

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square. The background of the slide features a top-down view of a wooden spiral staircase with light-colored wood and a dark metal handrail, set against a light-colored tiled floor.

KT

TERVETULOA TYÖMARKKINASEMINAARIIN!

Kuntamarkkinat 13.9.2023

TYÖMARKKINASEMINAARI: TYÖNANTAJATOIMINTA HENKILÖSTÖPULAN AIKANA

14.00 Hallitusohjelman ja työmarkkinatilanteen vaikutuksia työnantajatoimintaan

- toimitusjohtaja **Markku Jalonen**, KT
- kansliapäällikkö **Sami Sarvilinna**, Helsingin kaupunki

14.25 Palkkausjärjestelmäuudistuksella ja palkitsemisella tukea johtamiseen, paneelikeskustelu

15.00 Julkisen työn merkitys on suuri - miten se saadaan vetovoimaksi?

15.30 Tilaisuus päättyy

HALLITUSOHJELMAN JA TYÖMARKKINATILANTEEN VAIKUTUKSIA TYÖNANTAJATOIMINTAAN

Toimitusjohtaja Markku Jalonen

Kunta- ja hyvinvointialuetyöntajat KT

KT – YHTEISTYÖTÄ HYVINVOINNIN, KESTÄVÄN TALOUDEN JA TYÖELÄMÄN PUOLESTA

KT:n tavoitteita hallitusohjelmavaikuttamisessa olivat mm.

- toimivat työmarkkinat
- työrauhajärjestelmän parantaminen
- työllisyysasteen nostaminen
- työttömyys- ja sosiaaliturvan kannustavuus
- osaavan henkilöstön saatavuus



ORPON HALLITUKSEN OHJELMA 1/2

- **Työmarkkinauudistukset:**
 - Laittomien työtaisteluiden hyvityssakot nousevat
 - Poliittisten työtaisteluiden kestoja rajoitetaan
 - Tukityötaistelut suhteellisuusarvointiin ja ilmoitusvelvollisuuden piiriin
 - Paikallisen sopimisen laajentaminen (yleissitova kenttä)
 - Pysyvä lainsäädäntö suojelutyöhön
 - Määräaikainen työsopimus ilman erityistä perustetta voidaan tehdä vuodeksi jne.
- **Työttömyysturvan kokonaisuudistus ja sosiaaliturvareformi**
- **Eläkeuudistuksen jatkaminen**
 - Lisäksi huomioitava, että kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien eläkemaksu on 3 prosenttiyksikköä suurempi kuin yksityisillä työnantajilla. Maksua pitäisi alentaa lähemmäs yksityisiä työnantajia

ORPON HALLITUKSEN OHJELMA 2/2

- **Työvoimapula on kaikkein suurinta kunta- ja hyvinvointialalla**
 - Lakisääteisten tehtävien toteuttaminen on vaikeutunut ja esimerkiksi vuokratyön kielteiset ilmiöt lisääntyneet
 - Henkilöstön riittävyys ja saatavuus luvataan turvata ja vaka-laki avataan. Konkreettiset esitykset kuitenkin pääsääntöisesti puuttuvat vielä.
- **Työ- ja opiskeluperäinen maahanmuutto on välttämätöntä** ja sitä koskevat rajoitukset tulisi vähintäänkin väljentää (3 kk ehto)
- **Aikuiskoulutustuen lakkauttaminen pahentaisi työvoimapulaa.** Sen tilalle on luotava korvaava järjestelmä.
- **Työttömyysvakuutusmaksujen alennukset on toteutettava esityksen mukaisesti:** Työmarkkinajärjestöjen hallinnoima Työllisyysrahasto (TR) esittää työttömyysvakuutusmaksujen merkittävää alentamista.

