

Digital Workforce | 06.02.2025

Hyvinvointialueiden tuottavuus selvitys

Hyperautomaation näkökulmasta
tarkasteltuna

Selvityksen taustaa

- Tavoitteena oli kirkastaa tärkeimpiä kehitysalueita ja tunnistaa hyperautomaation sovelluskohteita, joilla on merkittävä vaikutus vastanneiden organisaatioiden tuottavuuteen.
- Selvitys on toteutettu aikavälillä **touko- joulukuu 2024**. Se kattaa neljän hyvinvointialueen arvion **hyperautomaation potentiaalista tuottavuuden parantamiseksi** ja vastaajien tunnistamia **soveltamiskohteita**.
- Mukana olleet hyvinvointialueet: **Kanta-Häme, Pohjanmaa, Lappi ja Etelä-Karjala**.

Kyselyn sisältö

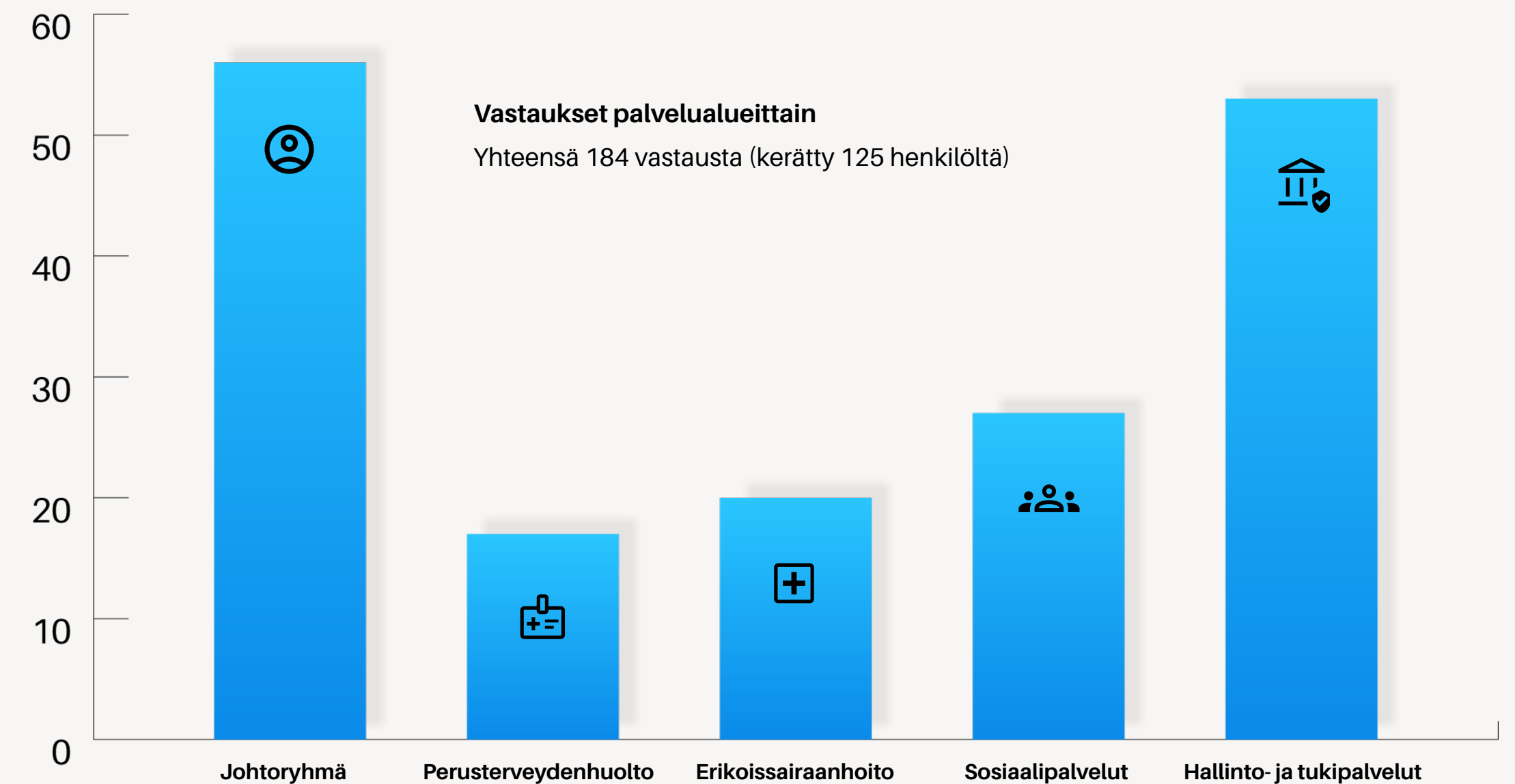
- **Tiedonkäsittelyn merkittävimpien haasteiden tunnistaminen:** Vastaajat ottivat kantaa väittämien merkityksellisyteen asteikolla 0-5 (0= täysin merkityksetön, 2.5 =neutraali ja 5= erittäin merkityksellinen).
- **Tuottavuuden parannuspotentiaali:** Johtoryhmiä pyydettiin arvioimaan parannuspotentiaali palvelualueittain prosentteina.
- **Tärkeiden sovelluskohteiden tunnistaminen:** Vastaajilta pyydettiin avoimissa kysymyksissä näkemyksiä hyperautomaation vaikuttavimmista soveltamiskohteista.
- Hyperautomaation epäsuoria hyötyjä tai näiden kustannusvaikutuksia ei ole arvioitu.

