

Suunnitelma digikyvyyden ja –osaamisen kasvattamiseen

Itä UUSIMAA
Östra NYLAND

Hyvinvointialue
Välfärdsområde

Sisältö

1. Johdanto ja tiivistelmä

2. Osaamiskartoituksen tulokset

3. Digikyvykkyyden ja -osaamisen profiilit

4. Suuntaviivat digikyvykkyyden ja -osaamisen rakentamiselle

5. Liitteet

Suunnitelma kuvaa osaamiskartoituksen pohjalta tunnistettujen kohteiden osalta digikyvykkyyden ja –osaamisen kasvattamiseen

Konteksti

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen yhtenä visiona on **kehittää aktiivisesti toimintaansa, hyödyntää uusinta teknologiaa ja ottaa käyttöön parhaita näyttöön perustuvia toimintatapoja**. Itä-Uudenmaan strategisena tavoitteena on lisätä digitaalisen asioinnin painopistettä ja tarjota etä-, mobiili- ja digipalveluita, jotka toimivat hyvin ja saumattomasti.

Ammattilaisten ja esihenkilöiden rooli näiden tavoitteiden saavuttamisessa on kriittinen, minkä vuoksi sote-uudistuksen hankekokonaisuudessa on selvitetty henkilöstön digiosaamista.

Tämä **suunnitelma digikyvykkyyden ja –osaamisen kasvattamiseen tukee Itä-Uudenmaan työtä koulutussuunnitelman laatimiseksi**, joka tulee osaksi hyvinvointialueen strategiaa. Tämä dokumentti keskittyy organisaation ja etenkin soteammattilaisten digikyvykkyyksien rakentamiseen ja sen fokuksessa on erityisesti tuleva vuosi 2023.

Dokumentin sisältö

1. Johdanto ja tiivistelmä

2. Osaamiskartoituksen tulokset

- Asenteet ja kokemukset
- Johdon tuki
- Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen
- Tietotekninen osaaminen
- Koulutustarpeet ja -tavat

3. Digikyvykkyyden ja –osaamisen profiilit

4. Suuntaviivat digikyvykkyyksien rakentamiselle

- Ylätason koulutussuunnitelma ja muut alueen tarpeet

5. Liitteet

- Liite 1: Kyselyn teemat
- Liite 2: Ammattilaisten segmentointi
- Liite 3: Jatkosuosituksia kyselyn toteuttamiseen

Digikyvykkyyden ja –osaamisen suunnitelma asettaa suuntamerkit organisaation laajuiselle digikyvykkyyksien rakentamiselle

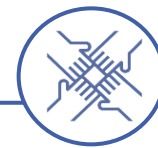
Digikyvykkyyden ja –osaamisen suunnittelutyön tavoitteet



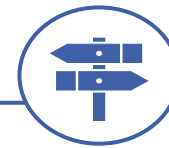
Hyödyntää pohjanaan ammattilaisten osaamiskartoituksessa tunnistettuja kehityskohteita ja vahvuuksia



Kuvaa **valitut keinot, vaiheistuksen ja vastuut** digikyvykkyyden rakentamiseen laajemmin läpi organisaation



Kattaa kyvykkyyden lisäksi myös **innostuksen ja asenteisiin vaikuttavan ilmapiirityön** digipalveluiden ympärillä



Asettaa **suuntamerkit organisaation laajuiselle digikyvykkyyksien rakentamiselle**, joka tapahtuu kuitenkin osallistavasti, ketterästi ja ammattilaislähtöisesti

Suunnitelma on riittävän kunnianhimoinen huomioiden alueen digivision ja suunnitelmat digipalveluiden lisäämiseksi

Suunnitelma ei ota kantaa mahdollisesti tarvittaviin uusiin rekrytointeihin vaan lähtee nykyhenkilöstön kehittämisestä. Se ei ota myöskään kantaa teknisten digikyvykkyyksien rakentamiseen.

Kyselyn vastaustaukset viestivät alueen ammattilaisten potentiaalista digikyvykkyyden ja –osaamisen kehittämisessä. Ammattilaiset kuitenkin kaipaavat koulutusta järjestelmien käyttöön sekä tukea johdolta osaamisen parantamiseksi

Yleisiä huomioita kyselyn tuloksista



Ammattilaisten kokemukset digitaalisista palveluista ovat keskimäärin positiivisia

- Ammattilaiset olivat pääsääntöisesti kiinnostuneita digitaalisten palveluiden hyödyntämisestä ja näkivät niissä yleisiä hyötyjä
- Ammattilaiset olivat suurimmilta osin valmiita oppimaan lisää digipalveluiden hyödyntämisestä omassa työssä



Kyselyn heikoimmat tulokset liittyivät kysymyksiin, jotka käsittelivät johdon tukea

- Näissä vastauksissa korostui negatiivisesti erityisesti digitaalisiin palveluihin perehdyttäminen, palautteen saaminen sekä osaamisen kehittäminen



Ammattilaiset tarvitsevat koulutusta myös perinteisten työtä tukevien työkalujen käytössä

- Ammattilaisista suuri osa koki kaipaavansa tukea ja koulutusta perinteisiin ohjelmistoihin kuten esimerkiksi Excel, Teams ja VideoVisit
- Suurimpana koulutustarpeena nähtiin Excel, johon 46,9% vastanneista ammattilaista koki kaipaavansa koulutusta



Ammattilaisilla oli kyselyssä myös paljon ”en osaa sanoa” vastauksia

- ”En osaa sanoa” –vastauksien korkea määrä voi viestiä epävarmuudesta digipalveluiden hyödyllisyydestä ja omasta digiosaamisesta
- Paljon tällaisia vastauksia tuli erityisesti kysymyksiin liittyen johdon tukeen sekä kysymykseen digitaalisten palveluiden vaikutuksesta työn sujuvuuteen ja työhyvinvointiin

Kartoituskyselyn pohjalta tunnistettiin neljä osaamisprofiilia, joilla on kaikilla erilaiset lähtökohdat digiosaamiselle ja tarpeet koulutukselle

Innostunut digitaitaja



- Asenne ja kokemukset digitalisaatiosta **pääosin positiivisia**
- Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen **pääsääntöisesti hyvällä tasolla**
- Tietotekninen osaaminen **pääosin hyvällä tasolla**
- Suosii webkoulutuksia, videotallenteita ja yksikköön jalkautuvaa koulutusta

N = 141

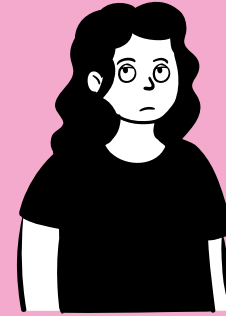
Itseoppinut kokeilija



- Asenne ja kokemukset digitalisaatiota **kohtalaisen positiivisia**
- Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen **tydyttävällä tasolla**
- Tietotekninen osaaminen keskimäärin **tydyttävällä tasolla**
- Suosii yksikköön jalkautuvaa koulutusta ja luokkakoulutusta ja tarvitsee tukea mihin palata

N = 102

Epävarma kehittyjä



- Asenne ja kokemukset digitalisaatiota kohtaan **jokseenkin negatiivisia**
- Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen **tydyttävällä / välttävällä tasolla**
- Tietotekninen osaaminen keskimäärin **tydyttävällä / välttävällä tasolla**
- Suosii yksikköön jalkautuvaa koulutusta ja luokkakoulutusta, sen jälkeen tarvitsevat materiaalia mitä kerrata

N = 91

Motivoitava kyseenalaistaja

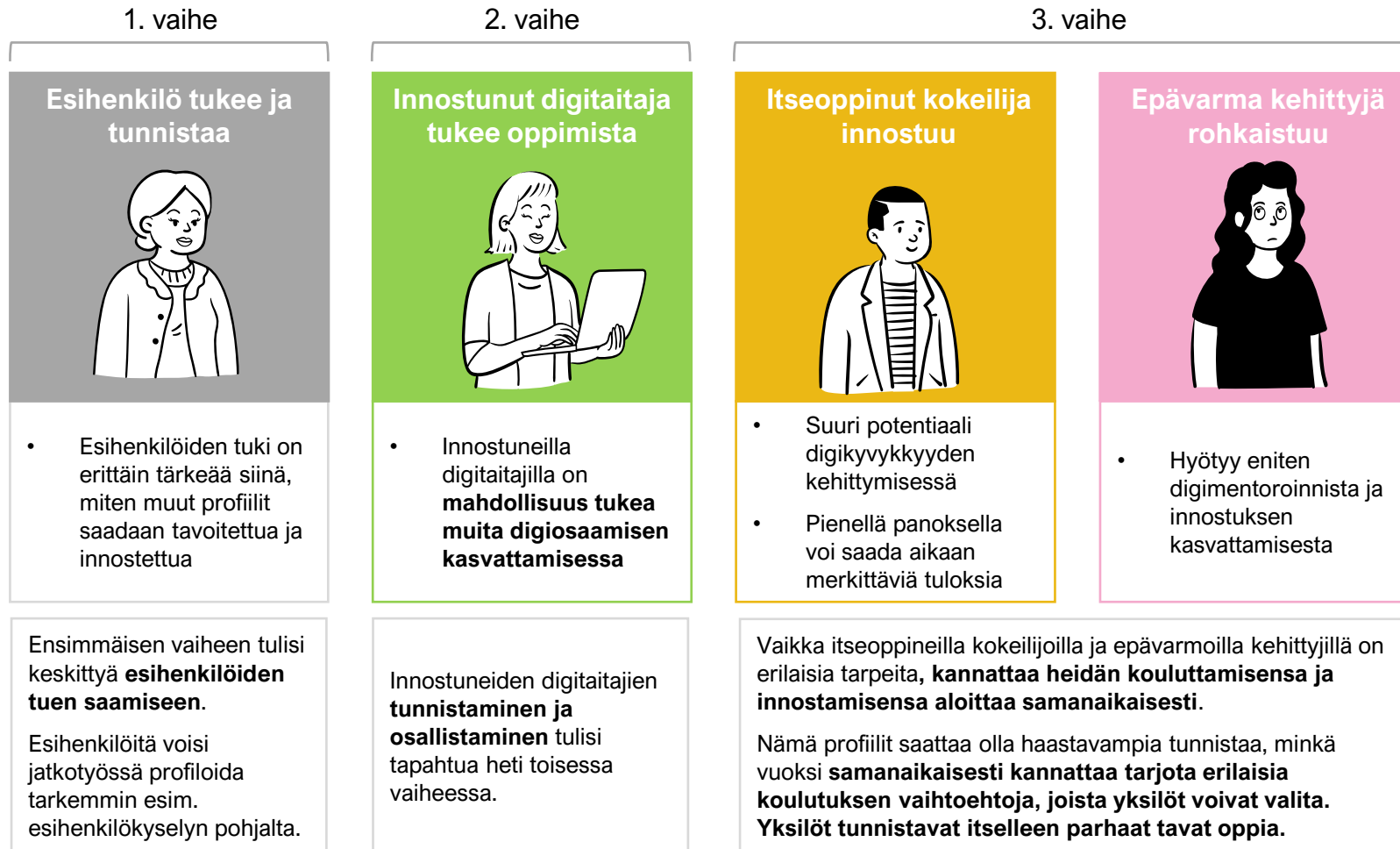


- Asenne ja kokemukset digitalisaatiota kohtaan **negatiivisia**
- Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen **tydyttävällä / välttävällä tasolla**
- Tietotekninen osaaminen keskimäärin **tydyttävällä / välttävällä tasolla**
- Suosii yksikköön jalkautuvaa koulutusta ja luokkakoulutusta

