

Hankkeen loppuraportti:

DigiHelppi – digitaidot kuntoon yhteistyöllä



Digitutortoiminnan yhteissuunnittelua

30.09.2024

Sisällys

1.	Tiivistelmä	3
2.	Hankkeen vaikutusten arviointi	4
2.1.	Hankkeen tuotokset.....	4
2.1.1.	<i>Aikaansaadut muutokset ja palvelut.....</i>	<i>4</i>
2.1.2.	<i>Hankkeessa tehdyt sopimukset ja lisenssit.....</i>	<i>6</i>
2.2.	Muutokset kunnan toimintatavoitteissa ja prosesseissa.....	6
2.3.	Laajemmat vaikutukset.....	7
3.	Hankkeen toteutuksen arviointi.....	8
3.1.	Hanketyöskentely, vaiheistus, aikataulu ja muutokset	8
3.2.	Ohjaus ja riskien hallinta	9
3.3.	Sidosryhmät/yhteistyökumppanit	9
4.	Viestintä ja koulutus	10
5.	Dokumentaatio.....	11
6.	Toteutuneet kustannukset	11
7.	Onnistumiset ja oppimiset hankkeessa	12
8.	Jatkotoimet	13

1. Tiivistelmä

Digiosaava henkilöstö on kunnalle tärkeä voimavara. Henkilöstön osaaminen mahdollistaa kunnissa uusien sähköisten palveluiden kehittämisen kuntalaisille sekä sisäisesti uusien sähköisten työkalujen käyttöönottamisen ja toiminnan kehittämisen. Digiosaamisella on myös vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Kaikilla työntekijöillä digiosaaminen ei kuitenkaan ole vahvaa. Suuri haaste on työntekijöillä, joiden varsinainen työ tapahtuu muuten kuin tietokoneen äärellä (esimerkiksi varhaiskasvatus, kunnallistekniikka, ruoka-, puhtaus- ja kiinteistöpalvelut), mutta silti heiltäkin edellytetään digitaitoja vähintään oman sähköpostin katsomisen, kunnan HR-järjestelmien ja oman toimialan järjestelmien käyttämisen verran. Toisaalta myös asiantuntijoilla on haasteita löytää aikaa oman digiosaamisen kehittämiseen.

Hankkeen kuntien henkilöstölle tekemien kyselyjen sekä omien havaintojen mukaan ajanpuute on suurin haaste digiosaamisen kehittämiseksi. Lisäksi kunnissa työntekijöiden tehtävät ja työnkuvat ovat todella moninaisia, minkä vuoksi kuntiin todettiin tarvittavan monipuolisesti erilaisia toimia henkilöstön digiosaamisen vahvistamiseksi kevyesti, matalalla kynnyksellä työpäivän aikana. Esimerkiksi eri työyksiköissä toimivat digitutorit auttavat työkavereita ja ovat tärkeitä kannustajia, sillä he tuntevat työnteon omassa yksikössä ja voivat antaa käytännönläheisiä vinkkejä työkavereille. Lisäksi erilaiset tavat jakaa digivinkkejä uusista toiminnoista ja työkaluista tukevat monen työtä, samoin intrasta löytyvät ohjeet ja muut materiaalit.

Digiosaamisen seurannan ja kehittämisen tulee olla osa kunnan muutakin osaamisen seuraamista ja kehittämistä kunnissa, ja se tulee liittää mukaan kunnan jo muutenkin olemassa oleviin toimintoihin ja rakenteisiin, kuten henkilöstökyselyt, kehityskeskustelut ja uuden työntekijän perehdyttäminen. Digiosaamisen kehittämiseen ja seurantaan tarvitaan tiivistä henkilöstöhallinnon ja tietohallinnon yhteistyötä, mutta pienissä kunnissa työtä haastavat niukat resurssit molemmissa palveluissa.

2. Hankkeen vaikutusten arviointi



2.1. Hankkeen tuotokset

2.1.1. Aikaansaadut muutokset ja palvelut

Mittaristo henkilöstön digiosaamisen seurantaan:

- Hankkeessa luotiin taulukko kuntien henkilöstön digiosaamisen sisällöstä sekä malli digiosaamiseen seuraamiseen eri vaiheissa työsuhdetta. Digiosaamisen seuranta on liitetty osaksi esimerkiksi uuden työntekijän työn aloittamista sekä kehityskeskusteluihin. Hankekuntien henkilöstöjohtajien kanssa on sovittu, että henkilöstön digiosaamista kartoitetaan osana tulevia henkilöstökyselyitä.

Rakennetaan hankekuntiin digitutoreiden verkosto:

- Hankkeessa käynnistettiin digitutoritoimintamalli, jossa työyhteisössä toimivat digitutorit auttavat työkavereita digiasioissa oman työnsä ohessa. Digitutorit toimivat vertaistukena ja rohkaisevat työkavereita digiasioissa, jolloin digitukea on tarjolla matalalla kynnyksellä. Myös uusien sähköisten työkalujen ja välineiden jalkauttaminen on jatkossa helpompaa, kun kunnan eri yksiköissä toimivat digitutorit voivat ennen muita opetella järjestelmän käytön ja opastaa muita sitten käyttöönottovaiheessa. Hankkeen jälkeen digitutoritoiminta jatkuu laajempaan toimintaan Limingassa ja Tyrnävällä. Utajärvellä toimii kaksi digitutoria varhaiskasvatuksessa, joita kunnan tietohallinto tukee toiminnassaan sekä kartoittaa myöhemmin muilta hallinnonaloilta kiinnostusta digitutoritoimintaan. Lisäksi kaikissa kunnissa toimi jo ennestään kouluilla tutoropettajia.

