



TYÖVOIMAN SAATAVUUDEN TIEKARTTA

Tilannekatsaus

Kaupunginhallituksen kokous 2.12.2024



Yhdessä tekeminen vahvistanut houkuttelevuutta ja pitovoimaa

- Työvoiman saatavuuden tiekartta on ohjannut toiminnan kehittämistä tavoitteellisesti ja toimenpiteet ovat tuottaneet tulosta
 - Toiminut herätteenä uudistuksille ja rohkeille avauksille ja lisännyt kaupungin houkuttelevuuteen työnantajana
 - Palkkaohjelmassa linjatuilla kehittämiskohteilla on vaikutettu positiivisesti henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen sekä työnantajan kilpailukykyisyyteen
 - Hakijamäärät kasvussa ja pitovoima vahvistumassa
- Yhteinen sitoutuminen toimenpiteisiin ja yhteiseen tekemiseen näkyy myös positiivisesti henkilöstökyselyiden tuloksissa
 - Kaupunkitasoiset työntekijäkokemuskyselyn ja Kunta10:n tulokset parantuneet vuonna 2024
 - Useampi kuin kolme neljästä vastaajasta suosittelisi työnantajaa ystävälleen (Kunta 10-tulos)
 - Esihenkilöarviointiin saatiin ennätysellinen määrä vastauksia



Työvoiman saatavuuden tiekartan teemat ja tavoitteet

TYÖNANTAJAKUVA JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

- Rekrytointi on piirun verran parempaa
- Tampere näkyy ja houkuttelee työnantajana
- Henkilöstön uudistamiskykyä vahvistetaan eri keinoilla
- Olemme hyvän mielen työpaikka

OPPILAITOSYHTEISTYÖN KUMPPANUUDEN MUODOT

- Opinnoista työelämään siirtyminen on sujuvaa

TYÖLLISYYSTOIMIEN TUOMAT MAHDOLLISUUDET

- Tampereen kaupunki on keskeinen työnantajakumppani

KANSAINVÄLISET TAMPEREEN TEKIJÄT

- Kaupunkiorganisaation kansainvälistymistä on vahvistettu



Nostot tiekartan toimenpiteistä 2024

TYÖNANTAJAKUVA JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

Rekrytointi piirun verran paremmaksi

- Rekrytointiosaamisen vahvistaminen
 - Anonyymi rekrytointi laajasti käytössä
- Perehdytykseen panostaminen

Tampere näkyvä ja houkuttelee työnantajana

- Positiivisen työnantajakuvan vahvistaminen
- Tulevaisuuden kollegoiden houkutteleminen
- Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmän vaikutukset
- Henkilöstöetuksien uudistaminen

Henkilöstön uudistamiskykyä vahvistetaan eri keinoilla

- Osaamisen kasvattaminen ja toimintamallin luominen
 - Oppimispiirit ja tekoälykokeilut, uudistujan kasvupolut ja johdon valmennukset digitaalisen muutoksen tueksi

Hyvän mielen työpaikka

- Työhyvinvointikyselyillä tiedolla johtaminen
- Työurien johtamiseen panostaminen
- Toimintakulttuurin rakentaminen (kaupungintalo –projekti)

OPPILAITOSYHTEISTYÖN KUMPPANUUDEN MUODOT

Sujuva siirtyminen opinnoista työelämään

- Oppilaitosyhteistyön jatkuva kehittäminen
- Harjoittelupaikkojen lisääntyminen ja harjoittelujen laadukas onnistuminen

TYÖLLISYYSTOIMIEN TUOMAT MAHDOLLISUUDET

Tampereen kaupunki keskeisenä työnantajakumppanina

- Kaupungin omien palveluiden suunnitelmallinen hyödyntäminen
- Kaupunkityöllistäminen uudistaminen 2024-2025

KANSAINVÄLISET TAMPEREEN TEKIJÄT

Kaupunkiorganisaation kansainvälistymisen vahvistaminen

- Kansainvälisten osaajien houkuttelu Tampereen kaupungille
 - Kaupungin oma KV-trainee ohjelma käynnistynyt
 - Englanninkielisten materiaalien laajentaminen kuten työntekijäkokemus- ja hakijakokemuskysely, hakijaviestinnän viestipohjat
- Saavutettavuuden lisääminen

