

A photograph of a snowy winter scene. In the foreground, there are snow-covered trees and bushes. In the background, a large brick building with several windows is visible. The sky is overcast. The text is overlaid on the image in white boxes.

TYÖVOIMAN SAATAVUUDEN TIEKARTTA

Tilannekatsaus

Kaupunginhallituksen kokous 4.12.2023

Työelämä on pysyvästi muuttunut

Valta on siirtymässä yhä enemmän työntekijöille ja -hakijoille

Kohderyhmäymmärrys on rekrytoinnin supervoima

– Se, joka ymmärtää kohderyhmäänsä parhaiten, voittaa pelin ja saa rekrytoitua henkilöstöä

Rekrytointi on myyntityötä ja se edellyttää vaivannäköä

– 2020-luvun keskeinen työelämätaito on myynnillinen ja ehdokaslähtöinen rekrytointi



Meidän jokaisen sana, ilme tai teko vaikuttavat työntajakuvan muodostumiseen
- Mieti oman esimerkkisi voimaa!

Työvoiman saatavuuden tiekartan teemat

TYÖNANTAJAKUVA JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

- Rekrytointi piirun verran paremmaksi
- Uudistuminen houkuttelee osaajia
- Sujuvat HR-prosessit luovat pohjan tehokkaalle toiminnalle
- Työurien johtaminen ylläpitää työkykyä

OPPILAITOSYHTEISTYÖN KUMPPANUUDEN MUODOT

- Sujuva siirtyminen opinnoista työelämään
- Kumppanuussopimus kehittää korkeakouluysteistyötä

TYÖLLISYYSOIMIEN TUOMAT MAHDOLLISUUDET

- Tampereen kaupunki keskeisenä työnantajakumppanina

KANSAINVÄLISET TAMPEREEN TEKIJÄT

- Kansainvälisyyttä edistävän toimintakulttuurin vahvistaminen
- Mieluisa asuinpaikka kv-osaajille
- Kansainvälisten osaajien houkuttelu Tampereelle

Työvoiman saatavuuden haasteita on ratkaistu monin tavoin

Työvoiman saatavuuden tiekartan tehdyt toimenpiteet vuonna 2023



Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

Rekrytointi ”piirun verran paremmaksi” (1/3)

Rekrytointiosaamisen vahvistaminen

- Tarjottu valmennuksia ja rekrytointiklinikoita
 - Valmennukset esihenkilöille ja muille rekrytointiin osallistuville: ”Onnistu rekrytoinnissa” (2022) ja ”Taitava työhaastattelija” (2023)
 - Palvelualueiden kohdennetut esihenkilöklinit kaupungin rekrytointikäytännöistä
 - HR-vastaavien sparraus: Henkilöstöyksikön ja HR-vastaavien kohdennetut tapaamiset (mm. hyvien hakuilmoitusten jakaminen, rekrytointilupien sujuva käsittely)
- Koulutettu Monetran rekrytointiasiantuntijoita

Rekrytointiprosessin uudistus kaupungin toimintatapojen osalta

- Vähennetty rekrytointiprosessin hallinnollisia vaiheita ja toimintatapoja
 - Kumottu hallinnon rekrytointikielto (hallinnon poikkeuslupa)
 - Luovuttu poikkeuksesta hakumenettelyyn ja rekrytointihaasteellisten listasta
 - Delegoitu päätösvalta hakumenettelyn valinnasta (sisäinen, ulkoinen haku ja suoravalinta) palvelualueiden, konserniyksiköiden ja liikelaitoksen johtajille
 - Luovuttu toimen perustamisesta ja lakkauttamisesta
 - Vähennetty kaupunkitasoisen uudelleensijoituksen käsittelyvaiheita

Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

Rekrytointi ”piirun verran paremmaksi” (2/3)

Rekrytointitapojen uudistaminen

- Huomioitu varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen tarpeet ja uudistettu sijaisrekisterijärjestelmää
- Parannettu perusopetuksen opettajien rekrytointiprosessia
 - Aikaistettu hakuaikaa, sujuvoitettu prosessia, ryhmitelty avoinna olevia virkoja, mallinnettu hakijaviestintää
- Hyödynnetty suoravalintoja erityisesti varhaiskasvatuksen sijaisten ja valmistuvien opiskelijoiden vakinaistamisessa
- Lisätty vakituisten VIP-lastenhoitajien määrää

