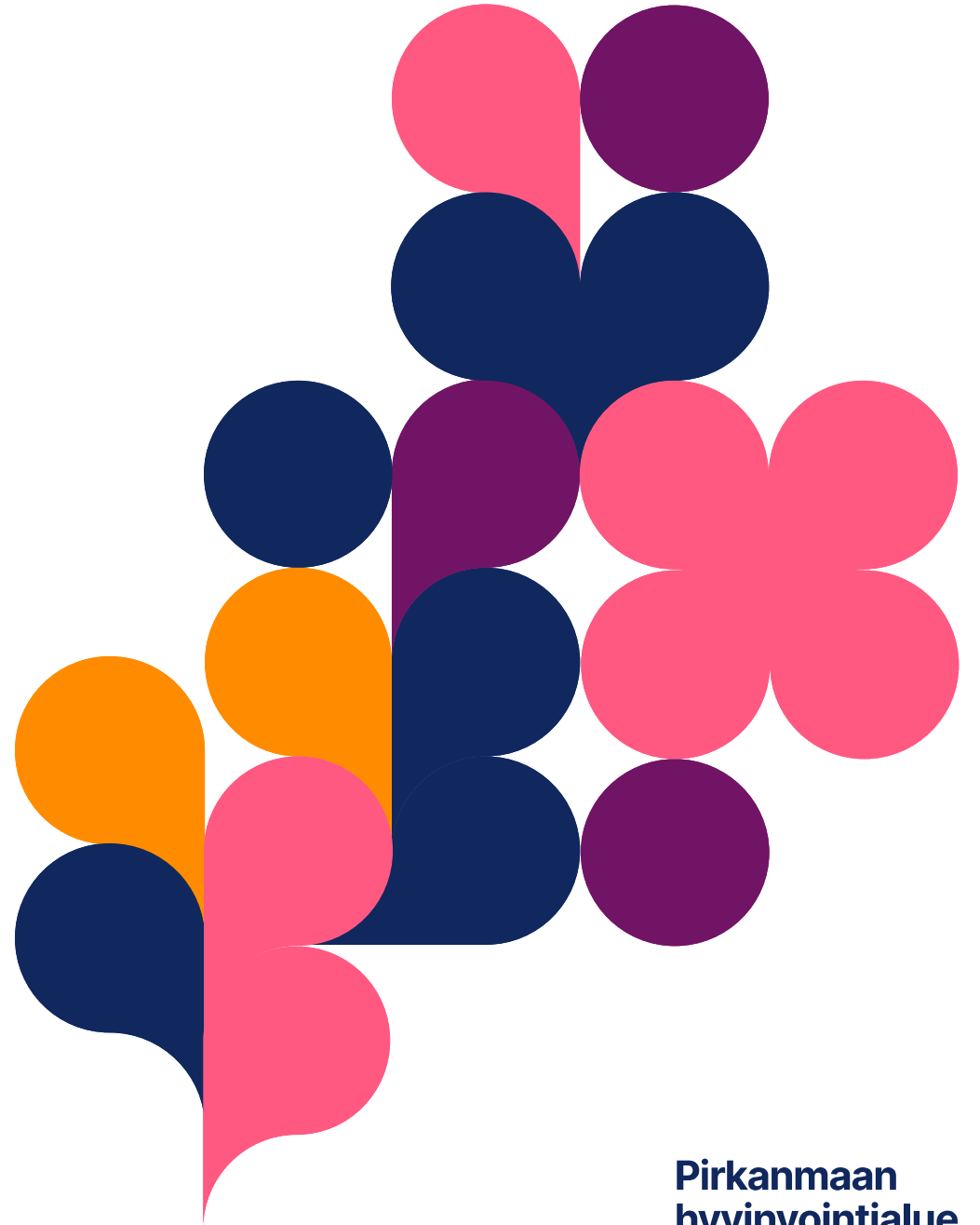


Työvuorosuunnittelu

*Tilannekatsaus toimintamallien kehittämiseen
ja järjestelmähankintaan*

Yhteistoimintaelin 22.2.2023



Työvuorosuunnittelun uudistaminen strateginen tavoite

- Työvuorosuunnittelun uudistaminen pitää sisällään sekä a) **tietojärjestelmän uudistamisen** että b) **toimintamallien kehittämisen**. Molempia näkökulmia tarvitaan, mutta usein nämä kaksi asiaa menevät keskustelussa sekaisin.
- Järjestelmäuudistuksella tavoitellaan sitä, että käytössämme on modernit työvoimanhallinnanja työvuorosuunnittelun työvälineet sekä monipuoliset mobiiliratkaisut, jotka sujuvoittavat ja parantavat työvuorosuunnittelun prosessia sekä työntekijän että esihenkilön näkökulmasta, riippumatta siitä, millä toimintamallilla työvuorosuunnittelua jatkossa toteutetaan. Koska työyksiköitä on hyvinvointialueella monenlaisia, on järjestelmän ominaisuuksien oltava kattavat ja mahdollistettava työvuorosuunnittelu vaikuttavasti ja asiakkaan tarpeet huomioivalla tavalla, usein eri menetelmin.
- Työvuorosuunnittelun toimintamallien kehittäminen on normaalia, yksiköissä tapahtuvaa kehittämistoimintaa, jossa resurssienhallinnan palvelut toimivat esihenkilöiden tukena. Lisäksi resurssienhallinnan yksikössä suunnitellaan työvuoroja keskitetysti tuottaen työvuorosuunnittelun palvelua yksiköille. Toimintamalleja kehitetään yhteistyössä.

Työvuorosunnittelun uudistaminen

- Nykyinen työvuorosunnitteluohjelma on 40 vuotta vanha, eikä ole enää toimiva nykypäivän työvoimanhallinnan tarpeisiin.