Rakennetaan yhteistyöverkosto digiasioissa hankekuntien välille:

- Hankkeen alussa kartoitettiin kunnissa olemassa olevia yhteistyöverkostoja sekä tarpeita uusien verkostojen perustamiselle. Monilla toimialoilla oli jo olemassa kuntien välisiä yhteistyöverkostoja, joissa käsitellään myös digitalisaatiota. Näiden verkostojen toimintamalleista koottiin vinkit toimivista käytänteistä.
- Hankkeessa tuettiin alueen rakennustarkastajien verkostoa tapaamisten välisen Teams-työskentelyn käynnistämisessä. Rakennustarkastajien verkostolle luotiin Teams-tiimi, jossa voidaan käydä matalalla kynnyksellä keskustelua ajankohtaisista asioista ja tulossa olevista uudistuksista (esim. RYHTI-hanke) sekä muokata yhteisiä tiedostoja ja jakaa tietoa.

Henkilöstön digiosaamisen päivittäminen:

- Henkilöstölle tehtiin hankkeen alussa kysely digiosaamisesta, mitä kautta saatiin tietoa digiosaamisen kehittämistarpeista ja nykytilasta. Kysymyspatteristoa on mahdollista käyttää myöhemmin kunnan omaan digiosaamisen seurantaan.
- Hankekunnissa kokeiltiin ATK-ajokortin korvanneiden Digitaitojen osaamismerkkien käyttämistä. Digitaitojen osaamismerkeillä pystyy osoittamaan olemassa olevia digitaitoja sekä kehittämään niitä omatoimisesti. Merkkejä tehneet ovat kokeneet merkit hyödylliseksi tavaksi kehittää omaa digiosaamista, lisäksi osaamismerkit monipuoliset keinoja kehittää ja tunnistaa digiosaamista. Haasteeksi osoittautui mahdollisuus tehdä osaamismerkkien vaatimia tehtäviä. Merkkejä tehtiin kaikissa kunnissa vähäinen määrä, eikä digitaitojen osaamismerkkien käyttämistä jatketa hankekunnissa ainakaan tällä erää.
- Hanketyöntekijät jalkautuivat työyksiköihin opastamaan digiasioissa, jotta kaikkien digiosaaminen saadaan omassa työssä vaadittavalle tasolle. Yksiköissä järjestettiin heidän omien tarpeiden mukaisesti opastustuokioita tiettyjen ohjelmien tai järjestelmien käyttämisestä (esimerkiksi Teams, sähköpostin käyttäminen, HR-järjestelmä) tai yleisesti laitteiden käyttämisestä (tietokone, älypuhelin).
- Luotiin digivinkkanavavat Liminkaan (Teams) ja Tyrnävälle (Yammer), missä kuka tahansa voi jakaa matalalla kynnyksellä erilaisia digivinkkejä työkavereille. Työajan käyttö tehostuu, kun useampi saa kerralla käyttöönsä hyödylliset vinkit uusista toimintatavoista. Kanavalla voi kuka tahansa myös kysyä mitä vain digiin liittyvää, ja vastata voi se, joka tietää ja ehtii ensin. Näin kysymykset eivät kuormita vain tietohallintoa / IT-tukea, kysyjä saa nopeasti vastauksen ja myös muut näkevät kysymyksen ja vastauksen ja voivat hyötyä siitä.
- Hankkeessa luotiin toimintamalli Teamsin välityksellä pidettävistä, noin 15 minuutin kestoisista Digivinkkituokioista ja Digiturvavarteista, joihin on helppo osallistua työpäivän ohessa tai katsoa tallenne myöhemmin. Säännöllisesti pidettävillä digivinkkituokioilla esiteltiin lyhyesti erilaisia aiheita työtä helpottavia digitaalisia työkaluja ja työskentelytapoja (esimerkiksi sähköiset muistiinpanot). Digiturvavarteilla oli oma teemansa, mihin paneuduttiin syvällisemmin (esim. salasanat, etätyöskentely, monivaiheinen tunnistautuminen) sekä teeman lisäksi nostoja ajankohtaisista tietoturva-asioista. Tilaisuuksien myötä henkilöstön digiosaaminen kasvoi, mutta kuntien rajallisista resursseista johtuen Digivinkkituokiot ja Digiturvavartit eivät jatku hankkeen jälkeen hankekunnissa sellaisinaan. Digivinkkejä voidaan jatkossa jakaa vinkkanavien kautta.
- Tietosuoja- ja tietoturvaosaamisen ylläpitämiseen tehtiin vuosikellopohja, jonka pohjalta mietittiin kuntiin erilaisia toimenpiteitä tietoturvaosaamisen ylläpitämiseksi. Esimerkiksi digiturvallisista toimintatavoista voidaan ajoittain muistuttaa sähköpostilla sekä lähettää tietoa ajankohtaisista aiheista. Hankeaikana myös tunnistettiin erilaisia tilanteita, joissa tietohallinnon edustajat tai tietosuojavastaava voivat jatkossa käydä puhumassa tietoturva- ja tietosuoja-aiheista (esimerkiksi koulujen veso-päivillä uuden lukuvuoden alkaessa, uusien työntekijöiden kahvit).
- Henkilöstön digiosaamista parannettiin järjestämällä koulutuksia Microsoft 365 -työkaluista ja tekoälyn käyttämisestä. Koulutusten tallenteet ovat hankekuntien introissa katsottavissa hankkeen jälkeenkin ja tukevat myös tulevien työntekijöiden digiosaamisen kasvattamista.
- Kaikkiin hankekuntiin tehtiin koko kunnan digiperehdytysmateriaali, mihin koottiin kaikkia kunnan työntekijöitä koskevat digiasiat (esim. sähköposti, intra jne.). Materiaali tukee perehdyttäjää, kun hän voi käydä läpi materiaalin uuden työntekijän kanssa.

