

VASTAUS VALTUUSTOALOITTEeseen KESKITETYN TYÖVUOROSUUNNITTELUN KESKEYTTÄMISESTÄ

Hyvinvointialue on vastaanottanut 5.12.2022 valtuustoaloitteen keskitetyn työvuorosuunnittelun keskeyttämisestä. Aloitetta käsiteltiin valtuustossa 6.2.2023, jolloin se palautettiin uudelleen valmisteluun. Valtuusto hyväksyi samalla asiaan liittyvän pöytäkirjan, jossa todetaan, että työvuorosuunnittelujärjestelmän tulee mahdollistaa työvuorojen suunnittelu yhteisöllisesti. Valtuustoaloitteen liittyvää järjestelmähankintaa on käsitelty yhteistoiminta-aiheissa 22.2.2023 ja 6.3.2023, jolloin yhteistoiminta-aihe kävi laajan keskustelun työvuorosuunnitteluun käytettävän ohjelman hankinnasta sekä työvuorosuunnittelussa käytettävistä toimintamalleista. Yhteistoiminta-aihe ja henkilöstöjohtaja linjasivat, että ohjelmiston hankinnan valmistelua voidaan jatkaa. Lisäksi yhteistoiminta-aihe edellytti, että henkilöstö- ja esihenkilöedustajia eri ammattiryhmistä ja toiminnoista otetaan laajasti mukaan suunnitteluun eri työryhmiin. Henkilöstöedustajilla ja työnantajaedustajilla oli asiasta yhtenäinen näkemys. Henkilöstöjohtajien on informoitu ajantasaisesti asian käsittelyn edetessä yhteistoiminnassa.

Tarve työvuorosuunnittelun uudistamiselle tunnistettu strategian toimintaohjelmassa

Työvuorosuunnittelun uudistamisen tarve on tunnistettu ja se on yksi hyvinvointialueen strategian toimintaohjelman keskeisistä tavoitteista. Uudistaminen liittyy sekä toimintamalleihin että työvuorosuunnittelujärjestelmään. Työvuorosuunnittelua voidaan tehdä erilaisin menetelmin: keskitetysti, hajautetusti, yhteisöllisesti tai niiden yhdistelmillä. Tietojärjestelmä uudistuksen tavoitteena on mahdollistaa tekoälyä hyödyntäen erilaiset tavat toteuttaa työvuorosuunnittelua vaikuttavasti ja asiakkaan tarpeet huomioiden.

Pirkanmaan hyvinvointialueen aluehallitus on kokouksessaan 10.10.2022 hyväksynyt Pirkanmaan hyvinvointialueen kestävä kasvun ohjelman (RRP) hankesuunnitelman vuosille 2023–2025. Hankesuunnitelman Investointi 4 osa-alue uudet digitaaliset innovaatiot, sisältää ohjelma-avusteisen työvuorosuunnittelun järjestelmähankinnan, johon on joulukuussa 2022 saadun rahoituspäätöksen mukaan myönnetty RRP jatkorahoitusta yhteensä 0,7 M€ vuosille 2023–2025. Jo vuoden 2022 aikana on toteutettu RRP rahoituksella sekä hyvinvointialueen ICT-muutosrahoituksella järjestelmähankinnan kilpailutuksen esivalmistelutehtäviä. Tavoitteena on, että Pirkanmaan hyvinvointialueella on vuoden 2025 loppuun mennessä otettu käyttöön palvelutarvelähtöistä, tietoperusteista työvoimanhallintaa tukeva työvuorosuunnittelun tietojärjestelmä.

Tietojärjestelmän tuettava työvuorosuunnittelun eri menetelmiä ja taustatekijöiden huomioimista

Hankittavan järjestelmän tulee mahdollistaa työvuorosuunnittelu niin esihenkilön toteuttamana kuin keskitetysti. Järjestelmän tulee mahdollistaa suunnittelu yhteisöllisesti, jolloin työntekijät voivat esittää työvuorotoiveensa erilaisin prioriteetein ja heillä on näkyvä työyhteisön muihin toiveisiin. Hankittavan järjestelmän tulee mahdollistaa erilaisten taustatekijöiden huomioiminen, kuten asiakkaan tarve, lakiin perustuva henkilöstömitoitus, henkilöstön määrä ja osaaminen, työn kuormitustekijät, työvuorotoiveet ja työvuoromieltymykset, sekä -rajoitukset sekä muut mahdolliset työvuorosuunnitteluun vaikuttavat taustatekijät.

