



HENKILÖSTÖN

SAATAVUUSOHJELMA 2022–2024

SISÄLLYS

SISÄLLYS.....	2
ESIPUHE.....	3
TOIMENPIDE 1: PALKAT, PALKITSEMINEN JA HENKILÖSTÖEDUT.....	4
TOIMENPIDE 2: KOULUTUKSEN ALOITUSPAIKKOJEN LISÄÄMINEN.....	5
TOIMENPIDE 3 PITO- JA VETOVOIMAA TUKEVA TIEDOLLA JOHTAMINEN	6
TOIMENPIDE 4 PITO- JA VETOVOIMAA TUKEVA LÄHIJOHTAMINEN.....	7
TOIMENPIDE 5 VARMISTETAAN PITO- JA VETOVOIMAISET JA KYVYKKÄÄT TYÖYHTEISÖT.....	8
TOIMENPIDE 6 JOUSTAVA TYÖ JA TYÖNTEKIJÄN PYSYVYYDEN VARMISTAMINEN.....	9
TOIMENPIDE 7: TYÖNANTAJAN TUKEMA PÄTEVÖITYMISKOULUTUS	10
TOIMENPIDE 8: OPPILAITOSYHTEISTYÖ JA VIIMEISEN HARJOITTELUN SUORITTAMINEN PALKALLISENA.....	14
TOIMENPIDE 9: NOPEAN REKRYTOINTIPROSESSIN LAAJENTAMINEN...	16
TOIMENPIDE 10 ELÄKELÄISET LISÄRESURSSINA.....	17
TOIMENPIDE 11 TYÖNANTAJAMIELIKUVAN JA REKRYTOINTIMARKKINOINNIN KEHITTÄMINEN.....	18

ESIPUHE

Osaavan työvoiman saatavuus on heikentynyt sekä kunnilla että yksityisellä sektorilla viime vuosien aikana. Duunitorin kansallisen rekrytointitutkimuksen (2022) mukaan tilanne tulee vaikeutumaan jonkin verran tai merkittävästi tämän vuoden aikana.

Olemme Vantaan kaupungilla tehneet laaja-alaisesti työtä saatavuuden parantamiseksi erityisesti ns. pula-aloilla. Työ on keskittynyt aiemmin lähinnä soteen (lääkärit, sosiaalityöntekijät, hoitajat) sekä varhaiskasvatuksen opettajiin. Tämän ohjelman on tarkoitus olla laaja-alainen ja se koskee kaikkia 1.1.2023 kaupungilla olevia työntekijä- tai viranhaltijaryhmiä.

Ohjelman ajatuksena on kehittää ensisijaisesti pitovoimaa, koska se osaltaan tukee myös vetovoimaa. Tärkeintä on, että johto ja lähijohtajat oivaltavat, että saatavuutta tulee vahvistaa laaja-alaisin toimenpitein. HR:n tuki on käytössä pääasiassa siellä, missä haasteet ovat suurimmat.

Ohjelma vaatii runsaasti panostuksia johtamisen ja kehittämisen suuntaamisessa sekä rahallista resursointia. Kaupungin keskitettyyn rekrytointitiimiin rekrytoidaan uusi henkilöstöasiantuntija, kaupungin keskitettyä kehittämisen määrärahaa nostetaan vuosille 2023 ja 2024 200 000 eurolla sekä kulttuuri- ja liikuntaetuun varataan vuodelle 2023 1,6 miljoonaa. Raha kohdennetaan erilaisiin työpajoihin, kyselyihin sekä pito- ja vetovoimaan tuleviin kehittämisprojekteihin.

TOIMENPIDE 1: PALKAT, PALKITSEMINEN JA HENKILÖSTÖEDUT

Työvoiman saatavuuden takia Vantaan tulee käynnistää palkkauksen kehittämisen ohjelma vuosille 2023–2024. Taso tulee valtakunnallisten kunta-alan tes/ves:ien mukaisesti. Kunta-alan sopimuksissa palkankorotuksiin käytetään sopimuskaudella 1.5.2022-30.4.2025 8,79 prosenttia (korkoa korolle).

Korotukset sisältävät yleiskorotusten ja keskitetysti sovittavien erien lisäksi seuraavat paikallisesti jaettavat erät sopimusaloittain (OVTES, KVTES, TS ja TTES): 1.6.2023 paikallinen järjestelyerä 0,4 % ja paikallinen kehittämisestä 1,2 %. 1.6.2024 paikallinen järjestelyerä 0,4 % ja paikallinen kehittämisestä 0,6 %. Lisäksi on sopimuskauden ylittävän palkkaohjelman mukaisesti sovittu vuosille 2026–2028 varattu erä, joiden kohdentamisesta neuvotellaan myöhemmin. Erien suuruudet ovat erikseen neuvoteltavista 0,8 % eristä nk. kehittämisrahasta.