Toisaalta materiaali on saatavilla intrassa, jolloin työntekijä voi palata omatoimisesti siihen myöhemminkin. Lisäksi hankkeessa tehtiin oma digiperehdytyspohja eri toimialojen hyödynnettäväksi. Digiasioiden perehdyttäminen sidottiin kunnissa yleisiin perehdytysprosesseihin. Materiaalin päivitysvastuu sovittiin kunkin kunnan tietohallinnolle / IT-palveluille.

- Hankekuntien introihin luotiin Digiohjeet-sivu, mihin koottiin erilaisia kirjallisia ohjeita, joista on hyötyä työntekijöille ja joista kysyminen työllistää tietohallintoa / IT-palveluita. Sivulle on koottu yleisiä työtä helpottavia ja digitaalista turvallisuutta lisääviä ohjeita videotutoriaaleina ja kuvallisina ohjeina. Jatkossa ohjesivun ylläpitämisestä ja ohjeiden tuottamisesta vastaa hankekuntien tietohallinnot / IT-palvelut.
- Hankekuntiin tehtiin ohjeet tekoälyn käyttämiseen kyseisessä kunnassa. Pohjatyötä tehtiin yhdessä kolmen hankekunnan kesken, minkä jälkeen ohjeet täsmennettiin kuhunkin kuntaan sopiviksi.
- Hankkeessa tehtiin pääkäyttäjäsuositus, mihin koottiin näkökulmia pääkäyttäjätöimintamallin selkiyttämiseksi kunnassa ja siitä viestimiseen.

Kartoitetaan keinoja vuosittaisen digiosaamistestin suorittamisen järjestämiseen:

- Limingassa ja Utajärvellä on käytössä vuosittain tehtävä tietoturva- ja tietosuojakoulutus.
- Pienten kuntien taloudellisen tilanteen huomioiden muita toteuttamiskelpoisia ratkaisuja ei löytynyt vuosittaista suorittamista varten. Digitaitojen osaamismerkkeillä voidaan seurata henkilöstön digitaitoja. Erilaisten testien suorittamiseen täytyy huomioida riittävästi työaikaa työntekijöille.

2.1.2. Hankkeessa tehdyt sopimukset ja lisenssit

Hankkeessa ei ole kehitetty uusia järjestelmiä, eikä näin ollen ole syntynyt lisensoituja tuotoksia. Kaikki hankkeessa tehdyt sopimukset ovat olleen hankintasopimuksia asiantuntijapalveluiden käyttämiseen hankkeen tueksi.

2.2. Muutokset kunnan toimintatavoitteissa ja prosesseissa

• Kunnan digitaitotaso on kasvanut, mikä luo edellytyksiä digitalisaation kehittämiseksi:

Henkilöstön digitaitojen kasvaminen on mahdollistanut työskentelytapojen kehittämisen kunnissa. Esimerkiksi kunnallistekniikan liikelaitoksen ottaessa käyttöön Teamsin, on yksikön yhteinen viestintä ja tiedostot voitu keskittää sinne ja ne kulkevat mukana myös työmailla. Vastaavasti puistopuutarhuri on voinut hyödyntää Teamsin Planneria kausitöiden suunnittelussa ja aikataulussa ja jakaa sitä kautta työtehtäviä esimerkiksi kesätyöntekijöille.

Digitaitojen kasvamisen myötä työntekijät osaavat omatoimisesti esimerkiksi hakea lomia kunnan HR-järjestelmässä tai ilmoittaa sairaspöissaoloja, mikä on vapauttanut esihenkilöillä työaikaa muihin tehtäviin.

Henkilöstön tietoturva- ja tietosuojasaaminen on kasvatettu digiturvavarttien ja sähköpostivinkkausten avulla. Tietoturva- ja tietosuojasaamisen vuosikellon myötä kuntiin on tehty myös hankkeen jälkeiseen aikaan suunnitelma tietoturva- ja tietosuojasioista muistuttamiseen sekä tunnistettu erilaisia tilanteita, joissa tietohallinto tai tietosuojavastaava voivat muistuttaa ja opastaa tietoturvalisistä toimintatavoista, mikä edistää tietosuojaa. Intran digiohjeisiin on koottu ohjeita ja vinkkejä myös tietoturvalisiin toimintatapoihin, mikä edistää koko kunnan tietoturvaa.