Kerätyt vastaukset

Vastaajissa yhteensä 125 johtoryhmän jäsentä, keskijohdon edustajaa ja asiantuntijaa.

Kaikki osallistuneet johtoryhmien jäsenet (yht. 61 vastausta) haastateltu 20 min Teams- tapaamisissa ja pyritty varmistamaan kysymysten oikea tulkinta.

Muut vastaajat ovat vastanneet sähköpostilla tulleeeseen nettikyselyyn.



Hyperautomaation avulla on mahdollista vähentää manuaalisia työvaiheita ja sujuvoittaa prosesseja. Ratkaisut sisältävät ja yhdistelevät tyypillisesti tekoälyä, robotiikkaa ja prosessinhallinnan työkaluja.



Selvityksessä esitetty tuottavuuspotentiaali tarkoittaa hyperautomaation soveltamisen vaikutusta työn tuottavuuteen.

Tulosten yhteenveto:

Vastaajien merkittävimmät tiedonkäsittelyn haasteet

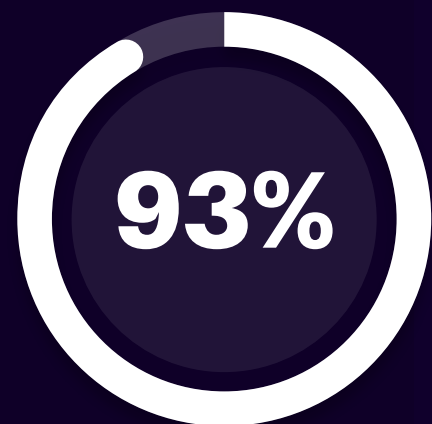




Johtoryhmien edustajien nimeämät merkittävimmät haasteet

1.

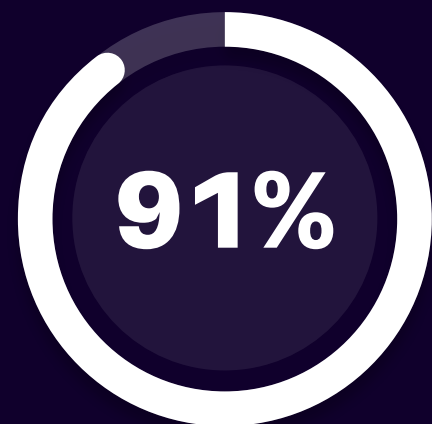
Sirpaleiset ja moninaiset järjestelmät johtavat manuaaliseen tiedonkäsittelyn tarpeeseen.



Merkittävä tai erittäin merkittävä

2.

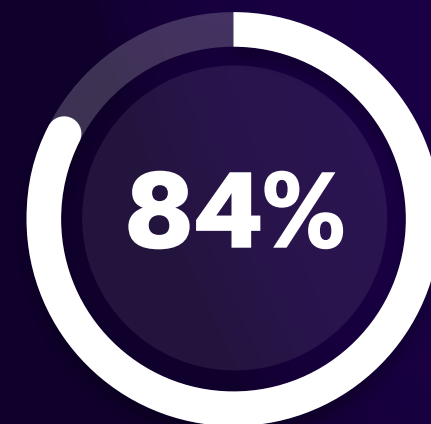
Olemissaolevat järjestelmät eivät tue tarvittavia työnkulkuja riittävästi (hoito- ja asiakaspolkuja).