- **Ohjelmistoavusteista työvuorosunnittelu** edellyttää tietojärjestelmähankintaa. Sitä voidaan toteuttaa eri menetelmin: keskitetysti, hajautetusti ja yhteisöllisesti tai näiden yhdistelmin. Ohjelmistoavusteisuus vapauttaa työaikaa ja laadullistaa suunnitteluprosessia. Ohjelman avulla pystytään huomioimaan enemmän ja kattavammin taustatekijöitä, kuin perinteisin menetelmin. Lisäksi ohjelmistoavusteisesti voidaan tuottaa erilaisia suunnitelmien variaatioita, joista voidaan valita paras vaihtoehto. Ohjelmistoavusteisuus säästää lisäksi merkittävästi suunnittelijoilta työaikaa. Järjestelmähankinta on tarpeellinen myös muista näkökulmista. Nykytilanteessa isona haasteena on, etteivät kustannukset kohdennu oikein tehdyn työajan mukaisesti (mm. sisäiset sijaiset, lääkäripäivystys), vaan tietoja korjataan jälkikäteen manuaalisesti. Työvuorosunnittelun eri vaiheita hoidetaan myös usealla, toisiinsa integroimattomalla järjestelmällä ja tästä syystä prosessiin liittyy runsaasti manuaalista työtä ja virheiden mahdollisuuksia. Useammassa tapauksessa työntekijöiltä myös puuttuvat paikkariippumattomat työvälineet, joiden avulla on mahdollisuus vaikuttaa työvuorosunnitteluun nykyistä monipuolisemmin.
- **Keskitetty palvelutarvelähtöinen työvuorosunnittelu**, on toteutettu kuntien kanssa hankkeena (PirSote ja KOMAS) ja toiminta siirtyi hyvinvointialueelle. Työvuorosunnittelu on toteutettu Titania järjestelmällä manuaalisesti. Keskitettyä työvuorosunnittelua laajennetaan vapaaehtoisuuteen perustuen (esim. sairaalahuolto). Vuoden 2023 aikana pilotoidaan lisäksi keskitettyä, yhteisöllistä työvuorosunnittelua.