N = 20

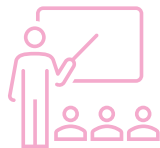
Digikyvykkyyden ja -osaamisen profiilit auttavat digituen ja koulutuksen tehokkaassa kohdentamisessa ja vaiheistuksessa

Profiilien hyödyntäminen toiminnan vaiheistuksessa ja priorisoinnissa



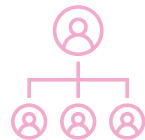
- Digikyvykkyyttä ja -osaamista rakentaessa Itä-Uudenmaan kannattaa keskittyä erityisesti **innostuneisiin digitaitajiin, itseoppineisiin kokeilijoihin** sekä **epävarmoihin kehittyjiin**.
- Johdon tuki on kriittisessä osassa näiden ryhmien tavoittamisessa, minkä vuoksi **johdon motivoiminen ja perehdytys** korostuu ensivaiheen toimissa.
- Toisaalta on hyvä muistaa, että **motivoitava kyseenalaistaja** voi tuoda organisaatioille tärkeitä näkökulmia digipalveluiden kehittämistarpeista.

Suuntaviivat digikyvykkyyden ja -osaamisen rakentamiselle



Perehdytys-, digikoulutus- ja tukikatalogi

Mahdollistetaan ja kohdennetaan koulutus luotujen osaamisprofiilien mukaisesti.



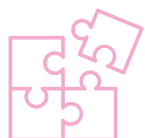
Esihenkilöiden motivoiminen ja perehdytys

Esihenkilöt ymmärtävät digikyvykkyyden ja -osaamisen merkityksen ja johtaminen on kannustavaa ja valmentavaa.



Motivoiva ja innostava viestintä

Henkilöstö tuntee käytössä olevat ja tulevat digitaaliset palvelut ja järjestelmät sekä ymmärtää niiden hyötyjä



Ohjevideot ja kirjalliset ohjeet

Mahdollistetaan henkilöstön oppiminen videoiden ja kirjallisten ohjeiden avulla.



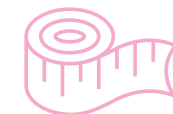
Digimentoritoiminta

Digimentorit tukevat yksiköissään digikyvykkyyden ja -osaamisen kehittymistä sekä toimivat motivoijina ja innostajina.



Digiklinikka ja muu digituki-toiminta

Mahdollistetaan säännöllisiä yksikköön rantautuvia ja Teams -digituen hetkiä sekä digiklinikka, josta saa tarvittaessa tukea digitaalisten palvelujen käyttöön.



Digikyvykkyyden ja -osaamisen mittaaminen

Toimenpiteiden avulla lisätään organisaation digikyvykkyyttä, -asennetta ja -osaamista.

Sisältö

1. Johdanto ja tiivistelmä

2. Osaamiskartoituksen tulokset

3. Digikyvykkyyden ja -osaamisen profiilit

4. Suuntaviivat digikyvykkyyden ja -osaamisen rakentamiselle

5. Liitteet

Suunnitelma digikyvykkyyden ja –osaamisen kehittämiseen pohjautuu alueen ammattilaisille tehtyyn digitaitojen kartoituskyselyyn

Itä-Uudellamaalla suoritettiin helmikuussa 2023 digitaitojen kartoituskysely alueen ammattilaisille, jonka tarkoituksena oli kartoittaa henkilöstön kyvykkyyksiä ja valmiuksia työskentelyyn digitaalisissa kanavissa (liite).

Kysely suoritettiin Webropolissa ja siihen vastasi aikavälillä 3.-15.3. **354** ammattilaista*.

Kyselyssä kerättiin tietoa seuraavista teemoista:

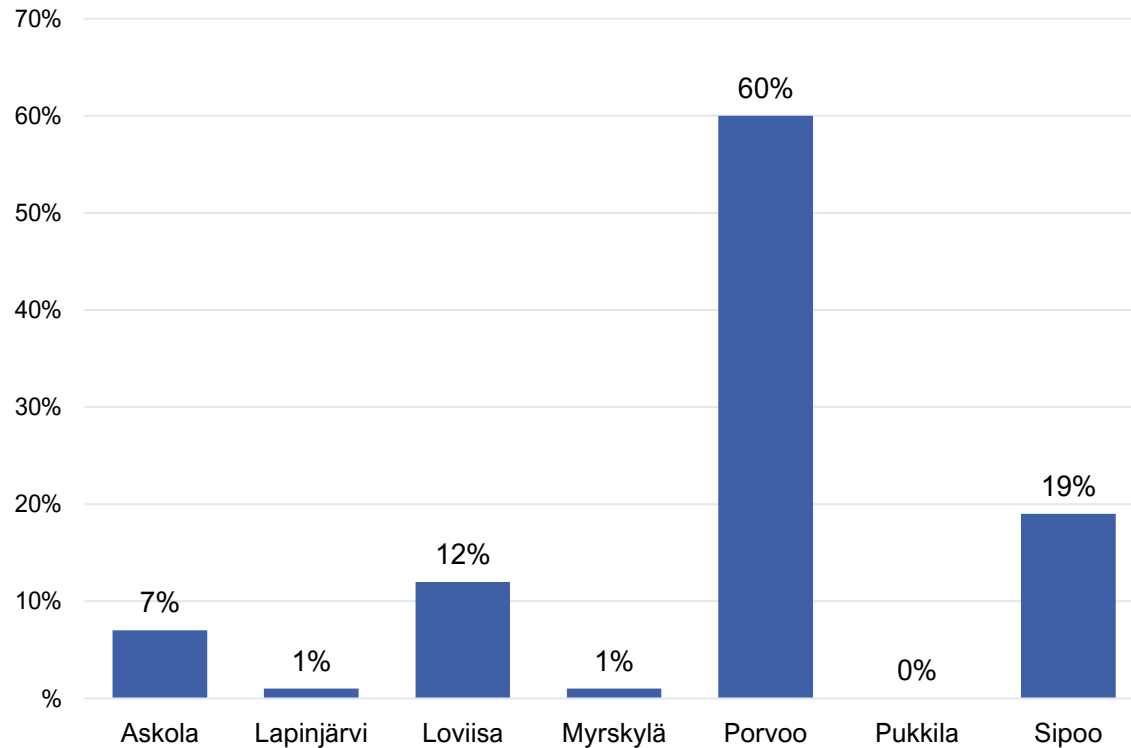
- *Asenteet ja kokemukset*
- *Johdon tuki*
- *Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen*
- *Tietotekninen osaaminen*
- *Koulutustarpeet ja ensisijainen toivotut koulutustavat*



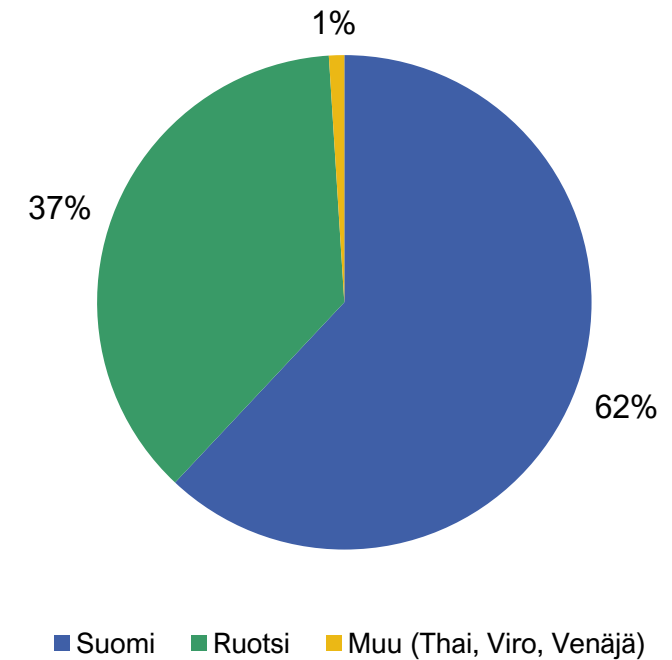
*Analysoitavasta otoksesta rajattiin pois mm. juristit ja hanketyöntekijät sekä puutteellisesti taustatiedot täyttäneet. Alkuperäinen vastausmäärä oli 376.

Vastaajia saatiin eniten Porvoosta. Vastaajien kunnalla tai kielellä ei nähty merkittävää vaikutusta vastauksiin

Vastaajien kunta



Vastaajien kieli



Suurin vastanneiden ryhmä oli perus- tai lähihoitaja ja eniten vastauksia saatiin vammaispalveluista. Ammattiryhmällä tai yksiköllä ei nähty merkittävää vaikutusta vastauksiin