Järjestelmässä tulee olla mahdollista suunnitella työntekijä useammalle työvuorolistalle (esim. päivystys). Kustannusten tulee kohdentua oikein tehdyn työajan mukaisena suoraa järjestelmästä ja erilaiset työaikajaksoon liittyvät tapahtumat tulee pystyä ilmoittamaan suoraan järjestelmässä. Ohjelma mahdollistaa, että työntekijällä ja esihenkilöllä on käytössään kattava mobiilisovellus, jonka kautta heillä on reaaliaikainen näkymä työvuorosuunnitelmaan ja mahdollisiin työaikajakson tapahtumiin (esimerkiksi maksettavat työaikakorvaukset). Lisäksi järjestelmässä tulee olla mahdollisuus työaikaleimausten tekemiseen.

Uudistamistyötä tehdään tiiviisti yhdessä henkilöstön kanssa

Työnantaja vastaa työvuorosuunnittelusta ja siihen käytettävistä menetelmistä. Työvuorosuunnittelun uudistamistyötä on tehty yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa ja asiaa on käsitelty useasti henkilöstöfoorumeissa, yhteistoiminta-aiheissa ja erilaisissa työpajoissa. Hyvinvointialueen yhteistoiminta-aihe kävi laajan keskustelun työvuorosuunnitteluun käytettävän ohjelman hankinnasta sekä työvuorosuunnittelussa käytettävistä toimintamalleista kokouksessaan 22.2.2023. Kokouksessa yhteistoiminta-aihe ja henkilöstöjohtaja

linjasivat, että ohjelmiston hankinnan valmistelua voidaan jatkaa. Lisäksi yhteistoimintaelin edellytti, että henkilöstö- ja esihenkilöedustajia eri ammattiryhmistä ja toiminnoista otetaan laajasti mukaan suunnitteluun eri työryhmiin.

Lisäksi yhteistoimintaelin totesi, että työvuorosuunnitteluun käytettävään toimintamalliin palataan myöhemmin erikseen ja toimintamallin suunnitteluun tullaan ottamaan laajasti henkilöstöedustajia mukaan. Henkilöstöedustajilla ja työnantajaedustajilla oli asiasta yhtenäinen näkemys. Tietojärjestelmä uudistuksen tueksi on perustettu hyvinvointialueelle ohjausryhmä, jossa on neljä (4) henkilöstöedustajaa ja projektiryhmä, jossa on 7 henkilöstöedustajaa ja 6 työvuorosuunnittelua käytännössä toteuttavaa työnantajan nimeämää edustajaa. Työryhmille on pidetty kick off tilaisuudet maaliskuussa ja huhtikuun aikana käydään läpi ja viimeistellään järjestelmää koskevat vaatimusmäärittelyt.

Palvelutarvelähtöistä työvuorosuunnittelua jatketaan nykyisin järjestelmin niissä yksiköissä, joissa se on jo käytössä. Mukana olevissa yksiköissä henkilöstön kokemuksia kuullaan säännöllisesti ja he osallistuvat uudistamistyöhön aktiivisesti. Lisäksi henkilöstöedustajien ja esihenkilöiden kanssa on ollut säännölliset tapaamiset, jotka on koettu hyväksi ja niitä jatketaan.

Työvuorosuunnittelulla voidaan tukea pitovoimaa ja samalla huomioida palvelutarve

Nykyisessä henkilöstön saatavuustilanteessa työvuorosuunnittelulla tuetaan henkilöstön pitovoimaa mahdollistamalla työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Tämän lisäksi tulee entistä enemmän kiinnittää huomiota reaaliaikaiseen asiakkaan / potilaan palvelun tai hoidon tarpeeseen (palvelutarvelähtöinen työvuorosuunnittelu). Ohjelmistoavusteisuus tarkoittaa ensisijaisesti tekoälyn ominaisuuksien hyödyntämistä työvuorosuunnittelun prosesseissa. Sen avulla voidaan huomioida kattavasti erilaiset työvuorosuunnitteluun vaikuttavat taustatekijät ja vähentää päällekkäistä, manuaalista työtä. Ohjelmistoavusteista työvuorosuunnittelua voidaan hyödyntää kaikkien ammattiryhmien työn suunnittelussa.

Nykyisin toimintamallein työvuorosuunnittelussa huomioitava henkilöstön osaaminen tai työvuoromielitymukset ovat usein esihenkilön hiljaista tietoa, kun jatkossa taustatekijät määritellään järjestelmään. Hoidon ja palvelun laatu ja vaikuttavuus kyetään turvaamaan paremmin, kun työvuorosuunnittelujärjestelmässä on mahdollisuus varmistaa, että henkilöstön osaaminen vastaa määritettyä työn tarvetta ja palvelutarpeeseen perustuva henkilöstömäärä toteutuu jokaisessa vuorossa. Ohjelmisto huomioi taustatekijät ja niille asetetun prioriteettiasteen, jolloin voidaan tarvittaessa tuottaa myös erilaisia variaatioita työvuorosuunnitelmista.

