

Johdon tuki tietosuojavastaavalle terveydenhuollon organisaatiossa

Jaana Riikonen¹, Sirpa Kuusisto-Niemi², Ritva Karjalainen-Jurvelin³

¹ Pirkanmaan sairaanhoitopiiri ja TAYS Sydänkeskus Oy, Tampere, Finland, ² Itä-Suomen yliopisto, Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos, Sosiaali- ja terveydenhuollon tietohallinnon maisteriohjelma, Kuopio, ³ Itä-Suomen yliopisto, Koulutus- ja kehittämispalvelu Aducate, Kuopio

Jaana Riikonen, TtM, tietosuojavastaava, erikoissuunnittelija, Pirkanmaan sairaanhoitopiiri ja TAYS Sydänkeskus Oy, Teiskontie 35, 33520 Tampere. Sähköposti: jaana.riikonen@sydansaaraala.fi, jaana.riikonen@pshp.fi

Abstract

Since the year 2007 the legislation has required the health care and social welfare organizations to appoint a Privacy Officer. They act as specialists working with privacy protection and assist the registrar to get high level of the data protection. The purpose of this study was to find out how the management supports the Privacy Officer and to enhance information about the mutual relationship of Privacy Officer and management. Another purpose of this study was to survey Privacy Officer's tasks and its significance in the organizations.

The subjects of the study were the Privacy Officers in the health care. The data collection consisted of 102 responses. The approach of this study was qualitative. The data was gathered by an Internet questionnaire, which consisted of multiple choice questions, matters of opinion and open questions. Content analysis was used as the primary method of analysis.

The research indicated that the support of the management consisted of foundation for operations, encouragement and confidence. Opinions with regard to the support from management were diversified. Privacy Officers often felt that they got support from organization's management. However, also dissenting opinions came up. Although it mainly was experienced that the management provided the foundation for operations and encouraged and trusted the Privacy Officer, negative feedback also appeared. Not all Privacy Officers had adequate foundation for operations. However, the majority of the Privacy Officers had good basis for their work.

Keywords: administration, data protection, organizations (MeSH), management, privacy officer, support

Tiivistelmä

Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioilta on edellytetty tietosuojavastaavan nimeämistä vuodesta 2007 lähtien. Tietosuojavastaavien ensisijainen tehtävä lainsäädännön mukaan on seuranta- ja valvontatehtävä. Heidän tehtäviinsä kuuluu myös auttaa rekisterinpitäjiä toteuttamaan rekisterinpitäjän velvoitteet sekä antaa asiantuntijapua organisaation henkilökunnalle ja johdolle tietosuoja-asioissa.

Tutkimuksessa oli tarkoituksena tutkia organisaation johdon tukea, miten se tukee tietosuojavastaavaa tehtävässään. Lisäksi tavoitteena oli lisätä tietämystä tietosuojavastaavan ja johdon keskinäisistä suhteista. Tutkimus kohdistui terveydenhuollon tietosuojavastaaviin. Tutkimusaineiston hankinta tapahtui sähköisellä kyselyllä, joka sisälsi monivalintakysymyksiä, mielipideväittämiä ja avoimia kysymyksiä. Tutkimus oli laadullinen tutkimus, jonka ensisijaisena analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä. Tutkimusaineisto koostui 102 vastauksesta.

Lähdekirjallisuuden perusteella johdon tuen voidaan määritellä muodostuvan toiminnan edellytyksistä, kannustuksesta sekä luottamuksesta. Näiden elementtien pohjalta operationalisoituun kyselyyn saatujen vastausten perusteella mielipiteet johdon tuesta jakaantuivat. Pääsääntöisesti tietosuojavastaavat kokivat, että organisaation johto loi tietosuojavastaavan toiminnalle toiminnan edellytykset, kannusti tietosuojavastaavaa ja luotti häneen. Osalta tietosuojavastaavista puuttui johdon tuki. Monilta puuttui lisäksi tietosuojavastaavan toimenkuvaan liittyvät kirjalliset tehtäväkuvaukset sekä vastuiden ja valtuuksien kuvaukset. Huomiota kiinnitti lisäksi resurssien, erityisesti tehtävään varatun ajan, puute.