Merkittävä tai erittäin merkittävä

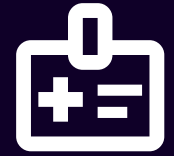
3.

Prosessien ja työnkulkujen kehittäminen ja mukauttaminen muuttuviin tarpeisiin on työlästä ja hidasta nykyisten tietojärjestelmien vuoksi.



Merkittävä tai erittäin merkittävä





Perusterveydenhuollon edustajien nimeämät merkittävimmät haasteet

1.

Lääkärin lausuntojen ja todistusten tekeminen sekä toimittaminen vievät paljon aikaa.



Merkittävä tai erittäin merkittävä

2.

Lääkärin ja hoitajan vastaanotokäynnin tiedonkäsittelyyn kuuluu tarpeettoman paljon aikaa.



Merkittävä tai erittäin merkittävä

3.

Kotimittausten tuottamaa tietoa ja sen hyödyntämistä osana kroonisten sairauksien hoitoa tulisi automatisoida.



Merkittävä tai erittäin merkittävä





Erikoissairaanhoidon nimeämät merkittävimmät haasteet

1.

Lääkärin lausuntojen ja todistusten tekeminen sekä toimittaminen vie paljon aikaa.

100%

Merkittävä tai erittäin merkittävä

2.

Raportointi vaatii erillistä kirjautamista.

100%

Merkittävä tai erittäin merkittävä

3.

Potilaan hoitopolku katkeaa ilman manuaalista työtä potilaan palatessa erikoissairaanhoidosta perusterveydenhuoltoon, työterveyteen tai yksityiselle sektorille.

100%

Merkittävä tai erittäin merkittävä

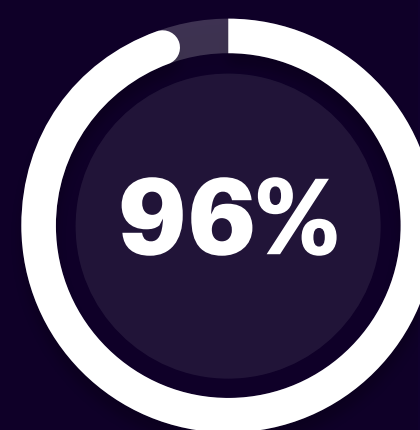




Sosiaalipalveluiden edustajien nimeämät merkittävimmät haasteet

1.

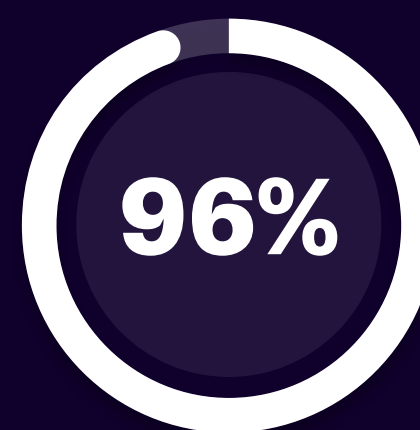
Erikoissairaanhoidosta ja vuodeosastoilta **asiakkaan kotiuttamisen tai hoivayksikköön paluun prosessia** ja työnkulkua sekä siinä tarvittavan tiedonkäsittelyä tulisi kehittää ja helpottaa.



Merkittävä tai erittäin merkittävä

2.

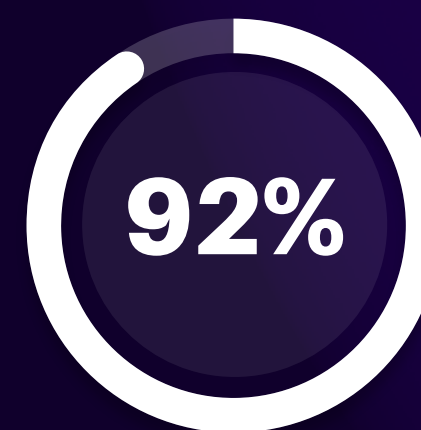
Asiaksmaksatus, laskutus sekä ostopalveluiden hallinta teettävät paljon manuaaliryöstöä ja ovat virheille alttiita.



Merkittävä tai erittäin merkittävä

3.

Asiakas- ja palveluohjauksen käytössä olevat työkalut eivät riittävästi mahdollista yli organisaatorajojen tapahtuvaa asiakkaiden palvelutarpeiden ennakoimista.



