

Helsinki

DOT – Digiosaamisen kehittäminen työtoiminnassa -hanke

3/2022–8/2023



Helsinki

FORUM
VIRIUM
HELSINKI



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ	1
SUMMARY	2
1 HANKKEEN TARVE, TOTEUTUS JA TULOKSET	3
1.1 MITEN HANKE ONNISTUI VASTAAMAAN KEHITTÄMISTARPEESEEN JA KUINKA HANKKEEN TAVOITTEET TOTEUTUIVAT?	3
1.2 MITÄ VÄLITTÖMIÄ TULOKSIA HANKKEELLA SAATIIN AIKAAN? MITÄ VAIKUTUKSIA TULOILLA ON?	8
1.3 MITEN HAKEMUKSEN KOHTEENA OLEVAA TOIMINTAA JATKETAAN JA TULOKSIA SEKÄ KOKEMUKSIA HYÖDYNNETÄÄN HANKKEEN PÄÄTTÄMISEN JÄLKEEN?	11
1.4 TOTEUTUIKO HANKE AIOTULLA MAANTIETEELLISellä ALUEELLA TAI KUINKA ALUE MAHDOLLISESTI MUUTTUUI? SAAVUTETTIINKO SUUNNITELTU KOHDERYHMÄ VAI TULIKO SIIHEN MUUTOKSIA? OLIKO MUITA TOTEUTUKSEEN LIITTYVIÄ MUUTOKSIA?	13
2 SEURANTATIEDOT	14
2.1 PÄÄSTIINKÖ TOTEUTUKSESSA HAKEMUKSESSA ESITETTYIHIN (KOHTA 12) NUMEERISIIN TAVOITTEISIIN? MISTÄ MAHDOLLISET EROT JOHTUVAT?	14
2.2 MITEN ASETETUT NUMEERISET TAVOITTEET PALVELIVAT HANKKEEN TOTEUTUSTA? MITKÄ INDIKAATTORIT OLISIVAT TUKENEET PAREMMIN TOTEUTUSTA? MITÄ MAHDOLLISIA OMIA SEURANTATietoJA TAI INDIKAATTOREITA TOTEUTUKSESSA HYÖDYNNETTIIN?	15
3 HAKIJAN OSAAMINEN, HANKKEEN RISKIARVIOINTI JA OHJAUSRYHMÄ	15
3.1 MITEN HANKE KARTUTTI TUENSAAJAN HANKETYÖOSAAMISTA JA HANKKEEN SISÄLLÖN MUKAISTA OSAAMISTA?	17
3.2 TOTEUTUIKO HANKKEEN AIKANA ENNAKOITUJA TAI MUITA RISKEJÄ JA KUINKA NIIHIN REAGOITIIN?	17
3.3 MITEN OHJAUSRYHMÄ TUKI HANKKEEN TOTEUTUSTA? MITEN OHJAUSRYHMÄ LUONNEHTI HANKKEEN ONNISTUMISTA?	19
3.4 MITEN KOHDERYHMÄ KOKI HANKKEEN? MILLAISTA PALAUTETTA KOHDERYHMÄLTÄ ON SAATU?	19
4 HORIZONTAALISET TAVOITTEET	21
5 JULKISUUS, TIEDOTTAMINEN JA YHTEYDET MUIHIN HANKKEISIIN	22
5.1 MITEN HANKE NÄKYI JULKISUUDESSA? MITEN HANKKEESTA TIEDOTETTIIN?	22
5.2 MIHIN HANKKEISIIN TAI HANKEKOKONAISUUKSIIN HANKE TOIMINNALLISESTI TAI MUUTEN LIITTYI JA MITEN? (MERKITSE MYÖS HAKEMUSNUMEROT TAI HANKEKODIT)	24
6 AINEISTON SÄILYTYS	25
6.1 MISSÄ HANKKEEN AINEISTO SÄILYTETÄÄN TAI ARKISTOIDAAN? YHTEYSHENKILÖN YHTEYSTIEDOT	25



Tiivistelmä

DOT – Digiosaamisen kehittäminen työtoiminnassa -hankkeen ydintavoitteena oli vahvistaa Helsingin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden ja henkilökunnan digitaalista osaamista. Sitä tukemaan kehitettiin digitaalisen etätötoiminnan alusta (Virtuaaliverstas) ja sen sisällöt. Lisäksi valmennettiin henkilöstöä kyvykkäämmäksi tukemaan työtoiminnan asiakkaiden digioppimispolkuja ja kehitettiin digilaitteiden kierrätystoimintaa osana työtoimintaa.

Kohderyhminä olivat helsinkiläiset pitkäaikaistyöttömät työtoiminnan asiakkaat ja työtoiminnan henkilökunta. Hankkeen keskeiset tavoitteet ja saavutukset liittyivät henkilöstön ja asiakkaiden digiosaamisen vahvistamiseen, digitaalisen oppimisalustan käyttöönottoon ja Stadin soten työtoiminnan digikokonaisuuden täydentämiseen ja kuvaamiseen.

Digiosaamisen kehittämiseksi järjestettiin yhteensä 46 koulutusta työtoiminnan asiakkaille ja henkilökunnalle. Teemoina olivat muun muassa työelämässä tarvittavat digitaidot ja työnhaku, tietoturva ja tietosuojat, ohjausosaaminen, sosiaalinen media ja sähköiset terveystalvet. Koulutuksista saatu palaute oli hyvää ja digikoulutusten koettiin hieman lisäävän omaa digiosaamista. Koulutuksiin osallistui yhteensä yli 300 henkilöä.

Hankkeen aikana työtoiminnan oma digikoulutus uudistettiin selkeämmäksi ja paremmin asiakkaiden nykyisiä tarpeita vastaavaksi. Tarjolla on nyt eri tasoisia kursseja eri aihepiireistä aloittelijoista edistyneempiin. Uudistettu digikoulutus palvelee asiakkaita myös hankkeen jälkeen.

Hankkeen aikana havaittiin tarve asiakkaiden yksilölliseen digitukeen. Tähän vastauksena kehitettiin matalan kynnyksen digituki, joka jalkautuu työtoimintayksiköihin tapaamaan asiakkaita. Kiertävä digitukihenkilö tavoitti erityisesti niitä asiakkaita, jotka eivät osallistuneet hankkeen digikoulutuksiin. Kiertävä digitukihenkilö palvelee kaikkia Stadin soten työtoiminnan asiakkaita myös jatkossa, sillä toiminta juurtuu osaksi työtoiminnan digi- ja etäpalvelujen Virtuaaliverstasta.

Hankkeessa kilpailutettiin digitaalinen etätöalusta ja valitun alustan käyttöönottoprojekti toteutettiin syksyllä 2022. Pilotin ajalle 9/2022–8/2023 hankittiin yhteensä 200 lisenssiä työtoiminnan asiakkaita ja henkilöstöä varten. Palautteen ja kokemusten perusteella oppimisalustaa jatkokehitettiin yhdessä Virtuaaliverstaan tiimin, asiakkaiden ja lukuisten työtoiminnan työntekijöiden kanssa. Oppimismuotoiluun ja sisällöntuotantoon osallistui yli 50 henkilöä eri tiimeistä, pajoilta ja osastoilta. Valmiita tehtäviä asiakkaille luotiin yli 1000 kappaletta. Virtuaaliverstas jatkaa toimintaansa syksyllä 2023 Claned-oppimisympäristössä ja kevästä 2024 kaupungin kilpailuttamalla digitaalisella alustalla.

Hankkeen tavoitteiden mukaisesti yhdistettiin työtoiminnan digikokonaisuus ja tehostettiin kiertotalouden toteutumista. Aikaisempi Tietotekniikkapaja ja koulutus -kokonaisuus ja Helsingin kaupungin poistotietokoneita hyödyntävä PC-kierrätys yhdistyivät uudeksi Digipajaksi. Yhdistymisen myötä verstaalle saatiin enemmän liikkumavaraa, jolloin asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin pystytään vastaamaan paremmin.

Hankkeessa jäsennettiin työtoiminnan digikokonaisuus, tuettiin Digipajan rakentumista ja luotiin Digipajan asiakaspolkujen kuvaus. Lisäksi työtoiminnan digilaitteiden kierrätystä laajennettiin ja selvitettiin myös mahdollisuuksia ulottaa kierrätys älypuhelimisiin.

Summary

The main objective of the DOT – Developing digital skills as part of work activities project was to strengthen the digital skills of the customers and staff of Helsinki's rehabilitative work activities. This was supported by the development of a digital platform for remote work (Virtual Workshop) and its contents. Staff were also trained to become more competent in supporting the digital learning paths of work activity customers, and the recycling of digital devices was developed as part of the work activities.

The target groups were long-term unemployed work activity customers and staff in Helsinki. The key objectives and achievements of the project were related to strengthening the digital skills of staff and customers, introducing a digital learning platform and completing and describing the digital package of the work activities of City of Helsinki's Department of Social Services and Health Care.

A total of 46 training sessions were organised for the customers and staff of the work activities in order to develop digital skills. The themes included, for example, digital skills for working life and job search, data security and data protection, guidance competence, social media and electronic health services. Feedback on the training sessions was good, and the digital training sessions were considered as having slightly increased the participants' own digital skills. In total, more than 300 people attended the training sessions.

During the project, the work activities' own digital training was made clearer and better adapted to the current needs of the customers. There are now courses on different topics at different levels, ranging from beginners to more advanced. The renewed digital training will continue to serve customers after the project.

The need for individualised digital support for customers was identified during the project. In response to this, a low-threshold digital support service was developed, which will serve customers at work activities units. A rotating digital support person reached in particular those customers who did not participate in the digital training sessions of the project. The rotating digital support person will continue to serve all customers of the work activities of City of Helsinki's Department of Social Services and Health Care as the activity will be integrated as part of the Virtual Workshop of the work activities' digital and remote services.

The project put out to tender a digital remote work platform, and the implementation project of the selected platform was carried out in autumn 2022. For the pilot period 9/2022–8/2023, a total of 200 licences were purchased for the customers and staff of the work activities. Based on the feedback and experiences, the learning platform was further developed in cooperation with the Virtual Workshop team, customers and several employees of the work activities. More than 50 people from different teams, workshops and departments were involved in the instructional design and content production. In total, more than 1,000 tasks were created for the customers. Virtual Workshop will continue to operate in autumn 2023 on Claned and from spring 2024, on a digital platform put out to tender by the city.

In line with the objectives of the project, the digital package of the work activities was integrated and the implementation of circular economy was enhanced. The previous IT Workshop and Training package and the PC Workshop, which makes use of the City of Helsinki's decommissioned computers, were merged into the new Digipaja. The merger gave more room for manoeuvre to the workshops, making it easier to meet the individual needs of the customers.

The project outlined the digital package of the work activities, supported the development of Digipaja and created a description of Digipaja's customer paths. In addition, the recycling of the work activities' digital devices was extended and possibilities to extend recycling to smartphones were explored.

