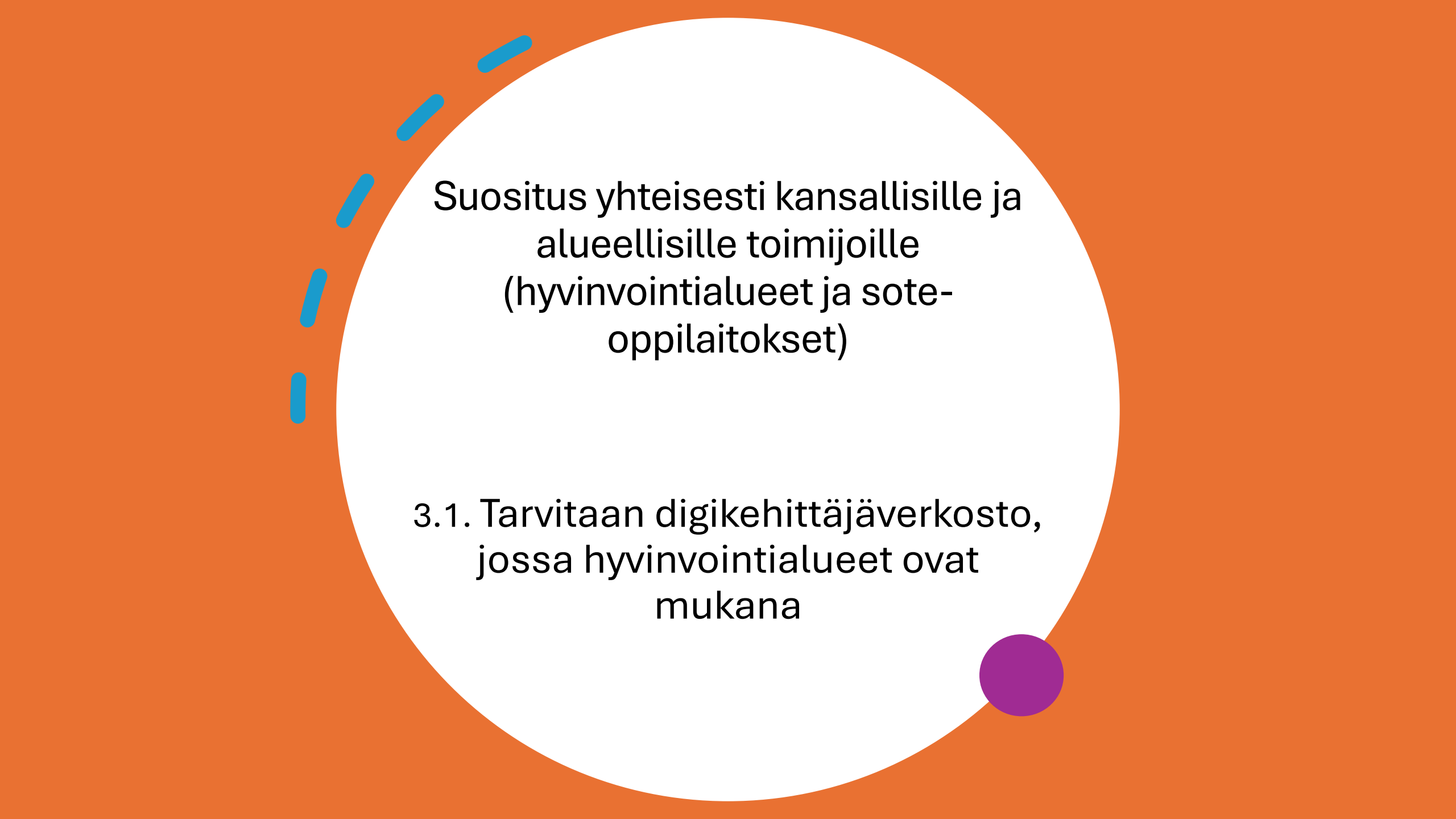


Suosituksset kaikille toimijoille yhteisesti

- 1.1 Hyödynnetään yhteisiä resursseja verkostoissa ja ekosysteemeissä
- 1.2 Digiosaamisen johtaminen on myös työkykyjohtamista
- 1.3 Digiosaamisen hyödyntämisellä vaikutetaan henkilöstön saatavuuteen
- 1.4 Digimentoritoiminta lähityön tueksi
- 1.5 Digiosaamista voi vahvistaa pienin askelin
- 1.6 Kansainvälinen verkostotyö edistää osaamista