Merkittävä tai erittäin merkittävä





Tuki- ja hallintopalveluiden edustajien nimeämät merkittävimmät haasteet

1.

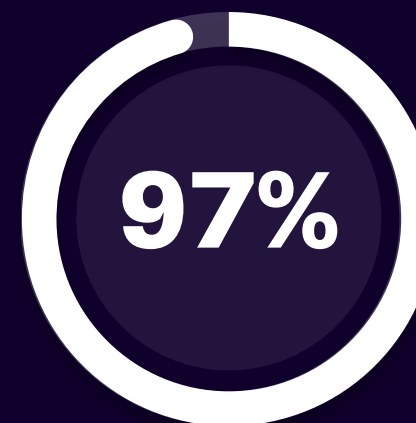
Parantamalla tietojärjestelmien välistä tiedonsiirtoa voitaisiin parantaa resurssien hallintaa ja kustannustehokkuutta.



Merkittävä tai erittäin merkittävä

2.

Henkilöstöhallinnon työnkulkuja voidaan automatisoida nykyistä enemmän.



Merkittävä tai erittäin merkittävä

3.

Raportointi- ja tilastotiedot joudutaan poimimaan useasta tietojärjestelmästä, joka vaatii manuaalista työtä.



Merkittävä tai erittäin merkittävä



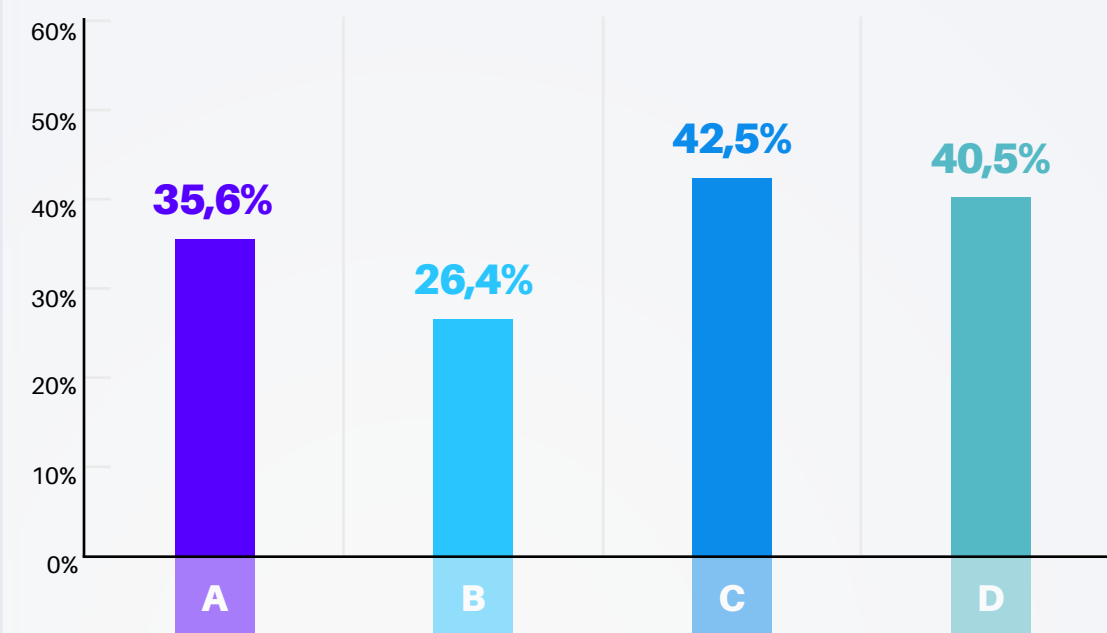
Johtoryhmien esittämät arviot tuottavuuden parannuspotentiaalista eri palvelualueilla