Kesätyöt ennakoivan rekrytoinnin kultakaivoksena

- Tarjottu 245 kesätyö- ja harjoittelupaikkaa
 - Varhaiskasvatuksen kesätoita kohdennettu alan opiskelijoille (v. 2022 18; v. 2023 40 alan opiskelijaa)
- Yhdistetty nuorisopalvelujen ja muun kaupungin kesäharjoittelupaikkojen hakuaika ja markkinointi hakijaystävällisesti
 - Kerätty palautetta suoraan nuorilta kesäharjoittelupaikkahaun kehittämiseksi → toiveita käyttöön jo kesälle 2024
- Myönnetty kesätyöseteleitä kysynnän vuoksi suunniteltua enemmän 322 kpl (alkup. 250 kpl), saatu mukaan 199 työnantajaa
 - Työnantajalta saatu palaute: ”Olen hakenut muiden kaupunkien kesätyöseteleitä aikaisemmin, tämä oli ensimmäinen kerta Tampereen kesätyösetelin kanssa. Palvelu on aivan huippuluokkaa: työnantajan informointi setelin myöntämisestä rahojen hakemisesta muistutteluun asti. Muiden kaupunkien kohdalla en ole vastaavaan törmännyt. Pitäkää tästä palvelusta kiinni.”

Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

Rekrytointi ”piirun verran paremmaksi” (3/3)

Työnantajamarkkinoinnin keinovalikoiman laajentaminen

- Laajennettu näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa
 - Tampereen kaupungin LinkedIn-sisältöä laajennettu kaupunkikuvaan ja markkinointiin, sisältöä Tampereen tekijöistä
 - #TampereenTekijä postauksia somekanavissa lisätty – positiivisen työnantajapuheen edistäminen
- Julkaistu Kuntarekryyn laajennettu työnantajisivu, joka mahdollistaa monipuolisemman ja visuaalisesti houkuttelevamman työnantajasivun välittämisen hakijoille
- Yhdenmukaistettu rekrytointimarkkinoinnin kuvamaailmaa mm. Kuntarekryn hakuilmoitusten uudet palveluryhmäkohtaiset kuvat käyttöön myös some-ilmoituksissa ja rollupeissa
- Toteutettu varhaiskasvatuksen omat rekrytointikampanjat
 - Sijaisille kohdennettu ”Oletko meidän puuttuva palanen” –kampanja tampere.fi -sivuilla
 - Kaupallinen someyhteistyö vaikuttaja Viivi Altosen ja Linnainmaan päiväkodin (@trevarhaiskasvatusesiopetus –Instagram) kanssa tavoitti tuhansia seuraajia

Laadukas perehdytys jokaiselle työntekijälle

- Järjestetty perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen uusille työntekijöille ja esihenkilöille omat perehdytystilaisuudet
- Laadittu sivistyspalveluiden uusille esihenkilöille pakollinen henkilöstöjohtamisen perehdytysmalli
- Pilotoitu varhaiskasvatuksen sijaisten perehdytyksessä System Pass –mobiilijärjestelmää

Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

Uudistuminen houkuttelee osaajia

Tunnistetaan ja huomioidaan strategiset osaamis- ja uudistumistarpeet

- Mahdollistetaan työntekijöiden sisäinen liikkuvuus
- Tuetaan monipuolisia oppimis- ja kehittymispolkuja
- ”Tekoäly työkaverina” on noussut oppimispiireille ajankohtaiseksi teemaksi osana Uudistuva Tampere -projektia. Ensimmäinen oppimispiiri käynnistetty 27.9. viestintää työkseen tekeville.

Tuetaan osaamista ja oppimista erilaiset tarpeet, toiminnot ja toimintaympäristöt huomioiden

- Keinoina esim. klinikat, verkostot, oppimispiirit, asiantuntijaryhmät, valmennukset ja mentorointi
- Varhaiskasvatuksen henkilöstölle rakennettu urakehitysmalli
 - Vakka-koulutus avustajille
 - Peitto-koulutus lastenhoitajille
 - Kasvatustieteen perusopinnot (kelpoisuus hakea varhaiskasvatuksen opettajan monimuotokoulutukseen 11 paikkaa)
 - Varhaiskasvatuksen johto on ollut aloitteellinen em. koulutuksissa oppilaitosten suuntaan

Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

Sujuvat HR-prosessit luovat pohjan tehokkaalle toiminnalle

Otetaan käyttöön SAP SuccessFactors HR-järjestelmä

- Järjestelmä digitalisoi ja sujuvoittaa HR-prosesseja sekä tarjoaa moderneja ratkaisuja mm. suorituksen johtamiseen, perehdytykseen ja osaamisen sekä koulutusten hallintaan
- Projekti toteutetaan ajalla 2.10.2023-31.12.2024