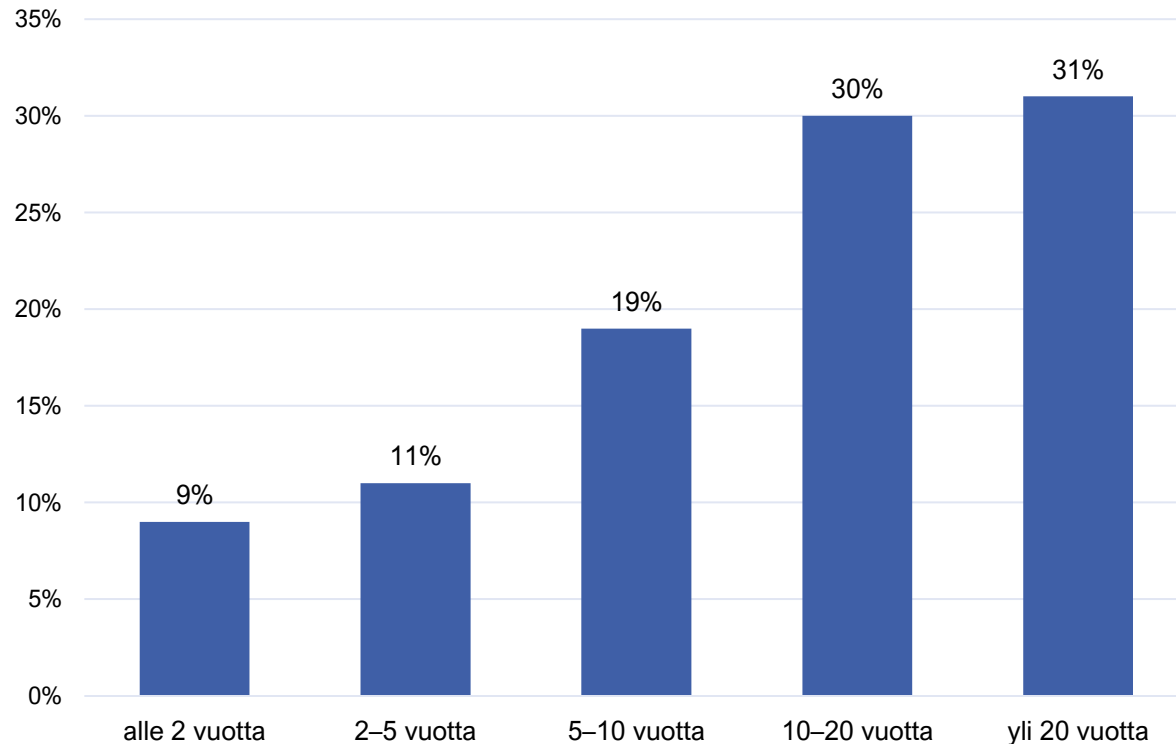
Yksikkö	N	%
Vammaispalvelu	91	26 %
Kotihoito	52	15 %
Terveysasema	46	13 %
Aikuisten sosiaalipalvelut, ml. turvakoti ja asumispalvelut	36	10 %
Kuntoutus (fysioterapeutit, toimintaterapeutit, puheterapeutit, ravitsemusterapeutit)	36	10 %
Oppilashuolto (kouluterveydenhuolto, koulukuraattori, koulupsykologi, psykiatrinen sairaanhoitaja)	26	7 %
Muu, mikä?	14	4 %
Palveluasumisyksikkö	13	4 %
Äitiys- ja/tai lastenneuvola	7	2 %
Lasten, nuorten ja perheiden sosiaalipalvelut	6	2 %
Ikääntyneiden sosiaalipalvelut	5	1 %
Itä-Uudenmaan sosiaali- ja kriisipäivystys	5	1 %
Suun terveydenhuolto	5	1 %
Terveyskeskuksen vuodeosasto	3	1 %
Mielenterveys- ja päihdepalvelut	3	1 %
Pelastustoimi	2	1 %
Muu senioripalvelu, mikä?	2	1 %
Ehkäisy- ja perhesuunnitteluneuvola	1	0 %
Perheneuvola	1	0 %

Ammattiryhmä	N	%
Perus/lähihoitaja	91	26 %
Ohjaaja / Palveluohjaaja	52	15 %
Terveydenhoitaja	46	13 %
Sosionomi	36	10 %
Sairaanhoitaja	36	10 %
Fysioterapeutti	26	7 %
Toimistos sihteeri	14	4 %
Sosiaalityöntekijä	13	4 %
Psykologi	7	2 %
Lääkäri	6	2 %
Hoiva-avustaja / hoitoapulainen	5	1 %
Toimintaterapeutti	5	1 %
Kuraattori	5	1 %
Hammaslääkäri	3	1 %
Hammashoitaja / suuhygienisti	3	1 %
Puheterapeutti	2	1 %
Pelastaja	2	1 %
Geronomi	1	0 %
Ensihoitaja	1	0 %

Muu, mikä? = esim. turvakotipalvelut, hallintopalvelut, päivätoiminta

Vastaajien työkokemuksella nähtiin vaikutusta vastauksiin digitaalisten ratkaisujen mielekkyydestä ja hyödyllisyydestä

Vastaajien työkokemus

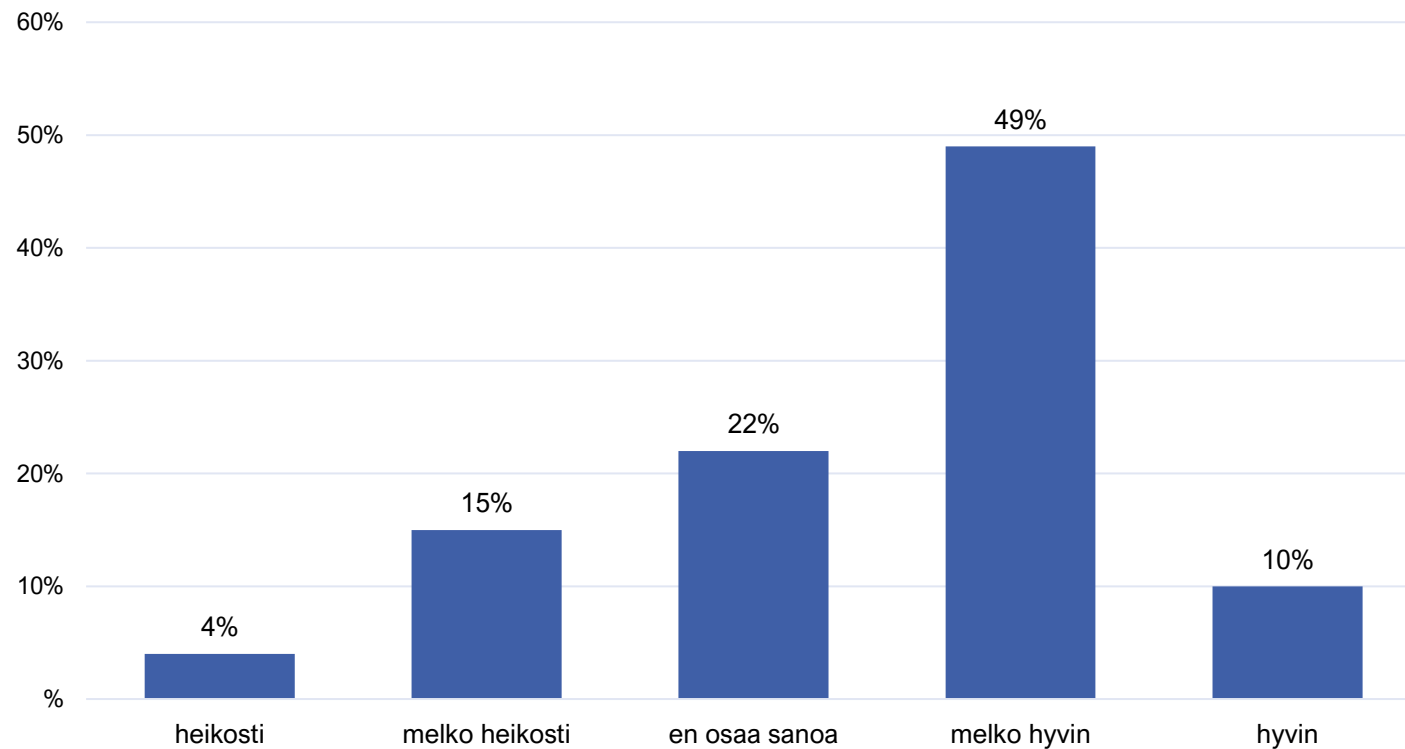


Vastaajien työkokemuksella nähtiin vaikutusta vastauksiin digitaalisten ratkaisujen mielekkyydestä ja hyödyllisyydestä. **Henkilöt, joilla oli lyhyempi työkokemus, olivat keskimääräisesti myönteisempiä suhteessa pidempään työkokemukseen.**

Pidemmällä työkokemuksella varustetut vastaajat olivat myös kriittisempiä johdon tukea kohtaan ja kokivat sen heikommaksi kuin ”nuoremmat” kollegat.

Alueella on jonkin verran ammattilaisia, jotka eivät koe tunnistavansa asiakkaan prosessissa vaihteita, joissa digitaalisia palveluita voisi hyödyntää asiakkaan toimesta

Vastaajien kyvykkyys tunnistaa asiakkaan prosessissa vaihteita, jolloin asiakkaan voi ohjata käyttämään digitaalisia palveluita

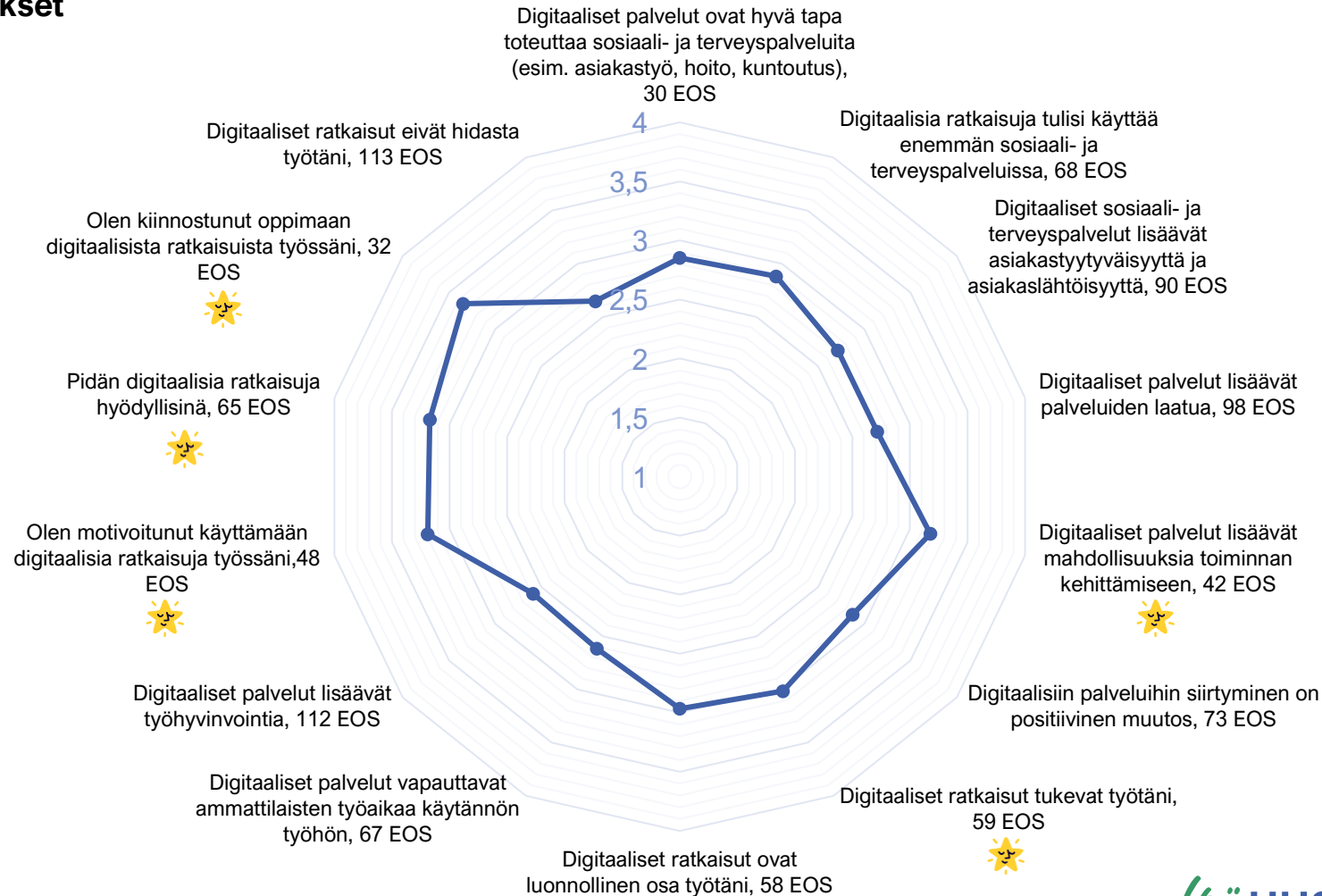


Kyselyyn vastanneet ammattilaiset kokevat tunnistavansa melko hyvin asiakkaan prosessissa vaihteita, joissa asiakkaan voi ohjata digitaalisiin palveluihin.