Perusterveydenhuolto



Kaikkien vastausten keskiarvo

36,4%



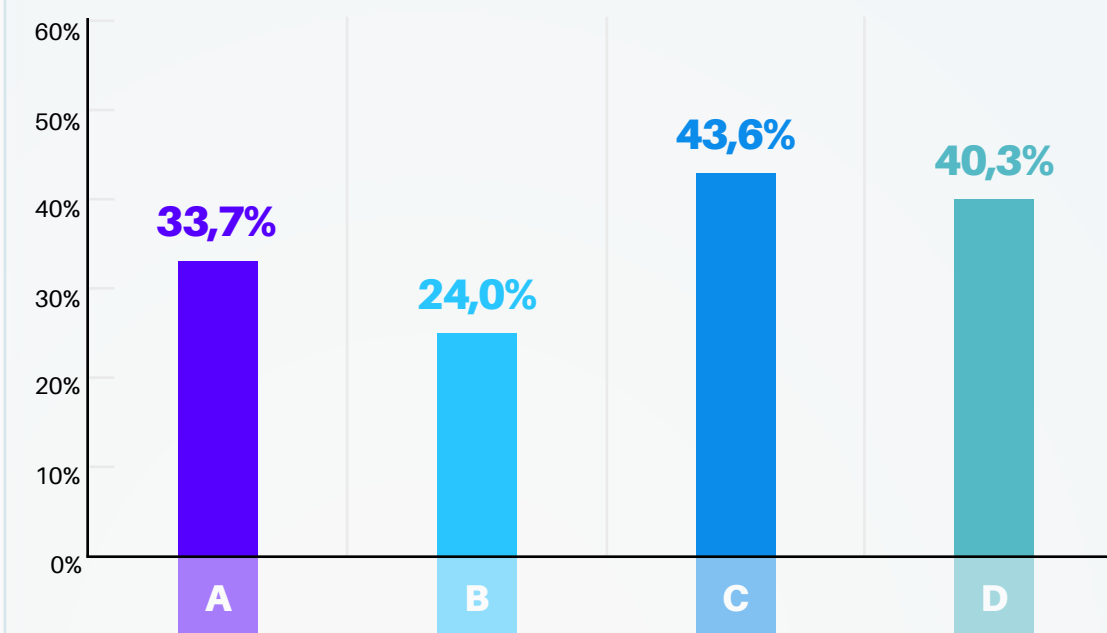
HYVINVOINTIALUEET

Erikoissairaanhoido



Kaikkien vastausten keskiarvo

35,2%



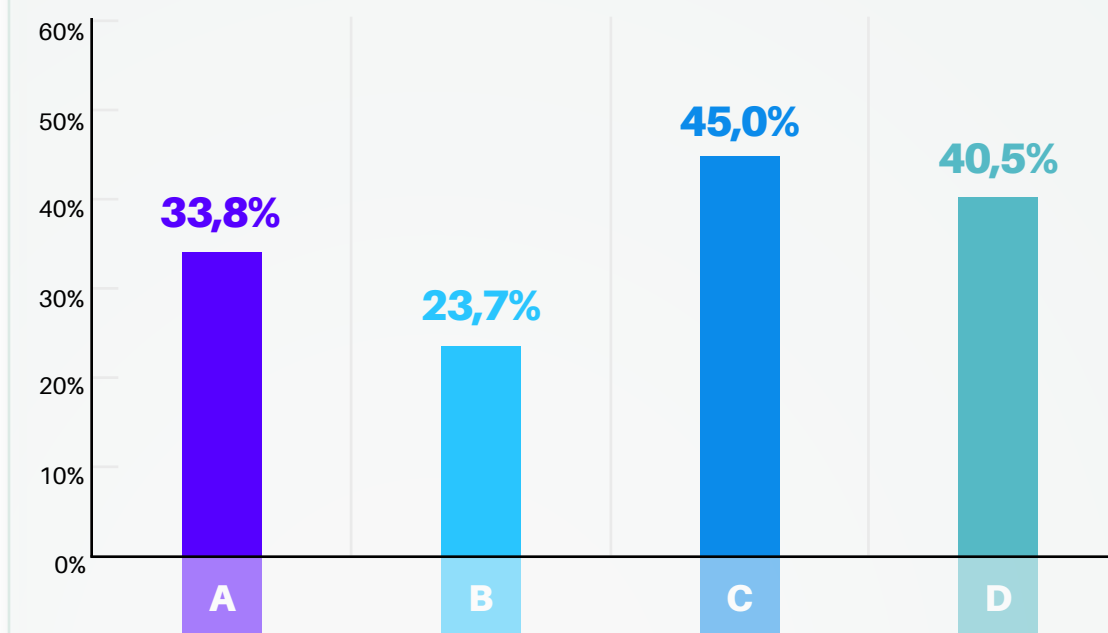
HYVINVOINTIALUEET

Sosiaalipalvelut



Kaikkien vastausten keskiarvo

36,1%



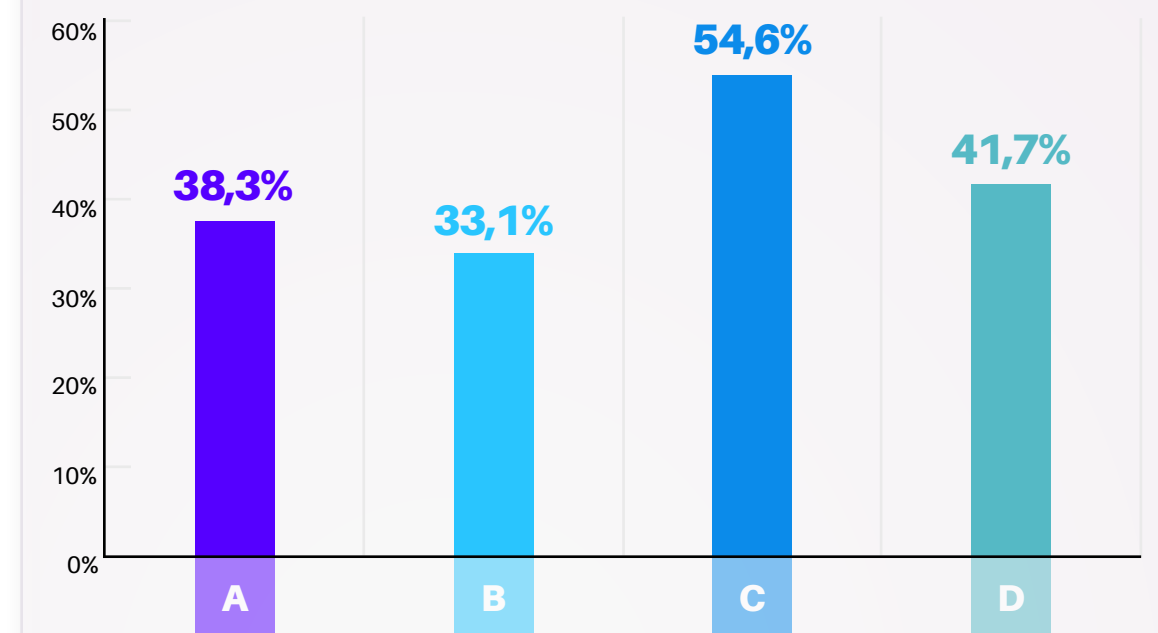
HYVINVOINTIALUEET

Hallinto- ja tukipalvelut