Avainsanat: hallinto, johtaminen, organisaatiot, tietosuojavastaava, tietosuoja, tukeminen (YSA), johdon tuki

Johdanto

Yhteiskunta on muuttunut verkottuneeksi yhteiskunnaksi. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut ovat siirtyneet ja tulevaisuudessa siirtymässä entistä enemmän tietoverkkoihin ja sitä kautta kansalaisten saataville. Sen myötä tietosuojaan liittyvät asiat korostuvat entistä enemmän ja kansalaiset ovat tietoisempia tietosuojaan liittyvistä oikeuksistaan. Tietosuojalla tarkoitetaan henkilötietoja käsiteltäessä ihmisen yksityisyyden suojaa sekä muita sitä turvaavia oikeuksia [1]. Luottamuksellisuuden periaate ja henkilötietojen turvallinen käsittely korostuvat sekä sosiaali- että terveydenhuollossa [2].

Henkilötietojen käsittelyä ohjaavat yleislakeina henkilötietolaki ja julkisuuslaki [2]. Yleislakien lisäksi erityislainsäädäntö määrittelee yksityiskohtaisempia toimintatapoja. Tietosuojavastaavan nimeämisestä terveydenhuollon organisaatioihin säädetään erityislainsäädännössä. Näitä lakeja ovat laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä eli eArkisto-

laki sekä laki sähköisestä lääkemääräyksestä eli eReseptilaki [3,4].

Terveydenhuollon organisaatioissa rekisterinpitäjä on vastuussa rekisterinpitoon liittyvistä asioista. Henkilötietolaki määrittelee rekisterinpitäjän yhdeksi tai useammaksi henkilöksi, yhteiseksi, laitokseksi tai säätiöksi, jonka käyttöä varten henkilörekisteri perustetaan ja jolla on oikeus määrätä henkilörekisterin käytöstä tai jonka tehtäväksi rekisterinpito on lailla säädetty [5]. Rekisterinpitäjän velvollisuuksiin kuuluu muun muassa potilaiden informoiminen sekä henkilökunnan ohjeistaminen tietosuojaan liittyvissä asioissa. Tietosuojavastaava toimii rekisterinpitäjän tukena tietosuojavelvoitteiden toteuttamisessa ja auttaa rekisterinpitäjää saavuttamaan organisaatioissa korkean tietosuojan tason. Tämä edellyttää oikeaa ja hyvää henkilötietojen käsittelytapaa. Tavoitteena on luoda luottamuksellinen suhde rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän välillä. Tietosuojavastaavan on toimittava henkilöstön tukena ja huolehdittava henkilökunnan riittävästä tietämyksestä

tietosuoja-asioissa heidän käsitellessään asiakastietoja sähköisesti [6,7].

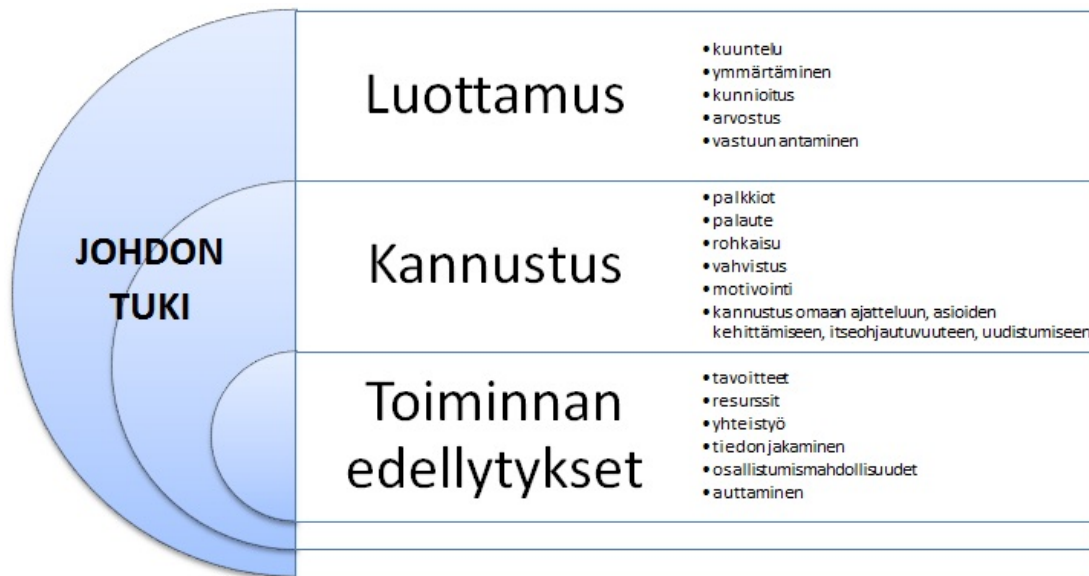
Velvoite tietosuojavastaavien nimeämisestä on ollut lakisääteistä vuodesta 2007 lähtien. Suomessa tietosuojavastaavien toimintaan liittyvää tutkimusta on tehty varsin vähän, vaikka tietosuojavastaavan rooli on merkittävä terveydenhuollon organisaatiossa. Terveydenhuollon palvelut siirtyvät lisääntyvässä määrin tietoverkkoihin, jolloin tietosuojan toteuttaminen korostuu. Samalla henkilötietojen käytön seurannan ja valvonnan merkitys kasvaa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten organisaation johto tukee tietosuojavastaavan toimintaa sekä lisätä tietämystä tietosuojavastaavan ja johdon keskinäisistä suhteista. Artikkeliperustuu Itä-Suomen yliopistossa, sosiaali- ja terveysjohtamisen laitoksella tehtyyn pro gradu – tutkielmaan [13].

Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat

Tutkimuksen viitekehyksenä on käytetty sosiaali- ja terveydenhuollon tiedonhallinnan paradigmaa, joka koostuu neljästä entiteetistä: toimijat, tieto, toiminta ja menetelmät [8]. Tutkimuksessa on keskitytty toimintaprosessiin tiedon ja toiminnan kautta. Organisaation johdon on noudatettava ja toteutettava lainsäädännön edellyttämää tietosuojaa ja siihen liittyviä tehtäviä. Lainsäädäntö määrittää tietosuojan periaatteet ja esittää konkreettiset toteuttamisvaatimukset, jotka organisaation edellytetään toteuttavan kaikessa toiminnassaan [3,4,5]. Velvoitteiden toteuttaminen kuuluu johtamiseen, ja sen vuoksi toteutuksen tulisi liittyä

kiinteästi organisaation prosesseihin. Toimintaprosessin tiedon hallinnan organisointi ja ohjaus käsittää organisaation kehittämiskohteet, joita ovat tiedonkulku, toimijoiden tarvitsema tieto, tiedon vaikutus toimintaan, toiminnan nykytilan mallinnus ja siihen liittyen tavoitetilan asettaminen sekä edelleen toimintaprosessien kehittäminen [9].

Tietosuojavastaavia koskevia tutkimuksia on toistaiseksi tehty meillä hyvin vähän, eikä kansainvälinen tutkimuskaan ole laajaa. Tässä tutkimuksessa keskeiset käsitteet ovat tietosuojavastaavan lisäksi organisaatio, johtaminen ja johdon tuki. Johtaminen ymmärretään sekä laajojen ja monimutkaisten kokonaisuuksien hallintana [11] että vuorovaikutusprosessina [12]. Johdolla tarkoitetaan organisaation ylintä johtoa, joka on vastuussa koko terveydenhuollon organisaation toiminnasta. Tämän vuoksi tutkimus aloitettiin johdon tukeen liittyvän, ensisijaisesti kotimaisen johtamiskirjallisuuden tarkastelusta. Sen pohjalta luodun teoreettisen viitekehyksen mukaan johdon tuki muodostui kolmesta elementistä: toiminnan edellytykset, kannustus ja luottamus. Toiminnan aloittaminen edellyttää johdon luomia tavoitteita ja resursseja. Johdolta edellytetään lisäksi yhteistyötä, tiedon jakamista, osallistumismahdollisuuksien luomista sekä auttamista. Johdon kannustus käsittää palkkioita, palautetta, rohkaisua, vahvistusta, motivointia sekä kannustusta omaan ajatteluun, asioiden kehittämiseen, itseohjautuvuuteen sekä uudistumiseen. Luottamuksen syntyminen on erittäin tärkeä johdon tuen muoto. Luottamus muodostuu kuuntelusta, ymmärtämisestä, kunnioituksesta, arvostuksesta sekä vastuun antamisesta [9,10,11,12] (Kuva 1).



Kuva 1. Johdon tuen elementit [13].

Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen kohteena olivat terveydenhuollon organisaatioissa toimivat tietosuojavastaavat. Aineisto hankittiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka sisälsi 117 kysymystä. Niistä suurin osa oli strukturoituja monivalintakysymyksiä ja Likert-asteikollisia mielipideväittämiä. Lisäksi kyselylomakkeessa esitettiin 23 avointa kysymystä. Kyselylomake koostui neljästä osiosta. *Taustatietojen* lisäksi *Tietosuojavastaavaan rooliin ja tehtäviin* liittyviä asioita kartoitettiin toisessa osiossa. *Tietosuojavastaavan asemaa* selvitettiin kolmannessa osiossa ja neljännessä osiossa selvitettiin *henkilökohtaisiin ominaisuuksiin* liittyviä asioita. Lopuksi kysyttiin vielä avoimilla kysymyksillä tietosuojavastaavan omia kokemuksia tietosuojavastaavana toimimisesta. Kysely lähetettiin helmikuussa 2012 sähköpostilla kuntien (n=296) ja sairaanhoitopiirien (n=26) kirjaamoihin sekä satunnaisesti valituille yksityisille terveydenhuollon organisaatioille (n=55). Näiden lisäksi kysely lähetettiin TIEVAN ylläpitämän tietosuojavastaavien jaoksen sähköpostilistaan kuuluville henkilöille, joita oli yhteensä 74. Kysely lähetettiin kaikkiaan 451 sähköpostiosoitteeseen. Vastausaikaa annettiin kolme viikkoa, jonka jälkeen lähetettiin muistutus kyselyyn vastaamisesta.

Kysely toteutettiin kahden tutkijan yhteistyönä. Tähän tutkimukseen analysoitaviksi osioiksi muodostuivat taustatiedot, tietosuojavastaavan tehtävät ja kolmannen osion organisaation johdon tukea kartoittava osuus. Tutkimuksen ensisijainen analyysimenetelmä oli teorialähtöinen sisällönanalyysi, jolla aineisto luokiteltiin lähdekirjallisuuden perusteella luodun viitekehyksen luokkien mukaisesti. Määrällinen aineisto käsiteltiin Excelillä ja SPSS -tilasto-ohjelmalla.

Tulokset

Taustatiedot

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 135 tietosuojavastaavaa, joista 102 toimi tietosuojavastaavana terveydenhuollon yksiköissä. Näitä vastauksia käytettiin hyväksi tulosten analysoinnissa. Vastausprosentiksi muodostui täten 23. Kyselyn kattavuudesta ei kuitenkaan voida vetää suoria johtopäätöksiä, koska ei ole tietoa, paljonko tietosuojavastaavia ylipäätään on ja kuinka paljon osoitteista oli päällekkäisiä. Tietosuojavastaavat eivät näy kovin hyvin organisaatioiden sivuilla, joten senkään perusteella ei voida päätellä heidän määräänsä. Tietosuojavaltuutettu selvitti vuonna 2010 kyselyssään muun muassa tie-

tosuojavastaavien nimeämistä terveydenhuollon yksityisiltä ja julkisilta palvelunantajilta sekä apteekeilta. Tuolloin terveydenhuollon julkisista palvelunantajista noin 90 prosenttia ja yksityisistä noin kaksi kolmannesta oli nimennyt tietosuojavastaavan [15].

Vastaajista 82 prosenttia oli naisia ja 18 prosenttia miehiä, ja vastaajien keskimääräinen ikä oli 47 vuotta. Suurin osa tietosuojavastaavista oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon (37 %) tai opistotasaisen tutkinnon (40 %). Tietosuojavastaavat toimivat ylimmän johdon tehtävissä (17 %), tietohallinnon johto- tai asiantuntijatehtävissä (14 %) tai suunnittelu- ja kehittämis-tehtävissä (14 %). Yli vuoden työkokemus tietosuoja-asioiden parissa oli kertynyt valtaosalle vastaajista (77 %). Vastaajien organisaatioiden koko vaihteli henkilöstömäärän ollessa 9-21000 henkeä.

Tietosuojavastaavan pääasialliseksi tehtäväksi mainittiin osallistuminen rekisterinpitäjän henkilöstölle antaman tietosuojakoulutuksen toteuttamiseen, johon sisältyi henkilöstön opastaminen ja neuvominen tietosuoja-asioissa. Toiseksi keskeiseksi tehtäväksi mainittiin henkilötietojen käsittely ja niiden suojausmenetelmien seuranta ja valvonta. Organisaation henkilötietojen käsittelyä koskevaan suunnittelutoimintaan osallistui valtaosa (82 %) vastaajista. Erilaisten dokumenttien laadintaan (tietosuoja- ja tietoturvaohjeiden valmistelu ja ylläpito, suostumus- ja lupalomakkeet, tietoturvasuunnitelma) osallistuivat lähes kaikki tietosuojavastaavat. Henkilöstön tukemiseen tietosuojavastaavat osallistuvat varsin aktiivisesti. Sen sijaan rekisteröidyille -asiakkaille ja potilaille - annettu tuki on jäänyt selkeästi vähemmälle. Tietosuojakoulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen osallistui valtaosa, lähes 90 prosenttia, vastaajista.