- **Henkilöstölle annettava digituki ei ole yhden / muutaman ihmisen varassa sekä**
- **Uuden toimintamallin ja eri yksiköissä olevien digitutoreiden myötä uusien sähköisten palveluiden, ohjelmien ja työkalujen käyttöönotto on helpompi jalkauttaa eri puolille kuntaa:**

Hankkeessa käynnistettiin digitutor-toiminta kaikissa hankekunnissa. Kunnan eri yksiköissä toimivat digitutorit voivat auttaa ja opastaa työkavereita digiasioissa, ja usein heillä onkin paras osaaminen ja ymmärrys oman yksikön työskentelytavoista (esimerkiksi oma päiväkotia), joten he osaavat opastaa käytännönläheisemmin. Digitutoreiden kautta voidaan myös jalkauttaa uusia työkaluja, kun he voivat toimia omassa työyhteisössä lisätukena. Digitutorit voivat myös olla tukena uuden työntekijän perehdyttämisessä digiasioihin, mikä sujuvoittaa töiden alkua.

Liminkaan ja Tyrnävälle luotujen digivinkkanavien myötä kuka vain voi jakaa oppimiaan digivinkkejä kaikille muille. Toisaalta kuka vain voi kysyä apua digiasioihin ja neuvoa voi kuka ehtii ja osaa. Vastaaminen ei ole pelkän tietohallinnon / IT-tuen vastuulla ja samalla kysymyksen ja vastauksen näkee suurempi joukko.

- **Henkilöstön digitaitojen parantuessa virheiden määrä vähenee ja pääkäyttäjien yms. kuormitus vähenee, kun työntekijät pystyvät tekemään asioita omatoimisemmin:**

Järjestelmien käyttämisen osaaminen on parantunut koulutusten ja kuntakohtaisten käyttöohjeiden myötä (esimerkiksi HR-järjestelmä). Lisäksi kunnissa on selkeytetty pääkäyttäjätöitä, kehitetty intrassa olevaa tietoa pääkäyttäjistä sekä tehty tukimateriaalia pääkäyttäjien tueksi muun muassa kunnan omien käyttöohjeiden tekemiseen. Myös työntekijöiden tietoturvaosaaminen on parantunut, ja digitaitoja kasvattamalla on voitu edistää tietoturvallisia toimintatapoja, kuten kaksivaiheista tunnistautumista sekä huijausviestien tunnistamista.

- **Toimialakohtaisten ryhmien kautta tieto ja kokemukset vaihtuu ja osaaminen kasvaa substanssiasioissa. Teams ja muut välineet mahdollistavat yhteistyön laajemmalla maantieteellisellä alueella, sijainnin merkitys vähenee:**

Monella toimialalla on ollut jo valmiiksi kuntien välistä yhteistyötä, osalla myös Teams-työtila tapaamisten väliseen työskentelyyn. Hanke oli tukemassa alueen rakennusvalvontojen työntekijöitä luomaan oman työskentelytilan Teamsiin ja aloittamaan tapaamisten välillä tehtävän yhteistyön siellä.

Lisäksi hankkeen kautta on tehty kunnissa tunnetuiksi Kuntaliiton kuntien digikehittämistä tukevia Digisumpeja ja kannustettu eri toimijoita osallistumaan työskentelyyn. Lisäksi hankekunnissa on vinkattu Digi- ja väestötietoviraston kunnille tarkoittamasta yhteistyöverkostosta, ja eri toimialoilta onkin lähtenyt ihmisiä mukaan valtakunnallisiin yhteistyöverkostoihin.

2.3. Laajemmat vaikutukset

- **Palveluiden järjestäminen taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestäväällä tavalla edistyy:** Työntekijöiden digitaitojen vahvistumisen myötä kunnissa voidaan kehittää toimintatapoja ja ottaa käyttöön myös kuntalaisia palvelevia sähköisiä palveluita. Työntekijöillä on myös osaamista tukea asukkaita sähköisessä asioimisessa.

- **Kuntien talous vahvistuu:** Työn tekeminen tehostuu, kun kunnissa on selkeät toimintatavat ja -ohjeet järjestelmien käyttämiseen, sähköpostin lukemiseen ynnä muuhun, eikä aikaa mene asioiden miettimiseen. Hankkeen aikana syntyneet toimet, kuten digitortointi, tukee henkilöstön digiosaamisen vahvistumista, mikä lisää työn tehokkuutta. Myös tekoälyn lisääntyvä käyttö tehostaa työskentelyä ja vapauttaa aikaa muuhun kuin rutiininomaiseen tekemiseen.
- **Eriarvoisuus tai syrjäytyminen vähenee:** Digiosaamisen kasvamisen myötä työntekijöillä on siviilielämässäänkin paremmat digitaidot ja mahdollisuudet hoitaa omia asioita sähköisesti (viranomaisasiointi, pankkipalvelut, terveyspalvelut). Toisaalta heillä on työmarkkinoilla tarvittavaa digiosaamista sekä paremmat mahdollisuudet kunnan sisällä löytää korvaavaa työtä, mikäli oman työn tekeminen ei ole mahdollista jostain syystä.
- **Ympäristön tila paranee tai päästöt vähenevät:** Henkilöstön digitaitojen kasvaessa on voitu ottaa käyttöön uusia työntekoa sujuvoittavia työkaluja. Esimerkiksi kunnallistekniikan työntekijät ovat voineet ottaa käyttöön Teamsin, jonka tiimistä löytyvät tarpeelliset tiedostot. Tiedostot kulkevat näin mukana työmaalla, eikä välillä tarvitse käydä tarkistamassa asioita kunnan varikolta. Mahdollisuus etätööhön on parantunut, kun laitteiden ja järjestelmien käyttötaidot ovat parantuneet.