Sujuvoitettu hallinnon prosesseja

- HR-prosesseja on sujuvoitettu ja digitalisoitu
 - HR-kehittämiskohteiksi priorisoitu muun muassa: rekrytointiprosessin uudistaminen, HR-toimijoiden roolien ja prosessien rajapintojen selkeyttäminen sekä työsuhteen aloittamisen ja päättämisen prosessin kehittäminen esihenkilötyötä ohjaaviksi

Toimiva palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmä johtamisen välineenä

- Tehtäväkohtaisten palkkojen kilpailukykyisyyden varmistaminen
 - Järjestelyerien kohdentaminen rekrytointihaasteellisille aloille, kuten varhaiskasvatus sekä tietyt asiantuntijatehtävät
 - Arviointijärjestelmien uudistamiseen ja päivittämiseen liittyvät toimenpiteet (KVTES liite 2, OVTES), työkokemuslisäprosessin kehittäminen

Monipuoliset henkilöstöetuudet

- Henkilöstöetuuksien kokonaisuuden laajempi tarkastelu käynnissä
- Vakan juhluvuoden kunniaksi korvausten määrään 100 euron korotus vuodelle 2023
- Uusien henkilöstöetuuksien käyttöönotto valmisteilla: työsuhdepyörä, sairaan lapsen hoitoetu, työsuhdematkalipun laajennus vuosilippuun

Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

Työurien johtaminen ylläpitää työkykyä

- Kaupungille on myönnetty Hyvän mielen työpaikka®-merkki osoituksena sitoutumisesta mielenterveyden edistämiseen työpaikoilla (MIELI Suomen Mielenterveys ry)
- Vahvistettu työkyvyn johtamisen käytäntöjä mm. järjestämällä koulutusta henkilöstölle
- Vahvistettu työterveyshuollon ennaltaehkäisevää roolia työkyvyn tukemisessa
 - Mm. kaikki hoitajat käyneet Mielen valmentaja –koulutuksen
- Kaupunki on mukana Kevan kestävää työelämää –hankekokonaisuudessa
 - Työurasuunnittelun keinovalikoiman kehittäminen ja työkyvyttömyysriskin digitaalisten työkalujen mallintaminen
 - Pilotoitu mm. yksilöllistä työuravalmennusta varhaiskasvatuksen työntekijöille ja koulunkäynnin ohjaajille
- Toteutettu työntekijöille Työuravalmennus –pilotti (Työterveyslaitoksen hankkeen pohjalta)
- Aloitettu kohdennetut KIILA-kuntoutukset varhaiskasvatuksen henkilöstölle ja esihenkilöille
- Käynnistetty työparimallikokeilut varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen erityisopettajien keskuudessa: kollegatuki kuormittavuuden ja vaativuuden tueksi



Oppilaitosyhteistyön kumppanuuden muodot

Sujuva siirtyminen opinnoista työelämään

Työelämätietouden vahvistaminen

- Tehostettu oppilaitosyhteistyötä ja –näkyvyyttä
 - Tapahtumat, ”minimessut” ja palvelumessut oppilaitoksissa
 - Infonäytöt, JobTeaser, opiskelijavierailut yksiköihin
- Kohdattu peruskoululaisia tulevaisuuden tekijöinä
 - Huhtikuussa ja marraskuussa 9-luokkalaisten Vaikuta! –tapahtumapäivät
 - 5.9.2023 8-luokkalaisten #Unelmaduuni liitetty osaksi Yritteliäs Tampere –työelämäviikkoa
 - Yritteliäs Tampere –verkoston Työelämäpolku yhdistää työelämäkasvatuksen eri tahoja varhaiskasvatuksesta ja perusopetuksesta lähtien. Työelämä- ja yrittäjyyskasvatuksen -kick-off tilaisuus järjestettiin vaka- ja perusopetuksen esihenkilöille 8.9.2023 ja ohjausryhmä perustettu 16.11.2023
- Tarjottu aktiivisesti harjoittelupaikkoja ja sijaisuuksia – harjoittelijamyönteisyys
 - Trainee-ohjelma korkeakouluopiskelijoille ja vastavalmistuneille vuosittain (v. 2023 17 traineeta)
 - KV-trainee-ohjelman pilotointi v. 2024. Ohjelman sisältö ja toteutus henkilöstöyksikön ja kansainväliset suhteet –yksikön yhteistyönä