On kuitenkin merkittävää, että **41% vastaajista ei luota kykyynsä (tai osaa arvioida kykyään) tunnistaa mahdollisia digitaalisia vaihtoehtoja asiakkaan polulla.**

Alueen ammattilaisilla on keskimäärin positiivisia kokemuksia digitaalisista palveluista ja näkevät niiden mahdollisuudet toiminnan kehittämisessä

Asenteet ja kokemukset



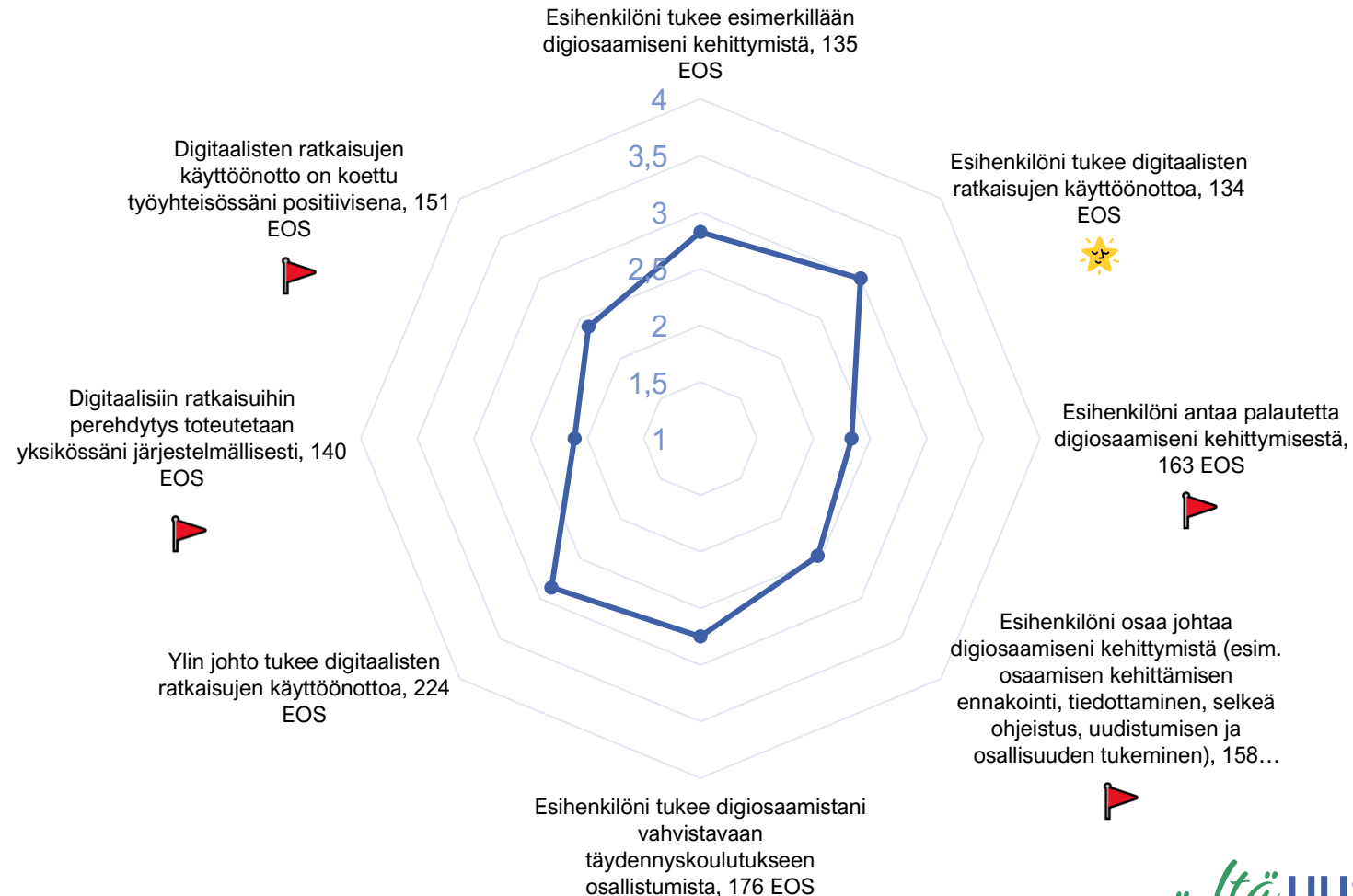
1 = Täysin eri mieltä
2 = Osittain eri mieltä
3 = Osittain samaa mieltä
4 = Täysin samaa mieltä

 Keskiarvo yli 3

 Keskiarvo alle 2,5

Alueen ammattilaiset kaipaavat lisää perehdytystä ja tukea johdolta digitaalisten palveluiden käyttöönotossa. Positiivisista kokemuksista huolimatta kyselyssä nousi esiin, ettei käyttöönottoa aina koeta työyhteisössä positiivisena

Johtajien tuki työyhteisössä



1 = Täysin eri mieltä
2 = Osittain eri mieltä
3 = Osittain samaa mieltä
4 = Täysin samaa mieltä

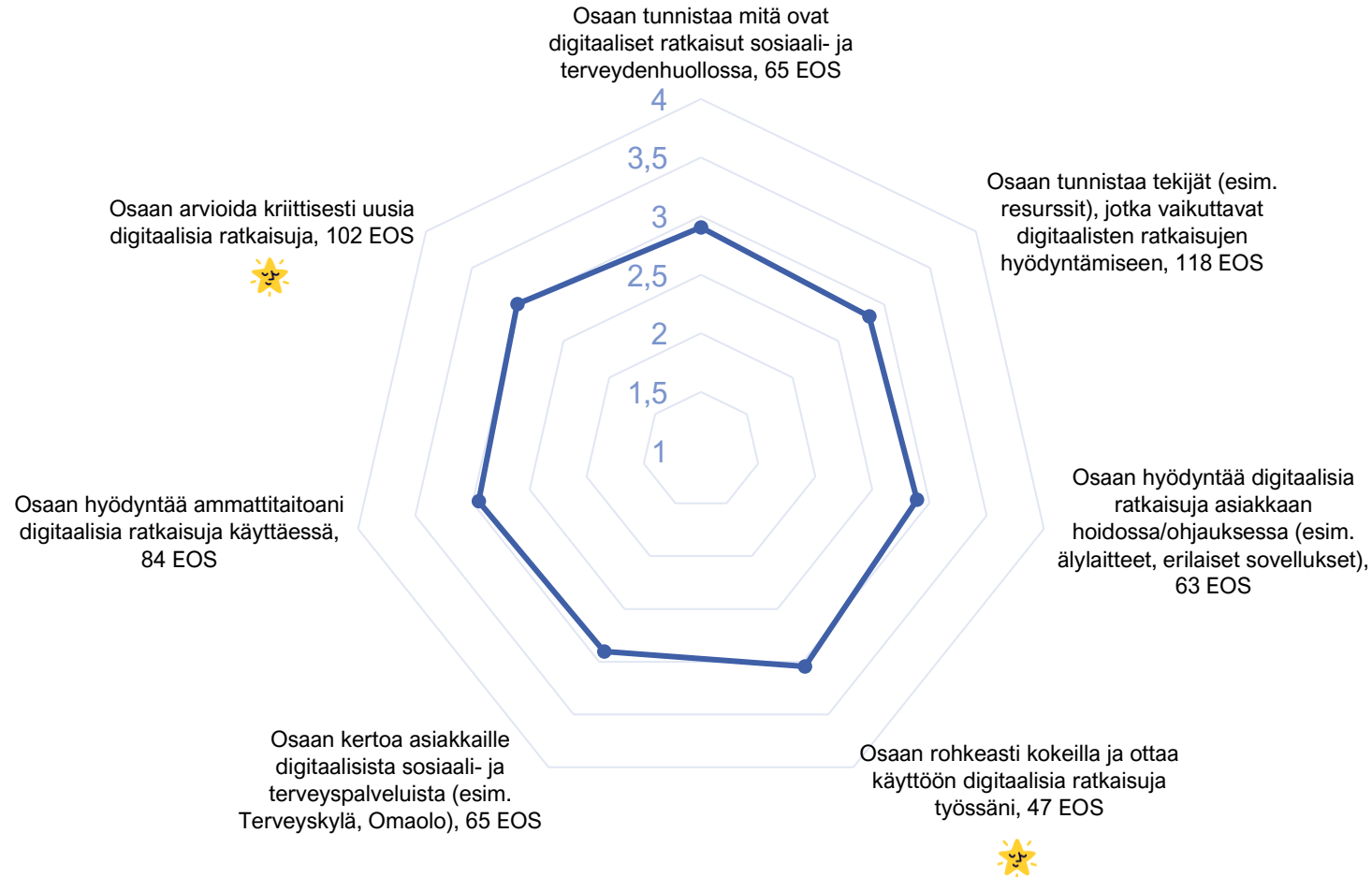
 Keskiarvo yli 3

 Keskiarvo alle 2,5

Huom.
Johtajien tukeen liittyvissä kysymyksissä suuri ”en osaa sanoa” vastausten osuus.