1 Hankkeen tarve, toteutus ja tulokset

1.1 Miten hanke onnistui vastaamaan kehittämistarpeeseen ja kuinka hankkeen tavoitteet toteutuivat?

Työtoiminnan digikokonaisuuden kehittämistarve todentui COVID19-pandemian aikana, jolloin myös työtoiminta siirtyi etäpalveluksi. Toimintaa käynnistettäessä kävi selväksi, ettei niin asiakkailla kuin henkilökunnallakaan ollut riittäviä digitaitoja etätyötoimintaa ajatellen. Taitoja ei tarvittu ainoastaan etätyötoimintaan osallistumiseen, vaan laajemmin digitalisoituvan yhteiskunnan tarpeisiin, omien tietojen hallinnointiin sekä muuttuviin työelämätaitoihin.

Hankkeen taustalla oli Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan (sotepe) kuntouttavan työtoiminnan vastuuyksiköiden malli (myöhemmin Stadin soten työtoiminta tai työtoiminta) asiakkaiden ja henkilökunnan digiosaamisen kehittämistarpeista sekä malli virtuaalisesta etätyötoiminnasta (Virtuaaliverstas) ja siihen liittyvän oppimisalustan kehittämisestä.

Hankkeen tavoitteena oli:

- Helsingin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden ja henkilöstön digitaalisen osaamisen vahvistaminen
- Etätyötoiminnan digitaalisen alustan kehittäminen (Virtuaaliverstas) ja
- Kiertotalouden ja verstastyön huomioiminen kehittämistyössä.

(1) Helsingin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden ja henkilöstön digitaalisen osaamisen vahvistaminen

Digiosaamista vahvistavien oppimispolkujen pilotointi käynnistettiin keväällä 2022. Koulutuksia hankkeessa järjestettiin yhteensä 46 kpl, ja niihin osallistui yli 300 henkilöä (kuva 1). Lisäksi toteutettiin pienempiä projekteja, kuten digitaitojen osaamismerkkipilotti yhteistyössä Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry:n (TIEKE) kanssa.



Kuva 1. Koulutukset

Digiosaamista oli työtoimintapaikoissa vaihtelevasti. Asiakaskohderyhmässä digitaitojen päivittämisen tarve tunnistettiin vaihtelevasti ja siihen suhtautuminen oli etenkin aluksi moninaista. Henkilökunnan keskuudessa digiosaaminen nähtiin lähtökohtaisesti tarpeellisena, joten osallistumisen kynnyks oli matalammalla.

Hankesuunnitelman koulutusteemoja täydennettiin saadun esiin tulleiden tarpeiden, saadun palautteen ja havaintojen perusteella. Asiakaskoulutukset siirrettiin pitkälti lähiopetukseen ja koulutusten määrää kasvatettiin alkuperäisestä suunnitelmasta kohderyhmästä havaittujen tarpeiden mukaan. Motivointi ja digirohkeuden lisääminen nousivat odotettua suurempaan rooliin hankkeen aikana.

Hankesuunnitelman ulkopuolelta toteutettiin kiertävän digitukihenkilön toimintamalli, jotta matkailun kynnyksen perusdigitaitojen tarpeeseen pystyttiin vastaamaan. Tällä henkilökohtaisen opastamisen mallilla tavoitettiin erityisesti niitä asiakkaita, joita perinteisemmät digikurssit eivät tavoittaneet. Digitukihenkilön asiakkaissa oli huomattavan paljon naisia, puolet enemmän kuin miehiä. Kiertävä digitukihenkilö palvelee kaikkia Stadin soten työtoiminnan asiakkaita myös jatkossa, sillä toiminta juurtuu osaksi työtoiminnan digi- ja etäpalvelujen Virtuaaliverstasta.

Hankkeen aikana työtoiminnan oma digikoulutus uudistettiin selkeämmäksi ja paremmin asiakkaiden nykyisiä tarpeita vastaavaksi. Tarjolla on nyt eri tasoisia kursseja eri aihepiireistä aloittelijoista edistyneempiin. Uudistettu digikoulutus palvelee asiakkaita myös hankkeen jälkeen. Koulutuksista saatu palaute oli pääosin myönteistä ja kouluttajista pidettiin.

Asetetut tavoitteet täyttyivät. Digiosaaminen kehittyi ja hankkeessa tuettiin digiosaamisen kehittämistä myös hankkeen jälkeen verkkokurssimateriaalien, digitukihenkilön ja työtoiminnan uudistettujen digikurssien avulla. Alkuperäistä tavoitetta asiakasmäärästä jouduttiin laskemaan 300 henkilöstä 150 henkilöön osallistujatietolomakkeiden puuttumisen vuoksi. Tavoite 150 osallistuneesta asiakkaasta saavutettiin. Henkilökunnan osalta tavoite täyttyi moninkertaisesti (tavoite 40 henkilökunnan jäsentä, tavoitettiin 194 henkilökuntaan kuuluvaa).

(2) Etätyötoiminnan digitaalisen alustan kehittäminen

Hankkeen tavoitteena oli pilotoida digitaalista oppimisympäristöä ja sen avulla luoda etätyötoiminnan virtuaalisen palvelun toimintamalli. Etätyötoiminnan digitaalisen alustan pilotin kokonaisaikataulu kuvattiin (kuva 2) seuraavasti:



Kuva 2. Digitaalisen alustan pilotin aikataulu



Hankkeen alkupuolella tutustuttiin aiempiin palvelumuotoilu- ja oppinäytetöihin, joiden pohjalta tehtiin vaatimusmäärittely ja toteutettiin maaliskuussa 2022 markkinakartoitus, jolloin tutkittiin tarjolla olevia, erilaisia digitaalisia oppimisympäristöjä. Yli 100 oppimisympäristön joukosta valittiin neljä suomalaista palveluntarjoajaa, joiden ratkaisut täyttivät työtoiminnan tarpeet. Valittuihin neljään ratkaisuun tutustuttiin paremmin, ja kilpailutus järjestettiin näiden toimijoiden välillä.

Kilpailutuksen laatupisteityksessä hyödynnettiin koekäyttöä, jossa asiakkaat ja henkilöstö pisteytivät digialustat käyttökokemuksen perusteella. Kilpailutuksen voitti Claned-oppimisympäristö. Claned sai eniten pisteitä helppokäyttöisyydestään, intuitiivisen loogisesta navigaatioistaan sekä edistymisen seurannasta. Alustalle voidaan tuottaa tehtäviä ja tuoda valmista aineistoa. Alustan kautta voi olla yhteydessä myös muihin sen käyttäjiin.

Claned-oppimisympäristö hankittiin pilotoitavaksi ajalle 9/2022–8/2023. Lisenssejä ostettiin tälle ajalle yhteensä 200 työtoiminnan asiakkaita ja henkilöstöä varten. Virtuaaliverstaalle rekrytoitiin oma tiimi kesän 2022 aikana ja kolmen aloittaneen henkilön kanssa päästiin heti alusta tekemään yhdessä kehitystyötä.

Digitaalisen alustan käyttöönottoprojekti toteutettiin syyskuussa 2022 ja ensimmäiset asiakkaat perehdytettiin alustan käyttöön lokakuun 2022 lopussa. Ensimmäinen asiakasryhmä kokoontui syksyn ajan perjantaiamupäivisin 4 tunnin ohjattuun etätötoimintapäivään. Etätötoimintapäivä koostui neljästä 45 minuutin moduulista ja sisältökokonaisuudesta. Keväällä 2023 käynnistettiin perjantai- ja keskiviikkopäivät. Näillä päivillä oli eri sisältökokonaisuudet ja eri osallistujat. Perjantaipäivän sisältöinä oli hyvinvointi, yhteiskuntaosallisuus ja digitaidot ja keskiviikkopäivän sisältöinä työkyky ja työvalmennus.

Työtoiminnan henkilöstölle järjestettiin kaksi 4 kerran oppimismuotoilukokonaisuutta Clanedin tukemana (kuva 3). Tavoitteena oli innostaa ja opettaa henkilöstöä tuottamaan asiakastarpeeseen soveltuvaa sisältöä alustalle. Työtoiminnan henkilökuntaa osallistettiin tuottamaan asiakkaille soveltuvia sisältöjä oppimismuotoilun avulla. Oppimismuotoilutyöpajat sisälsivät ohjausta, esimerkkejä ja vertaispalautetta. Oppimismuotoilutyöpajojen aikana opittiin hahmottamaan tavoitteita, seulomaan jo olemassa olevaa materiaalia sekä muotoilemaan materiaalia digitaaliseen muotoon. Virtuaaliverstaalle materiaalia tuotti kaiken kaikkiaan 50 eri sisällöntuottajaa. Valmiita tehtäviä luotiin yli 1000 kappaletta.



Kuva 3. Oppimismuotoiluprosessi tiivistettynä

Oppimismuotoilutyöpajojen tuloksena Virtuaaliverstaan sisällöt teemoiteltiin. Alustalta löytyy erilaisia pajakohtaisia sisältöjä ja sisältöjä luotiin eri tarpeita varten. Alustalla käytetään lukuisia erilaisia digitaalisia sovelluksia, kuten Google Maps, Youtube, Mentimeter ja Kahoot. Alustalla järjestetyt äänestykset lisäsivät vuorovaikutteisuutta ja ylläpitivät mielenkiintoa eri sovelluksia ja toimintaa kohtaan.

Hankkeen aikana tuotettiin digitaalisen oppimisympäristön hallinta ja ylläpito -malli sekä vaatimusmäärittely, digitaalisen oppimisympäristön palvelukuvaus ja toimintamalli. Edellä mainittujen ansiosta Virtuaaliverstas pystyy jatkamaan toimintaa itsenäisesti, ilman hankkeen tukea. Oppimismuotoilua konseptoitiin ja kehitettiin mallia työtoiminnan omaa käyttöä varten. Jatkossa Virtuaaliverstaan tiimi järjestää oppimismuotoilua kuntouttavan työtoiminnan henkilöstölle tukemaan digisisällöntuotantoa.

Virtuaaliverstaalle osallistui runsas määrä asiakkaita ja henkilöstöä. Virtuaaliverstas lukuina (kesäkuu 2023):

- 9 oppimismuotoilutyöpajaa
- 26 ryhmää
- 33 etätyötoimintapäivää
- 50+ sisällöntuottajaa
- 187 rekisteröitynyttä käyttäjää
- 1000+ (556 aktiivista) tehtävää
- 2337 sisäänkirjautumista (vuonna 2023)

Virtuaaliverstaan pilottiin osallistuneilta asiakkailta kerättiin palautetta ensimmäisen kerran tammikuussa 2023. Saaduissa palautteissa korostui ryhmän yhteishenki ja yhteisten pelisääntöjen tärkeys. Digitaalinen alusta koettiin helppokäyttöiseksi. Palautteen pohjalta kehitettiin kevään jaksojen toimintaa selkeämmäksi ja muun muassa asiakkaille kohdentuvaa viestintää parannettiin.

Palautetta kerättiin toisen kerran kesällä 2023, jolloin Virtuaaliverstaan pilottiin osallistuneiden asiakkaiden loppupalautteiden mukaan Virtuaaliverstaalle osallistumisen kokemus oli sujuva ja mielekäs (4,4/5). Etämuoto itsessään oli vastaajien mielestä toimiva (4,9/5). Alustaa pidettiin yleisesti helppokäyttöisenä (4,8/5). Alustan käyttöön oli järjestetty perehdytys ennakoon ja alustaa oli testattu myös erityisryhmien kanssa ennakoon.