3. Hankkeen toteutuksen arviointi

3.1. Hanketyöskentely, vaiheistus, aikataulu ja muutokset

Limingan kunta on vastannut hankkeen hallinnoinnista ja taloushallinnosta. Tyrnävän ja Utajärven kunnilta on laskutettu hankesuunnitelman mukaisesti kuntien osuus omarahoituksesta hankeajana toteutuneiden kulujen mukaisesti. Hankkeella on ollut kaksi palkattua hanketyöntekijää, joista toisen työpiste on ollut Limingassa ja toisen Tyrnävällä, mutta kumpikin on käynyt kaikissa hankekunnissa ja hankkeen kehittämistyötä on tehty yhdessä. Tiivis yhteys ja läsnäolo kunnissa on edistänyt hyvin hankkeen toimenpiteitä. Yhteistyö hankekuntien kanssa on synnyttänyt erilaisia näkökulmia ja ajatuksia kehittämistyöhön. Usein hankkeen toimesta on tehty aluksi yhteinen pohjamalli (esimerkiksi koko kunnan perehdytysmateriaali, tekoälyohje), jota on lähdetty muokkaamaan kunkin hankekunnan kanssa heidän toimintakulttuuriinsa sopivaksi. Myös tässä vaiheessa tietoa on jaettu kuntien kesken ja saatu ajatuksia toisten kuntien tekemisestä.

Hankekunnissa on ollut hyvä ilmapiiri hankkeen tavoitteiden edistämiseksi. Keskeisiä yhteistyötahoja ovat olleet kuntien nimeämät henkilöt hankkeen ohjausryhmään, kuntien tietohallinnon / IT-palveluiden henkilöstö, hallinto- / henkilöstöjohtajat, johtoryhmät sekä esihenkilöt. Hankkeen edistymistä on seurattu hankkeen ohjausryhmässä. Ohjausryhmän lisäksi kehittämistyötä on tehty kussakin hankekunnassa keskeisten yhteistyötahojen kanssa (esimerkiksi henkilöstöhallinto). Hankkeen kautta saatu resurssi kehittämistyöhön on ollut kunnille tarpeen toimintatapojen kehittämisen tueksi. Pienissä kunnissa tehtäväkuvat ovat laajoja, minkä vuoksi aikaa kehittämiseen on hyvin rajallisesti.

Hankkeessa on pysytty aiemmin suunnitellussa aikataulussa, eikä isompia muutoksia hankesuunnitelmaan ole ollut tarve tehdä.

3.2. Ohjaus ja riskien hallinta

Hankkeen ohjausryhmä piti aloituspalaverin 2.11.2022, minkä lisäksi ohjausryhmä kokoontui hankeaikana seitsemän kertaa. Ohjausryhmä seurasi hankkeen etenemistä ja tuki hankehenkilöstöä hankkeen tavoitteiden saavuttamisessa.

Hankkeen ohjausryhmään kuuluivat:

- Laura Kelhä, kehityspäällikkö / Liminka (pj.)
- Teemu Haapala, elinvoimajohtaja / Liminka
- Eliisa Tornberg, henkilöstö- ja hyvinvointijohtaja / Liminka
- Kai Skiftesvik, tietohallintopäällikkö / Tyrnävä (vpj.)
- Jarno Kilpinen, talous- ja hallintojohtaja / Tyrnävä
- Juha Aitamurto, tietohallintopäällikkö / Utajärvi
- Päivi Keltanen, hallintojohtaja / Utajärvi (31.12.2022 saakka)

Haasteeksi nousi hankekuntien henkilöstön mahdollisuus osallistua hankkeen järjestämiin toimenpiteisiin kuten digitaitojen osaamismerkkien tekeminen ja koulutukset. Osalla toimialoista osallistuminen olisi vaatinut sijaisuusjärjestelyjä, jotta työvuorossa oli tarvittava määrä henkilöstöä (esimerkiksi varhaiskasvatus, ruoka- ja puhtauspalvelut, opetuspalvelut). Aikatauluhaasteita pyrittiin ratkomaan järjestämällä koulutuksia eri aikoina päivästä, päiväkotien ”nukkariaikana” ja koulujen loma-aikoina sekä tekemällä koulutuksista tallenteita. Osaamismerkkien suorittamiseen sai kaikissa hankekunnissa käyttää työaikaa, mutta käytännössä tämä ei ollut mahdollista kaikilla toimialoilla, sillä se olisi tuonut lisäkustannuksia sijaisten palkkaamisen myötä. Esihenkilöiden kanssa mietittiin keinoja mahdollistaa osaamismerkkien tekeminen ja henkilöstöä kannustettiin hyödyntämään yksikössä rauhallisempia aikoja oman digiosaamisen kehittämiseen. Esimerkiksi koulujen loma-ajat ovat rauhallisempaa aikaa kuntien ruoka- ja puhtauspalveluissa, milloin on ollut paremmin järjestettävissä aikaa vaikkapa osaamismerkkien tekemiseen tai koulutustallenteiden katsomiseen. Toisaalta aikaresurssihaaste koski myös asiantuntijatyössä olevia, joilla on ennestään paljon työtä tehtävänä, vaikka heillä onkin paremmat mahdollisuudet suunnitella töiden tekemistä.