Kaikkien vastausten keskiarvo

43,5%

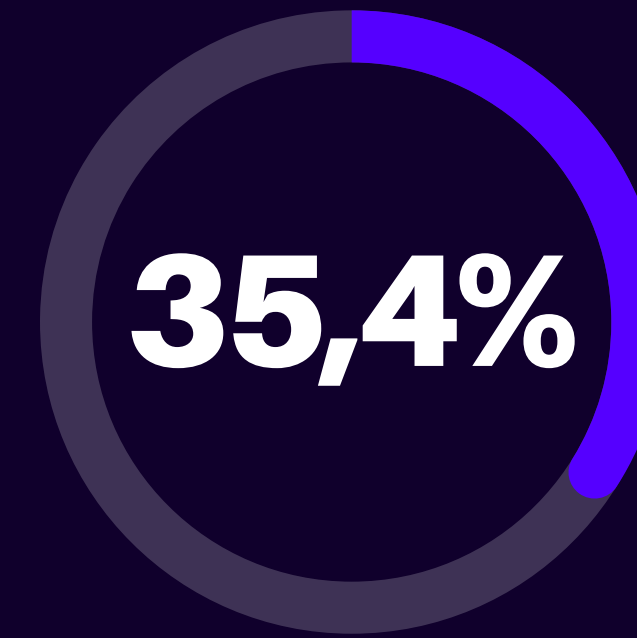


HYVINVOINTIALUEET

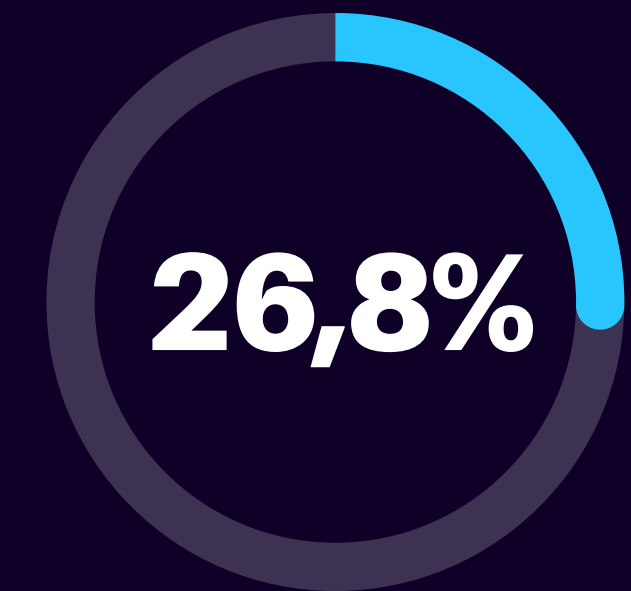
Koko organisaation kattava keskimääräinen tuottavuuden parannuspotentiaali johtoryhmien vastauksiin perustuen

Organisaatiokohtaisten arvioiden välisiä eroja voidaan osittain selittää järjestelmäuudistuksen maturiteetilla, sillä pitkälle edenneet organisaatiot