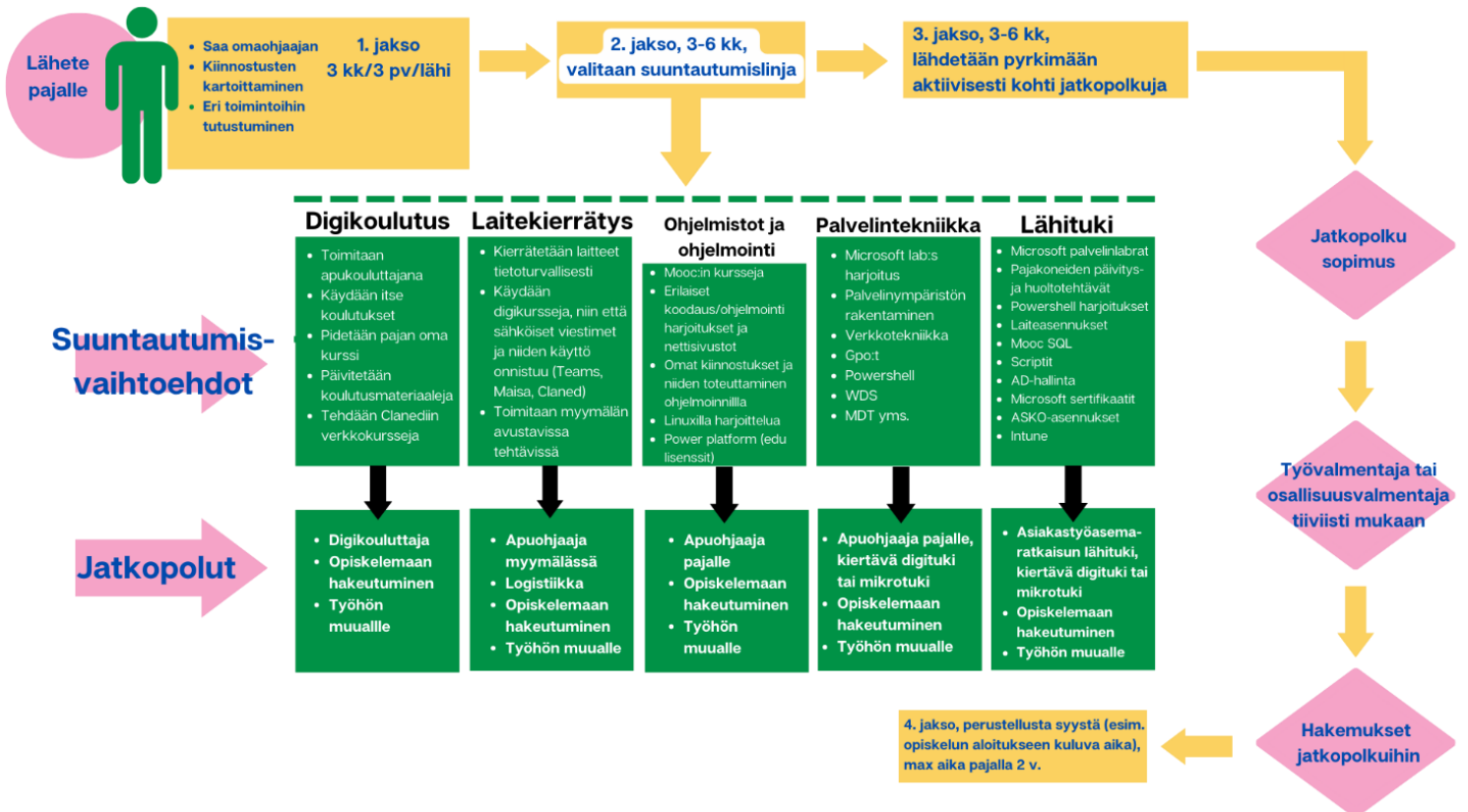
Toiminnan koettiin vastaavan osallistujien toiveita ja tavoitteita (4,4/5). Tähän todennäköisesti vaikutti se, että osallistujilta pyydettiin usein palautetta. Oman digiosaamisen ei arvioitu kehittyneen merkittävästi (3,8/5). Tulokseen saattoi vaikuttaa se, että pilottiin osallistui enemmän henkilöitä, joilla oli jo jonkin verran digitaitoja. Tavoite, eli etätyötoiminnan virtuaalisen alustan kehittäminen toteutui ja Virtuaaliverstas jatkaa toimintaansa hankkeen jälkeen.

(3) Kiertotalouden ja verstayön huomioiminen

Hankkeen tavoitteiden mukaisesti työtoiminnan digitoiminnot yhdistettiin kokonaisuudeksi ja tehostettiin kiertotalouden toteutumista. Aikaisempi Tietotekniikkapaja ja koulutus -kokonaisuus ja Helsingin kaupungin poistotietokoneita hyödyntävä PC-kierrätys yhdistyivät uudeksi Digipajaksi. Yhdistymisen myötä verstaylle saatiin enemmän liikkumavaraa, jolloin asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin pystytään vastaamaan paremmin.

Digipajan kokonaisuus työstettiin yhdessä henkilöstön ja asiakkaiden kanssa työpajoissa, ja tueksi ostettiin palvelumuotoilua. Digipajan työelämälähtöisellä pajalla keskitytään lisäämään osaamista ja parantamaan työkykyä sekä työllistymismahdollisuuksia.

Asiakkaan palvelupolku digipajalla rakennettiin ja kuvattiin (kuva 4). Digipaja tarjoaa eri suuntautumismuutoksia, joista asiakkaalle rakennetaan sopiva kokonaisuus kuntoutumisjaksoille. Ensimmäisen jakson aikana asiakas tutustuu Digipajan eri toimintoihin ja kartoittaa yhdessä omaohjaajan kanssa kiinnostuksen kohteita ja sopivaa suuntautumislinjaa. Toisella jaksolla asiakas toimii valitsemallaan suuntautumislinjalla. Kolmannella jaksolla asiakas pyrkii kohti jatkopolkuja omien tavoitteidensa mukaisesti. Neljäs jakso myönnetään vain perustellusta syystä. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi myönnetyn opiskelupaikan ja työtoiminnan väliin muuten jäävä tyhjä aika, mikäli opinnot eivät ala heti työtoiminnan kolmannen jakson päättyttyä.



Kuva 4. Digipajan palvelupolku

Huomioita hankkeen toteutuksesta

Hankkeessa havaittiin, että osastoille jalkautuminen oli ensisijaisen tärkeää, sillä se tuotti ilmoitautumisia tilaisuuksiin muuta markkinointia enemmän. Motivointi, kannustaminen ja innostaminen olivat isossa roolissa, kun kutsuttiin asiakkaita mukaan koulutuksiin ja muihin tapahtumiin. Pajaohjaajalla oli keskeinen rooli asiakkaiden osallistumisen mahdollistamisessa. Myös johdon sitoutuminen oli merkityksellistä hankkeen onnistumisen kannalta.

Osallistuminen oli aina vapaaehtoista. Joillekin henkilöille hyödyllisiksi osoittautuivat "digituen vierihoitotunnit". Tarjottu palvelu hyödytti henkilöitä, joita kursseille tuleminen mietitytti.

Hankkeen aikana todettiin, että etäkoulutukset eivät toimi kovin hyvin työtoiminnan asiakasryhmälle. Tästä syystä järjestettiin myös pienempiä tilaisuuksia lähikoulutuksena. Tällä saatiin enemmän vaikuttavuutta, osallistujat keskustelivat aktiivisemmin ja esittivät kysymyksiä heille merkityksellisistä asioista.

Huomattiin, että eri työtoimintapaikoissa digiosaaminen oli eri tasoista. Asiakaskohderyhmässä digitaitojen päivittämisen tarve tunnistettiin vaihtelevasti ja siihen suhtautuminen oli etenkin aluksi moninaista. Henkilökunnan keskuudessa digiosaaminen nähtiin lähtökohtaisesti tarpeellisena, joten osallistumisen kynnyks oli matalammalla.

Osallistuminen hankkeen toimintaan vaihteli työtoimintayksiköittäin ja pajoittain. Yksiköitä ja pajoja on niin paljon, ettei hankkeen puitteissa voitu järjestää yksikkökohtaisia koulutuksia. Kohde-ryhmien tavoittamiseksi viestintää toteutettiin monipuolisesti ja hanke tuli tunnetuksi Stadin soten työtoiminnassa. Hanke oli hyvin esillä esimerkiksi henkilökunnan kokouksissa ja hankkeesta viestitettiin mm. sähköpostijakelulistojen, kalenterikutsujen ja Teams-alustan kautta henkilöstölle. Yksittäisten asiakkaiden nimiä ei saatu salassapitovelvollisuuksien vuoksi, jolloin henkilökunnan rooli korostui tapahtuma- ja koulutusmarkkinoinnissa.

1.2 Mitä välittömiä tuloksia hankkeella saatiin aikaan? Mitä vaikutuksia tuloksilla on?

Digitaalinen osaaminen

Digitaalista osaamista vahvistettiin erityisesti hankkeen järjestämien koulutusten kautta. Samaan aikaan tarjolla oli myös Digipajan tuottamaa perinteistä, tietokoneluokassa tapahtuvaa koulutusta. Näiden lisäksi havaittiin tarve työtoimintayksiköihin jalkautuvalla digituelle.

Hankkeessa käynnistettiin kiertävän digituen toimintamalli (kuva 5) ja tätä varten rekrytoitiin kiertävä digitukihenkilö. Digitukihenkilö onnistui tavoittamaan laajan joukon ihmisiä. Usealle asiakkaalle luotiin esimerkiksi oma sähköpostiosoite, tutustuttiin Kelan järjestelmiin, liitetiedostojen lähettämiseen ja harjoiteltiin muita yhteiskunnallista osallisuutta lisääviä digitaitoja.

Kiertävä digituki tarjoaa matalan kynnyksen laite- ja järjestelmätukea kaikille työtoiminnan asiakkaille.

Toiminta on osa työtoiminnan digi- ja etäpalvelujen Virtuaaliverstasta.



Digituen tavoitteet

Matalan kynnyksen digituen tarjoaminen täydentää työtoiminnan muuta digitoimintaa.

Digitukihenkilö tutuksi kaikille: digitukihenkilö tutuksi niin asiakkaille kuin henkilöstölle. Keskeistä on tavoitettavuus ja jalkautuminen pajoille.

Madaltaa kynnystä osallistua työtoiminnan digikoulutuksiin. Innostava ote!

Konkreettinen apu pajoilla: helposti lähestyttävä, apuna laitteiden ja järjestelmien käytössä.

Kuva 5. Kiertävän digituen toimintamalli

Asiakkaille annettavia muistilappuja digiasioista, ns. lunttilappuja tehtiin useita erilaisia, ja niitä hyödynnettiin muun muassa kiertävän digituen ohjaustilanteissa. Uusia materiaaleja tuotettiin aina esiin nousseiden tarpeiden mukaan, pikaohjeita löytyy nyt esimerkiksi somesovellusten käyttöön. Ohjeita jaettiin myös Virtuaaliverstaan alustalle.