Osaajat oikeisiin paikkoihin

- Koulutettu oppisopimuksella koulunkäynninohjaajia perusopetukseen (kaksi ryhmää)
- Tiivistetty yhteistyötä korkeakouluyhteisön kanssa
 - Tampereen Normaalikoulun yhteistyöryhmä: tavoitteena opettajaopiskelijoiden tietoisuus harjoittelu- ja työmahdollisuuksista kaupungin kouluissa
- Erityisopettajien koulutus alkaa Tampereen yliopistossa syksyllä 2024

Oppilaitosyhteistyön kumppanuuden muodot

Kumppanuussopimus kehittää korkeakouluysteistyötä

Opiskelijaystävällisyyden toimenpideohjelma hyväksytty keväällä 2023

- Opiskelijaystävällisyysohjelman jalkauttaminen
 - Osana opiskelijaystävällisyysohjelmaa perustettu yhteistyöryhmät mm. opiskelijakaupungin viestinnän ja opiskelijoiden arjen palveluiden kehittämisen tueksi
 - Keskiössä poikkileikkaava kansainvälisyyden huomiointi, International House –yhteistyön tukeminen
 - Opiskelijoiden yrittämisen ja työllistymisen näkökulma ohjelmassa mukana

Kumppanuussopimuksen tavoitteiden edistäminen

- TKI-yhteistyömalli lisäämään tutkitun tiedon hyödyntämistä ja vahvistamaan henkilöstön osaamisen kehittämistä
 - Tampere Insider –verkkoalustaa (Business Tampereen, kaupungin ja korkeakoulujen yhteistyössä) on pilotoitu ja otetaan käyttöön v. 2024. Alusta mahdollistaa yritysten, asiantuntijoiden ja opiskelijoiden kohtaamisen mm. tapahtumien, alumnitoiminnan ja tutkimusyhteistyön osalta
- Opiskelijoille suunnatut verkkosivut www.tampere.fi/opiskelijat on toiminnassa ja niitä kehitetään osana kumppanuussopimuksen kokonaisuutta



Työllisyystoimien tuomat mahdollisuudet

Tampereen kaupunki keskeisenä työnantajakumppanina

Kaupungin omien palveluiden suunnitelmallinen hyödyntäminen

- Julkaistu työelämälle suunnattu *Työllistymisen tueksi* -sivusto, johon on koottu Tredun tarjoamia tukimuotoja työntekijän osaamisen kehittämiseksi (mm. työvoimakoulutus, oppisopimus ja opinnollistaminen)
 - www.tredu.fi/tyoelamalle/tyollistymisen-tueksi/
- Käynnistetty yhteistyö Varhaiskasvatuksen, Tykasin ja henkilöstöyksikön kanssa maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden kotouttamiseksi ja kouluttamiseksi varhaiskasvatuksen tehtäviin

Kierto-agentit edistävät strategian Hiilineutraaleja tekoja –painopistettä

- Kaupungin palkkatukityöllistämässä on kehitetty uusi Kierto-agentti -tehtävä, joka auttaa yksiköitä tarkastelemaan toimintatapojaan kestävän kehityksen näkökulmasta ja toimivat yksikön ekotukihenkilön avustajina

Kansainväliset Tampereen tekijät

Kansainvälisyyttä edistävän toimintakulttuurin vahvistaminen (1/2)

Kv-osaajien rekrytoinnin tukeminen

- Selvitetty työyhteisöjen nykyisiä käytäntöjä ja kokemuksia (osana Welcoming City –kehitysohjelmaa)
- Käännetty materiaaleja englannin kielelle
 - Uuden työntekijän opas kv-osaajien perehdyttämisen
 - Työsopimus pohja
 - Tutkimusluvan hakemisen ohjeet ja tutkimuslupahakemus
- Järjestetään henkilöstölle valmennusta 15.12.2023 ”Työyhteisön kansainvälistyminen – mitä se käytännössä tarkoittaa”
- Anonyymin rekrytoinnin suosittelu kaikkiin rekrytointeihin – hankittu Kuntarekryyn lisämoduuli sujuvan anonyymin rekrytoinnin tueksi

Harjoittelu- ja opinnäytetyöpaikkojen tarjoaminen kv-opiskelijoille

- International House Tampere-tiimissä suunniteltu ja otettu käyttöön harjoitteluohjelma (huomioiden 2. asteen, korkeakoulutuksen ja Tampereen kaupungin Trainee-ohjelman)
- Kansainvälinen osaamiskeskus myös mukana Tampereen kaupungin Trainee-ohjelman toteutuksessa