Kaikissa tulevilla kunnallisilla virka- ja työehtosopimuksissa on yhtenä palkkauselementtinä harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä. Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta, jonka tarkoituksena on ohjata työntekijöitä tavoitteiden mukaiseen toimintaan. Henkilökohtaisesta lisästä käytetään pitemmän aikavälin erinomaisista työtuloksista palkitsemiseen, joten lisän käyttö parantaa toiminnan tuloksellisuutta ja tukee johtamista. Tuloksellisuudella tarkoitetaan henkilökohtaisten, ennalta asetettujen tavoitteiden toistuvaa saavuttamista.

Osa henkilöstön veto- ja pitovoimaa on kattavat ja laadukkaat työterveyshuollon palvelut.

Toimenpide 1a: palkitseminen

Kehitetään henkilöstön rahallista palkitsemista. Lisäksi palkitsemista laajennetaan myöntämällä etuuksia, jotka lähtökohtaisesti koskevat koko henkilöstöä. Uutena etuna kulttuuri- ja liikunta- tai virkistys- 200 euroa per työntekijä työmatkaedun rinnalle. Etuun varataan vuoden 2023 talousarvioon 1,4 milj. euroa.

Toimenpide 1b: palkkausjärjestelmän kehittäminen

Palkkauksen kehittämisen suuntaviivat luodaan.

Aikataulu

Toimenpide A: valmistelu syyskuu 2022 ja voimaan vuodesta 2023 alkaen toistaiseksi
Toimenpide B: hr ja toimialat

Vastuu

Hr ja neuvottelut paikallisten pääluottamusmiesten kanssa

TOIMENPIDE 2: KOULUTUKSEN ALOITUSPAIKKOJEN LISÄÄMINEN

Juurisyys työvoimapula-alojen rekrytointihaasteisiin on usein alan koulutuspaikkojen liian alhainen määrä. Siksi sekä poliittisen johdon että virkamiesjohdon tulee vaikuttaa valtakunnalliseen koulutuspolitiikkaan. Koulutuspaikkoja pitää saada riittävä määrä juuri sinne, missä myös alan työpaikat sijaitsevat. Samaan aikaan, kun työvoimapula-aloille on koulutettu liian vähän osaajia, on kelpoisuusasetuksia, mitoituksia ja muuta lainsäädäntöä säädetty. Matemaattinen yhtälö on näin ollen työnantajalle mahdoton. Suurin työvoimapula on varhaiskasvatuksessa, mutta myös rakennusosalalla on työvoimakapeikkoja (esim. rakennusmestarit).

Kuntasektorilla oli Uudenmaan maakunnan alueella lokakuussa 2020 lasten päiväkotien toimialalla töissä 13 347 ammattilaista, joista ammattiluokaltaan noin 7 280 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa ja 6 067 varhaiskasvatuksen opettajaa. Vuonna 2030 vastaavan 13 347 ammattilaisen joukon täytyisi koostua noin 4 449 lastenhoitajasta ja 8 898 varhaiskasvatuksen opettajasta.

Eläköitymisen jälkeenkin vuonna 2030 on noin 1 160 lastenhoitajaa, jotka eivät enää täytä asetuksen mukaista henkilöstörakennetta. Vastaavasti varhaiskasvatuksen opettajia tarvittaisiin taas lisää yli 4 000.

Uudenmaan varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne: (lähde KT 3/2022)

Ammatti	Lähtötilanne (2020)	Eläköityvät	Tarve 2030	Ylimääräiset (+) / Lisätarve (-)
Lastenhoitajat	7 280	1 669	4 449	1 162
Varhaiskasvatuksen opettajat	6 067	1 184	8 898	-4 015
Yhteensä	13 347	2 853	13 347	

Vuoteen 2030 mennessä tarvittaisiin Uudellamaalla noin 3 730 uutta varhaiskasvatuksen opettajaa ja 1 570 varhaiskasvatuksen sosionomia. Uudenmaan alueen arvioitu väestönkasvu synnyttää enemmän tarvetta varhaiskasvatuksen lisähenkilöstölle kuin muualla maassa keskimäärin.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisraportin 2021-2030 mukaan Helsingin yliopistossa oli yhteensä 229 aloituspaikkaa (suomi+ruotsi) varhaiskasvatuksen kandidaateille vuonna 2020. Yllä olevan laskelman mukaan valmistuvia tarvittaisiin joka vuosi 373. Aloituspaikkojen vakituisilla lisäresurssoinneilla on todellinen kiire.