Alueen ammattilaiset osaavat keskimäärin arvioida kriittisesti uusia digitaalisia ratkaisuja ja kokevat olevansa rohkeita niiden kokeilemisessa

Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen ja arviointi



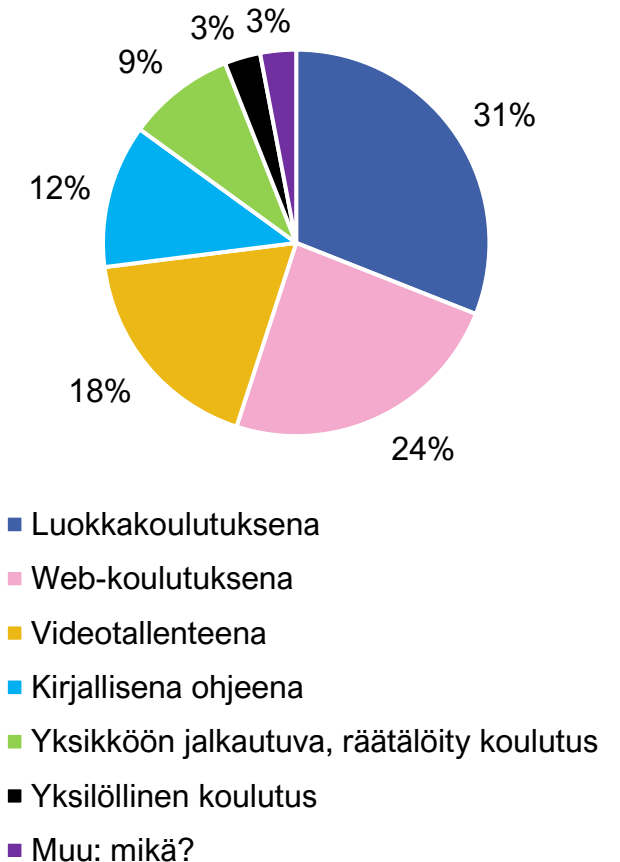
1 = Täysin eri mieltä
2 = Osittain eri mieltä
3 = Osittain samaa mieltä
4 = Täysin samaa mieltä

☀️ Keskiarvo yli 3

🚩 Keskiarvo alle 2,5

Ammattilaisilta kysyttiin heidän tarpeistaan erilaisten työkalujen koulutukselle ja toivotulle koulutusmuodolle. Vastauksissa korostui erityisesti Exceliin ja Teamsiin liittyvät tarpeet

Koulutustarpeet	n	Prosentti
Excel	176	46,9%
Teams-kokoukset (ryhmätoiminnot, näytönjako, taustakuva vaihto, jne)	127	33,9%
Teamsin muut toiminnot (tiimit, kanavat, tiedostot, muut toiminnallisuudet)	123	32,8%
VideoVisit etävastaanotto	118	31,5%
Terveyskylän sisällön hyödyntäminen työssä	109	29,1%
SharePoint	101	26,9%
O365 ja OneDrive	99	26,4%
eKonsultaatio TerveyskyläPRO palvelussa	96	25,6%
VideoVisit chat	94	25,1%
Terapianavigaattori	94	25,1%
Outlook kalenteri	89	23,7%
TerveyskyläPROn sisällön hyödyntäminen työssä	89	23,7%
PowerPoint	88	23,5%
Omaolo	77	20,5%
Asiakas- ja/tai potilastietojärjestelmä	63	16,8%
En tarvitse lisäkoulutusta	60	16,0%
Tietokoneen peruskäyttö, tallennuspaikat, koneen asetukset yms.	59	15,7%
Word	47	12,5%
Outlook sähköposti	42	11,2%
Muu, mikä?	14	3,7%



Muu, mikä?: Hertta, Boardmaker7, Titania, yleiset ICT taidot kuten mihin tiedostoja tallennetaan, nopea koostepaketti, miten matkakorvauksia tehdään ja yleisesti työkuvaan spesifejä ohjelmistoja kuten sosiaalihuollon puolen ohjelmistoja

Ensisijaisen koulutuksen muodossa avoimissa "muu, mikä?" vastauksessa kerrottiin ettei tarvitse koulutusta joko siitä syystä, että ei osaamisen puolesta tarvitse koulutusta tai koulutus ei kiinnosta

Kyselyn vastaustaukset viestivät alueen ammattilaisten potentiaalista digikyvykkyyden ja –osaamisen kehittämisessä. Ammattilaiset kuitenkin kaipaavat koulutusta järjestelmien käyttöön sekä tukea johdolta osaamisen parantamiseksi

Yleisiä huomioita kyselyn tuloksista



Ammattilaisten kokemukset digitaalisista palveluista ovat keskimäärin positiivisia

- Ammattilaiset olivat pääsääntöisesti kiinnostuneita digitaalisten palveluiden hyödyntämisestä ja näkivät niissä yleisiä hyötyjä
- Ammattilaiset olivat suurimmilta osin valmiita oppimaan lisää digipalveluiden hyödyntämisestä omassa työssä



Kyselyn heikoimmat tulokset liittyivät kysymyksiin, jotka käsittelivät johdon tukea

- Näissä vastauksissa korostui negatiivisesti erityisesti digitaalisiin palveluihin perehdyttäminen, palautteen saaminen sekä osaamisen kehittäminen



Ammattilaiset tarvitsevat koulutusta myös perinteisten työtä tukevien työkalujen käytössä

- Ammattilaisista suuri osa koki kaipaavansa tukea ja koulutusta perinteisiin ohjelmistoihin kuten esimerkiksi Excel, Teams ja VideoVisit
- Suurimpana koulutustarpeena nähtiin Excel, johon 46,9% vastanneista ammattilaista koki kaipaavansa koulutusta



Ammattilaisilla oli kyselyssä myös paljon ”en osaa sanoa” vastauksia

- ”En osaa sanoa” –vastauksien korkea määrä voi viestiä epävarmuudesta digipalveluiden hyödyllisyydestä ja omasta digiosaamisesta
- Paljon tällaisia vastauksia tuli erityisesti kysymyksiin liittyen johdon tukeen sekä kysymykseen digitaalisten palveluiden vaikutuksesta työn sujuvuuteen ja työhyvinvointiin

Sisältö

1. Johdanto ja tiivistelmä

2. Osaamiskartoituksen tulokset

3. Digikyvykkyyden ja –osaamisen profiilit

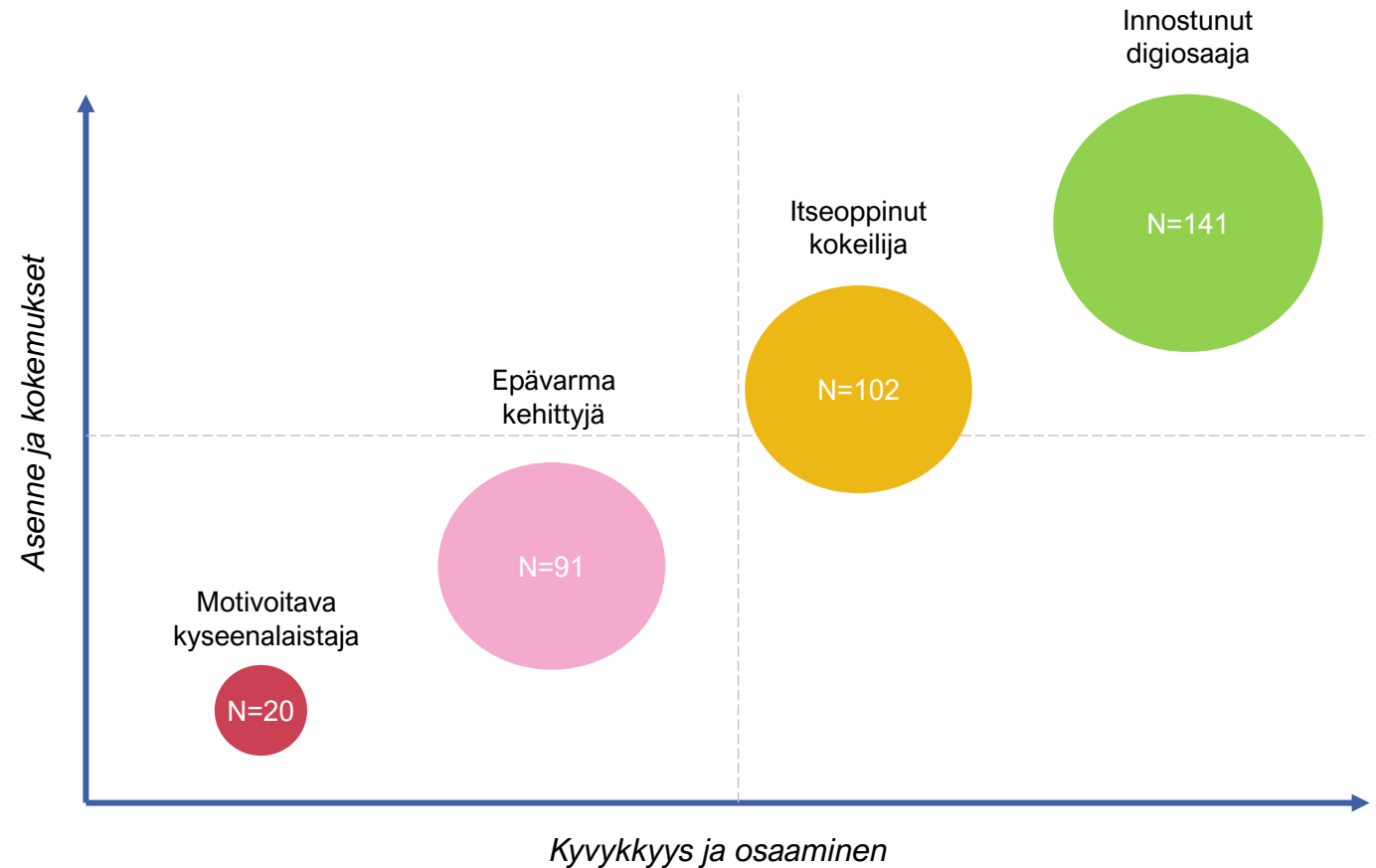
4. Suuntaviivat digikyvykkyyden ja -osaamisen rakentamiselle

5. Liitteet

Ammattilaisten digitaitojen kartoituskyselyn pohjalta luodut osaamisprofiilit luovat suuntaviivoja digikyvykkyyden rakentamiselle

Osaamisprofiilit rakennettiin osaamiskartoituksen perusteella muodostamalla **asenteen, osaamisen sekä kyvykkyyden** summamuuttujat, joiden avulla vastaajia pystyttiin luokittelemaan ja vertailemaan yhteispistemäärän perusteella.

Analyysin perusteella muodostui **neljä osaamisprofiilia**, joiden asenne, osaaminen ja kyvykkyys vaihtelevat ja joilla on erilaisia koulutustarpeita.