Hallitusohjelma ja työmarkkinatilanne Helsingin kaupungin näkökulmasta

KT:n työmarkkinaseminaari 13.9.2023

Sami Sarvilinna
Kansliapäällikkö

Helsingin kaupunki

TP 2022	emokaupunki	kaupunkikonserni
toimintakulut	5.100 milj. euroa	7.900 milj. euroa
vuosikate	733 milj. euroa	1.360 milj. euroa
tulos	364 milj. euroa	451 milj. euroa
investoinnit	767 milj. euroa	2.700 milj. euroa
toim./inv. rahavirta	-9 milj. euroa	-671 milj. euroa
lainat ja vuokravastuut	2.300 euroa/as.	11.400 euroa/as.
HENKILÖSTÖ	37.500	48.400

- 2023: Sote-erillisratkaisu Helsingissä ja Uudellamaalla

Hallitusohjelma ja työmarkkinatilanne

- Osaajapula
 - Aloituspaiikat; lukumäärä ja kohdennus; rahoitus ja sen ajoitus
 - Muuntokoulutus; aikuiskoulutustuki?
 - Rekrytointi ulkomailta; kasvu ja peruspalvelut; ammattioikeudet
 - Maahanmuuttopoliittisten viestien ristiriitaisuus
 - Kiel(t)en oppimisen tuki
 - Uudet yli 55-v työntekijät, eläkemaksuluokkakirjaus
 - Asumistuen muutokset ja muut sosiaaliturvan uudistukset; vaikutus kilpailuasemaan
- Suojelutyö
- Työnantajan aseman muutos; paikallinen sopiminen, työtaisteluoikeus, ma. työsopimukset
- Työnantajakuva
 - Osin itse aiheutettu ongelma

PALKKAUSJÄRJESTELMÄUUDISTUKSELLA JA PALKITSEMISELLA TUKEA JOHTAMISEEN

PANEELIKESKUSTELU



PALKKAUSJÄRJESTELMÄUUDISTUKSELLA JA PALKITSEMISELLA TUKEA JOHTAMISEEN

- Nurmijärven kunnanjohtaja ja KT:n kuntajaoston puheenjohtaja, **Outi Mäkelä**
- Johtava työelämän kehittämisen asiantuntija **Niilo Hakonen**, KT
- Johtava työmarkkina-asiamies **Heikki Saaristo**, KT
- Neuvottelujohtaja **Henrika Nybondas-Kangas**, KT

PALKKAUSJÄRJESTELMIEN UUDISTAMINEN

- **KT:n tavoitteena on uudistaa palkkausjärjestelmiä**
 - KT haluaa korvata nykyisen työnantajakohtaisen tehtävän vaativuudenarvioinnin järjestelmän (TVA) uusilla valtakunnallisilla järjestelmillä
 - TVA-järjestelmät koettu kankeina ylläpitää, kaivataan yksinkertaisempaa ja modernimpaa järjestelmää, ura-ajattelua ym.
- **Palkkausjärjestelmäneuvotteluista sovittu eri sopimuksissa 2022-2025**
 - Hinnoittelukohtat jakautuvat valtakunnallisesti määriteltyihin osaamisen ja vastuun OSVA-tasoihin (KVTES)
 - Paikallisesti tarkennetaan tasokuvauksia ja tehtävälisiä ym.
- **Eri sopimuksissa palkkausjärjestelmän kehittäminen etenee eri tahtia**
 - Lääkäreillä ja hammaslääkäreillä uraporrastajärjestelmä (LS) otetaan käyttöön ensimmäisenä
 - Neuvotteluissa myös:
 - SOTE-sopimus, HYVTES
 - KVTES, OVTES: Osio G....

Palkitseminen henkilöstön saatavuuden ja toiminnan kehittämisen näkökulmasta



Loppusyksyllä tulossa KT:n ensimmäisen palkitsemis-tiedustelun tulokset

- Käytettävät keinot
- Vaikutus henkilöstön saatavuuteen
- Tärkeys toiminnan kehittämisen kannalta
- Lähivuosien palkitsemistoimet