arvioivat potentiaalin kautta linjan muita vastaajia matalammaksi.

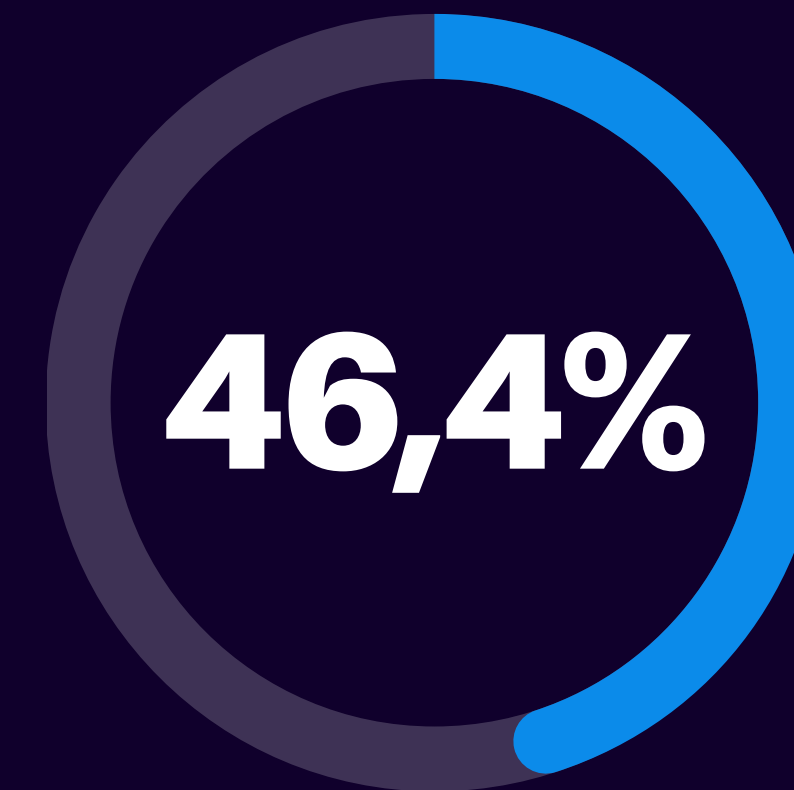
Hyperautomaation potentiaalin erottaminen muusta järjestelmäuudistukseen liittyvästä prosessikehityksestä on saattanut olla osalle vastaajista haastavaa. Tähän viittaa järjestelmäuudistuksen alkuvaiheessa olevien organisaatioiden johtoryhmien arvioiden verrattain suurempi hajonta.