Suosituksset kansallisille toimijoille (esim. ministeriöt, THL, Kela)





Suositus yhteisesti kansallisille ja
alueellisille toimijoille
(hyvinvointialueet ja sote-
oppilaitokset)

3.1. Tarvitaan digikehittäjäverkosto,
jossa hyvinvointialueet ovat
mukana

Suosituksia
hyvinvointialueiden
keski- ja ylimmälle
johdolle

- 4.1 Rakentakaa lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet digiosaamisen kehittämiseksi
- 4.2 Digiosaamisessa tarvitaan johtamista, luottamusta ja tukea
- 4.3 Hyödyntäkää kokeiltuja malleja ja kansallisia oppimateriaaleja
- 4.4 Luopukaa toimimattomista prosesseista
- 4.5 Vahvistakaa palvelujärjestelmäosaamista
- 4.6 Varmistakaa asiakastyön tietotaito digipalveluissa
- 4.7 Mahdollistakaa uudet työroolit, jotka lisäävät työn vetovoimaa

Suosituksset
hyvinvointialueen
digikehittäjille ja
osaamisen
asiantuntijoille
yhdessä
lähijohdon kanssa

- 5.1. Hyödyntäkää kansallista materiaalia sisäisissä koulutuksissa
- 5.2 Digimentorit lähityön tueksi
- 5.3 Hyvien käytäntöjen jakaminen
- 5.4 Osallistakaa henkilöstöä ja mahdollistakaa jatkuvan oppiminen joustavasti

Suosituksset sote- henkilöstölle:

- 6.1 Huolehdi asiakkaittesi digikanavien sopivuudesta
- 6.2 Vahvista monialaista osaamistasi
- 6.3 Pidä huolta oman osaamisen säännöllisestä päivittämisestä
- 6.4 Tee rohkeasti aloitteita



Suosituksset Sote-alan koulutusta järjestäville oppilaitoksille

- 7.1 Sisällyttäkää Sote-digiosaaminen kaikkiin sotetutkintoihin
- 7.2 Olkaa mukana rakentamassa alueenne digikehittäjäverkostoa
- 7.3 Osallistukaa kansallisen verkko-oppimateriaalin tuottamiseen
- 7.4 Olkaa aktiivisesti mukana tekoälyn vauhdittamassa osaamisen kehittämisessä



Julkaisut

- Käsikirjaa valmistui viime vuoden lopussa ja siihen liittyvä kolumni julkaistiin helmikuun lopussa STMn sivulla
- <https://stm.fi/-/digitalisaatio-muuttaa-sote-alaa-pysyyko-digiosaaminen-vauhdissa-mukana->
- Kolumni: <https://stm.fi/-/miten-hyodyntaa-sote-alan-digitalisaatiota-tehokkaasti-kasikirja-sote-toimijoille-julkaistu>
- STM Selvitys kirjaamisen kuormittavuudesta ja hyötykäytöstä hyvinvointialueiden kokemana
- <https://digifinland.fi/sote-tekoalyn-ekosysteemi/>
- <https://digifinland.fi/sote-tekoalyn-ekosysteemi/kokeiluprojektit/>
- <https://www.superlehti.fi/ilmiot/sote-alan-tyopaikoilla-kaytetaan-jo-robotteja-hoitaja-tarvitsee-robotlukutaitoa/>

”...teknologia on
10 %
muutoksesta ja
toimintamallit
90 %..”



Kiitos, kysymyksiä, kommentteja