

VASTAUS VALTUUSTOALOITTEeseen KESKITETYN TYÖVUOROSUUNNITTELUN KESKEYTTÄMISESTÄ

Hyvinvointialue on vastaanottanut 5.12.2022 valtuustoaloitteen keskitetyn työvuorosuunnittelun keskeyttämisestä. Valtuustoaloitteessa menevät osittain sekaisin ohjelmistoavusteinen työvuorosuunnittelujärjestelmän hankinta, työvuorosuunnittelun liittyvä työnantajan toimivalta sekä PirSOTE hankerahoituksella toteutettu työvuorosuunnittelun kuntapilotti, jotka ovat kaikki eri asioita. PirSOTE kuntapilotti päättyi 31.12.2022 ja työvuorosuunnittelu siltä osin siirtyi kokonaisuudessaan hyvinvointialueen normaaliksi, operatiiviseksi toiminnaksi.

Työvuorosuunnittelun kehittäminen ja uudistaminen sekä sitä tukevat tietojärjestelmähankinta ovat hyvinvointialueen strategisten tavoitteiden mukaisia toimenpiteitä, joista on päätetty osana kestävä kasvun ohjelman (RRP) hankesuunnitelmaa aluehallituksessa 10.10.2022. Järjestelmähankinnan toteuttaa hyvinvointialueen käyttöön Monetra ja järjestelmän käyttöönotto ajoittuu vuosille 2024–2025.

Työnantajan vastaa työvuorosuunnittelusta ja siihen käytettävistä menetelmistä. Työvuorosuunnittelun uudistamistyötä tehdään yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Nykyisessä henkilöstön saatavuustilanteessa työvuorosuunnittelulla tuetaan henkilöstön pitovoimaa mahdollistamalla työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Tämän lisäksi tulee entistä enemmän kiinnittää huomiota reaaliaikaiseen asiakkaan / potilaan palvelun tai hoidon tarpeeseen (palvelutarvelähtöinen työvuorosuunnittelu). Nämä ovat myös tavoitteita keskitetyssä työvuorosuunnittelussa, jossa hyödynnetään ohjelmistoa ja sen mukaan tuottaa tekoälyä.

Ohjelmistoavusteisuus tarkoittaa ensisijaisesti tekoälyn ominaisuuksien hyödyntämistä työvuorosuunnittelun prosesseissa. Sen avulla voidaan huomioida kattavasti erilaiset työvuorosuunnitteluun vaikuttavat taustatekijät, kuten työn tarve, sijoittuminen, työvuorotoiveet, -mielitykset ja -rajoitukset, sekä osaaminen ja työvuoroergonomia. Ohjelmistoavusteista työvuorosuunnittelua voidaan hyödyntää kaikkien ammattiryhmien työn suunnittelussa.

Nykyisin toimintamallein työvuorosuunnittelussa huomioitava henkilöstön osaaminen tai työvuoromieltymykset 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.

Ohjelmistoavusteisen työvuorosuunnittelujärjestelmän käyttöönoton ja optimaalisen henkilöstövoimavarojen kohdentamisen odotetaan lisäävät toiminnan tulokellisuutta 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.

Pirkanmaan hyvinvointialueella on arvioitu pelkästään lähiesihenkilöiden työaika kuluvaan työvuorosuunnitteluun nykyisin toimintamallein 9 % esihenkilön työajasta ja noin 60 kokopäiväisen esihenkilön työaika. Esihenkilön käyttämän työajan lisäksi työntekijät käyttävät työvuorosuunnitteluun nykymallein työaika 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.

Teknologian käyttöönotto ei vähennä mahdollisuuksia huomioida henkilöstön toiveita tai elämäntilanteita, mutta parantaa mahdollisuuksia huomioida toiveiden ja työvuoromieltymysten ohella muita järjestelmään määritettyjä prioriteetteja ja henkilöstön yhdenvertaisuutta. Työntekijän näkökulmasta se tarkoittaa

terveellisempää ja turvallisempaa työympäristöä. Kun työsuunnittelu 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.

Lopuksi

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. Ohjelmistoavusteisen järjestelmähankinnan ja työvuorosuunnittelun prosessien uudistamisen keskeyttämiselle ei ole perusteita.