Palkkausjärjestelmäuudistuksella ja palkitsemisella tukea johtamiseen



Nurmijärvi
– *paremman arjen ilmiö*





Nurmijärvi

♥ VISIONimme

Nurmijärvi – paremman arjen ilmiö

PAINOPISTEEMME



Panostamme vaikuttaviin ja oikea-aikaisiin peruspalveluihin



Toimimme eri yhteisöjen aktivoijana ja erilaisen toiminnan mahdollistajana



Huolehdimme asuinympäristöjen kehittämisestä



Tavoittelemme hallittua väestönkasvua siten, että huomioimme palveluverkon kestävyuden



Kasvatamme työpaikkaomavaraisuutta



Edistämme matkailun kehittymistä



PAINOPISTEEMME

TOIMINTAPERIAATTEEMME

Asukas- ja asiakaslähtöisyys

Vastuullisuus

Rohkeus

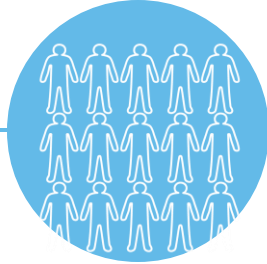


Nurmijärvi

- paremman arjen ilmiö



Suomen suurin
kunta
Asukkaita:
44 600



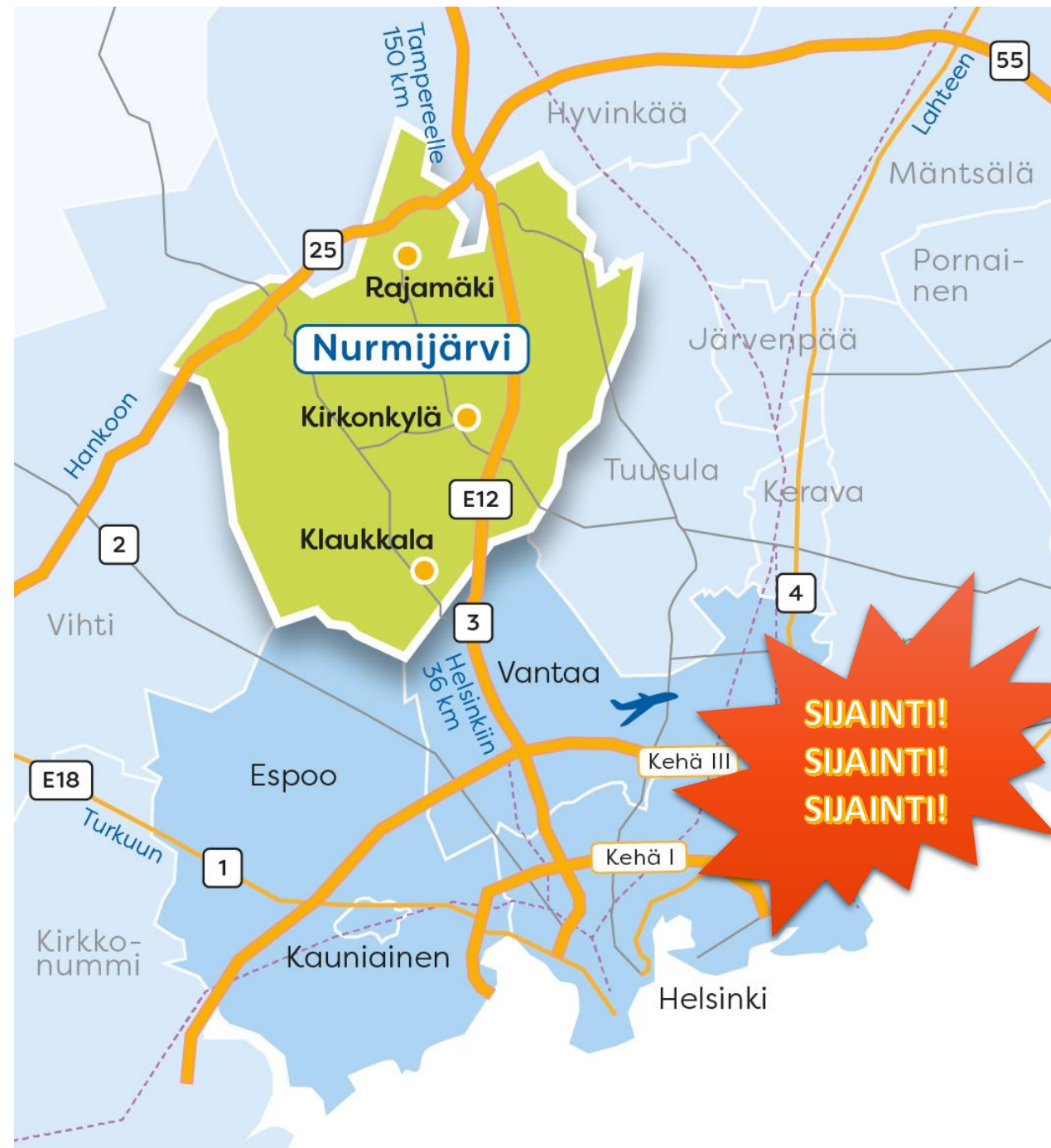
Työntekijöitä
1800



Väestönkasvu
~1%



Ammattinimikkeitä
yli
200



#Ilmiöntekijät

- Monipuolinen kuntatyö näkyväksi
- Hyvän fiiliksen työpaikka
- Etätöitä joustavasti

Palkitseminen Nurmijärvellä:

- Henkilökohtainen lisä
- Kannustepalkkio
- Ilmiötekopalkinto
- Pikapalkitseminen - tulossa



Palkkauksesta ja palkitsemisesta

- Julkisen sektorin toimijoiden keskinäinen kilpailu työvoimasta ja uudistusten vaikutus (Hyvinvointialueet ja TE-uudistus)