Johdon tuki

Toiminnan edellytyksiin kuuluvat johdon luomat *tavoitteet ja resurssit* sekä *yhteistyö, tiedon jakaminen, osallistumismahdollisuudet ja auttaminen*. Toiminnan tavoitteiden asettaminen edellyttää tietosuojavastaavan tehtävä- ja toimenkuvan määrittelyä kirjallisesti. Toimenkuvan määrittelyyn liittyy myös vastuiden ja val-

tuuksien määrittely. Tehtäväkuvaus on suurimmalla osalla määritelty kirjallisesti, mutta yli kolmanneksella se puuttuu. Sen sijaan tietosuojavastaavan toimenkuva on kuvattu selkeästi ainoastaan hieman yli kolmanneksella organisaatioista. Toimenkuva hakee vielä muotoaan noin puolessa organisaatioista. Resursseista tehtävien hoitoon käytettävissä oleva aika koettiin tärkeimmäksi. Yli puolet vastaajista koki, että heillä ei ole riittävästi toimintaresursseja organisaatiossaan. Lähes kaikki tietosuojavastaavat toimivat tehtävässään oman työn ohella, ainoastaan kolme toimi päätoimisena tietosuojavastaavana. Ajankäyttö tietosuojavastaavan tehtäviin koettiin haasteelliseksi. Suurin osa vastaajista käytti aikaa tietosuojavastaavan tehtävien hoitoon vajaasta päivästä kolmeen päivään kuukaudessa. Aikaresurssi koettiin riittämättömäksi ja työmäärä liian suureksi. Lisäresursseiksi toivottiin ajan lisäksi lisäkoulutusta, työtiloja ja työaikajärjestelyjä.

Yhteistyö organisaation sisällä ja sen ulkopuolella eri sidosryhmien kanssa koettiin toimivaksi. Suurin osa tietosuojavastaavista toimi läheisessä yhteistyössä organisaation johdon, henkilöstön ja tietohallinnon kanssa. *Tiedon jakaminen* sisälsi tietosuoja- ja tietoturva-asioiden käsittelyn. Näitä asioita käsiteltiin johtoryhmissä, tietoturvaryhmissä sekä tietosuojaryhmissä. Organisaatioiden johtoryhmä oli mukana tietosuoja- ja tietoturva-asioiden käsittelyssä kahdessa kolmasosassa (66,6 %) vastanneiden organisaatioista. Tiedon jakamiseen liittyen tietosuojavastaavat toivoivat johdolta tietoa koulutuksista, kirjallisuudesta, uusista lakipykälistä, muuttuneista määräyksistä sekä mahdollisuutta jakaa asioita.

Osallistumismahdollisuuksilla tarkoitettiin tietosuoja-vastaavan mahdollisuutta osallistua erilaisiin tapaamisiin ja koulutuksiin. Yli puolet vastanneista oli osallistunut tietosuojapäiville. Sairaanhoidopiirien ja seudullisilla sosiaali- ja terveystoimen alueilla järjestettiin alueellisia koulutuksia tai tilaisuuksia, joihin noin puolet vastaajista oli osallistunut. Neljännes vastaajista oli osallistunut tietosuojavastaavien työpajoihin sekä keskusteluihin. Osa vastaajista oli osallistunut tietosuoja-vastaavien lakikoulutukseen (47 %), lyhyisiin lisäkoulutuksiin (26 %) sekä Osaava tietosuojavastaava – koulutukseen (25 %). Kuitenkin useita mainintoja oli

siitä, ettei tietosuojavastaava ollut saanut mitään koulutusta. Riittävästi koulutusta ei mielestään ollut saanut yli puolet vastaajista. *Auttamiseen* liittyen vastauksia tuli niukasti. Näissä oli kuitenkin mainittu, että vastaajat olivat saaneet johdolta apua tarvittaessa.