Toimenpiteet

Aktiiviset vaikuttamistoimet kaikissa mahdollisissa verkostoissa

Toteutusaikataulu

Jatkuvaa, mutta erityisesti osana Vantaan kaupungin hallitusohjelmavaikuttamista 2023

Vastuut

Luottamushenkilöt sekä kaupunginjohtaja, apulaiskaupunginjohtajat, varhaiskasvatusjohtaja sekä henkilöstö- ja konsernijohtaja

TOIMENPIDE 3 PITO- JA VETOVOIMAA TUKEVA TIEDOLLA JOHTAMINEN

Palvelualueilla tulee kokonaisvaltaisesti ja tietoisesti tarkastella ammattialojen sekä palvelualueen pito- ja vetovoimatekijöitä. Pito- ja vetovoimatekijöissä on tarkasteltava työyhteisöjä, johtamisen laatua ja henkilöstötilannetta mm. sairauspoissaoloja, tehtäviä ja tehtäväkuvia, lähtövaihtuvuutta ja hakijamääriä eri ammattiryhmissä. Kerättyä dataa tulkitaan ja pyritään ymmärtämään, jotta voitaisiin tehdä oikeita päätöksiä ja toimenpiteitä. Tavoitteena on tulevaisuuden rakentaminen tietoisesta tietoon perustuvan johtamisen avulla.

Lähtöpalautekyselyiden raporttien säännöllinen seuranta palvelualueilla on tärkeää henkilöstöjohtamisen laadun seuraamiseksi ja parantamiseksi.

Toimenpiteet

Valmennus, datan kerääminen sekä työpajat.

Toteutusaikataulu

Valmennus syksy 2022 – kevät 2023

Palvelualueiden työpajat syksy 2022 - kevät 2023

Lisäksi jatkuvana johtamistyönä.

Vastuut

Linja johto toimialoilla ja palvelualueilla päättää kerättävästä datasta ja työpajojen pitämisestä. HR tukiroolissa sekä datan tuottamisessa että työpajojen järjestämisessä. HR:ltä lähtöpalautekyselyn toteutus ja raporttien tuottaminen osavuositain palvelualueille.

TOIMENPIDE 4 PITO- JA VETOVOIMAA TUKEVA LÄHIJOHTAMINEN

Lähijohtamisella on suuri merkitys osaavan henkilöstön pitovoimaan. Esihenkilön toiminnalla, läsnäololla ja arvostavalla otteella on merkitystä yksikön pito- ja vetovoimaan. Viime kädessä pitovoima rakentuu yksikkö- ja tiimitasolla. Lähijohtamisen on oltava dialogista, valmentavaa ja yksilön sekä arjessa ryhmän työtä tukevaa. Esihenkilöiden tulee keskittyä työntekijöidensä tukemiseen sekä luoda työntekijän kanssa toimiva suhde. Erityisesti isoissa yksiköissä mietittävä lähijohtamisen järjestämistä arjessa ja keinoja tukea lähijohtamista Esihenkilön perustehtävä työnjaon ja työyhteisön toimivuuden varmistamisessa on merkittävä.

Organisaation selkeä johtamisjärjestelmä, yhtenäiset ohjeet ja toimintatavat tukevat lähijohtamista ja varmistavat oikeudenmukaisuutta organisaatiossa. Esihenkilöiden osaamista on vahvistettava sekä toimintaa ja työtä tuettava. Myös johtamista on johdettava ja tuettava. Lähijohtamisen poikkeamiin on puututtava toimialoilla.

Toimenpiteet

- Valmennukset, koulutukset sekä työnohjaukset ja coaching esihenkilöille
- Vaikuttavaa työtä -keskustelut (eli uudistetut tulos- ja kehityskeskustelut) esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa 1–2 kertaa vuodessa
- Syksyllä 2022 tehdyn Kunta10-tulosten seuranta, jonka pohjalta päätetään kehittämiskohteet, jotka ovat perustana johtamisen johtamisessa.
- Vuonna 2023 välikysely henkilöstölle niihin yksiköihin, joissa on runsaasti kehitettävää (punaisia aihioita) Kunta10-kyselyn perusteella. Ennen kysely yksikössä on tehty määrätietoisia ratkaisuja tilanteen korjaamiseksi.

Toteutusaikataulu

Valmennukset jatkuvana, Vaikuttavaa työtä keskustelut (tulos- ja kehityskeskustelut) palvelualueittain alkaen syksy 2022, Kunta10-kysely syksyllä 2022 ja 2024 sekä seuranta 2023 ja 2025.