Mitä saimme aikaan vuonna 2024



Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

Rekrytointi ”piirun verran paremmaksi”

Rekrytointiosaamisen vahvistaminen

- Anonyymi rekrytointi otettu laajasti käyttöön koko organisaatiossa
 - 1.1.-30.9.2024 yhteensä 102 kpl
- Rekrytointiosaamista keskitetty, esim. varhaiskasvatuksen alueelliset rekrytointitiimit, perusopetuksen tiimirehtorit, Tykasin uudet HR-henkilöt
- Esihenkilöiden osaamista vahvistettu mm. virkarekrytoinneista (Moodle -verkkokoulutus) ja rekrytointikäytännöissä (esihenkilöklinit ja sparraus)
- Nuoria kuntalaisia osallistettu nuoriso-ohjaajien rekrytointiin
- HR:n tukea yksiköiden rekrytointeihin vahvistettu sivistyspalveluiden palvelualueella
- Ennakoivaan rekrytointiin panostettu – hyviä kokemuksia rinnakkain työskentelystä tekijän vaihtuessa

Perehdytykseen panostaminen

- HR- järjestelmän (Hertta) käyttöönotto tuo uuden työvälineen johtamiseen ja esihenkilötyöhön sekä perehdytykseen
- Perusopetuksen Mentori-malli uusille rehtoreille ja opettajille
- Perehdytysinfoja kohdennettu palveluryhmissä

Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

Tampere näkyy ja houkuttelee työnantajana (1/2)

Positiivisen työnantajakuivan vahvistaminen

- Tampere.fi -sivuilla ja Instagramissa
 - ”Tutustu Tampereen tekijöihin” –julkaisuissa esitelty monipuolisesti eri tehtäviä
 - Palveluryhmien omat Instagram-sivut tuoneet näkyviin arjen työtä ja tekijöitä
- Näkyvyys lisääntynyt KT:n ja työntekijäjärjestöjen #Tärkeissä töissä -kampanjassa
- Vastuullinen kesäduuni –tutkimuksen tulokset parantuneet, Tampere entistä houkuttelevampi kesätyöpaikka
 - Erityinen panostus varhaiskasvatuksessa, jossa johto ja esihenkilöt osallistuneet paremman kesätyökokemuksen kehittämiseen
- Taloustutkimuksen kunta-alan työnantajakuvatutkimuksen tulokset loistavia, Tampere sijalla 2.
- Perusopetuksessa kevään isossa rekrytinnissa käytössä KuntaRekryn kampanjasivu
 - Yhteistyössä Tykasin kanssa tehty erityisopetusta esittelevä markkinointivideo
- Erityisopetuksen Oikotie-video
- Yhteistyö kuusikkokuntien kanssa, erityisesti varhaiskasvatuksen edunvalvonnassa

Tulevaisuuden kollegoiden houkutteleminen

- Yhteistyötä edistetty KT:n kehittämisjaoksen kanssa erityisteemalla: Miten houkutella nuoria kuntatöihin:

Mitä kaikkea tyytyväisellä työntekijällä on?

1. Työhyvinvointia tuetaan
 2. Joustava ja vakaa työnantaja
 3. Kohtuullinen palkka ja mahdollisuus palkitsemiseen
 4. Mahdollisuus kehittää ja oppia
 5. Vaikuttamis- ja etenemismahdollisuuksia
 6. Riittävästi viestintää organisaation sisällä
 7. Hyvämaineinen työpaikka, josta saa olla ylpeä
 8. Resursseja verkostoitua ja osallistua
- (KT:n kehittämisjaoksen nuorten työntekijöiden verkosto 2024 kooste)

Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

Tampere näkyy ja houkuttelee työnantajana (2/2)

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmän vaikutukset työnantajan kilpailukykyyn