*Muotojen sijainnit ja koot suuntaa antavia

Kartoituskyselyn pohjalta tunnistettiin neljä osaamisprofiilia, joilla on kaikilla erilaiset lähtökohdat digiosaamiselle ja tarpeet koulutukselle

Innostunut digitaitaja



- Asenne ja kokemukset digitalisaatiosta **pääosin positiivisia**
- Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen **pääsääntöisesti hyvällä tasolla**
- Tietotekninen osaaminen **pääosin hyvällä tasolla**
- Suosii webkoulutuksia, videotallenteita ja yksikköön jalkautuvaa koulutusta

N = 141

Itseoppinut kokeilija



- Asenne ja kokemukset digitalisaatiota **kohtalaisen positiivisia**
- Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen **tydyttävällä tasolla**
- Tietotekninen osaaminen keskimäärin **tydyttävällä tasolla**
- Suosii yksikköön jalkautuvaa koulutusta ja luokkakoulutusta ja tarvitsee tukea mihin palata

N = 102

Epävarma kehittyjä



- Asenne ja kokemukset digitalisaatiota kohtaan **jokseenkin negatiivisia**
- Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen **tydyttävällä / välttävällä tasolla**
- Tietotekninen osaaminen keskimäärin **tydyttävällä / välttävällä tasolla**
- Suosii yksikköön jalkautuvaa koulutusta ja luokkakoulutusta, sen jälkeen tarvitsevat materiaalia mitä kerrata

N = 91

Motivoitava kyseenalaistaja



- Asenne ja kokemukset digitalisaatiota **kohtaan negatiivisia**
- Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen **tydyttävällä / välttävällä tasolla**
- Tietotekninen osaaminen keskimäärin **tydyttävällä / välttävällä tasolla**
- Suosii yksikköön jalkautuvaa koulutusta ja luokkakoulutusta

N = 20

Innostunut digitaitaja

Profiilin pääpiirteet

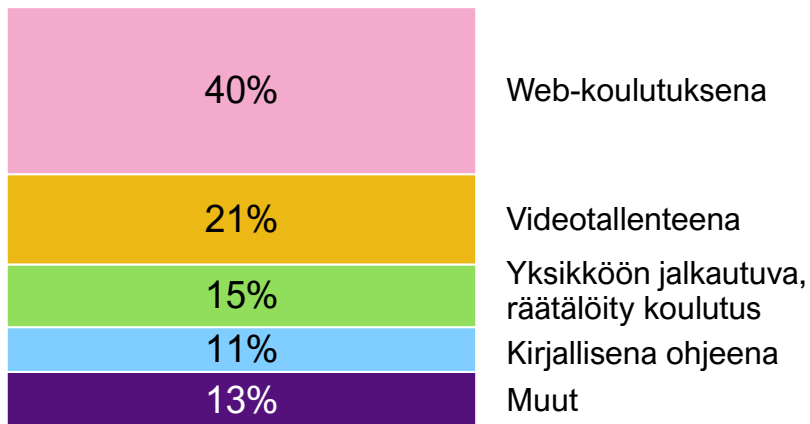


Asenne ja kokemukset digitalisaatiosta pääosin positiivisia

Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen pääsääntöisesti hyvällä tasolla

Tietotekninen osaaminen pääosin hyvällä tasolla

Ensisijainen koulutusmuoto



Suosii webkoulutuksia, videotallenteita ja yksikköön jalkautuvaa koulutusta

Tuen ja koulutuksen tavoitteet:

- Innostuneelle digitaitajalle voidaan tarjota digimentorointi-koulutusta, jolloin hän voi toimia tukena myös muille
- Oman osaamisen ylläpito ja kehitys
- Antaa tukea myös siihen, miten keskustellaan ihmisen kanssa jolla on negatiivinen asenne

Muut huomiot:

- Tunnistaa pääsääntöisesti melko hyvin tai hyvin asiakkaan prosessista vaiheita, joissa asiakkaan voi ohjata käyttämään digitaalisia palveluja
- Mahdollisuus toimia digimentorina myös muille ja voidaan hyödyntää järjestelmien perehdytyksissä
- Tärkeää saada esihenkilöt ymmärtämään näiden henkilöiden arvo mm. digitaalisen työ- ja toimintakulttuurin kehittämisessä

Itseoppinut kokeilija

Profiilin pääpiirteet



Asenne ja kokemukset digitalisaatiota kohtalaisen positiivisia

Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen tyydyttävällä tasolla

Tietotekninen osaaminen keskimäärin tyydyttävällä tasolla

Ensisijainen koulutusmuoto

25%	Yksikköön jalkautuva, räätälöity koulutus
25%	Web-koulutuksena
20%	Videotallenteena
13%	Luokkakoulutuksena
17%	Muut

Suosii yksikköön jalkautuvaa koulutusta ja luokkakoulutusta ja tarvitsee tukea mihin palata

Tuen ja koulutuksen tavoitteet:

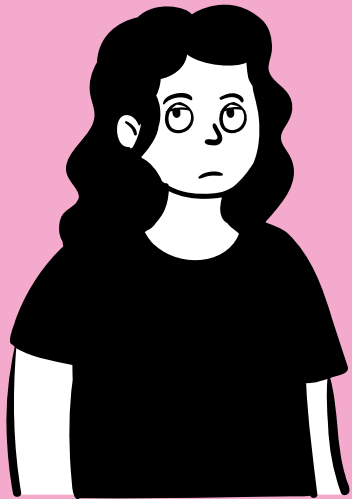
- Motivointi ja innostus
- Järjestelmäkohtaiset koulutukset ja parhaat käytännöt
- Perusteellisen pohjatiedon tarjoaminen auttamaan hahmottamaan kokonaisuutta
- Digitaalisten ratkaisujen hyötyjen ymmärtämisen lisääminen

Muut huomiot:

- Tunnistaa melko hyvin asiakkaan prosessista vaiheita, joissa asiakkaan voi ohjata käyttämään digitaalisia palveluja
- Hallitsee digitaalisia ratkaisuja kokonaisuudessaan muttei ole välttämättä innostunut niiden käytöstä
- On itse oppinut käyttämään järjestelmiä, joten ei välttämättä kunnolla ymmärrä järjestelmiä syvällisemmin
- Suuri potentiaali digikyvykkyyden kehittämisessä
- Ovat oppineet käyttämään ratkaisuja yrityksen ja erehdyksen kautta ja mallioppimalta kollegoiden käyttötapoja
- Esihenkilötyössä tärkeää tavoitteen asettelu ja kannustus

Epävarma kehittyjä

Profiilin pääpiirteet

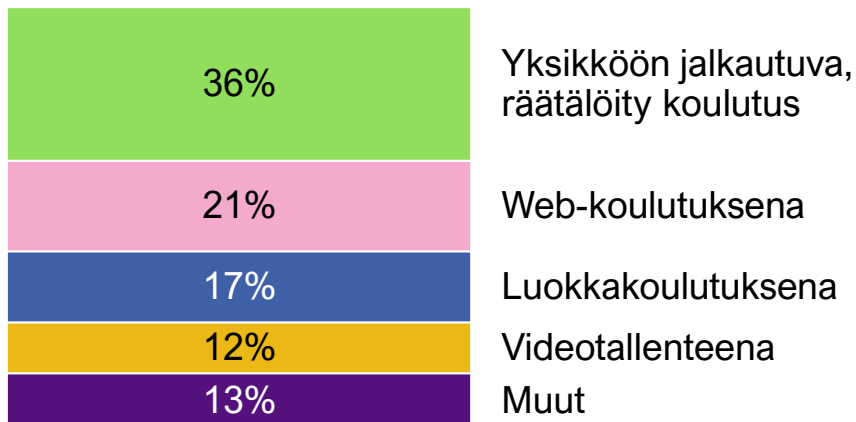


Asenne ja kokemukset digitalisaatiota kohtaan jokseenkin negatiivisia

Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen tyydyttävällä / välttävällä tasolla

Tietotekninen osaaminen keskimäärin tyydyttävällä / välttävällä tasolla

Ensisijainen koulutusmuoto



Suosii yksikköön jalkautuvaa koulutusta ja luokkakoulutusta, sen jälkeen tarvitsevat materiaalia mitä kerrata

Tuen ja koulutuksen tavoitteet:

- Digimentorointi ja itsevarmuuden kasvattaminen
- Kerrotaan prosesseista, jossa digiä voidaan hyödyntää
- Verrataan uusia prosesseja jo opittuihin prosesseihin ja käyttöönottoihin
- Peruskoulutukset järjestelmistä ja tuki käyttöönotoissa itsevarmuuden kasvattamisessa

Muut huomiot:

- Tunnistaa melko heikosti asiakkaan prosessista vaiheita, joissa asiakkaan voi ohjata käyttämään digitaalisia palveluja
- Kokee itsevarmuutta tuttuihin teknologioihin, mutta on epävarma harvaan käytössä olevien ratkaisuiden käytössä ja opettelussa
- Hyötyy eniten digimentoroinnista ja innostuksen kasvattamisesta
- Vaikeuksia sanella omat haasteet digitaalisten ratkaisujen kanssa
- Esihenkilötyössä tärkeää tavoitteen asettelu ja kannustus

Motivoitava kyseenalaistaja

Profiilin pääpiirteet

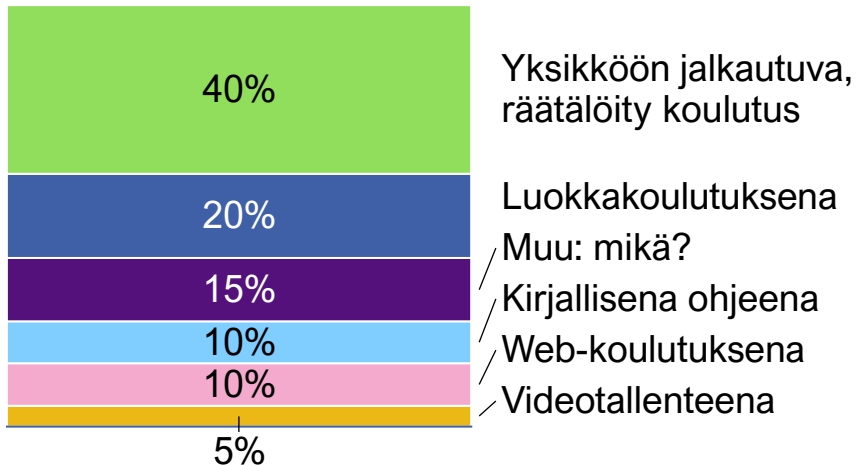


Asenne ja kokemukset digitalisaatiota kohtaan negatiivisia

Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen tyydyttävällä / välttävällä tasolla

Tietotekninen osaaminen keskimäärin tyydyttävällä / välttävällä tasolla

Ensisijainen koulutusmuoto



Suosii yksikköön jalkautuvaa koulutusta ja luokkakoulutusta

Tuen ja koulutuksen tavoitteet:

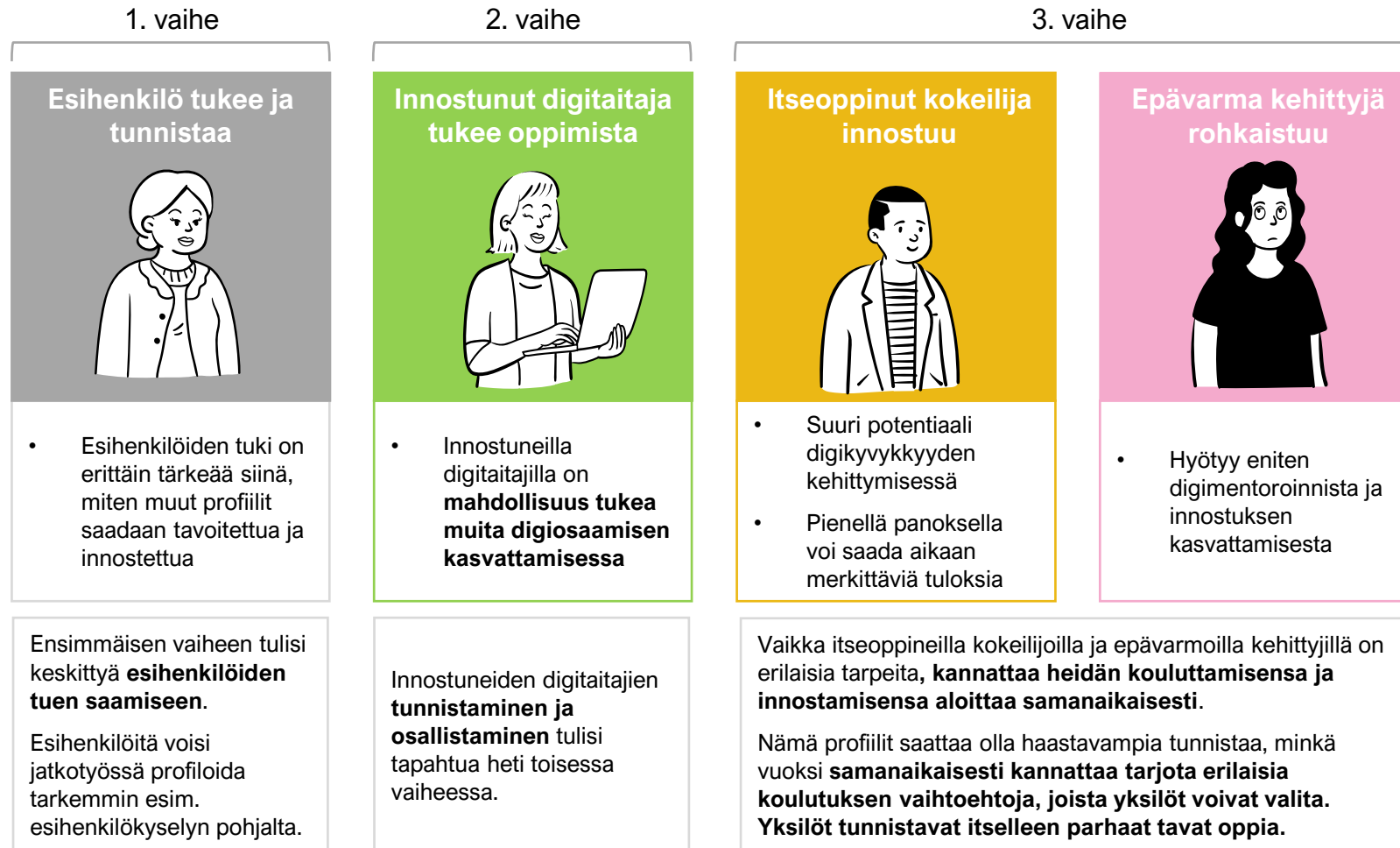
- Perusperehdytys järjestelmiin
- Esihenkilön ja kollegoiden motivoiminen ja innostaminen voi ajan myötä muuttaa näkemyksen positiivisemmaksi
- Organisaatiossa tarvitaan kyseenalaistajia ja auttamalla heitä ymmärtämään kokonaisuutta, he voivat kyseenalaistaa paremmin kohdennetusti

Muut huomiot:

- Tunnistaa melko heikosti asiakkaan prosessista vaihteita, joissa asiakkaan voi ohjata käyttämään digitaalisia palveluja
- Kyseenalaistaa ratkaisujen hyödyt omassa työssä
- Vahvat ennako-oletukset ratkaisujen haasteista (esim. vammais- ja ikäihmisten palveluihin liittyen)
- Saattaa toimia hidastajina koko prosessille, mutta maadoittavat usein kehityksen todellisuuteen
- Varovaisen asennoitumisen vuoksi voi tarjota digipalveluille kuitenkin kehityskohteita ja esihenkilö voi tarjota tukensa kuuntelemalla

Digikyvykkyyden ja -osaamisen profiilit auttavat digituen ja koulutuksen tehokkaassa kohdentamisessa ja vaiheistuksessa

Profiilien hyödyntäminen toiminnan vaiheistuksessa ja priorisoinnissa



- Digikyvykkyyttä ja -osaamista rakentaessa Itä-Uudenmaan kannattaa keskittyä erityisesti **innostuneisiin digitaitajiin, itseoppineisiin kokeilijoihin** sekä **epävarmoihin kehittyjiin**.
- Johdon tuki on kriittisessä osassa näiden ryhmien tavoittamisessa, minkä vuoksi **johdon motivoiminen ja perehdytys** korostuu ensivaiheen toimissa.
- Toisaalta on hyvä muistaa, että **motivoitava kyseenalaistaja** voi tuoda organisaatioille tärkeitä näkökulmia digipalveluiden kehittämistarpeista.

Sisältö

1. Johdanto ja tiivistelmä

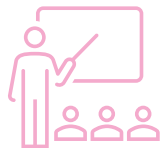
2. Osaamiskartoituksen tulokset

3. Digikyvykkyyden ja -osaamisen profiilit

4. Suuntaviivat digikyvykkyyden ja -osaamisen rakentamiselle

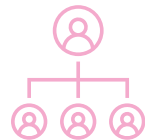
5. Liitteet

Suuntaviivat digikyvykkyyden ja -osaamisen rakentamiselle



Digikoulutus- ja tukikatalogi

Mahdollistetaan ja kohdennetaan koulutus luotujen osaamisprofiilien mukaisesti.



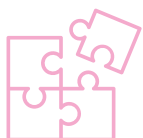
Esihenkilöiden motivoiminen ja perehdytys

Esihenkilöt ymmärtävät digikyvykkyyden ja -osaamisen merkityksen ja johtaminen on kannustavaa ja valmentavaa.



Motivoiva ja innostava viestintä

Henkilöstö tuntee käytössä olevat ja tulevat digitaaliset palvelut ja järjestelmät sekä ymmärtää niiden hyötyjä



Ohjevideot ja kirjalliset ohjeet

Mahdollistetaan henkilöstön oppiminen videoiden ja kirjallisten ohjeiden avulla.



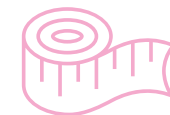
Digimentoritoiminta

Digimentorit tukevat yksiköissään digikyvykkyyden ja -osaamisen kehittymistä sekä toimivat motivoijina ja innostajina.



Digiklinikka ja muu digituki-toiminta

Mahdollistetaan säännöllisiä yksikköön rantautuvia ja Teams -digituen hetkiä sekä digiklinikka, josta saa tarvittaessa tukea digitaalisten palvelujen käyttöön.



Digikyvykkyyden ja -osaamisen mittaaminen

Toimenpiteiden avulla lisätään organisaation digiasennetta, -kyvykkyyttä ja -osaamista.

Ehdotetut toimenpidekokonaisuudet digikyvykkyyden ja –osaamisen ylläpitämiseksi ja kasvattamiseksi (1/2)

Kokonaisuus ja prioriteetti (P1-4)	Toimenpiteet ja tavoite	Profiilit	Vastuu ja tuki	Mittari
Perehdytys-, digikoulutus- ja tukikatalogin rakentaminen ja koulutuksen kohdentaminen (P1)	<p>Toimenpide: Huomioidaan digitaaliset palvelut osana perehdyttämistä hyödyntäen digikoulutuksia ja –tukikatalogia. Tunnistetaan olemassa olevat koulutuksen ja tuen muodot sekä kartoitetaan uusia koulutuksen/tuen tarpeita. Mahdollistetaan ja kohdennetaan koulutus luotujen osaamisprofiilien mukaisesti.</p> <p>Tavoite: Koulutus- ja tukikatalogi helpottaa ja mahdollistaa ammattilaisten digikyvykkyyden ja –osaamisen kasvattamista tuetusti ja itsenäisesti.</p>	<p>Kaikki profiilit</p> <p>Koulutuksen kohdentuminen profiilien mukaan</p>	<p>Digipalveluiden projekti-koordinaattori, suunnittelija ja hankekoordinaattori</p> <p>Tukena pääkäyttäjät, TKKIO, HR, digiyksikön henkilöstö</p>	<p>Koulutuskattavuus eri digitaalisiin välineisiin</p> <p>Täydennyskoulutusten määrät ja osallistujamäärät</p>
Esihenkilöiden motivoiminen ja perehdytys (P1)	<p>Toimenpide: Lisätään esihenkilöiden ymmärrystä ja osaamista digikyvykkyyden ja –osaamisen tukemisesta sekä näiden huomioimisesta onnistumiskeskusteluissa (palkitseminen). Hyödynnetään esim. esihenkilöiden omaa roadshow'ta ja täsmäkoulutusta/-valmennusta. Esihenkilöille olisi hyvä tarjota ohjeita siitä, miten he voivat eri tavoin tukea alaisiaan digityössä ja millaisin keinoin innostusta digitaalisista palveluista voidaan tuoda erilaisille profiileille. Johtoryhmässä päätettiin valmistella suunnitelma johtamisen tuelle.</p> <p>Tavoite: Esihenkilöt ymmärtävät digikyvykkyyden ja –osaamisen merkityksen nykyajan sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä tukevat ammattilaisia ja osaavat ohjata sekä motivoida heitä koulutuksen/itsenäisen oppimisen piiriin. Esihenkilöt tunnistavat digikyvykkäät sekä tukea tarvitsevat. Johtaminen on valmentavaa ja kannustavaa. Digikyvykkyys/-osaaminen huomioidaan kehitys-/tavoitekeskusteluissa ja siitä voidaan palkita.</p>	<p>Kaikki profiilit</p> <p>Esihenkilö kykenee tunnistamaan ammattilaisen osalta keskeisen profiilin ja ohjaamaan sen suuntaisesti</p>	<p>Digipalveluiden projekti-koordinaattori, suunnittelija ja hankekoordinaattori</p> <p>Tukena HR, hankejohtaja</p>	<p>Esihenkilöiden digikyvykkyyden ja –osaamisen mittari</p> <p>Henkilöstön NPS</p>
Motivoiva ja innostava viestintä (P1)	<p>Toimenpide: Lisätään ammattilaisten ymmärrystä ja tietämystä digitaalisten sosiaali- ja terveyspalvelujen hyödyistä ja mahdollisuuksista sekä käytössä olevista ja uusista palveluista esimerkiksi roadshow -toiminnalla. Digitaalisista palveluista saatava tieto tehdään näkyväksi henkilöstölle.</p> <p>Tavoite: Ammattilaisten ymmärrys ja tietämys digitaalisista palveluista lisääntyy ja motivaatio paranee. Ammattilaiset viestivät palveluista toisille ammattilaisille sekä suosittelee niitä asiakkaille.</p>	<p>Kaikki profiilit ja esihenkilöt</p>	<p>Digipalveluiden projekti-koordinaattori, suunnittelija ja hankekoordinaattori</p>	<p>Osallistujamäärät sekä tallennettujen tilaisuuksien katselukerrat</p>

Ehdotetut toimenpidekokonaisuudet digikyvykkyyden ja –osaamisen ylläpitämiseksi ja kasvattamiseksi (2/2)