Kestävän kasvun ohjelman (RRP) tuki järjestelmähankintaan

- Vuoden **2022** aikana RRP rahoituksella sekä hyvinvointialueen ICT muutosrahoituksella toteutettiin ohjelmistoavusteisen työvoimanhallinnan järjestelmähankinnan **kilpailutukseen liittyvä esivalmistelutyö**.
- **Järjestelmähankinnan toteuttamiseen ja käyttöönottoon** on myönnetty hyvinvointialueelle rahoitusta kestävän kasvun ohjelmasta **vuosille 2023-2025 yhteensä 700 000 €**. Rahoitus jakautuu seuraavasti: 1/2023-6/2024: 58,5 %, 7-12/2024: 15,5 % ja 2025: 25%.
- Hankesuunnitelma vuosille 2023- 2025 on hyväksytty Pirkanmaan hyvinvointialueen aluehallituksen kokouksessa 10.10.2022 (Investointi 4, osa-alue uudet digitaaliset innovaatiot)
- Järjestelmän kilpailutus on tarkoitus toteuttaa Pirkanmaan hyvinvointialueen inhouse yhtiön toimesta 2023 aikana, jonka jälkeen vaiheittaiset käyttöönotot sijoittuvat vuosille 2024-2025 ja suunnitellaan yhdessä
- RRP rahoituksella on tarkoitus rekrytoida projektipäällikkö vuoden 2025 loppuun. Projektipäällikön tehtävänä on toimia tiiviissä yhteistyössä järjestelmähankinnasta vastaavan inhouse yhtiön kanssa kilpailutusprosessissa, suunnitella henkilöstön osallisuutta tukevia työryhmiä ja foorumeita prosessin eri vaiheissa sekä laatia tietojärjestelmän vaiheittainen käyttöönottosuunnitelma. Lisäksi projektipäällikkö osallistuu suunnitelman laadintaan vanhoista järjestelmistä luopumiseksi. Työtä tehdään tiiviissä yhteistyössä projektiryhmän ja ohjausryhmän sekä resurssienhallinnan yksikön ja henkilöstön edustajien kanssa.
- RRP rahoituksella on tarkoitus rekrytoida lisäksi pääkäyttäjätasoisia resurssia määrittelytyöhön käyttöönottojen tueksi 2024-2025

Kestävän kasvun ohjelman (RRP) työpaketin sisältö

Toimenpide	Karkea aikataulu
Hyvinvointialueen palvelutarvetta ja henkilöstön riittävyyttä tukevan, ohjelmistoavusteisen työvoimahallinnan järjestelmän hankinta ja käyttöönotto. Pirkanmaan hyvinvointialue toteuttaa työvoimanhallinnan tietojärjestelmän tekniset määrittelyt ja vaatimusmäärittelyyn perustuvan työvoimanhallintajärjestelmän kilpailutuksen yhteistyössä HR-palveluita tuottavan inhouse yhtiön kanssa, toteuttaa käyttöönoton sekä luopuu vanhoista järjestelmistä.	2023: Kilpailutuksen toteuttaminen neuvottelumenettelyllä; hankintailmoitus, osallistujien valinta, hankintapäätös; sopimusneuvottelut; käyttöönottojen suunnittelu ja aikataulutus, henkilöstöviestintä, henkilöstön osallisuuden suunnittelu ja varmistaminen prosessin eri vaiheissa 2024–2025: Koulutukset, taustamäärittelyt, käyttöönottojen valmistelu ja toteutus. Vanhoista järjestelmistä luopuminen asteittain (suunnitelma ja toteutus).