Pienissä kunnissa on pienet resurssit ja työntekijöillä on laajat työnkuvat, mikä on haastanut hankkeen kehittämien toimenpiteiden jatkamista hankkeen jälkeen. Tavoitteena on ollut kehittää toimintatapoja, joilla digiosaamisen seuraaminen ja kehittäminen olisi helposti otettavaksi osaksi kunnan muuta toimintaa ja olemassa olevia rakenteita, sekä nimetä omistajia ja vastuuhenkilöitä hankkeen toimenpiteille jatkoa varten. Mutta esimerkiksi digitutoritoiminnan koordinaattorille ei joka kunnassa löytynyt mahdollisuutta resursoida työaikaa tai maksaa pientä korvausta.

3.3. Sidosryhmät/yhteistyökumppanit

Hankkeen keskeisimpiä sidosryhmiä ovat olleet:

- Hankekuntien tietohallinnot / IT-palvelut: Saatu tietoa digiosaamisen kehittämistarpeista, mietitty yhdessä keinoja tavoitteiden edistämiseksi ja konkreettisia toimenpiteitä digiosaamisen kehittämiseen.
- Hankekuntien henkilöstöjohto: Digiosaamisen kehittäminen on ollut tärkeä sitoa kunnan olemassa oleviin HR-käytänteisiin, kuten perehdytys, kehityskeskustelut, osaamisen kehittämisen toimintamalli. Henkilöstöjohtoon kanssa on tavattu säännöllisesti ja saatu tärkeitä näkökulmia pysyvien käytäntöjen kehittämiseen. Henkilöstöjohtajilta on myös tarvittu suuntaviivat, miten digiosaamisen kehittämistä edistetään kussakin kunnassa hankkeen jälkeen.

- Hankekuntien johtoryhmät: Yleinen tuki hankkeen edistämiseksi ja esimerkiksi linjaukset mahdollisuudesta käyttää työaikaa osaamismerkkien tekemiseen.
- Esihenkilöt: Esihenkilöitä haastatteleamalla saatiin hankkeen alkuvaiheessa tärkeää tietoa käytännön toiminnasta ja digiosaamisen kehittämistarpeista eri toimialoilla. Esihenkilöt myös tukivat hanketta esimerkiksi henkilöstön digiosaamisen kartoittamisessa, lisäksi he ovat kannustaneet omaa henkilöstöään osallistumaan koulutuksiin ja mahdollistaneet osallistumisen. Esihenkilöpalaverit ovat olleet tärkeitä paikkoja keskustella laajemmin digiosaamisen kehittämisestä sekä jakaa tietoa.
- Muut hankkeet ja organisaatiot: Erityisesti on tehty yhteistyötä Vahva osaaminen osaksi arkeamme –hankkeen kanssa, jossa oli samoja teemoja DigiHelppi-hankkeen kanssa. Lisäksi pidettiin yhteyttä ja jaettiin tietoa sekä kokemuksia digiasioiden ja digiosaamisen näkökulmasta eri organisaatioiden kanssa kuten Pohde, Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen osaamisen kehittäminen, opintokeskus Sivis ja Siun Sote.

4. Viestintä ja koulutus

Hankkeen sisäisen viestinnän kannalta keskeisiä kohderyhmiä ovat olleet hankekuntien henkilöstö sekä esihenkilöt ja johtoryhmät.

Henkilöstölle on viestitty laajasti hyödyntäen henkilöstön sähköpostilistoja. Lisäksi osa viesteistä on kohdennettu esihenkilöille ja heitä on pyydetty välittämään tietoa omassa yksikössään ja kannustamaan työntekijöitä osallistumaan digitutoritoimintaan tai koulutuksiin. Hankkeen järjestämistä koulutuksista tehtiin lisäksi paperiset mainokset, joita työyksiköissä oli mahdollista tulostaa esimerkiksi kahvihuoneeseen näkyville, sillä kaikilla työntekijöillä ei ole mahdollisuutta lukea omaa työsähköpostia säännöllisesti. Koulutusten kalenterikutsut lähetettiin pääsääntöisesti suoraan kalenterikutsuna koko henkilöstölle eikä erillisiä ilmoittautumisia vaadittu kuin satunnaisiin koulutuksiin. Näin haluttiin osallistuminen tehdä mahdollisimman helpoksi.

Hankkeessa järjestettiin omana työnä erilaisia koulutustilaisuuksia alla olevan listauksen mukaisesti. Koulutukset olivat yhteisiä kaikille hankekunnille, ellei muuta mainita.