Kannustukseen kuuluvat teoreettisen viitekehyksen mukaan palkkiot, palaute, rohkaisu, vahvistus ja motivointi. Näihin osa-alueisiin haettiin vastauksia avoimella kysymyksellä johdon tuesta. Vajaa viidennes (17 %) saa erillisen palkkion tietosuojavastaavana toimimisesta. Erillispalkkiot olivat 50, 70 tai 100 euroa kuukaudessa. Erillispalkkio saattoi olla myös 10 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta. Osalla vastaajista palkkio oli huomioitu kokonaispalkassa. Palkkioon ei oltu täysin tyytyväisiä. *Palautetta* tietosuojavastaavat saivat lähinnä kiitoksena. *Rohkaisusta, vahvistuksesta ja motivoinnista* ei vastauksissa löytynyt suoranaista mainintaa. Tietosuojavastaavilta kuitenkin kysytään neuvoja, mielipiteitä ja apuja. Näiden koettiin rohkaisevan, vahvistavan ja motivoivan tietosuojavastaavaa työssään.

Luottamukseen kuuluvat teoreettisen viitekehyksen mukaan kuuntelu, ymmärtäminen, kunnioitus, arvostus ja vastuun antaminen. Avoimeen kysymykseen luottamuksesta tuli johdon toimintaan liittyen sekä positiivisia että negatiivisia huomioita. Lähes kaikki vastanneet raportoivat, informoivat tai toimivat läheisessä yhteistyössä johdon kanssa. Tämä tulkittiin tutkimuksessa *kuunteluksi*. *Ymmärtämiseen ja kunnioittamiseen* haettiin vastauksia avoimista kysymyksistä. Ymmärtämisen puutteesta mainittiin muutamassa vastauksessa. Kunnioituksesta ei löytynyt mainintoja. Suurin osa vastaajista koki kuitenkin saaneensa *arvostusta* tietosuojavastaavan tehtävässä. Toisaalta suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että heillä ei ollut sananvaltaa työhönsä tietosuojavastaavana, eivätkä he voineet tehdä omaan työhönsä liittyviä päätöksiä. Heillä ei myöskään ollut mahdollisuutta vaikuttaa tietosuoja-asioihin organisaatiossaan. Vastuun antamiseen liittyvissä vastauksissa todettiin, että vastuuta oli annettu silloin, kun vastaajat saivat toimia itsenäisesti työssään tietosuojavastaavana [14].

Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitiin uskottavuudella, vahvistettavuudella, refleksiivisyydellä ja siirrettävyydellä. Tutkimuksen reliabiliteettia arvioitiin tutkimustulosten toistettavuudella, johon liittyivät toisen tutkijan käyttämät samat kysymykset ja niistä saadut tulokset [16]. Uskottavuutta vahvistaa se, että tutkija on toiminut tietosuojavastaavana ja tuntee tietosuojavastaavan toimintaympäristön sekä käsitemaailman. Tutkimusprosessi on pyritty kirjaamaan mahdollisimman selkeästi ja tarkoin, jotta toinen tutkija voi seurata tutkimuksen prosessin kulkua. Tutkija on tiedostanut ennakkokäsityksenä tutkittavasta aiheesta, mutta on pyrkinyt objektiivisuuteen parhaimman kykynsä mukaan. Tietosuoja-vastaavat toimivat asiantuntijoina organisaatioissa. Jos tutkimus ajatellaan tehtävän muille asiantuntijoille, niin siirrettävyys on mahdollista erityisesti teoreettisen viitekehyksen osalta. Teoreettinen viitekehys johdon tuesta toimii myös muissa ympäristöissä kuin terveydenhuollossa ja erityisesti erilaisissa asiantuntijaryhmissä [17].

Teoreettisen viitekehyksen perusteella johdon tuki koostuu kolmesta elementistä: toiminnan edellytykset, kannustus ja luottamus. Organisaation johdon on luotava toiminnalle edellytykset, jotta toiminta voidaan aloittaa. Toiminnan aloittaminen edellyttää neljää peruspilaria, joita ovat tavoitteet, resurssit, yhteistyö sisältäen tiedonjaon sekä osallistumismahdollisuudet. Kaikkiin peruspilareihin liittyy auttaminen, joka on johdon tukitehtävä. Tavoitteista sopiminen toimii tehtäväkuvauksen pohjana [18]. Varsin suurelta joukolta kirjallinen tehtäväkuvaus puuttui, samoin toimenkuvaan liittyvien vastuiden ja valtuuksien kirjalliset kuvaukset. Osan näistä puutteista selittää se, että osalla tietosuoja-vastaavista oli työkokemusta tietosuoja-asoiden parissa alle vuosi tai ei lainkaan. Organisaatioissa ei mahdollisesti ole ehditty vielä tehdä puuttuvia kuvauksia. Tosin laissa ei edellytetä tehtävien kirjallista määrittelyä. Kirjalliset määrittelyt ovat kuitenkin tietosuojavastaavan, organisaation johdon sekä koko organisaation etu.