Miten huomioitu saatu palaute

Keskitetty työvuorosuunnittelu

- Ei olla lähdetty edistämään systemaattisesti, vaan käyttöönottoa on laajennettu niihin yksiköihin, jotka ovat olleet halukkaita ottamaan sen käyttöön esim. sairaalahuollon kolme yksikköä
- Halutaan pilotoida myös yksikössä, jossa on **yhteisöllinen työvuorosuunnittelu** käytössä
 - => saadaan tietoa, miten keskitetty työvuorosuunnittelu voisi siinä palvella

Ohjelmistoavusteiseen työvuorosuunnittelu

Hankkeen eteneminen

- Rekrytoinnit
- Perustetaan alkuvaiheessa ohjaus- ja projektiryhmät, joissa henkilöstön edustus
- Projektisuunnitelma, joka pitää sisällään myös viestinnän

Asioiden etenemistä seurataan yhteistoimintaelimessä ja henkilöstöjaostossa

Henkilöstön ja henkilöstöjaoston osallisuus

Valmistelun aikaiset henkilöstöfoorumit ja ohjausryhmät

Yhteistoimintaelin

- 21.9. 2022 Henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden turvaaminen
- 10.10.2022 Iltakoulu
- 2.11.2022 Resurssienhallinnan käsikirja

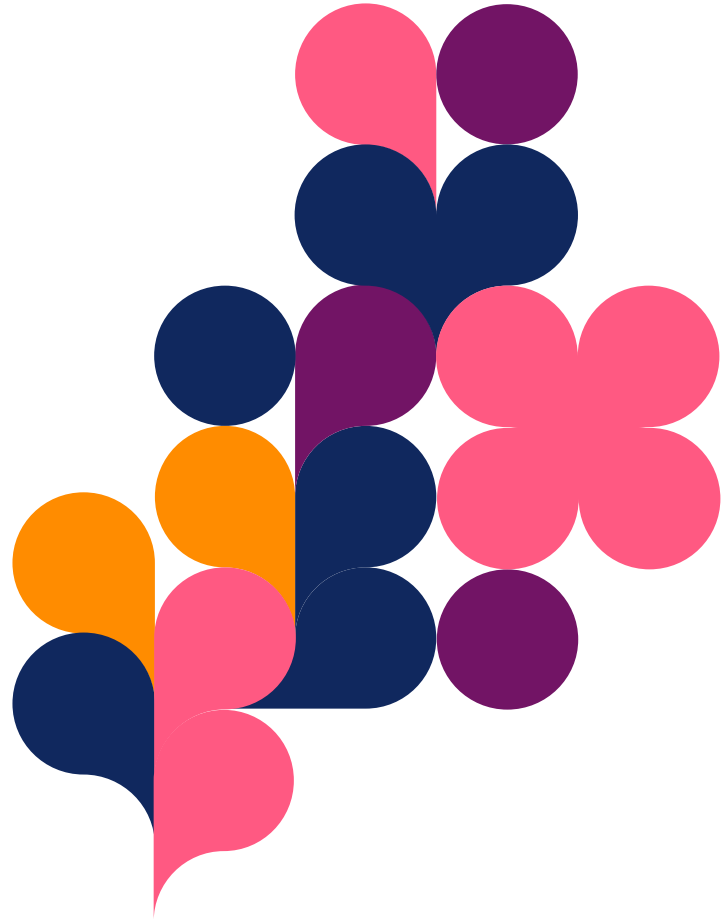
Henkilöstöjaosto

- 28.9.2022 Työvuorosuunnittelun uudistaminen
- 12.10.2022 Työvuorosuunnittelun kokemuksia, pääluottamusmies Anu Valkama ja Mari Kero
- 9.2.2023 HR tilannekatsaus

Keskustelutilaisuus yhteistoimintaelimen henkilöstöedustajille 11.1.2023

Jatkuvan yhteistoiminnan ylläpitäminen niissä yksiköissä, joissa keskistetty palvelutarvelähtöinen työvuorosuunnittelu on käytössä.

Yksiköiden henkilöstöedustajien ja esihenkilöiden kanssa on säännölliset tapaamiset ja ne on koettu hyväksi.



Yhteystiedot

Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja

Teija Liimatainen, HR-palvelupäällikkö
Resurssienhallinnan palvelut

Anne Markkula, kehittämispäällikkö
Strategiset ja yhteiset

etunimi.sukunimi@pirha.fi