Digitukihenkilö testasi asiakastyössä kahta erilaista digitaitojen alkukartoituskyselyä. Laajan, tulevaisuudessa kaikille työtoiminnan asiakkaille tehtävän kyselyn suunnittelu saatiin hankeaikana käyntiin, ja sitä jatketaan syksyllä 2023. Tavoitteena on geneerinen kysely, joka voidaan toteuttaa pajoilla. Ajatuksena on, että kyselyn täyttäjät saa lopuksi ehdotuksen siitä, mille digikurssille juuri hänen kannattaisi osallistua. Kehittämistä ja uusia, mm. oppimisalustalle upotettuja kokeiluja tarvitaan vielä ennen laajempaa testaamista.

Virtuaaliverstas

Hankeessa onnistuttiin hyvin digitietoisuuden lisäämisessä, ei ainoastaan Stadin soten työtoiminnan sisällä vaan laajemminkin aikuissosiaalityössä. Digitaalinen toimintaympäristö saatiin juurrutettua osaksi työtoimintaa. Pitkällä tähtäimellä tulokset vaikuttavat osallisuuden kokemuksen ja lisääntyneen itsevarmuuden myötä myös voimaantumisen tunteeseen. Digitaidot lisäävät yhteiskunnallista yhdenvertaisuutta ja parantavat työllistymismahdollisuuksia kasvaneissa työelämän taitovaatimuksissa.

Etätyötoiminta on tullut jäädäkseen, Virtuaaliverstaan pilotti onnistui. Alusta osoittautui toimivaksi ja verstaan sisällöistä pidettiin. Alustan kautta työtoimintaan voidaan osallistua kotoa käsin. Asiakasmääriä voidaan tarvittaessa jatkossa kasvattaa ja mallia laajentaa muihin kuntiin ja kaupunkeihin. Hankkeen tuloksena Virtuaaliverstaan digitaalinen alusta tullaan kilpailuttamaan pysyvänä hankintana Helsingin kaupungin toimesta.

Digipaja

Hankkeen aikana yhdistettiin toisiinsa Tietotekniikkapaja ja Koulutus sekä PC-kierrätys. Digipaja vastaa työtoiminnan tietotekniikkakoulutusten (digikurssit) järjestämisestä myös jatkossa. Lisäksi Digipaja tuottaa verkkokursseja Virtuaaliverstaan oppimisalustalle.

Digipajan osien väliset yhteydet ja toiminta Digipajalla kuvattiin. Suunnittelutyöpajoihin osallistettiin sekä Digipajan asiakkaita että henkilökuntaa ja työskentelyssä käytettiin palvelumuotoilun menetelmiä. Tuloksena saatu palvelupolkukuvaus on asiakaslähtöinen kuvaus siitä, miten digiosaa- mista voidaan vahvistaa yksilöllisesti ja tavoitteellisesti. Kokonaisuuden hahmottaminen on nyt helpompaa ja pajojen välillä siirtyminen joustavampaa. Asiakaita työtoimintaan lähettävä Helsingin Työllisyyspalvelut on antanut myönteistä palautetta yhdistymisestä, sillä jatkossa työllisyyspalvelujen asiantuntijan on helpompi ohjata asiakas työpajalle. Samaa pohjaa voidaan hyödyntää myös muiden pajojen polkukuvauksissa.

Digipajalle saatiin mahdollisuus suorittaa tieto- ja viestintäteknikan perustutkinto (ent. datanomin koulutus). Mahdollisuuteen tartuttiin innokkaasti ja tutkinnon ensimmäinen suorittaja eteni jatko-opintoihin ammattikorkeakouluun.

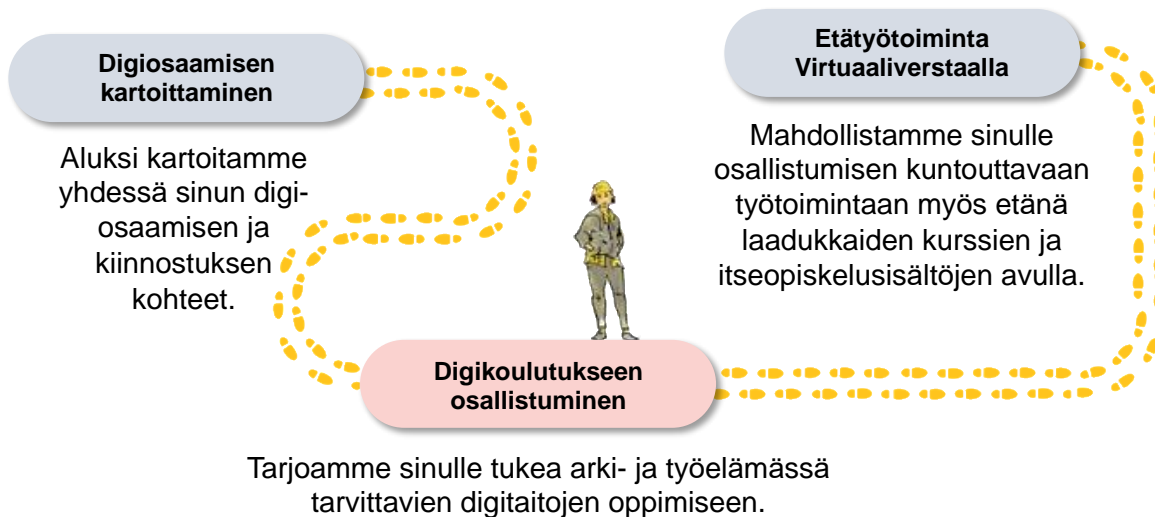
Laitekierrätys

Hankkeessa kehitettiin laitekierrätysprosessia. Kierrätysprosessi saatiin muutettua digitaaliseksi ja tavaran kierto voidaan todentaa nyt sähköisesti. Aiemmat paperilomakkeet on voitu poistaa käytöstä eikä yksittäisiä laitteita ei enää kuljeteta, toimitukset kulkevat nyt keskitetysti, joka on ympäristöystävällisempää kuin ennen. Kaupungin poistotietokoneiden kierrätystä on saatu laajennettua kolmanneksella. Volyymi hankkeen päättyessä on entisen 4000:n sijaan 6000 tietokonetta vuodessa.

Kierrätystoiminnan laajentamista mobiililaitteiden puolelle ollaan selvittämässä. Tekniset asiantuntijat pohtivat, miten Helsingin kaupungin työntekijöiden käytössä olleet poistokännykät pystyt- täisiin ylikirjoittamaan tietoturvallisesti. Kännyköiden kierrätys on haastavampaa kuin tietokonei- den kierrätys, mutta asian selvittämistä jatketaan.

1.3 Miten hakemuksen kohteena olevaa toimintaa jatketaan ja tuloksia sekä kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Kaikkea hankkeessa kehitettyä toimintaa jatketaan osana Stadin soten työtoimintaa. Kuvassa 6 on kuvattu asiakkaan polku etä- ja digipalveluissa.



Kuva 6. Stadin soten etä- ja digipalveluiden polku

Digitaalinen osaaminen

Hankkeessa aloitettu digitaitojen alkukartoituksen kehittäminen jatkuu hankkeen jälkeen. Tavoitteena on saada toimiva työkalu, joka sekä kertoo asiakkaan digiosaamisen tasosta että myös ohjaa asiakkaalle sopiviin, työtoiminnan puolella järjestettäviin digikoulutuksiin. Työtoiminnan tietotekniikkakurssien uudistus on otettu hyvin vastaan, joten kurssit pidetään uudenmuotoisina.

Asiakas- ja henkilökuntakoulutusten materiaaleja on koottu oppimateriaalipaketeiksi hyödynnettäväksi hankkeen päätyttyä. Asiakaskoulutusten materiaaleja mm. työelämän digitaaloista, työhausta ja tietoturvasta siirrettiin Virtuaaliverstaan alustalle. Henkilökunnalle suunnattujen koulutusten materiaaleista tuotettiin kaupungin henkilökunnan omalle oppimisalustalle ohjausosaamiseen ja digitaitoihin keskittyvä verkkokurssi.

Kiertävän digitukihenkilön työ työtoiminnassa jatkuu. Tarve matalan kynnyksen digituelle on edelleen olemassa. Digitukihenkilö auttaa niin asiakkaita kuin henkilökuntaa digilaitteiden käyttöön liittyvissä ongelmissa.

Virtuaaliverstas

Hankkeen aikana etätyötoimintaa järjestävä Virtuaaliverstas juurrutettiin pysyväksi osaksi Stadin soten työtoimintaa. Palvelua tarjotaan syksystä 2023 jatkuvana tukipalveluna Helsingin kaupungin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Työtoiminnan asiakkaat voivat osallistua etätyötoimintaan tiistaisin, keskiviikkoisin tai perjantaisin (kuva 7). Neljän tunnin mittainen etäpäivä korvaa yhden saman pituisen lähipäivän työtoiminnassa. Virtuaaliverstaan tarjonnasta valitaan teemapäiviä kuntoutumisen tavoitteiden ja tarpeiden mukaan. Digitaalinen alusta kilpailutetaan syksyllä 2023 pysyvänä hankintana. Vuoden 2024 alusta lähtien digitaalinen alusta on saatavilla kaikille työtoiminnan asiakkaille.

Stadin soten työtoiminnan etä- ja digipalveluiden alla toimiva Virtuaaliverstaan tiimi ylläpitää oppimisalustaa. Tarkoitus on, että työtoiminnan asiakkailla on Virtuaaliverstaan alustalla pääsy oman pajan/ryhmän sisältöihin, joita on tuottanut työtoiminnan henkilökunta. Tulevaisuuden sisällöt suunnitellaan alustalta saatavan seuranta-analytiikan mukaan. Voidaan esimerkiksi katsoa, miten pitkään minkäkin tehtävän parissa on käytetty aikaa. Jos jokin tehtävä on vienyt kohtuuttomasti aikaa, voidaan tehtävää yksinkertaistaa.

Viikko-ohjelmassa on maanantaisin verkostotyötä ja asiakastöiden suunnittelua. Tiistain ohjauspäivän aiheena on voimaantuminen ja toimijuuden edistyminen, keskiviikkoisin työkyvyn ja työllistymismahdollisuuksien tukeminen. Torstaisin on goes-päivä, jolloin Virtuaaliverstas jalkautuu työtoiminnan eri yksiköihin. Perjantain ohjauspäivän teemana on osallisuuden ja hyvinvoinnin edistyminen. Samassa yhteydessä on keskustelufoorumi ja digiohjausta. Päiviin sisältyy osallisuuspäiväkirjan kirjoittaminen, jossa prosessoidaan kuultuja asioita ja mietitään, mitä ne omalla kohdalla merkitsevät.

Virtuaaliverstaan viikko-ohjelma



26.5.2023

1

Kuva 7. Virtuaaliverstaan viikko-ohjelma

Digipaja

Digipajan toiminta käynnistyi ja toimintamalli otetaan käyttöön syksyllä 2023. Asiakkaat tulevat jatkossa mukaan Digipajan toimintaan palvelupolkukuvauksen mukaisesti (kuva 8). Palvelupolun alussa asiakas saa läheteen Digipajalle. Ensimmäisellä jaksolla kartoitetaan kiinnostuksen kohteita ja tutustutaan Digipajan toimintoihin. Toiselle jaksolle mentäessä valitaan suuntautumislinja ja kolmannella jaksolla lähdetään pyrkimään kohti jatkopolkuja. Asiakkaalle voidaan myöntää neljäs kuntoutusjakso Digipajalle perustellusta syystä.