Vastuut

Valmennukset: HR

Seuranta ja johtamisen johtaminen: apulaiskaupunginjohtajat sekä kunkin palvelualueen johtaja ja palveluyksikön päälliköt
Kunta10-kysely: kyselyn toteutus HR, käsittely ja kehittämisen seuranta palvelualueet ja yksiköt

TOIMENPIDE 5 VARMISTETAAN PITO- JA VETOVOIMAISET JA KYVYKKÄÄT TYÖYHTEISÖT

Pito- ja vetovoimainen eli toimiva työyhteisö koostuu tukea antavasta yhteistyöstä, hyvästä sosiaalisesta pääomasta ja sparraavasta kulttuurista, jossa kaikki tietävät selkeästi yhteiset tavoitteet ja oman tehtävänsä. Hyvässä työyhteisössä halutaan tehdä töitä ja tällaiseen työyhteisöön halutaan sitoutua.

Työyhteisöjen toimivuus varmistetaan yhteisten tavoitteiden, toimintatapojen, selkeän työnjaon, hyvän työilmapiirin ja turvallisen työympäristön kautta. Yksiköissä on varmistettava riittävä ja toimiva perehdytys sekä mentorointi uusille työntekijöille. Työyhteisön toimivuutta varmistetaan työnohjauksella sekä kehittämis- ja työhyvinvointipäivillä. Työhyvinvointipäivissä tulisi löytää yhteisöllisiä keinoja ja ratkaisuja edistää koko työyhteisön ja työntekijöiden kestävää työkykyä ja mielen hyvinvointia.

Työyhteisön toimivuutta ja henkilöstön työhyvinvointia mitataan säännöllisesti kahden vuoden välein Työterveyslaitoksen toteuttaman, valtakunnallisen Kunta10-työhyvinvointikyselyn avulla. Työyhteisöissä arvioidaan työhyvinvointia, käsitellään tuloksia yhdessä ja nostetaan yhdessä kehittämiskohteet tulevaisuuteen.

Toimenpiteet

- Kunta10-kysely syksyllä 2022, jonka tuloksista luodaan selkeät kehittämiskohteet, joita seurataan jatkossa. Tarvittaessa toteutetaan (punaisille yksiköille) välikysely työyhteisöjen tilanteen arvioimiseen vuonna 2023. Sitä ennen niihin on tehty toimenpiteitä.
- Yhteisöllinen työssäoppimisen tukimalli lanseerataan ja otetaan palvelutuotantoon syksyllä 2022.
- Tuetaan työyhteisöjen toimintaa hr:n työyhteisöjen kehittämispalveluiden mm. työnohjauksen ja valmennuksen avulla
- Perehdytys- ja mentorointimalli kehitetään työyhteisöissä, kaupunkitasoisesti tuetaan materiaalilla perehdytyksen kehittämistä.
- Vahvistetaan kehittämis- ja työhyvinvointipäivien roolia esim. tuotteistamalla ne

Toteutusaikataulu

Jatkuvaa toimintaa.

Kunta10-kysely syksyllä 2022, jonka tuloksista seuranta 2023.

Yhteisöllinen työssäoppimisen tukimalli syksyllä 2022.

Kehittämis- ja työyhteisöpäivät tuotteistettu syksy 2022 – kevät 2023

Vastuut

Seuranta ja johtamisen johtaminen: apulaiskaupunginjohtajat ja palvelualuejohtajat

Kunta10-kyselyn toteutus: HR sekä tulosten käsittely ja kehittämisnostot lähijohtajat ja työyhteisöt

Työyhteisön kehittämispalveluiden käyttö: lähiesihenkilöt

Perehdytys ja mentorointi työyhteisöissä: lähiesihenkilöt

Työssäoppimisen yhteisöllinen mallin lanseeraus, kehittämis- ja työhyvinvointipäivien kaupunkitasoinen ohjaus sekä kaupunkitasoinen perehdytyksen tukimateriaali: HR

TOIMENPIDE 6 JOUSTAVA TYÖ JA TYÖNTEKIJÄN PYSYVYYDEN VARMISTAMINEN

Optimaaliset ja joustavat työajat

Esihenkilön vastuulla on järjestää työajat optimaalisesti perustehtävän näkökulmasta ottaen kuitenkin huomioon myös työntekijöiden työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen niin työvuorosuunnittelussa kuin oikeudenmukaisuuden ja vuorokäytänteet loma-ajankohtia suunniteltaessa. Joustavat ja erilaiset työajat mukaan lukien osa-aikatyön mahdollisuus ovat monen työntekijän toiveissa. Tällä hetkellä esihenkilöt näkevät vielä liian usein esteitä, jos työntekijä haluaisi työskennellä osa-aikaisena. Lähtökohtana tulisi olla ratkaisujen etsiminen. Vuosittain on rekrytointeja, joissa esihenkilö näkee esimerkiksi osa-aikaisuuden olevan rekrytoinnin este.