- Kilpailu työvoiman saatavuudesta – palkkauksen joustovarot - sitouttaminen, houkuttelu jne.
- ”Kylkiäiset”? Raha, liikuntasetelit, fillariedut, joustavat työajat, työ jolla on merkitystä--
- Lomailun painoarvo - vuosilomaa kuluu viikossa vain viisi päivää



Palkkausjärjestelmäuudistuksesta:

- Uudistuksen tulee selkeyttää järjestelmän soveltamista paikallisesti ja helpottaa työtä
- Erinomaisesta työsuorituksesta pystyttävä palkitsemaan, jotta palkitseminen tukee myös toivottuun suuntaan
- Työsuoritukseen perustuva palkanosa vaatii esihenkilöiltä vahvaa osaamista, mutta parhaimmillaan voisi auttaa myös vahvistamaan organisaation sitoutumista, kun erinomaisesta työsuorituksesta on mahdollista palkita oikea-aikaisesti.
- Onko työsuoritukseen perustuva palkanosa riittävä?
- Pystytäänkö tasopalkkamallilla huomioimaan kuntien erilaisuus?





#ilmiöntekijät

JULKISEN TYÖN MERKITYS ON SUURI – MITEN SE SAADAAN VETOVOIMAKSI?

JULKISEN TYÖN MERKITYS ON SUURI – MITEN SE SAADAAN VETOVOIMAKSI?

- Hyvinvointialue Pohteen ikäihmisten palveluiden toimialuejohtaja ja KT:n hyvinvointialuejaoston jäsen **Mervi Koski**
- Neuvottelujohtaja **Anna Kukka**, KT
- Johtava työelämän kehittämisen asiantuntija **Niilo Hakonen**, KT



Pohde

Pohjois-Pohjanmaan
hyvinvointialue



Julkisen työn merkitys on suuri- miten se saadaan vetovoimaksi?