Kuva 8. Digipajan asiakaspolku

Hankkeessa tehty kehittämistyö jää osaksi Stadin soten työtoimintaa ja sen kehittämistä jatketaan. Maaliskuussa 2023 käynnistynyt ESR-hanke, Työtoiminnasta työelämään, jatkaa työskentelyä saman asiakaskohderyhmän parissa. Hankkeet ovat tehneet tiivistä yhteistyötä ja uusi hanke jatkaa esimerkiksi DOT-hankkeessa pilotoitujen digiosaamismerkkien hyödyntämistä asiakkaan jatkopoluilla. Työtoiminnasta työelämään -hanke tulee myös laajentamaan Virtuaaliverstaan oppimisalustan käyttöä työ- ja työhönvalmennuksen digitaalisten kartoitusten tekemiseen.

1.4 Toteutuiko hanke aiotulla maantieteellisellä alueella tai kuinka alue mahdollisesti muuttui? Saavutettiin suunniteltu kohderyhmä vai tuliko siihen muutoksia? Oliko muita toteutukseen liittyviä muutoksia?

Hankkeen kohderyhmään kuuluvat työtoiminnan asiakkaat ja henkilöstö saavutettiin hyvin ja kaikki Helsingin kaupungin työtoimintayksiköt saatiin mukaan toimintaan. Henkilöstön osalta tavoite ylitettiin, työtoiminnan asiakkaiden osalta tavoitetta laskettiin hankkeen edetessä. Yhteiskehittämisiin osallistui yli 50 työtoiminnan asiakasta muun muassa hankekokonaisuuteen sisältyneisiin Digipajan kehittämispajoihin, Aalto-opiskelijoiden työpajaan sekä oppimisalustan testaamiseen.

Erityisesti asiakaskoulutuksia järjestettiin suunniteltua enemmän ja koulutuksia siirrettiin pienryhmähiopetuksiksi kohderyhmän tavoittamiseksi. Koulutuksia järjestettiin useampaan kertaan, jotta asiakkaiden osallistuminen mahdollistuisi eri työtoimintapaikoissa ja eri työtoimintavuoroissa.

Digialustan testaaminen laajeni alkuperäisestä kohderyhmästä laajemmalle. Digialustan pilotoinnin testaamiseen osallistettiin vammaistyön ja maahanmuuton erityispalveluiden henkilöstöä ja asiakkaita. Tämä auttoi digialustan testaamisessa erityisiä tarpeita vaativien asiakasryhmien kanssa.

2 Seurantatiedot

2.1 Päästiinkö toteutuksessa hakemuksessa esitettyihin (kohta 12) numeerisiin tavoitteisiin? Mistä mahdolliset erot johtuvat?

Alkuperäisenä tavoitteena oli, että hankkeen järjestämiin koulutuksiin ja tilaisuuksiin osallistuisi 300 kuntouttavan työtoiminnan asiakasta Helsingistä ja 40 kuntouttavaan työtoimintaa liittyvää työntekijää.

Henkilökunta otti osaa kursseille odotuksia enemmän, mutta asiakkaiden määrä jäi odotettua pienemmäksi. Henkilökuntaa pystyttiin tavoittamaan hyvin suorilla yhteydenotoilla mm. sähköpostijakelulistojen ja kalenterikutsujen kautta.

Asiakkaiden tavoittaminen osoittautui haastavaksi. Koulutuksiin osallistuminen rikkoi tuttua työtoimintapäivän rutiinia ja taustalla saattoi aiempia huonoja kokemuksia digikoulutuksista ja digilaitteiden käytöstä. Osallistumisen kynnyks oli monilla korkea ja tätä pyrittiin madaltamaan monin tavoin hankkeen aikana. Asiakaskoulutuksia siirrettiin hankesuunnitelmasta poiketen lähiopetuksiksi työtoimintapaikoille, mainontaan panostettiin, hanketta ja hankehenkilökuntaa tuotiin tutuksi pajakerroksilla ja palavereissa sekä henkilökuntaa motivoitiin kannustamaan asiakkaita osallistumaan koulutuksiin. Henkilökunnan rooli asiakkaiden motivoinnissa ja aktivoimisessa digitaalisten taitojen kohentamisessa sekä koulutuksiin ilmoittautumisessa näyttäytyi merkittävänä. Moni koulutuksiin osallistunut asiakas ei halunnut täyttää henkilötietolomaketta, jolloin häntä ei voitu lisätä järjestelmässä osallistujaksi.

Hankkeen osallistujamäärätavoitetta päädyttiin näiden ongelmien vuoksi pienentämään keväällä 2023. Alkukeväästä 2023 rahoittajalle esitettiin uusi suunnitelma hankkeen osallistujista, jossa asiakasosallistujien määrää oli vähennetty puolella. Uusi tavoite saatiin täytettyä.

Hankeeseen osallistui yhteensä noin 500 henkilöä, joista yli 200 asiakasta ja 194 henkilökuntaan kuuluvaa. Henkilökuntaa tavoitettiin moninkertaisesti tavoitteeseen (40) verrattuna. Naisia osallistui hieman miehiä enemmän, yhteensä n. 260 ja miehiä n. 235.

2.2 Miten asetetut numeeriset tavoitteet palvelivat hankkeen toteutusta? Mitkä indikaattorit olisivat tukeneet paremmin toteutusta? Mitä mahdollisia omia seurantatietoja tai indikaattoreita toteutuksessa hyödynnettiin?

Hankkeelle asetetut osallistujamäärätavoitteet

Hankkeen osallistujamäärätavoitteet ohjasivat ja jäsensivät toimintaa. Hankkeen yhtenä tavoitteena oli saada toimintaan mukaan 300 asiakasosallistujaa. Toimintaa markkinoitiin suuremmalle joukolla, eikä henkilökohtaiseen motivointiin ollut mahdollisuuksia. Virtuaaliverstaan pilottiin haluttiin myös saada mahdollisimman suuri ja monipuolinen osallistujaryhmä auttamaan kehitystyössä.

Muut seurantatiedot ja indikaattorit

Hankkeessa kerättiin systemaattisesti seurantatietoja hyödyntäen erilaisia menetelmiä niin manuaalisesti kuin digitaalisesti. Virtuaaliverstaan digitaalisen alustan seurantatiedot saatiin alustalta. Käyttäjakohtainen tuntimäärä saatiin oppimisympäristössä vietetystä ajasta. Osallistujalistat laadittiin ilmoittautumisten ja paikalle tulemisten perusteella. Osallistujien tiedot kirjattiin suojattuun Excel-taulukkoon, josta osallistujamääriä pystyttiin seuraamaan myös koulutuskohtaisesti.

Digitekniikka kiersi työtoimintapaikkoja noin kolmena päivänä viikossa. Toiminnassa korostui vuorovaikutus asiakkaiden kanssa ja tutustumiseen käytettiin runsaasti aikaa. Digiongelmia ratkottiin yli 50 kevään 2023 aikana.

3 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi ja ohjausryhmä

Hankkeen toteutumista uhkaavat riskit eivät toteutuneet, sillä niihin osattiin varautua jo hankkeen alkuvaiheessa ja suunnitelmia tarkennettiin tarpeen mukaan (taulukko 1). Kohderyhmän kiinnostuksen herättämiseen ja sitoutumiseen panostettiin monipuolisesti. Kohderyhmälle räätälöitiin omaa viestintää esimerkiksi työtoiminnan asiakaslehdessä. Viestinnässä valittiin teemoja, jotka nousivat kohderyhmän kiinnostuksesta ja tarpeista. Henkilökunnan koulutusaiheiden valinnassa kiinnitettiin huomiota digivalmiuksien lisäksi ohjaustaitoihin, pedagogisiin valmiuksiin ja motivointiin

#	Riski	Toimenpiteet	Arvio
1	Kohderyhmän kiinnostus jää vähäiseksi tai kohderyhmän digivastaisuus.	Koulutuksiin valittiin monipuolisia ja hyödyllisiä teemoja, joista viestittiin monipuolisesti. Kiertävä digituki oli mukana markkinoinnissa. Hanke jalkautui kertomaan koulutuksista, jakoi mainoksia ja motivoi asiakkaita osallistumaan.	Toteutui osittain

2	Hankkeen aikataulu suhteessa tavoitteisiin osoittautuu liian tiukaksi.	Flaratea hyödynnettiin lisähenkilöresurssien palkkaamiseen.	Riski ei toteutunut
3	Virtuaaliverstaan etätyötoiminta-alustan kehitys ei johda toimintalogiikaltaan riittävän asiakaslähtöiseen ratkaisuun.	Alustahankinta onnistui, samoin koekäyttö. Virtuaaliverstaan tiimi palkattiin keväällä 2022 ja tiimi osallistui alusta lähtien kehittämiseen. Mahdollisimman monta ja eritasoista asiakasta osallistettiin koekäyttäjiksi. Oppimismuotoilulla saatiin henkilöstö kehittämään asiakastarpeisiin soveltuvaa sisältöä. Vammaistyö ja maahanmuuttoyksikön -yhteistyössä alustaa testattiin myös työtoiminnan ulkopuolisten erityisasiakasryhmien kanssa.	Riski ei toteutunut

Taulukko 1. Riskiarviointi

Työtoiminnan asiakkaiden osallistuminen hankkeen koulutuksiin ja tilaisuuksiin jäi alkuperäisestä tavoitteesta. Rahoittajan EU-asiakas seurantalomakkeiden käyttäminen osoittautui haastavaksi, sillä enemmistö osallistujista osallistui hankkeen tapahtumiin vain kerran tai kaksi. Säännöllisimpiä osallistujia olivat Virtuaaliverstaan asiakkaat. Teams-alustalla pidetyistä koulutuksista ei voitu kerätä EU-osallistujalomakkeita. Lomakkeita kerättiin osallistujilta aina läsnätilaisuuksissa ja niitä jalkauduttiin keräämään erikseen myös työtoimintapaikkoihin. Osa osallistujista ei halunnut vastata lomakkeiden kysymyksiin tai täyttää lomaketta. Lomakkeen kysymyksiä pidettiin arkaluontoisina, eikä omien henkilötietojen luovuttamisesta pidetty. Keskusteluiden perusteella taustalla oli monenlaisia viranomaiskokemuksia tai asioita, joista ei haluttu kertoa, kuten asunnottomuutta ja turvakieltoja. Eura-järjestelmään ilmoitettu osallistujamäärä ei siis kerro todellista lukua. Järjestelmään tallentaminen ei onnistunut ilman osoitetta tai syntymäaika. Syntymäajan pois jääminen vahingossa oli yleistä.