- Hakijamäärät kasvaneet palkkaohjelman 2020-2024 aikana: erityisesti nousussa varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, opettajat ja erityisopettajat, nuoriso-ohjaajat ja teknisen alan asiantuntijatehtävät
- Palkkaohjelmassa linjatuilla kehittämiskohteilla on pyritty vaikuttamaan positiivisesti henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen. Palkkaohjelma on ohjannut paikallisesti neuvoteltavien erien kohdentamista ja palkkausjärjestelmän kehittämistä vaikuttavalla tavalla.
- Varhaiskasvatuksessa nelivuotissuunnitelma apulaisjohtajien määrän lisäämisessä – esihenkilötyön tehtäväkentän selkeyttäminen

Henkilöstöetujen uudistaminen

- Henkilöstöetuuksien kokonaisuutta on tarkasteltu eri näkökulmista. Uutena etuutena otettu käyttöön työsuhdepolkupyörä. Lisäksi huomioimislahjakäytänne on uudistunut ja henkilöstölounaan järjestämistapa muuttunut sopimusruokailumallista avoimeen ateriaetuuteen.

Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

Henkilöstön uudistamiskykyä vahvistetaan eri keinoilla

Osaamisen kasvattaminen ja toimintamallin luominen

- Oppimispiirejä käynnistetty mm. tekoäly HR:n ja viestijän kaverina, tulevaisuuden Kapa sekä Tampereen seudun M365 Copilot oppimispiirit
- Osaamisen asiantuntijaryhmän toiminta käynnistetty – yksiköiden HRD asiantuntijat tukevat tunnistettuja osaamisen kehittämistarpeita ja - ja toimia
- Tunnistettu strategisia osaamistarpeita, joiden kehittämistä tuettu uudistujan kasvupoluilla:
 - Projektiosaaminen (projektipäälliköiden IPMA-koulutus, projektipäälliköiden osaamisprofiilien luonti)
 - Ennakointiosaaminen
 - Tekoälysovellukset
 - Data-analytiikka
 - Fasilitointiosaaminen
- Tampereen seudun kasvatus- ja opetusalan henkilöstön oma osaamisen kehittämispalvelu OSAKE kehittää osaamisen asiantuntijuutta ja luo alueellista kilpailuetua
- Johdon valmennukset ja haastattelut tarjonneet näkökulmia ja työvälineitä digitaaliseen muutokseen
 - Uudistuva Tampere
 - Henkilöstön uudistamiskyky
 - Kehittämistoimien tuki
 - Muutoksen hallinta
 - Muutoksen johtaminen
 - Muutoskyvykkyyden arviointi ja tulevaisuuden suunnittelu

Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

Hyvän mielen työpaikka

Työhyvinvointikyselyiden tiedolla johtaminen

- Työntekijäkokemuskyselyn ja Kunta10:n yhteyden vahvistaminen
- Yksiköiden työhyvinvointisuunnitelmien toimenpiteitä laadittu työhyvinvointikyselyiden ja muun tiedossa olevan datan pohjalta

Työurien johtamiseen panostaminen

- Tuettu työuran eri vaiheissa olevia työntekijöitä keskustelutilaisuuksilla. Tilaisuuksia pidetty mm. konsernihallinnossa ja kaupunkiympäristön palvelualueella.
- Työurasuunnittelun keinoja –projektissa kehitetty kaupungin työuravalmennuskokonaisuutta ja pilotoitu varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa yksilöille suunnattua työuravalmennusta.
- Tredussa käynnissä esihenkilöille suunnattu työkyvyn johtamisen agenttivalmennus.
- Sivistyspalveluissa suunnitteilla kokeilu tiimikohtaisten varhaisen tuen mallien pilotoinnista.

Toimintakulttuurin rakentaminen (kaupungintalo –projekti)

- Kaupungintaloprojektissa tilat suunnitellaan muuntojoustaviksi, mikä luo pohjaa myös toimintakulttuurin rakentamiselle. Mahdollisuus vaihtaa tilojen käyttötarkoitusta varmistaa valmiutta reagoida organisatorisiin ja toimintaympäristön muutoksiin. Toimintakulttuuria rakennetaan yhdessä henkilöstön kanssa. Henkilöstön osallisuus huomioidaan mm. kaupungintaloluotsitoiminnan ja erilaisten henkilöstölle tarkoitettujen tilaisuuksien kautta.