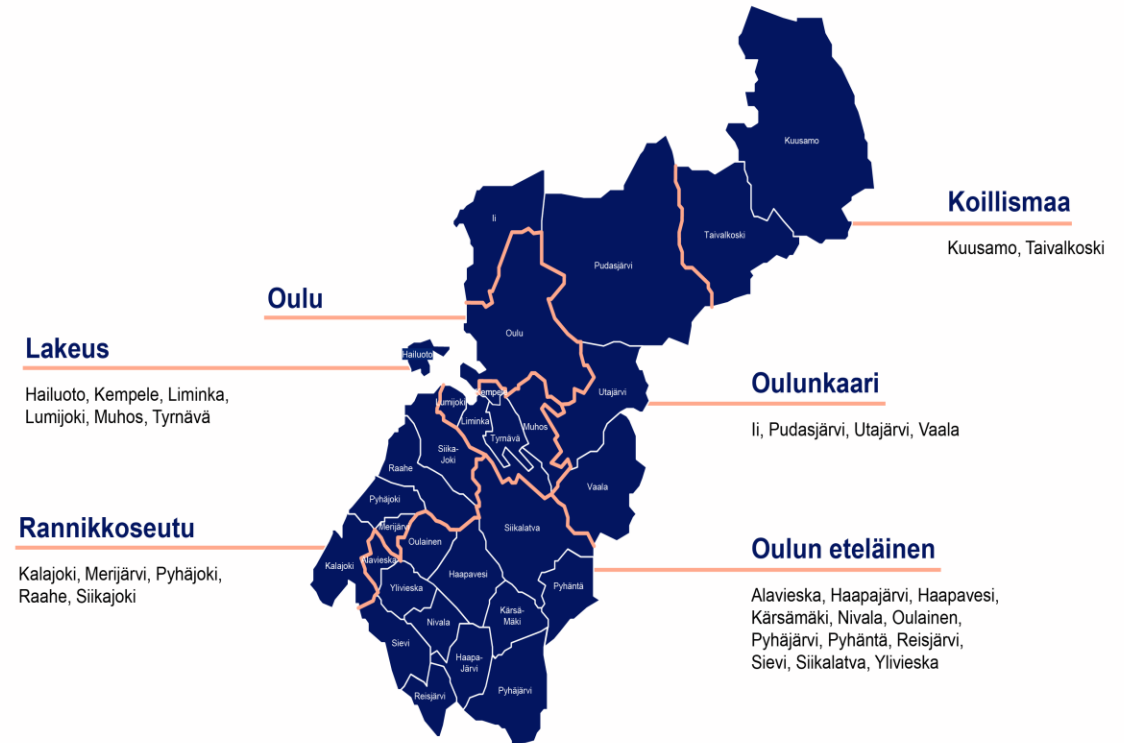
Kuntamarkkinat 13.9.2023

Mervi Koski ikäihmisten palvelut toimialuejohtaja,
KT:n hyvinvointialuejaston jäsen

mervi.koski@pohde.fi

Pohjois-Pohjanmaan alueen kunnat ja aluejakautuminen

Pohde on yksi Suomen laajimmista hyvinvointialueista. Vastaamme noin 416 000 asukkaan hyvinvoinnista, terveydestä ja turvallisuudesta Pohjois-Pohjanmaalla. Rakennamme maailman älykkäintä sairaalaa palvelemaan niin alueemme asukkaita kuin ympäröiviä hyvinvointialueitakin. Meillä on töissä lähes 18 500 alan osaajaa. Joka päivä haluamme vaalia myös heidän hyvinvointiaan ja osaamistaan. Alueella 30 kuntaa ja siirtyviä soteorganisaatioita 17, samoin asiakas- ja potilastietojärjestelmiä.



Sosiaali- ja terveystalveluiden järjestämissuunnitelma toteuttaa hyvinvointialuestrategian linjauksia

Strategia

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategia

PALVELULUPAUS

Hyvinvointi, terveys ja turvallisuus – yhdessä tehden

ARVOT – HYVINVOINTIALUEEN TÄHDET

- ✦ Näemme **ihmisen**
- ✦ Kohtaamme **ammattitaidolla**
- ✦ Edelläkävijänä **vaikuttavuudessa**



PAINOPISTEET JA STRATEGISET PERIAATTEET

Ihmistä varten



1. Osallisuus, varhainen tuki sekä omaehtoinen terveyden ja hyvinvoinnin parantaminen painottuvat.
2. Palvelut ovat tarpeenmukaiset ja lähellä monin eri tavoin.
3. Palvelujärjestelmä on yhteen sovitettu.