Työtoiminnassa on paljon asiakkaita, joiden äidinkieli ei ole suomi. Heille lomakkeen täyttäminen oli haasteellista. Osa lomakkeista palautui hanketiimille vaillinaisina, eikä niitä sen vuoksi saatu raportoitua EURA-järjestelmään. Lomakkeiden tulkitsemisessa oli haasteita, sillä lähes joka koulutuksessa osa asiakkaista rastitti ”työssä” vaihtoehdon ”työtön” sijaan. Useille asiakkaille työtoimintaan osallistuminen vastaa työssä olemisen tilannetta. Osalla toimintaan osallistuneista työtoiminta päättyi ennen kuin lopetuslomake saatiin täytettyä. Kaiken kaikkiaan hankkeen koulutukset ja tilaisuudet tavoittivat noin 500 henkilöä.

3.1 Miten hanke kartutti tuensaajan hanketyöosaamista ja hankkeen sisällön mukaista osaamista?

DOT-hanke oli Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan ensimmäinen ESR-rahoitteinen hanke. Hankerahoituksella mahdollistettiin työtoiminnan digikokonaisuuden kehittämistä nopeasti ja tehokkaasti.

Hanketyöosaaminen karttui tekemisen myötä. ESR-hankkeen vaatima paperityö, erityisesti henkilöstökuluselvitysten osalta, ei ollut organisaatiossa entuudestaan tuttua. Helsingin kaupungilla ei ollut valmiina hanketyön tuen prosessia, jolloin maksatushakemusten laatiminen vaati paljon selvittelytyötä. Kaupunkitasoiset muutokset palkanmaksujärjestelmässä toivat oman haasteensa henkilökuluselvitysten tekemiseen.

Hanke mahdollisti myös kansainväliseen toimintaan osallistumisen. Hanke vieraili Riikassa Eurocities-tapahtumissa sekä Portossa CommuniCity-verkoston työpajassa kertomassa digitaalisista ratkaisuista ja niiden konkreettisesta kehittämisestä yhdessä asiakkaiden kanssa.

3.2 Toteutuiko hankkeen aikana ennakoituja tai muita riskejä ja kuinka niihin reagoitiin?

Hankkeen aikataulu oli tiukka. Hankkeen riskiarvioinnissa ei otettu huomioon mahdollisia muutoksia henkilöstöressiin. Hankkeeseen kohdistui jonkin verran henkilöstön poissaoloja ja projekti-päällikkö vaihtui ensimmäisen toimintavuoden aikana. Hankkeessa tähän reagoitiin käyttämällä flat ratea lisäresurssin palkkaamiseen vuonna 2023. Lisäksi hankkeen matalan kynnyksen digitukeen saatiin hankkeen ulkopuolinen henkilöresurssi alkuvuonna 2023. Tämä vahvisti hankkeen tavoitteisiin pääsemistä ja antoi asiakasrajapinnasta arvokasta tietoa, jonka avulla rakennetaan Stadin soten työtoiminnan digikokonaisuutta jatkossa.

Yksi osittain toteutuneista riskeistä oli asiakaskunnan digivastaisuus. Ongelmaa ratkottiin yhteistyössä Aalto yliopiston opiskelijoiden kanssa. Digivastaisuuden ongelman ratkomiseen käytettiin hankkeessa paljon aikaa ja asiakkaita lähestyttiin erilaisin tiedottamisen keinoin sekä toimintaa mainostamalla että osallisuuteen kannustamalla.

Riskien kartoitus, niihin varautuminen ja toimenpiteet

Hankkeen aloitustilaisuuden yhteydessä asiakkaille järjestettiin kysely (2022) siitä, millaisiin haasteisiin asiakkaat ovat digimaailmassa törmänneet. Vastausten perusteella riskeihin varauduttiin ennakoita.

- 1) Vastausten kärkeen nousi verkkoyhteysongelmat. Pelättiin, että yhteys katkeilee tai sitä ei ole. Vastausten mukaan tämä liittyi usein asiakkaiden taloudelliseen tilanteeseen.

- 2) Useissa vastauksissa vähäteltiin omaa osaamista ja arveltiin ettei digitaitoja ole enää mahdollista oppia tai että henkilö olisi jo jäänyt niin paljon jälkeen digitaatioissa, ettei oppimiseen ole enää uskallusta. Vastausten perusteella tietotekniikkakurssit uudistettiin sellaisiksi, ettei osallistujilta vaadita alkeistasolla mitään ennakkotaitoja.
- 3) Haluttomuus jakaa omia tietoja erilaisiin rekistereihin nousi kolmanneksi. Tämä havaittiin osallistujalomakkeita kerätessä, sillä alkuperäisissä EU-lomakkeissa kysyttiin sosiaaliturvatunnusta, jota usea osallistuja ei halunnut antaa. Asiakkaille kerrottiin tietojen salassapitosäännöksistä lomakkeiden täyttötilanteissa.
- 4) Ennakkokyselyn mukaan osalle asiakkaista käsitteet ja termit ovat vieraita ja vaikeita. Tähän kiinnitettiin huomiota koulutus- ja muissa materiaaleissa. Toive yleiskielisyydestä esitettiin hankkeen kouluttajille.
- 5) Vastausten perusteella nykymuotoinen työnhaku (esimerkiksi videohakemukset ja -haastattelut) koettiin vaikeiksi. Hanke järjesti tähän liittyen "Kääk! Videotyöhaemus!" -koulutuksen työelämäpäivien yhteydessä. Koulutuksessa opastettiin videohakemuksen tekemisessä.
- 6) Vastausten perusteella asiakkailla oli vaikeuksia saada oikeanlaista apua oikea-aikaisesti. Ongelmaa ratkottiin kiertävän digitukihenkilön mallilla käyntikortteineen, sekä jakamalla tietoa siitä, mitä muuta digitukea Helsingissä voi saada.

Kohteita kiertäessä havaittiin, ettei kaikilla yksiköillä ollut kuulokkeita tai kaiuttimia. Laittepuute rajoitti Teams-koulutuksiin osallistumista. Hankerahoituksella tilattiin tarvittavia laitteita. Huomattiin myös, että henkilökohtainen kannustus osoittautui hyödylliseksi tavaksi saada ilmoittautumisia koulutuksiin ja tilaisuuksiin. ja poiki ilmoittautumisia.

Työtoimintapaikoista Avotyötoiminta on olemukseltaan liikkuva eikä tietokoneiden äärellä oleminen ole helppoa, sillä ihmiset hajaantuvat liikkuviin ryhmiin niin puistojen, kotihoidon kuin rakennusprojektienkin pariin. Samasta syystä Avotyötoiminnan väen tavoittaminen oli hankalaa. Tapaukset järjestettiin heti työtoimintavuoron käynnistyttyä, jolloin kaikki olivat paikalla.

Muutaman kerran vähäisen asiakasosallistujamäärän syyksi paljastui samaan aikaan ollut asiakasinfotilaisuus tai pajakokous. Päällekkäisyyksiä pyrittiin välttämään laittamalla koulutusten ajankohdat talon yhteiseen kalenteriin ajoissa.

3.3 Miten ohjausryhmä tuki hankkeen toteutusta? Miten ohjausryhmä luonnehti hankkeen onnistumista?

Ohjausryhmä kokoontui hankkeen aikana seitsemän kertaa. Ohjausryhmän kokoukset toteutuivat suunnitelmallisesti ja olivat sisällöltään pääosin tiedotuksellisia. Linjattavia asioita varten ei sovittu erillisiä kokouksia. Hanksuunnitelman mukaisesti ohjausryhmän kanssa tehtiin väliarviointi ja lopukysely hankkeen onnistumisista.

Ohjausryhmän kanssa toteutettiin sovitusti sähköinen kysely hankkeen onnistumisista. Saatujen kommenttien mukaan hankkeen tulokset vastasivat asetettuja tavoitteita *”melko hyvin”*. Onnistumista arvioitiin enimmäkseen sekä *”melko hyvin”* että *”erittäin hyvin”* -vastauksin. Avovastausten mukaan hanke innosti työtoiminnan asiakkaita ja henkilöstöä harjoittelemaan digitaitoja. Virtuaali-verstaan alustan kehitystyö nostettiin esiin. Ehdotettiin, että alustaa voisi jatkossa skaalata kaupunkitasoisesti ja valtakunnallisesti.

3.4 Miten kohderyhmä koki hankkeen? Millaista palautetta kohderyhmältä on saatu?

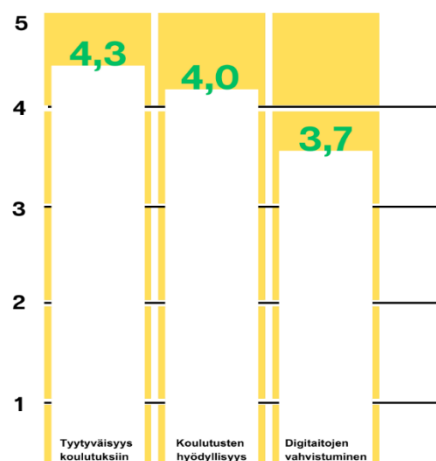
Kohderyhmän osalta palautetta saatiin niiltä henkilöiltä, jotka osallistuivat koulutuksiin. Palautetta saatiin asiakkailta ja henkilökunnalta myös jonkin verran vapaamuotoisissa keskustelutilanteissa.

Koulutuksista saatu yleispalaute

Koulutuksista kerättiin palautetta heti koulutusten jälkeen, henkilökunnalta sähköpostitse ja asiakasosallistujilta paperilomakkeilla, joissa annettiin muun muassa yhdestä viiteen peukkaa koulutuksen eri osa-alueille. Tämän lisäksi kyselyssä oli avokohtia vapaaseen ilmaisuun.

Saatu palaute oli pääosin positiivista (kuva 9). Osa asiakkaista toivoi koulutuksille jatkoa. Asiakastytytyväisyyden keskiarvo oli 4,4/5. Sekä asiakkaiden että henkilökunnan koulutuksista laskettu yhteistytytyväisyys oli 4,3/5. Koulutushyödyn suhteen hankkeelle asetettu tavoite saavutettiin. Koetun hyödyllisyyden keskiarvo oli yhteensä 4/5.

On todennäköistä, että koulutuksiin tuli asiakkaita, joilla jo oli digitaitoja. Tästä huolimatta koulutuksissa pystyttiin palautteen mukaan tarjoamaan uutta osaamista. Koettu hyöty pelkkien asiakasvastausten perusteella oli 3,7/5. Koulutusten ilmapiiriä pidettiin usein onnistuneena ja tästä kiiteltiin jälkikäteen. Palautteen mukaan rento ilmapiiri rohkaisi vapaampaan keskusteluun ja kysymysten esittämiseen. Koulutustilaisuuksia verrattaessa lähikoulutuksiin suhtauduttiin myönteisemmin.



Kuva 9. Numeerinen palaute

Hankkeen kouluttajat saivat kauttaaltaan hyvää palautetta. Palautteissa kiiteltiin sitä, että kysyjä kuunneltiin. Kouluttajille kerrottiin etukäteen kohderyhmän tarpeista, esimerkiksi riittävien taukojen tärkeydestä. Osallistajat antoivat parempaa palautetta saman sisältöisistä lähikoulutuksista kuin luokkatilaa ja Teams-alustaa hyödyntävistä hybridikoulutuksissa. Teams-koulutuksissa asiakkaat kysyivät vähemmän kysymyksiä kuin lähitilaisuuksissa.