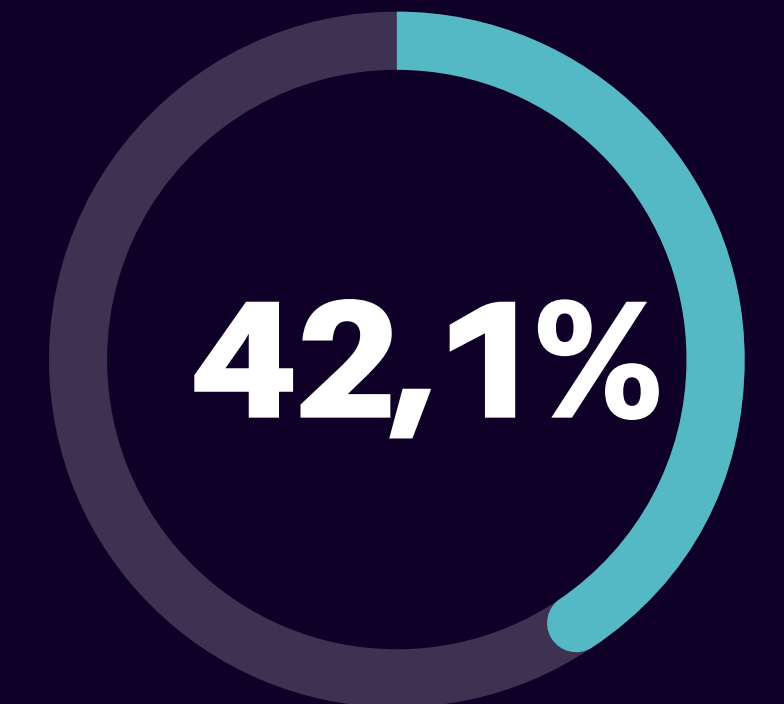
Hyvinvointialue A



Hyvinvointialue B



Hyvinvointialue C



Hyvinvointialue D

Tuottavuusparannuksen euromääräinen vaikutus

Selvitykseen osallistuneilla neljällä hyvinvointialueella on ollut vuoden aikana käytössään arviolta yhteensä 28.400* henkilötyövuotta (HTV). Näitä henkilöresursseja vastaava suora henkilöstökustannus sivukuluineen on n. 1.555 M€ vuodessa.

Hyvinvointialueiden pienimmän arvion pohjalta tehty laskelma tuottavuuden parannuksen euromääräisestä arvosta hyperautomaation avulla on

417 M€ vuodessa.

*Luvut ovat suuntaa antavia ja pohjautuvat osittain v.23 ja osittain v.24 tietoihin



Asiakas- ja palveluohjauksen parantaminen

ja sen parempi kytkentä kustannusten hallintaan.



Henkilöstöhallinnon ja palkanlaskennan työnkulkujen ja prosessien automatisointi

rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen asti.



Taloushallinnon prosessien automatisointi

mukaan lukien asiakasmaksatuksen ja laskutuksen toiminnot.



Kroonisten ja pitkäaikaissairauksien hoitoprotokollan tehostaminen

ja niihin liittyvien seurantatietojen (myös kotimittaukset) tiedonkäsittelyn automatisointi.



Sosiaalipalveluiden asiakas- ja palveluohjausprosessien uudistaminen

ja automatisointi asiakkaaksi tulemisesta asiakkuuden päättymiseen.



Lääkärien ja hoitajien tiedonkäsittelytyön helpottaminen

ja automatisointi mukaan lukien todistusten ja lausuntojen laatiminen sekä niiden toimittaminen, reseptien uusiminen, tilastointi, raportointi ja läheteiden käsittely.



Työnkulkujen ja prosessien orkestrointi

ja automatisointi yli yksikkö- ja tietojärjestelmärajojen. Palveluprosessi ja työnkulku katkeaa asiakkaan/potilaan siirtyessä palvelumuodosta toiseen

Tietoja Digital Workforcesta

Digital Workforce Services Oyj on johtava liiketoiminnan automaatioon ja teknologiaratkaisuihin keskittynyt palveluntarjoaja. Digital Workforce Outsmart -alustan ja palveluiden avulla, mukaan lukien tekoälyagentit, asiakasorganisaatiot voivat uudistaa tietotyötä, säästää kustannuksia, kiihdyttää digitalisaatiota, kasvattaa liikevaihtoa sekä parantaa asiakaskokemusta ja kilpailukykyä. Yli 200 suurta kansainvälistä asiakasta käyttää yhtiön palveluita toimintansa kehittämiseen automaation avulla. Digital Workforce on erityisen vahva terveyden- ja sosiaalihuollon asiakas- ja hoitopolkujen automatisoinnissa edistäen pitkäaikaissairauksien seurantaan, parantaen potilasturvallisuutta ja lisäten hoitohenkilöstön tuottavuutta. Yhtiö on perustettu vuonna 2015 ja sen palveluksessa on yhteensä yli 200 liiketoiminnan automaation ammattilaista Yhdysvalloissa, Isossa-Britanniassa, Irlannissa sekä Pohjois- ja Keski-Euroopassa. Digital Workforce on listattu Nasdaq First North Growth Market -markkinapaikalla.

Lisätietoja selvityksestä: Juha Nieminen, Head of Healthcare Nordics | juha.nieminen@digitalworkforce.com

Vieraile sivustolla