Tavoitteiden toteuttaminen edellyttää resursseja. Resurssien antaminen tietosuojavastaavalle on yksi johdon tukimuoto [10]. Käytettävissä oleva aika nousi mer-

kittävimäksi resurssiksi. Päätoimisia tietosuojavastavia oli vähän, vaikka organisaatiot saattoivat olla suuriaakin. Tietosuojavastaville tulisikin osoittaa riittävästi aikaa tehtävien hoitamiseen, jotta organisaatioiden tietosuojan taso saataisiin sille kuuluvalla tasolla.

Yhteistyö ja tiedon jakaminen ovat toiminnan edellytyksiä. Yhteistyö edistää tavoitteiden toteutumista [18]. Johdon tukeen kuuluu saada ihmiset tuntemaan itsensä yhteistyökumppaneiksi [14]. Hyvin monet tietosuojavastavat tekivät yhteistyötä useiden tahojen kanssa. Tulosten perusteella tietosuojavastavat ovatkin löytäneet toisensa. Organisaatioissa perustetut tietosuojaryhmät koettiin tietosuojavastavan toimintaa tukevana toimintamuotona.

Kun johto tukee positiivisen keinoin, se jakaa tietoa [10]. Tutkimuksessa tulkittiin tietuoja- ja tietoturvasioiden käsittely tiedon jakamisena. Näyttää siltä, että tämä on hoidettu kohtuullisesti. Tiedon jakamista tulisi kuitenkin parantaa, jotta kaikkien organisaatioiden johtoryhmät osallistuisivat tietuoja- ja tietoturvasioiden käsittelyyn. Näin ollen he olisivat tietoisia organisaation tietosuojan ja tietoturvan tilasta.

Toiminnan edellytyksiin kuuluu tietosuojavastavan osallistumismahdollisuudet. Kun johto tukee, se antaa osallistumismahdollisuuksia [10]. Osallistumismahdollisuuksilla kartoitettiin tietosuojavastavan mahdollisuuksia osallistua tapaamisiin ja koulutuksiin. Mahdollisuus osallistua alan koulutuksiin auttaa tietosuojavastavaa toteuttamaan tehtävänsä sekä toimimaan tietosuojan asiantuntijana organisaatiossaan.

Toinen johdon tuen elementti on kannustus. Johdon tulisi luoda myönteistä kannustamista [18]. Menestykselliseen johtamiseen kuuluu työntekijöiden kannustaminen omaan ajatteluun, asioiden kehittämiseen, itseohjautuvuuteen ja uudistumiseen [14]. Palautteen antamisella tuetaan tavoitteiden saavuttamista ja parannetaan työntekijän itseluottamusta [11]. Tutkimukseen osallistujat käsittivät palkkioksi rahallisen palkkion. Palautteen saaminen oli vähäistä. Tällä voitaisiin kuitenkin parantaa tietosuojavastavan uskoa työnsä mer-

kitykseen ja sen myötä työn tulokset oletettavasti paranisivat.

Johdon tuen kolmas elementti on luottamus, joka on tärkeää kaikessa toiminnassa. Luottamuksen syntyminen edellyttää avoimuutta sekä lupauksen pitämistä, ja se muodostuu todennäköisesti vasta sitten, kun toiminnan edellytykset ja kannustus ovat kunnossa. Tutkittavat ovat antaneet luottamuksesta sekä positiivisia että negatiivisia vastauksia. Yksi tärkeimmistä luottamukseen liittyvistä tekijöistä on kuulluksi ja ymmärretyksi tuleminen. Johdon tulisi kuulla työntekijöitä ja kunnioittaa heidän mielipiteitään ja samalla arvostaa heitä. Vastuun antaminen työntekijöille viestii johdon luottamuksesta. [14].