Parhaat osaajat



7. Henkilöstö osallistuu ja kehittää vaikuttavaa toimintaa.
8. Hyvinvointialue on arvostettu työnantaja ja kouluttaja.
9. Johtaminen tukee henkilöstön työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä.

Vaikuttavasti yhdessä



4. Ennaltaehkäisevät ja perustason palvelut vahvistuvat.
5. Palvelujen verkostoa uudistetaan yhteistyössä kuntien, yritysten ja järjestöjen kanssa.
6. Kustannuskehitys vastaa rahoitusta.

Rohkeasti uutta



10. Johtamis- ja toimintamallit uudistuvat.
11. Tieto, tutkimus ja käytännön kokeilut ohjaavat kohti vaikuttavia toimintamalleja.
12. Uudistaminen kuuluu kaikille.



Miten luoda positiivinen työnantajamielikuva ja kokemuksia rekrytoinnista

- Tunnusluvut henkilöstöstä ja niiden analysointi
- Rekrytointien määrä ja laatu
- Positiivisten työntekijäkokemusten jakaminen ja panostaminen nykyisiin työntekijöihin (some, blogit, videot)
- Lähtöpalautekyselyt
- Palkka, työsuhde-etuudet ja muistaminen
- Työympäristöt ja työvälineet sekä mahtava porukka
- Urapolku- ja koulutusmahdollisuudet (osaamisen kehittäminen)

- Keskitetty rekrytointi
- Somepäivittäjärinki
 - <https://www.youtube.com/@pohde-hyvinvointialue/featured>
 - <https://pohde.fi/ajankohtaista/blogit/>
- Säännöllinen tiedottaminen, viestintä ja esihenkilötapaamiset mm. aamukahvit ja yhdessä pohteella kuukausikatsaukset
- Osaajayksikön tehtävänä on osaavan työntekijän välittäminen poissaolojen aiheuttamiin sijaistarpeisiin.
- Ammattiryhmien monipuolisuus: STM kulttuurityöntekijät osana vanhuspalvelulain mitoitusta
- Oppisopimuskoulutus, työhön valmentajan tuki pilotti menossa
- Vuokratyövoiman käyttö, linjaukset valmistelussa
- Kansainvälisen rekrytoinnin mahdollisuudet; valmistelussa
- Johtajana laita itsesi linkoon; näy, kuulu ja vaikuta

Johtaminen saa asiat tapahtumaan, se on kehittämistä sekä työhyvinvoinnista huolehtimista

- Työyhteisöpalvelu
- Henkilöstöohjelma valmistelussa
- Toimialakohtaiset työhyvinvointisuunnitelmat
- Esihenkilöille muutosvalmennusta/-koulutusta
- Kohdennettu muutostuki
- Esihenkilöiden vertaistuki
- Hyödynnä yhteistoiminta esim. johtoryhmätyöskentelyn kautta
- Vapari on yhdistys, jonka tarkoituksena on edistää Pohteen henkilöstön vapaa-ajan harrastus- ja virkistystoimintaa sekä edistää terveyttä ja työkykyisyyttä.

Tiedolla ja taidolla johtaminen

Johtamisen uudet tuulet; positiivinen ja merkityksellinen johtaminen

Tekojen tori; kokeilemisen kulttuuri

Työkyvyn johtaminen yhdessä työterveyshuollon ja KEVAN kanssa

Esihenkilön oma jaksaminen ja osaaminen



10. Johtamis- ja toimintamallit uudistuvat.
11. Tieto, tutkimus ja käytännön kokeilut ohjaavat kohti vaikuttavia toimintamalleja.
12. Uudistaminen kuuluu kaikille.

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä, jossa esimies voi itsekkin hyvin!

Työhyvinvoinnin johtaminen perustuu vastuullisesta itsensä johtamisesta koko organisaation johtamisjärjestelmään - tietoisuudesta toimintakulttuuriin.