Kokonaisuus ja prioriteetti (P1-4)	Toimenpiteet ja tavoite	Profiilit	Vastuu ja tuki	Mittari
Ohjevideot ja kirjalliset ohjeet (P2)	<p>Toimenpide: Tehdään kirjallisia ohjeita ja ohjevideoita käytössä olevista digitaalisista palveluista ja kootaan ne helposti ammattilaisten saataville.</p> <p>Tavoite: Henkilöstön itsenäinen oppiminen mahdollistuu ja lisääntyy. Soveltuu erityisesti ammattilaisille, jotka suosivat videotallenteita, webkoulutuksia ja kirjallisia ohjeita.</p>	Innostunut digitaitaja, itseoppinut kokeilija, epävarma kehittyjä hyötävät erityisesti	Digipalveluiden projekti-koordinaattori, suunnittelija ja hankekoordinaattori	Eri palveluista tehtyjen videoiden kattavuus ja katselukerrat
Digimentori-toiminta (P3)	<p>Toimenpide: Käynnistetään digimentoritoiminta ja tunnistetaan digimentorointiin soveltuvia ja siitä kiinnostuneita ammattilaisia. Digimentoreiden koulutuksessa voi hyödyntää Terveyskylän yksikön digimentori -verkkokurssia (vrt. koulutus- ja tukikatalogi). Benchmarkkaus mm. Innokylän materiaaleista (ks. Liite 4) Johtoryhmässä päätettiin valmistella digimentorin tehtäväkuva.</p> <p>Tavoite: Digimentorit tukevat yksiköissään digikyvykkyyden ja –osaamisen kehittymistä sekä toimivat motivoijina ja innostajina.</p>	Innostunut digitaitaja toimii mentoriroolissa Epävarma kehittyjä hyötty toiminnasta	Digipalveluiden projekti-koordinaattori, suunnittelija ja hankekoordinaattori Tukena digiyksikkö, TKKIO	Jokaisessa yksikössä on digimentori
Digiklinikka ja muu digituki-toiminta (P3)	<p>Toimenpide: Mahdollistetaan säännöllisiä yksikköön rantautuvia ja Teams – digituen hetkiä sekä digiklinikka, josta saa tarvittaessa tukea digitaalisten palvelujen käyttöön.</p> <p>Tavoite: Ammattilainen saa helposti avun digitaalisiin palveluihin liittyvien haasteiden kanssa. Soveltuu erityisesti ammattilaisille, jotka toivovat yksikköön jalkautuvaa ja räätälöityä koulutusta tai luokahuonekoulutusta.</p>	Itseoppinut kokeilija, epävarma kehittyjä, motivoitava kyseenalaistaja	Digipalveluiden projekti-koordinaattori, suunnittelija ja hankekoordinaattori Tukena digiyksikön ICT kehittämisiasiantuntija	Digiklinikka on perustettu Digiklinikan tai muiden tukimuotojen käyttömäärät ja saatu palaute
Digikyvykkyyden ja -osaamisen mittaaminen (P4)	<p>Toimenpide: Toistetaan tehty digikyvykkyyden ja –osaamisen kartoitus säännöllisin väliajoin (esim. 1,5-2 vuoden välein) huomioiden, että tehtyjen toimenpiteiden vaikutukset.</p> <p>Tavoite: Toimenpiteiden avulla lisätään organisaation digikyvykkyyttä, -asennetta ja –osaamista, joka näkyy organisaation ammattilaisten digikyvykkyyden ja –osaamisen lisääntymisenä.</p>	Kaikki profiilit	TKKIO	Digikyvykkyyden ja –osaamisen kehitys

Sisältö

1. Johdanto ja tiivistelmä
2. Osaamiskartoituksen tulokset
3. Suuntaviivat digikyvykkyyden ja -osaamisen rakentamiselle
4. Alustava tiekartta
5. Liitteet

Liite 1: Kyselyn teemat

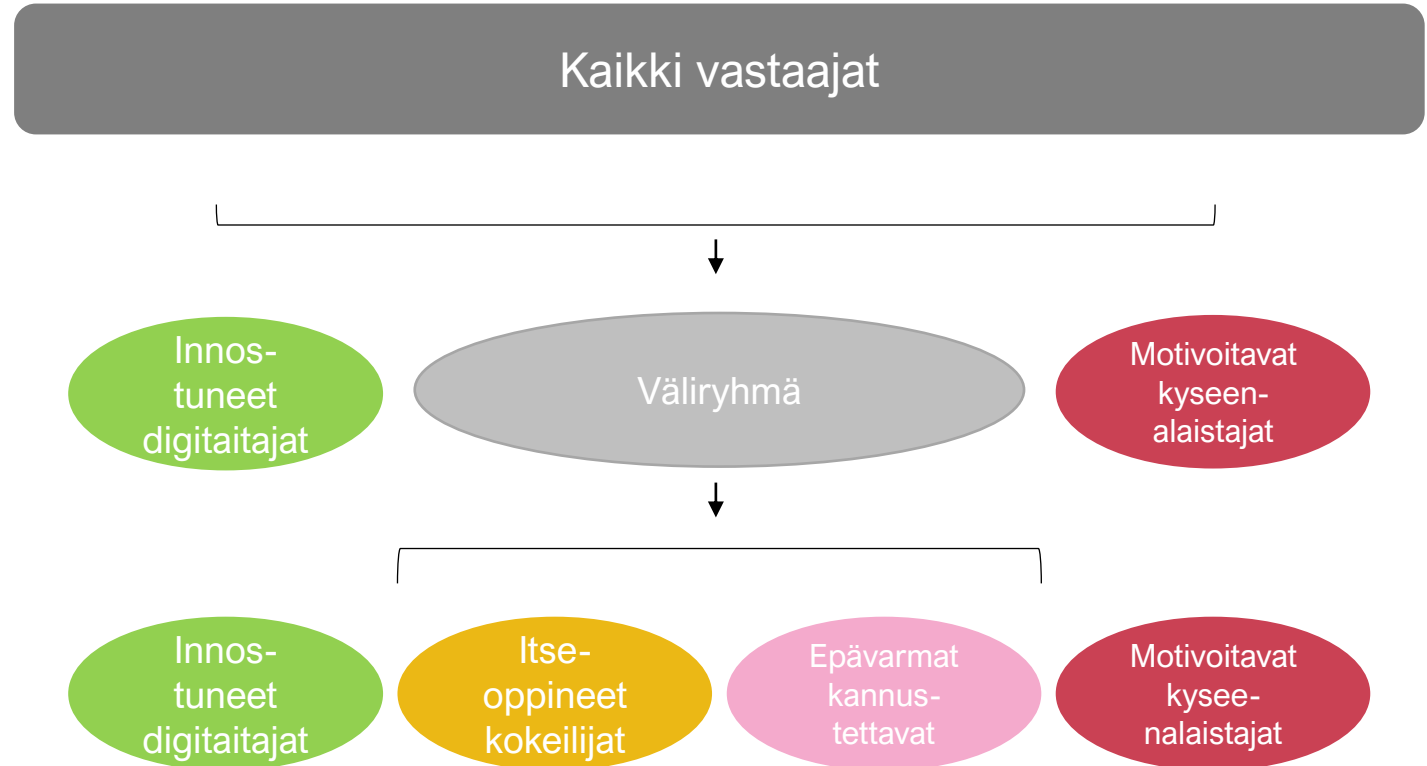
- *Asenteet ja kokemukset (14 väittämää)*
- *Johdon tuki (8 väittämää)*
- *Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen (7 väittämää)*
- *Tietotekninen osaaminen (13 väittämää)*
- *Koulutustarpeet ja ensisijainen toivotut koulutustavat (20 väittämää)*

- *Osa kyselyn teemoista pohjautui Jarvan ym. (2023) digiosaamisen mittariin (<https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2023.104995>)*

Liite 2: Ammattilaisten segmentointi

Segmentointiprosessi

- Ammattilaisten segmentointia varten muodostettiin **summamuuttuja asenteesta ja kokemuksista, osaamisesta (digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen) ja kyvykkyydestä (tietotekninen osaaminen)**.
- Jokaiselle vastaukselle muodostui luku, jota käytettiin ryhmittelyyn.
- Tämän perusteella vastaukset voitiin jakaa kolmeen ryhmään luvun suuruuden perusteella. Innostuneiden digitaitajien ja motivoitavien kyseenalaistajien lisäksi syntyi iso väliryhmä.
- Väliryhmää tarkasteltiin tarkemmin sen perusteella **kuinka hyvin vastaaja pystyi tunnistamaan asiakkaan polulla mahdollisuuksia ohjata asiakas digitaalisten palveluiden pariin**, jonka seurauksena väliryhmästä muodostui itseoppineet kokeilijat ja epävarmat kannustettavat.



Liite 3: Jatkosuosituksia kyselyn toteuttamiseen

- **Kysely kannattaa uusia säännöllisin väliajoin.** Jotta toimenpiteiden vaikutuksille jää riittävästi aikaa, kysely voisi olla perusteltua uusia n. 1,5-2 vuoden välein.
- **Jatkokyselyssä on hyvä miettiä ”en osaa sanoa” – vaihtoehtoa,** joiden määrä nykyisessä kyselyssä oli merkittävä osassa kyselyn väittämiä. Lisäksi kun eos – vaihtoehto on sijoitettu keskelle, osa vastaajista saattaa mieltää sen neutraaliksi vaihtoehdoksi.
- Myös esihenkilöillä on erilaisia tarpeita ammattilaisen tukemisessa digitaalisten palveluiden käytössä ja osaamisen kehittämisessä. **Esihenkilöitä voisi jatkotyössä profiloida tarkemmin** esim. esihenkilökyselyn pohjalta.

- EOS –vaihtoehdon voisi sijoittaa erilleen muista keskimmäisen sijoituksen sijaan.
- Keskelle voisi lisätä ”*en samaa, enkä eri mieltä*”, jos halutaan neutraalivaihtoehto.
- Jos jonkin väittämän kohdalla on mahdollista, ettei kyseinen väittäjä koske vastaajaa, voisi vaihtoehtona olla myös ”*väittäjä ei sovellu työtehtäviini*”.

Liite 4: Innokylän materiaalit digimentoritoiminnan kehittämistä ja Terveyskylän digimentorikoulutus

- Digimentoritoiminta Päijät-Hämeen hyvinvointialueella (<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/digimentoritoiminta-paijat-hameen-hyvinvointialueella/kehittamisen-polku>)
- Digimentoroinnin käyttöönotto Keski-Suomen hyvinvointialueella (<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/digimentoroinnin-kayttoonotto-keski-suomen-hyvinvointialueella>)
- Digimentoritoiminta Kymenlaaksossa (<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/digimentoritoiminta-kymenlaaksossa>)
- Terveyskylän Yksikön digimentori –verkkokurssi (<https://www.terveyskyla.fi/terveyskyl%C3%A4pro/tietoa-terveyskyl%C3%A4pro-palvelusta/verkkokurssit/yksik%C3%B6n-digimentori>)

Elämän mittaista hyvinvointia.

Itä UUSIMAA
Östra NYLAND

Hyvinvointialue
Välfärdsområde