Mielipiteet johdon tuesta siis jakautuivat. Pääasiallisesti tietosuojavastavat kokivat saavansa tukea organisaation johdolta. Huomionarvoista on kuitenkin myös eriävien mielipiteiden määrä. Vaikka pääasiallisesti koettiin, että organisaation johto loi tietosuojavastavan toiminnalle toiminnan edellytykset, kannusti tietosuojavastavaa ja luotti häneen, myös negatiivista palautetta tuli. Kaikilla tietosuojavastavilla ei ollut samanlaisia toimintamahdollisuuksia. Suurimmalla osalla oli toiminnalle hyvät lähtökohdat, mutta loppujenkin tietosuojavastavien toiminnalle pitäisi luoda samankaltaiset edellytykset tehtävien toteuttamiseen.

Tässä tutkimuksessa on voitu tarkastella tietosuojavastavien toimintaa vain pieneltä osin. Tutkimus ei anna vastausta esimerkiksi siihen, miten toiminta on eri organisaatioissa hoidettu tai millaista yhteistyötä tietosuojavastavat tekevät johdon tai toistensa kanssa. Myös kannustukseen liittyvät seikat edellyttävät lisätutkimusta, samoin kuin se, millainen käsitys organisaation johdolla on tietosuojavastaville kohdennetusta johdon tuesta.

Lähteet

- [1] VAHTI. Valtionhallinnon tietoturvallisuuden johtoryhmä. Valtionhallinnon tietoturvasanasto. VAHTI 8/2008. Valtiovarainministeriö; 2008. Saatavissa: http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/05_valtionhallinnon_tietoturvallisuus/20081211Valtio/Vahti_8_NETTI%2b_KANNET.pdf
- [2] Ylipartanen A. Tietosuoja terveydenhuollossa – potilaan asema ja oikeudet henkilötietojen käsittelyssä. Tallinna: Tietosanoma; 2010.
- [3] L 159/2007. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä.
- [4] L 61/2007. Laki sähköisestä lääkemääräyksestä.
- [5] L 523/1999. Henkilötietolaki.
- [6] HE 253/2006. Hallituksen esitys Eduskunnalle sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköistä käsittelyä koskevaksi lainsäädännöksi. [Verkkodokumentti] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2006/20060253.pdf>.
- [7] TSV. Tietosuojavaltuutetun toimisto. Hyvä tietää – Tietosuojavastaavan toimenkuva, tehtävät ja asema. [Verkkodokumentti] Helsinki: Tietosuojavaltuutetun toimisto; 2008. Saatavissa: <http://www.tietosuoja.fi/uploads/zhi9jn.pdf>
- [8] Saranto K, Kuusisto-Niemi S. Tiedonhallinnan koulutusohjelma arvioitavana – kokemuksia kansainvälisestä akkreditoinnista. Finnish Journal of eHealth and Welfare 2012;4(2):140-144.
- [9] Saranto K, Kuusisto-Niemi S. Tiedon hallinta johtamisessa. Teoksessa Rissanen S, Lammintakanen J (toim.) Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Helsinki: WSOY; 2011. p. 215-235.
- [10] Kouzes JM, Posner BZ. Rohkaiseva johtaja. Helsinki: Oy Rastor Ab; 2001.
- [11] Jalava U, Matilainen R. Dynaaminen johtaminen – kohti yhteisöllistä ja näkemyksellistä johtamista. Hämeenlinna: Tammi; 2010.
- [12] Juuti P. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Ota-va; 2006.
- [13] Riikonen J. Johdon tuki tietosuojavastaavalle terveydenhuollon organisaatiossa. Pro gradu -tutkielma. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto; 2013.
- [14] Åhman H. Menestyvä johtaminen – Haasta itsesi. Porvoo: WSOY; 2004.
- [15] TSV. Tietosuojavaltuutetun toimisto. Tietosuojavaltuutetun kysely terveydenhuollon yksityisille ja julkisille palvelujen antajille sekä apteekkeille. [Verkkodokumentti] Helsinki: Tietosuojavaltuutetun toimisto; 2010. Saatavissa: <http://www.tietosuoja.fi/51758.htm>
- [16] Vilpponen M. Tietosuojavastaavien rooli ja asema sosiaali- ja terveydenhuollossa. Pro gradu -tutkielma. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto; 2012.
- [17] Kylmä J, Juvakka T. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy; 2007.
- [18] Lönnqvist J. Johtamisen haasteet ja paineet. Työelämä muuttuu – muuttuuko johtaminen? Teoksessa Hyyppä H, Miettinen A (toim). Johtajuus ja organisaatiodynamiikka. Oulu: Metanoia instituutti; 2000.