Työyhteisöissä

Esihenkilö huolehtii, että lakisääteiset asiat ajan tasalla:

- Työsuojeluriskien arviointi
- Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset
- Terveystarkastukset toteutuvat
- Ohjeiden perehdytys, osaamisen varmistaminen

Säännöllinen foorumi toiminnan jatkuvaan arviointiin ja kehittämiseen

- Mitä meille kuuluu? Mikä toimii hyvin? Mitä kehitettävää? Mitä toimenpiteitä tarvitaan? Miten toimenpiteet toteutetaan, arvioidaan...
- Vaaratapahtumien ja häiriöiden juurisyiden tutkiminen - kehittäminen

Huolehditaan yhdessä

- Rakentavasta työilmapiiristä yhteisellä työpaikalla
- Työympäristön toimivuudesta, tavaroista, viihtyisyydestä
- Työrauhan turvaamisesta, vältetään turhia keskeytyksiä
- Työn tauottamisesta
- Keskitytään olennaiseen
- **Muistetaan kiittää**

Parhaat osaajat - Hyvinvoiva henkilöstö yhdessä onnistuen

TYÖNANTAJANA

Työkykyisyys Työturvallisuus
Työhyvinvointikokemus

- Toimintakulttuuri kannustaa henkilöstöä terveyttä ja työkykyä edistäviin valintoihin
- Toimintaympäristö on terveellinen ja turvallinen
- Työskentely koetaan mielekkäänä ja sujuvana
- Sujuva työterveysyhteistyö

HENKILÖSTÖJOHTAMISESSA

Työhyvinvointitoimenpiteiden suunnittelu, arviointi ja seuranta on osa osallistavaa, tavoitteellista johtamistyötä

- Sairauspoissaolojen seuranta ja työkyvyn varhainen tuki toteutuu systemaattisesti
- Työsuojeluriskien arviointi on kattavaa ja vaaratapahtumailmoitusten käsittely systemaattista
- Perehdytys, opastus ja neuvonta vastaa työssä suoriutumisen tarpeita
- Esihenkilöstö voi hyvin ja johtaa aktiivisesti turvallisuutta ja työkykyisyyttä



7. Henkilöstö osallistuu ja kehittää vaikuttavaa toimintaa.
8. Hyvinvointialue on arvostettu työnantaja ja kouluttaja.
9. Johtaminen tukee henkilöstön työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä.

HENKILÖSTÖN OSALLISUUDESSA JA KEHITTÄMISTYÖSSÄ

Moniammatillinen yhteistyö on sujuvaa

- Työyhteisöt arvioivat ja kehittävät toimintaa johdetusti moniammatillisessa yhteistyössä
- Toimintaprosessit, tehtävät ja vastuut ovat näkyviä

Haasteet on tehty voitettaviksi tai ainakin ratkaistaviksi

- Rekrytoinnissa perinteiset menetelmät eivät riitä, mitä uutta?
- Kilpailu osaavasta henkilöstöstä julkinen vastaan yksityinen?
- Miten hallitaan jatkuvaa muutosta ja huolehditaan, että kaikki pysyvät mukana tärkeissä töissä?
- Miten lisätään veto- ja pitovoimaa?
- Miten teknologiaa voitaisiin hyödyntää?
- Miten osoitetaan tärkeiden töiden vaikuttavuus , tuottavuus, tehokkuus?

Oletko koskaan ajatellut,
että julkinen työ on
Suomen tärkein sijoitus?

tärkeissä.fi

#tärkeinsijoitus

<https://tarkeissatoissa.fi/tarkeinsijoitus>



NÄHDÄÄN TOISTEKIN!

KT

KT-TYÖNANTAJAPÄIVÄT OULUSSA 13.-14.3.2024

KT-työnantajapäivät kokoaa kuntien ja hyvinvointialueiden ylintä johtoa, päätöksentekijöitä, HR-johtoa ja KT-yhteyshenkilöitä yhteen ajankohtaisten teemojen äärelle.

Tervetuloa mukaan!

Varaa aika kalenteriisi ja ilmoittaudu osoitteessa kt.fi/kt-tyonantajapivat.

KT

Työnantajapäivät

Oulu 13.-14.3.2024