- Digivinkkituokiot, 10 eri teemaa (15 minuutin pituisia tilaisuuksia)
- Digiturvavartit, 10 eri teemaa (15 minuutin pituisia tilaisuuksia)
- Microsoft-koulutukset 6 kpl (30 minuutin pituisia tilaisuuksia)
 - o Outlook-sähköpostin käyttäminen
 - o Outlookin ja Teamsin kalenterin käyttäminen
 - o Teamsin käyttäminen
 - o Teams-kokouksen järjestäminen
 - o OneDriven käyttäminen
 - o Vinkkejä Powerpointin käyttämiseen
- Tekoälyvinkkaukset Liminkaan ja Tyrnävälle (kunnan tekoälyohjeiden esittelemineen sekä tekoälyn perusasioiden opastaminen)
- Osaamismerkkien suorittamisen info- / koulutustilaisuudet (Liminka, Tyrnävä, Utajärvi)

Ostopalveluina koulutustilaisuuksia järjestettiin yhteensä kuusi:

- Tekoälyinspiraatiopuheenvuorot
 - o 25.3.2024 Tyrnävä
 - o 26.3.2024 Utajärvi
 - o 27.3.2024 Liminka

- Excel-koulutus 18.9.2024 (yhteinen kaikille hankekunnille)
- Tekoälykoulutus 25.9.2024 (yhteinen kaikille hankekunnille)
- Digitutoreille koulutus aiheesta ”Kuinka kohdata työkaveri, kun opastetaan digiasioissa ja miten digitutor voi edistää omalla toiminnallaan ymmärrystä opastettavasta asiasta”

Yleisempien koulutusten lisäksi hanketyöntekijät jalkautuivat pitämään eri yksiköissä kohdennettuja opastustuokioita ja neuvontatilaisuuksia yhteensä 27 kertaa.

Koulutukset on pyritty järjestämään mahdollisimman saavutettavasti ja niistä on tehty tallenteet, jotka ovat katsottavissa hankekuntien introissa hankkeen jälkeinkin. Tallenteet tukevat myös tulevien työntekijöiden digiosaamisen vahvistamisessa. Itse koulutukset pyrittiin pitämään selkeinä ja kansantajuisina, jotta mahdollisimman moni työntekijä saisi niistä hyötyä. Koulutusten sisällöissä pyrittiin huomioimaan monipuolisesti erilaisia työkaluja ja toimintatapoja ja kannustamaan henkilöstöä kokeilemaan uusia toimintoja.

Hankkeen tekemää kehittämistyötä on pyritty jakamaan hankeaikana laajasti myös muiden kuntien hyödynnettäväksi. Hankkeella on tehty oma hankesivu Limingan kunnan kotisivuille <https://www.liminka.fi/tyo-ja-yrittaminen/kehittamishankkeet/digihelppi/>. Sivulle on koottu hankkeen tuottamia materiaaleja, joita muut kunnat voivat hyödyntää omassa kehittämistyössään.

Lisäksi hankkeen tekemä kehittämistyö on koottu yhdeksi *Keinoja henkilöstön digiosaamisen kehittämiseen pienissä kunnissa* -julkaisuksi. Kehittämistyön tulokset on jaettu myös Kuntaliitolle, joka on kokoamassa yhteenvetoa digiosaamisen kehittämisen hankkeiden löydöksistä.

Hankkeen havaintoja ja tuotoksia on esitelty Kuntaliiton järjestämällä Digisumpeilla 27.4.2023 ja 16.5.2024. Lisäksi Kuntaliiton järjestämällä Kuntien digiviikolla 2024 pidettiin yhteinen esitys Vahva osaaminen osaksi arkeamme -hankkeen kanssa. Maakunnallisesti hankkeen toimia ja havaintoja on esitelty Pohjois-Pohjanmaan digihyvinvointiverkoston virtuaalisilla kahveilla 20.10.2022 ja 11.4.2024. Myös Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen yhteiselle Tekojen Tori -sivustolle on kirjattu hankkeen kehittämistekoja.

5. Dokumentaatio

Hankkeessa ei kehitetty uusia digitaalisia palveluita, eikä siten syntynyt sanastoja tai avoimen datan materiaaleja.

Hankkeessa syntyi seuraavat raportit ja ohjeet:

- Keinoja henkilöstön digiosaamisen kehittämiseen pienissä kunnissa -julkaisu
- Digitutortoiminnan materiaalikoste
- Koko kunnan digiperehdytysmateriaali ja oman toimialan perehdytysmateriaali
- Pääkäyttäjäsuositus kunnille

6. Toteutuneet kustannukset

Hankkeen suurimmat kustannukset ovat syntyneet hankehenkilöstön palkkakustannuksista. Hankkeeseen hankittiin ostopalveluina koulutuksia henkilöstön digiosaamisen kasvattamiseksi erityisesti tekoälyyn liittyen. Muut kulut muodostuivat hankehenkilöstön työpisteiden vuokrista ja työvälineistä ja matkakuluista.