Henkilökunnan lähikoulutuksissa pidettiin tärkeänä verkostoitumismahdollisuutta, sillä työtoiminnan henkilökunta työskentelee osittain etäällä toisistaan. Koulutuksia pidettiin myös Teams-alustan kautta, koska toiminnan luonteen takia kaikki eivät pysty osallistumaan lähitilaisuuksiin. Henkilökunnan osalta etäkoulutukset toimivat hyvin ja Teams-alustaa pidettiin hyvänä tapana osallistua. Henkilökunnan palautteissa esitettiin toiveita useammasta saman teemaisesta koulutuksesta, jotta mahdollisimman moni pääsisi osallistumaan.

Palautetta Virtuaaliverstaalta

Virtuaaliverstaan perjantapäivinä täytettiin osallisuuspäiväkirjaa ja fiiliskyselyä, jolloin ohjaajat saivat heti tietää, oliko päivä asiakkaiden mielestä onnistunut. Henkilökunta kehitti toimintaa saadun palautteen perusteella. Tammikuussa 2023 järjestettiin välipalautetilaisuus Virtuaaliverstaan perjantairyhmälle. Suuri osa perjantairyhmän asiakkaista koki yhteiskuntaosallisuutensa ja hyvinvointinsa parantuneen osallistumisen aikana.

Seuraava palautekeskustelutilaisuus järjestettiin toukokuussa 2023 lähitapaamisena sekä keskiviikon että perjantain ryhmille. Yhteensä palautteen antoon osallistui noin 20 asiakasta. Asiakkaita haastateltiin ryhmissä, ja he pääsivät kertomaan onnistumisista, parhaista kokemuksista sekä mahdollisista hankaluuksista Virtuaaliverstaan toimintaan osallistumisessa.

Virtuaaliverstaan ryhmille tehtiin myös digitaalinen kysely (kuva 10), johon vastasi kymmenen asiakasta. Lähes kaikkien asiakkaiden mielestä ryhmän toteutuminen etänä oli mielekästä (4.9) ja lähes yhtä usean mielestä osallistuminen ryhmään oli kokonaisuutena mielekäs kokemus (4.4).

”Oli mukavaa voida osallistua kotisohvalta käsin.”

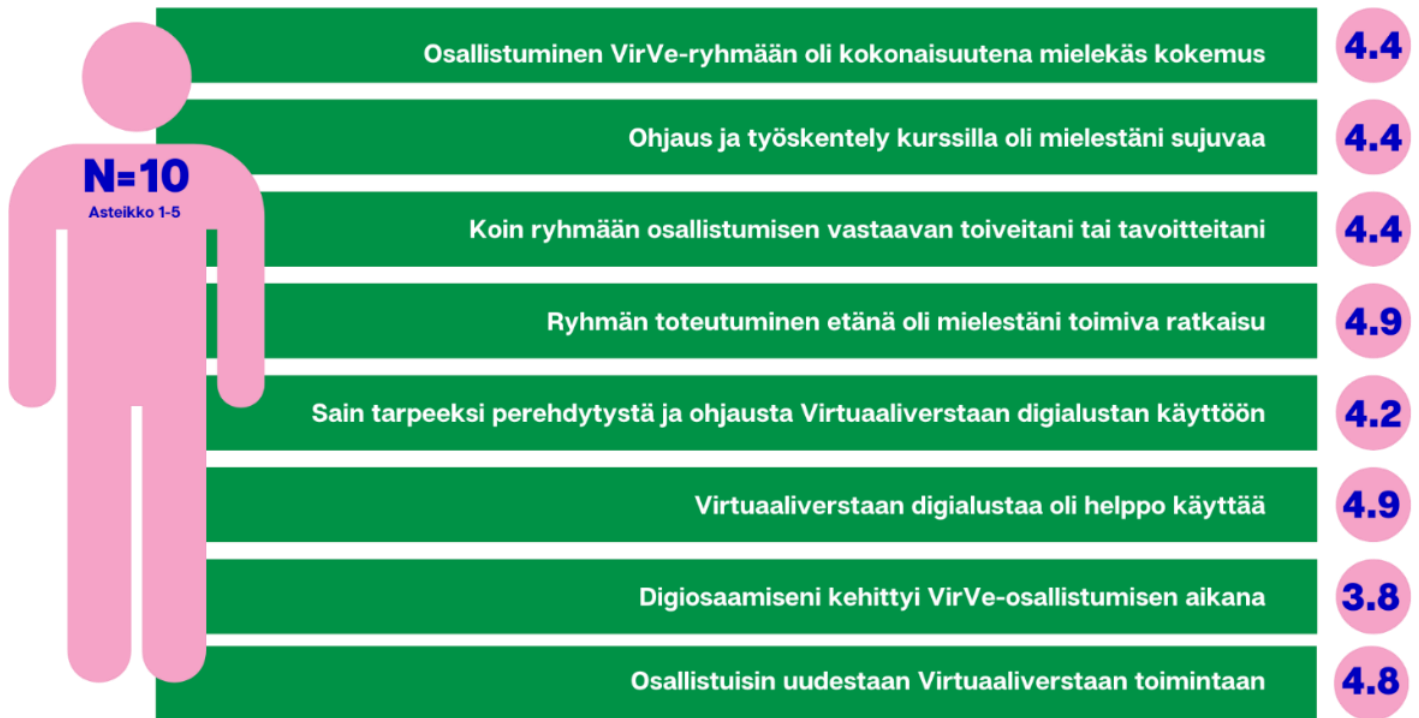
Digialustan helppokäyttöisyydelle annettiin arvosanaksi 4,9/5. Alustan sanottiin olevan muun muassa:

”Selkeä ja helppo, vaikken mikään nörtti olekaan”.

Osallistujat kiittivät Virtuaaliverstaan hyvää yhteishenkeä ja Virtuaaliverstaasta sanottiin tulleen yhteisö, jossa ihmiset tukivat toisiaan. Virtuaaliverstaan ensimmäinen tapaaminen järjestettiin lähitilaisuutena ja tämän huomattiin parantavan osallistujien ryhmäytymistä sekä ”me” henkeä.

Yleisarvosana kokemukselle oli 4,9/5 ja arvio oman digiosaamisen kehittymiselle 3,8/5. Tätä selittää asiakkaiden valikoituminen. Pilottiin osallistuminen oli vapaaehtoista ja ohjaajilta saatujen kommenttien mukaan pilottiin osallistui jo valmiiksi digirohkeita henkilöitä. Asiakaspalautteiden mukaan osallistuminen innosti oppimaan uutta eri aiheista. Opittiin refleктоimaan omaa kehitystä ja omia vahvuuksia, joka paransi osallistujan itsetuntemusta. Kokeilua pidettiin kiinnostavana ja valtaosa vastaajista osallistuisi toimintaan uudestaan.

Havaittiin, että eri pajoihin ja osastoille jalkautuminen oli suuressa roolissa, henkilökohtainen kontakti tuotti ilmoittautumisia tilaisuuksiin muuta markkinointia enemmän. Motivointi, kannustaminen ja innostaminen olivat isossa roolissa, kutsuessa asiakkaita mukaan koulutuksiin ja muihin tapahtumiin. Työtoiminnan ohjaajilla ja työnjohtajilla oli keskeinen rooli asiakkaiden osallistumisen mahdollistamisessa. Nähtiin, että johdon sitoutuminen hankkeeseen oli merkityksellistä hankkeen onnistumisen kannalta.



Kuva 10. Virtuaaliverstaan palaute

4 Horisontaaliset tavoitteet

Sukupuolen tasa-arvon näkökulma oli hankkeessa esillä digitaalisen osaamisen tuoman yhteiskunnallisen osallisuuden kasvun kautta. Hankkeessa testattiin erilaisia digiosaamisen vahvistamisen keinoja, ja saatiin kokemusta eri toimintatapojen toimivuudesta. Oletuksena oli, että eri keinoin voidaan tavoittaa eri asiakasryhmiä.

Havaittiin, että naisia osallistui miehiä enemmän matalan kynnyksen digituen tapaamisiin. Huomattiin, että matalan kynnyksen henkilökohtaisissa digituen tapaamisissa erityisesti naiset ottavat digihaasteita helpommin puheeksi kuin isommissa ryhmätilanteissa. Todettiin, että koulutuksia kannattaa järjestää useilla eri tavoilla, jotta mahdollisimman moni asiakas ja eri kohderyhmät tavoitetaan.

Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys

Stadin soten työtoiminnan digikokonaisuudessa huomioitiin saavutettavuus ja selkeäkielisyys. Asiakkaita ja henkilöstöä osallistettiin kehittämistyöhön. Yhteiset kehittämissuunnitelmat pidettiin Helsingin kaupungin maahan muuttaneiden erikoispalvelun ja vammaistyön virtuaalipalvelujen kanssa. Oppimismateriaalia testattiin erilaisten käyttäjien kanssa, jotta tuotteen kehittämisessä pystytään huomioimaan erityisryhmien osallisuus ja alustan helppokäyttöisyys.

Hankkeessa panostettiin yhteiskunnallisen osallisuuden kannalta kriittisten digitaitojen kohentamiseen. Asiakkaiden digitaalista tasa-arvoisuutta ja yhteiskunnallista osallisuutta vahvistettiin ja ratkottiin digitaalisessa ympäristössä toimimisen haasteita laajasti aina digirohkeuden lisäämisestä lähtien. Asiakkaiden yhdenvertaisuuden tunne lisääntyi ja osallisuus kasvoi.

Kestävän kehityksen edistäminen

Kiertotalous on yksi keskeisiä teemoja Stadi soten työtoiminnassa. Uusix-verstailla tuotteet valmistetaan pitkälti hävikkimateriaalista. Hylätyt polkupyörät ja Helsingin kaupungin poistotietokoneet tulevat Uusixille korjattavaksi tai tarvittaessa varaosiksi purettaviksi. Hankkeen digitaalisen osaamisen kokonaisuudessa on edelleen täsmennetty, miten digitaalisten laitteiden kierrätys toteutuu ja miten sitä saadaan laajennettua. Hankkeen tuotokset selkeyttävät prosessia, jossa digitaalisen osaaminen ja kiertotalouden tavoitteet yhdistyvät.

Sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyden tavoitteita toteutettiin hankkeen digitaalisen osallisuuden teemojen kautta. Kun osaa käyttää digitaalisia laitteita, avautuu eteen uusi maailma ja kykenee hoitamaan asioitaan itsenäisesti. Digitaalisten laitteiden käyttäminen vähentää myös tarpeetonta materiaalin käyttöä.

Pääkaupungin kierrätyskeskuksen Kiva digi -hankkeen kanssa toteutettiin yhteistyönä Vastuullinen kuluttaminen koulutus, jossa käsiteltiin vastuullisen kuluttamisen ja kestävä kehityksen periaatteita. Koulutuksessa opeteltiin tunnistamaan erilaisia ympäristömerkkejä ja vaatteita, jotka kestävät pesusta pesuun. Koulutuksessa tehtiin myös pieniä digiharjoitteita.

5 Julkisuus, tiedottaminen ja yhteydet muihin hankkeisiin

5.1 Miten hanke näkyi julkisuudessa? Miten hankkeesta tiedotettiin?

Hankkeessa laadittiin viestintäsuunnitelma, jossa määriteltiin viestinnän tavoitteet, kohderyhmät, viestintäkanavat ja vastuut. Viestinnän toteutuksessa nojaututtiin Helsingin kaupungin brändiin ja ESR-hankkeiden viestintäohjeisiin.