Oppilaitosyhteistyön kumppanuuden muodot

Sujuva siirtyminen opinnoista työelämään

Oppilaitosyhteistyön jatkuva kehittäminen

- Laadittu opinnäytetöiden palkitsemisen malli
- Tampereen yliopistoon saatu lisää 160 varhaiskasvatuksen opettajan opiskelupaikkaa sekä erityisopettajien koulutusohjelma
- Oppilaitosten kanssa toteutettu kohdennettuja infoja valmistuville opiskelijoille (sipa), kärkenä julkisen sektorin edut
- TE-toimiston kanssa toteutettu työllistävä koulutus (Sarasen ja Tietohallinnon yhteistyö)
- Tykasin ja korkeakouluyhteisön yhteinen resurssi: Study and Stay –mallin toteutus
- Tredun työelämäyhteistyön jatkuva vahvistaminen: ammattialojen opettajat tulevat opetettavien alojen työelämästä
- Väylä- ja monimuoto-opinnoilla tuettu urakehitystä erityisesti lastenhoitajille (työnantajan tuki alan osaamista täydentävään opiskeluun)

Harjoittelupaikojen lisääntyminen ja harjoittelujen laadukas onnistuminen

- Varhaiskasvatuksessa alan opiskelijoiden harjoittelupaikkoja lisätty ja perehdyttämiseen panostettu
- Liikunnan ja nuorison palveluryhmässä ennätysmäärä harjoittelupaikkoja ja niihin hakijoita
- Harjoittelijarekrytointien keskitetyn mallin kehittäminen Kitiassa



Työllisyystoimien tuomat mahdollisuudet

Tampereen kaupunki keskeisenä työnantajakumppanina

Kaupungin omien palveluiden suunnitelmallinen hyödyntäminen

- Sarkan valmennuspalvelun liittäminen kaupungin palkkatukijaksoihin
 - Jaksojen opinnollistaminen ja valmennus jaksojen aikana
- Tykasin rekryointipalvelujen hyödyntäminen kaupungin rekrytoinneissa
 - Yhteistyö Varhaiskasvatuksen kanssa – ehdokashakuja mm. kv-osaajista

Kaupunkityöllistämisen uudistaminen 2024-2025

- Palkkatuettujen työsuhteiden korvaavien uusien mallien rakentaminen aloitettu yksiköiden kanssa
 - Yksiköiden työvoimatarpeiden kartoittaminen

Kansainväliset Tampereen tekijät

Kaupunkiorganisaation kansainvälistymisen vahvistaminen

Kansainvälisten osaajien houkuttelu Tampereen kaupungille

- Kotouttavien koulutusten työtehtävät: kokeiluja tehty varhaiskasvatuksessa, räätälöity kielikoulutuksia
- Varhaiskasvatuksen ja Tykasin yhteistyö monikulttuurisessa rekrytoinnissa – alan koulutusta markkinoivat infotilaisuudet maahanmuuttajille
- Monikulttuurisen oppisopimusryhmän toteuttamisen suunnittelu käynnistynyt Welcoming City – kehitysohjelman, Tredun ja nuorisopalveluiden yhteistyössä
- Tykasin osaamiskeskuksen asiantuntija edistävät vieraskielisten työnhakija-asiakkaisen kaupunkityöllistämistä
- Tampere Welcoming City -kehitysohjelma 2024
 - AI kielimallin pilotti käynnistetty syksyllä (yhteistyönä heky, TWC ja tietohallinto, Microsoft Translator ohjelma)
- Sipassa 9/2024 ensimmäinen täysin englanniksi toteutettu rekrytointi
- Ensimmäinen KV-trainee-ohjelma käynnistyi syksyllä: 4 paikka, joita haki yhteensä 454 hakijaa

Saavutettavuuden lisääminen

- Työntekijäkokemuskysely, hakijakokemuskysely sekä hakijaviestinnän viestipohjat käännetty englannin kielelle
- KV-traineelle pidetty suomen kielen keskustelukerhoa, jossa näkökulmana työelämän vuorovaikutustilanteet ja työelämän sanasto