Kustannuslaji	Budjetoitu €	Toteutuma €
Henkilöstökustannukset	223 500	209 180
Ostetun tai käyttöluvalla hankitun tutkimuksen, tietämyksen sekä konsultoinnin ja vastaavien palveluiden kustannukset, joita käytetään yksinomaan hanketta varten	19 000	19 263
Matkakustannukset	2 500	918
Toimitilojen vuokrat	10 000	10 879
Muut toimintakustannukset, mukaan lukien suoraan hankkeesta aiheutuvat materiaalien, tarvikkeiden ja vastaavien tuotteiden kustannukset (hankehenkilöstön tietokone, puhelin ja puhelinliittymä, tilaisuuksien tarjoilut)	5 000	7 094
Yhteensä	260 000	247 334

7. Onnistumiset ja oppimiset hankkeessa

Hankkeen toteuttamisen kannalta keskeistä on ollut löytää hankekunnista ne henkilöt, jotka tuntevat oman kuntansa toiminnan ja ovat voineet tukea hankehenkilöstöä hankkeen toimien edistämisessä.

Esimerkiksi esihenkilöillä on ollut merkittävä rooli tuoda kentältä tietoon digiosaamisen kehittämisen tarpeita sekä mahdollistaa ja kannustaa henkilöstöään koulutuksiin ja esimerkiksi osaamismerkkien tekemiseen. Esihenkilöiden kautta on myös löytynyt eri yksiköihin digitutoreita. Kuitenkaan kaikki esihenkilöt eivät aina heti nähneet digitaitojen merkitystä työn kannalta tärkeinä taitoina, vaan asia on vaatinut avaamista myös esihenkilölle itselleen ja herättellä heitä miettimään digitaitojen merkitystä työskentelytapojen muuttamisessa. Mikäli esihenkilö ei näe digiasioita tai digiosaamisen kehittämistä tärkeinä nyt ja tulevaisuutta ajatellen, on myös henkilöstön digiosaamisen kehittäminen haastavaa. Hankkeen aikana onkin ollut tärkeä saada esihenkilöt miettimään oman yksikön toimintatapojen kehittämistä ja mitä digiosaamista se vaatii nyt ja tulevaisuudessa.

Digitutortoiminnan aloittaminen yhteiskehittämisen keinoin oli hyvä toimintatapa, sillä siinä jokainen digitutortoiminnasta kiinnostunut sai tuoda toiveitaan ja tarpeitaan esille, minkä mukaan toimintaa ryhdyttiin luomaan. Digitutortoimintamalli ei ollut valmiiksi suunniteltu ja hiottu sen aloittamisvaiheessa, vaan digitutorit ovat saaneet osallistua siihen niin alkuvaiheessa kuin toiminta-aikanakin.

Koska kuntien henkilöstö työskentelee monenlaisissa työtehtävissä, on ollut tärkeä kehittää monipuolisesti erilaisia keinoja osaamisen kehittämiseksi ja kartoittaa henkilöstön omia toiveita. Tallenteet mahdollistavat opettelun silloin kun se sopii kullekin parhaiten, toisaalta on huomattu, että monia asioita voidaan jakaa myös matalankynnyksen vinkkauksina Teamsissa tai Yammerissa. Jalkautumiset eri yksiköihin ovat olleet tärkeä osa digiosaamisen kehittämistä niillä aloilla, joilla henkilöstön digiosaaminen on heikompaa eikä heille riitä etänä pidettävä koulutus.

8. Jatkotoimet

Henkilöstön digiosaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen on oltava kunnissa osana muuta osaamisen kehittämistä. Digiosaaminen ylläpitäminen vaatiikin henkilöstöhallinnon ja tietohallinnon yhteistyötä. Digiosaamisen tasoa ja kehittämistarpeita on seurattava esimerkiksi kyselyiden ja kehityskeskustelujen kautta, ja hankekunnissa on sovittu erilaisista toimenpiteistä ja vastuista, kuinka henkilöstön digiosaamista seurataan ja ylläpidetään jatkossa kyseisessä kunnassa.

Kaksi vuotta on lyhyt aika toimintatapojen kehittämistä ja pysyvää juurruttamista varten, mistä syystä kehitettyjen toimenpiteiden jalkauttamis- ja juurruttamisvastuuta jää hankekuntiin esimerkiksi HR-johdon tehtäväksi.

Kunnissa olevien moninaisten töiden takia osalla toimialoista on haastavaa kehittää henkilöstön (digi)osaamista työajalla (esimerkiksi koulupuoli, varhaiskasvatus, ruoka- ja puhtauspalvelut), sillä sijaisen palkkaaminen vaatii myös taloudellista resursointia. Tilanne on haastava ja sen ratkaisemiseen pitää miettiä erilaisia keinoja myös tulevaisuudessa, sillä näissäkin työtehtävissä tarvitaan digitaitoja vähintään oman työ sähköpostin, intran ja työssä käytettävien järjestelmien käyttämiseen. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa on työpäivän aikana vain lyhyitä hetkiä, milloin on mahdollista tehdä tietokoneella tapahtuvaa suunnittelua ja viestintää. Kuitenkin jos digitaidot ovat heikot, tänä lyhyenä aikana ei välttämättä ehdi tehdä kaikkia suunniteltuja tehtäviä. Digitaidot siis sujuvoittaisivat ja tehostaisivat työn tekemistä, mutta aikaa digitaitojen kasvattamiselle on hankala löytää.