Hankkeen ydinviesti avattiin seuraavasti: DOT-hanke vahvistaa helsinkiläisten yhdenvertaisuutta, osallisuutta ja työelämätaitoja parantamalla työtoiminnan asiakkaiden ja henkilöstön digiosaamista. Tuomme uusia toimintamalleja, digitaalisia ratkaisuja ja sisältöjä työtoimintaan kehittäen näitä tarvelähtöisesti yhdessä asiakkaiden ja ammattilaisten kanssa. Koskaan ei ole liian myöhäistä

oppia uusia taitoja! DOT-hankkeessa osallistutaan matalalla kynnyksellä, ja kukin pääsee etene-
mään omien tavoitteidensa ja kiinnostuksensa mukaisesti.

Hankkeessa viestittiin valituilla kanavilla eri kohderyhmien tavoittamiseksi, joita olivat Stadin sotien työtoiminnan asiakkaat ja henkilöstö sekä eri sidosryhmät. Pääviestintäkanavina käytettiin uutis-
kirjettä ja sähköpostia. Kutsuja tapahtumiin, koulutuksiin ja infoihin välitettiin kaupungin jakelulis-
tojen kautta sähköpostilla. Hanketta esiteltiin useissa kokouksissa ja tilaisuuksissa. Koulutuksia
markkinoitiin myös toimintayksiköiden välisissä Teams-ryhmissä. Hankkeen kohderyhmä huomioi-
den lisäksi suora kasvokkain tapahtuva viestintä sekä markkinointi työtoimintayksiköiden henkilö-
kunnalle ja asiakkaille oli tärkeää. Hankkeessa tehtiin sekä paperisia että sähköisesti jaettavia mai-
noksia ja esitteitä, julisteita sekä yksi rollup messuesittelyä ja muuta käyttöä varten.

Hanketta esiteltiin aikuissosiaalityön päivillä, työtoiminnan asiakkaille suunnatussa Skribo-leh-
dessä, Forum Virium Helsingin Twitterissä sekä Eurocities-verkostossa.

Hankkeessa tuotettiin blogikirjoitus otsikolla "Digitaidot ovat uusi lukutaito". Kirjoitus julkaistiin
Sosiaalisia ilmiöitä -blogissa, johon Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan ammattilaiset
tuottavat sisältöä. ([http://sosiaalisiailmioita.blogspot.com/2023/06/digitaidot-ovat-uusi-luku-
taito.html](http://sosiaalisiailmioita.blogspot.com/2023/06/digitaidot-ovat-uusi-luku-taito.html))

Sähköistä uutiskirjettä julkaistiin lähes kuukausittain, yhteensä 13 kertaa hankkeen aikana. Uutis-
kirjeellä tavoitettiin keskeisimmät esihenkilöt, yhteistyökumppanit ja kuntouttavan työtoiminnan
koko henkilöstö, sillä uutiskirjettä jaettiin sähköpostitse myös muille kuin sen tilaajille. Kirjeessä
kerrottiin hankkeen ajankohtaisista kuulumisista ja tulevista tapahtumista. Uutiskirjeissä suosittiin
persoonallista tyyliä kuvineen ja digialaan liittyvine loppuvitseineen.

DOT-hankkeen ulkoiset nettisivut ovat Uusix-verstaiden yhteydessä (<https://dot.uusix.fi/>). Sivulla
on hankkeen yleisesittely ja yhteystiedot. Forum Viriumin nettisivuilla on lisäksi lyhyt hanke-esit-
tely (<https://forumvirium.fi/projektit/dot/>).

Hankkeella on oma sivu Helsingin kaupungin intranetissä. Sivu toimii hankkeen esittelynä kaupun-
gin työntekijöille. Intrassa kerrottiin lyhyesti hankkeen keskeiset tavoitteet, linkitettiin uutiskirjeet
sekä jaettiin hankkeen yhteystiedot. Koulutusten materiaaleja tallennettiin intraan, jossa ne ovat
kaikkien saatavilla.

Hankkeessa hyödynnettiin Helsingin sotien ja Forum Viriumin jo olemassa olevia sometilejä. Pääka-
navaksi valittiin Stadin sotien kuntouttavan työtoiminnan Instagram ja noudatettiin siihen laadi-
tuja ohjeita (<https://www.instagram.com/stadinsotentyotoiminta/>). Somepostauksissa hyödyn-
nettiin hashtagia: #dothanke, #digiosaamintetyotoiminnassa, #digitaitojadothankeella ja ESR-
hashtagit.

Hankkeen materiaaleja vietiin Innokylään ja kuvattiin siellä hankkeen edistymistä (<https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/dot-digiosaamisen-kehittaminen-tyotoiminnassa-0>). Innokylä tavoittaa val-
takunnallisesti muita työtoiminnan ja digiosaamisen kehittäjiä.

5.2 Mihin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hanke toiminnallisesti tai muuten liittyi ja miten? (Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit)

Digityöelämää: ESR-hanke Helsingin työllisyyspalveluissa (2022–2023, S22721). Hankkeet järjestivät useampia yhteisiä tapaamisia hankekauden aikana. Tapaamiset olivat säännöllisiä ja kokemuksia vaihdettiin.

Työtoiminnasta työelämään: ESR+ -rahoitteinen hanke (2023–2024, S30107), joka käynnistyi Stadin soten työtoiminnassa keväällä 2023. Hankkeen kanssa tehtiin yhteistyötä ja yhteiskehittämistä.

Työkykyisempi Stadi -hanke (STM 2019–2023): Sosiaali- ja terveysministeriön päärahoittaman Työkykyohjelman Helsingin hanke. Hankkeen kokemuksia on hyödynnetty mm. työkyvyn- ja työllistymisen edellytysten kohentamisen kokonaisuuksien osalta.

Pääkaupungin kierrätyskeskus, Kiva digi -hanke: Järjestimme yhteisen Vastuullinen kuluttaminen -koulutuksen työtoiminnan henkilökunnalle ja asiakkaille.

Digiosaava, JAMK, ESR (2021–2023, S22653): Hankkeen toiminta kohdistui samaan kohderyhmään ja eteni lähes samassa tahdissa DOT-hankkeen kanssa. Toimintaan ja tuloksiin tutustuttiin ja vaihdettiin kokemuksia hanketyöstä ja onnistumisista hankekauden aikana.

Digiosallisuus työllisyyden edistämisessä, Metropolia, ESR (2021–2023, S22619): Yhteistyössä hankkeen toimintaterapeuttiopiskelijoiden kanssa järjestettiin kaksi Digirohkeus-ryhmää työtoiminnan asiakkaille. Ryhmässä paneuduttiin minäpystyvyyden, itseluottamuksen ja elämänhallinnan kehittämiseen yhdessä asiakkaiden kanssa.

CommuniCity-hanke, Forum Virium Helsinki, Horizon Europe (2022–2025, 101070325): DOT-hanke toimi pilotin omistajaorganisaationa CommuniCity-hankkeen yrityksille järjestämässä haastehaussa. Yritysten ratkaisuja pilotoitiin Virtuaaliverstaan digialustalla. Ratkaisut liittyivät heikossa asemassa olevien kansalaisten palvelujen ja digitaitojen parantamiseen.

Hankkeessa tehtiin yhteistyötä TIEKEN, Microsoftin, Clanedin ja Helsingin kaupungin eri yksiköiden, kuten tietohallinnon, terveyspalvelujen, vammaistyön virtuaalipalvelujen ja maahan muuttaneiden erikoispalvelun kanssa.

Hankkeessa hyödynnettiin etätyötoiminnan teknisen ratkaisun palvelumuotoilu- ja vaatimusmäärittelyhankintaa ja voimaantumiseen keskittynyttä Metropolia ammattikorkeakoulun YAMK-opin näytetyötä. Näistä saatiin pohjatietoa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden tarpeista. Näiden pohjalta laadittiin digitaalisen oppimisympäristön pilotin hankinnan vaatimukset ja järjestettiin markkinakartoitus (yhteistyössä Sotepe tietohallinnon kanssa) soveltuville digitaalisen oppimisympäristön palveluntarjoajille.

Forum Virium Helsingin IoT-kokemusta hankkeessa hyödynnettiin vekotinverstaalta tutun toimintamallin kautta. Siinä osanottajille oli tuotu uutta tekniikkaa, jota he eivät tunteneet ennestään. Sääntureita saatiin rakennettua askel askeleelta -opastuksen avulla. Samanlaista vaiheittaista digitaalisten opastusta hankkeessa sovellettiin digitukihenkilön pajoille jakamien "Näin teet asian X" -luntilappujen muodossa. Luntilappuja siirrettiin myös Virtuaaliverstaan alustalle, jotta ne tavoittavat laajemman joukon.

Hankkeessa tehtiin oppilaitosyhteistyötä Aalto yliopiston sekä Metropolia ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kanssa. Aalto-yliopiston Societal Design -kurssin opiskelijoiden tehtäväksi annettiin selvittää, miksi asiakkaat eivät osallistu tietotekniikkakursseille. Työtoiminnassa tarjotaan kursseja eri aiheista, joista työtoiminnan asiakas voi valita oman kiinnostuksensa mukaan. Selvitystyön tuloksena uudistettiin työtoiminnan asiakkaille tarjottavat digikurssit.

Kehittämistyön tuloksena aloitettiin uudenlaisena digikurssina alkeiden alkeet -kurssi ja osaamista-son huomioivat kurssit. Samalla kurssien kestoa lyhennettiin, jotta aikataulu sopii työtoimintapäivän neljän tunnin pituuteen. Edistyneitä kursseja on tarjolla niin Wordista, Canvasta kuin Excelistäkin, samoin kuvankäsittelystä ja videoeditoinnista. Kun asiakas on suorittanut kurssin, hän voi osata yhdellä eurolla kaupungin kierrätystietokoneen. Koneet välitetään Digipajan kautta.

Metropolian MINNO-projektikurssin opiskelijoiden tehtävänä oli selvittää, mitä digi- ja yhteiskuntaosallisuustaitoja maahanmuuttajataustaiset tai heikosti suomen kieltä taitavat tarvitsevat ja miten näitä taitoja opetetaan digitaalisesti. Opiskelijat suunnittelivat ja koostivat ryhmissä digitaalisia oppimiskokonaisuuksia mm. hyvinvoinnin edistämiseen ja Kelan palveluiden käyttöön. Suunnitelut oppimiskokonaisuudet tulivat digitaaliselle alustalle asiakkaiden käyttöön.

6 Aineiston säilytys

6.1 Missä hankkeen aineisto säilytetään tai arkistoidaan? Yhteyshenkilön yhteystiedot.

Stadin soten työtoiminta, Uusix verstaat/ Kyläsaarenkatu 8 J, lukollinen arkisto

Yhteyshenkilö: Saara Teinilä, saara.teinila@hel.fi

Helsinki



Helsingin kaupunki

Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala

Perhe- ja sosiaalipalvelut

Nuorten palvelut ja aikuissosiaalityö

Lännen aikuissosiaalityö

DOT-hanke



FORUM
VIRIUM
HELSINKI



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020