Uudistuksen odotetaan säästävän työaikaa ja parantavan palvelun laatua

Ohjelmistoavusteisen työvuorosuunnittelujärjestelmän käyttöönoton ja optimaalisen henkilöstövoimavarojen kohdentamisen odotetaan lisäävän toiminnan tuloksellisuutta sekä parantavan palvelun laatua, turvallisuutta ja saatavuutta. Suurimpia haasteita nykytilanteessa ovat työvuorosuunnitteluun käytettävä mittava työaika, toisistaan irralliset tietojärjestelmät, joilla hoidetaan prosessin eri vaiheita sekä prosessiin liittyvä manuaalinen ja päällekkäinen työ. Nykyinen työvuorosuunnittelujärjestelmä on 40 vuotta vanha, eikä vastaa enää toiminnan edellyttämiä tarpeita.

Pirkanmaan hyvinvointialueella on arvioitu pelkästään lähiesihenkilöiden työaikaa kuluvan työvuorosuunnitteluun nykyisin toimintamallein 9 % esihenkilön työajasta ja noin 60 kokopäiväisen esihenkilön työaika. Esihenkilön käyttämän työajan lisäksi työntekijät käyttävät työvuorosuunnitteluun nykymallein työaikaa yli 30 kokopäiväisen henkilön työajan verran. Luvut perustuvat keväällä 2022 toteutettuun Tyytyväisyys työvuorosuunnitteluun -kyselyyn, joka lähetettiin kaikkiin hyvinvointialueelle henkilöstöä luovuttaviin organisaatioihin.

Digitaaliset keskitetyt ratkaisut mahdollistavat jatkossa lähiesihenkilöiden ajan käyttämisen optimaalisemmin henkilökunnan hyvinvoinnin tukemiseen ja muuhun arjen johtamistyöhön ja henkilöstön työajan perustehtävään. Ohjelmistoavusteiset järjestelmät parhaimmillaan voivat vähentää työvuorosuunnittelijoiden tarvetta suhteessa 60 henkilöstä 5 henkilöön. Samanaikaisesti työvoimanhallinnan prosesseista tulee tasalaatuisia ja systemaattisia tiedolla johtamisen prosesseja, jonka keskiössä on asiakas.

Työn kuormittavuutta tasoitettava henkilöstön toiveet huomioiden

Teknologian käyttöönotto ei vähennä mahdollisuuksia huomioida henkilöstön toiveita tai elämäntilanteita, mutta parantaa mahdollisuuksia huomioida toiveiden ja työvuoromielitymysten ohella muita järjestelmään

määritettyjä prioriteetteja ja henkilöstön yhdenvertaisuutta. Työntekijän näkökulmasta se tarkoittaa terveellisempää ja turvallisempaa työympäristöä. Kun työvuorosuunnittelu perustuu olemassa olevaan asiakastarpeeseen ja osaamiseen sekä työaikaergonomian reunaehtoihin, työkuormittavuus on tasaisempaa ja henkilöstön työssä jaksaminen paranee.

Ohjelmistoavusteinen työvuorosuunnittelu lisää työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja mahdollistaa myös paremmin työntekijöiden osaamistarpeiden tunnistamisen ja osaamisen kehittämisen. Työvuorosuunnittelujärjestelmän uudistus tuo jatkossa henkilöstön ulottuville monipuolisen valikoiman sähköisiä työkaluja oman työajan hallintaan ja siihen vaikuttamiseen.

Tietoon perustuvaa työvoimanhallintaa digitaalisin ratkaisuin – yhdessä kehittäen

Hyvinvointialueella henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työvoimanhallinta tulee olla tietoon perustuvaa. Uusien digitaalisten ratkaisujen avulla voidaan vapauttaa merkittävästi työaikaa, varmistaa henkilöstövoimavarojen riittävyyttä ja samanaikaisesti parantaa työvuorosuunnittelun laatua ja henkilöstön hyvinvointia. Työtä tehdään tiiviissä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa ja myös tavoite on määritelty yhdessä. Ohjelmistoavusteisen järjestelmähankinnan ja työvuorosuunnittelun prosessien uudistamisen keskeyttämiselle ei ole perusteita.