Kansainväliset Tampereen tekijät

Kansainvälisyyttä edistävän toimintakulttuurin vahvistaminen (2/2)

Kansainvälisten osaajien houkuttelu Tampereelle

- Welcoming City -kehitysohjelma 2024 vahvistaa Tampereen kansainvälisyyttä ja elinvoimaa
- Päivitetty Kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strateginen ohjelma
- Panostettu Tampereella asuvien kv-osaajien ja -opiskelijoiden työllistymisen tukemiseen
 - International House Tampere rekrytointikoordinaattoreiden neuvontapalvelu alueen työnantajille
 - Järjestetty Job Fair Tampere –tapahtumat 04/2023 ja 10/2023
- Tampere Talent Ambassador –toiminta
- Edistetty Tampereen elinkeinoelämän näkyvyyttä ja rekrytointimarkkinointi
 - Emigration Expo Hollanti 04/2023, Game on Hackajob & Experience Tampere 09/2023, Websummit Lisbon 11/2023, Slush 11/2023

Mieluisa asuinpaikka kv-osaajille

- Tarjotaan monipuolista tukea kv-osaajille ja heidän perheilleen
 - Luotu Tampere Relocation Guide (www.tampere.fi/en/relocation-guide-tampere) ja Career Boost –sivusto (www.tampere.fi/en/careerboost) sekä International House Tampereen palvelusivusto (www.internationalhouse.tampere.fi/en/for-internationals/support-for-finding-jobs-in-tampere-talent-advisor-service/)
 - Järjestetty Talent Advisor –neuvontapalvelu ja Career Boost workshopit 1 x kk (matalan kynnyksen työnhaun tukipalvelu)
 - Järjestetty Welcome to Tampere –tapahtumat 4 kertaa vuodessa (Tampereetta ja palveluita esittelevä verkostoitumistapahtuma)
- Vahvistettu Mainion englanninkielistä arjen asioiden neuvontaresurssia
- Kehitetty Study&Stay –ohjelma, joka edistää kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden jäämistä Tampereelle valmistumisen jälkeen

Yhteenveto tiekartan toimenpiteistä 2023

TYÖNANTAJAKUVA JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

- Rekrytointi piirun verran paremmaksi
 - Rekrytointiosaamisen vahvistaminen
 - Rekrytointiprosessin ja -tapojen uudistaminen
 - Kesätyöt ennakoivan rekrytoinnin kultakaivoksena
 - Työnantajamarkkinoinnin keinovalikoiman laajentaminen
 - Laadukas perehdytys jokaiselle työntekijälle
- Uudistuminen houkuttelee osaajia
 - Tunnistetaan ja huomioidaan strategiset osaamis- ja uudistumistarpeet
 - Tuetaan osaamista ja oppimista erilaiset tarpeet, toiminnot ja toimintaympäristöt huomioiden
- Sujuvat HR-prosessit luovat pohjan tehokkaalle toiminnalle
 - Otetaan käyttöön SAP SuccessFactors HR-järjestelmä
 - Sujuvoitettu hallinnon prosesseja
 - Toimiva palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmä johtamisen välineenä
 - Monipuoliset henkilöstöetuudet
- Työurien johtaminen ylläpitää työkykyä

OPPILAITOSYHTEISTYÖN KUMPPANUUDEN MUODOT

- Sujuva siirtyminen opinnoista työelämään
 - Työelämätietoisuutta vahvistettu
 - Osaajat oikeisiin paikkoihin
- Kumppanuussopimus kehittää korkeakouluysteistyötä
 - Opiskelijaystävällisyyden toimenpideohjelma hyväksytty
 - Kumppanuussopimuksen tavoitteita edistetty

TYÖLLISYYSOIMIEN TUOMAT MAHDOLLISUUDET

- Tampereen kaupunki keskeisenä työnantajakumppanina
 - Kaupungin omien palveluiden suunnitelmallinen hyödyntäminen
 - Kierro-agentit edistävät strategian Hiilineutraaleja tekoja – painopistettä

KANSAINVÄLISET TAMPEREEN TEKIJÄT

- Kansainvälisyyttä edistävän toimintakulttuurin vahvistaminen
 - Kv-osaajien rekrytointia tuettu
 - Kansainvälisten osaajien houkuttelu Tampereelle
 - Mieluisa asuinpaikka kv-osaajille