Toimenpiteet

Strategiakauden 2022–2025 aikana esihenkilöt oppivat, miten suunnitellaan ja johdetaan työpaikkaa, jossa työntekijöillä saattaa olla hyvin erilaisia työaikoja osa-aikatyöstä työn painottumiseen yö- ja viikonloppuvuoroihin.

Toteutusaikataulu

Strategiakausi 2022–2025.

Vastuut

Erityisesti työvoimapulasta kärsivät kuntalaisia palvelevat palvelualueet ja -yksiköt.

Työnmuotoilu, osaamisen kehittäminen ja työolot

Työntekijä viimekädessä itse sitoutuu omaan työtehtäväänsä. Sitoutumiseen vaikuttavat paitsi johtaminen ja työyhteisö, myös tehtävän sopiva haasteellisuus, työn merkityksellisyys ja mielekkyys sekä mahdollisuus kehittyä työssä ja työnantajan järjestämä täydennyskoulutusmahdollisuus. On tärkeää, että yksilö voi kehittää ammatillista osaamistaan, kehittyä ja käyttää osaamistaan työssään. Oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen on olemassa erilaisia mahdollisuuksia ja se voi mahdollistaa myös siirtymistä vaativampiin tehtäviin.

Lisäksi sitoutumiseen vaikuttavat työn muotoilun mahdollisuus ja joustavat tavat tehdä työtä sekä hybridityön (etä-lähi) mahdollisuudet osana työn muotoilua kuitenkin niin, että työ itsessään ratkaisee mahdollisuudet. Tärkeää on myös mahdollisuus itsensä johtamiseen ja työn riittävä autonomia sekä riittävä esihenkilötuki. Työyhteisön on varmistettava yksilöiden perehdyttäminen sekä tukea työssä esimerkiksi mentoroinnin avulla. Asiakastyön ja työssä jaksamisen tuki varmistetaan esimerkiksi työnohjauksen avulla.

Työolojen ja työtilojen kehittäminen ja niiden pitäminen hyvällä tasolla tukevat myös pito- ja vetovoimaa.

Toimenpiteet

- Vaikuttavaa työtä-keskustelut ja sen pohjalta osaamisen kehittämisen suunnitelmat, joita seurataan vuoden aikana
- Työntekijälle valmiuksia ja motivaatiota oman osaamisen uudistamiseen – omaehtoisen koulutuksen tuki kohdennetaan painotetusti työvoimapula-aloille
- Toimintasuunnitelmat laaditaan tavoitteineen yksilötasolle asti
- Valmennukset esihenkilöille ja työyhteisöille – mm. työn muotoilusta

Toteutusaikataulu

Jatkuvana

Vastuut

Palvelualuejohtajat, -päälliköt ja lähiesihenkilöt. Apulaiskaupunginjohtajan kokonaisvastuu toimialastaan.

TOIMENPIDE 7: TYÖNANTAJAN TUKEMA PÄTEVÖITYMISKOULUTUS

Vantaan kaupungilla on monivuotiset perinteet tukea opiskelua ja päteväytymistä työn ohessa. Työnantaja voi tarjota palkallista tukea työntekijälle, joka päteväytyy urallaan vaativampaan tehtävään tai hankkii pätevyyden nykyiseen tehtäväänsä.

Vantaan kaupunki tukee seuraavien ammattinimikkeiden jatkokoulutusta.

Opettajien on mahdollista opiskella erityisopettajiksi päteväytymiskoulutuksella.

Lastenhoitajan on mahdollista hakeutua lähihoitajakoulutukseen, varhaiskasvatuksen opettajan koulutukseen tai hankkia varhaiskasvatuksen sosionomin päteväytymiskoulutus.

Sosionomin on mahdollista hankkia varhaiskasvatuksen sosionomin päteväytymiskoulutus tai varhaiskasvatuksen opettajan koulutus.

Toimenpide 7.1: Opettajien päteväytymiskoulutus erityisopettajiksi

Perusopetuksen erityisopettajista on pääkaupunkiseudulla kova pula. Tilanteen helpottamiseksi suunnitellaan Vantaan omaa päteväyttämiskoulutusta kaupungin palveluksessa viralla oleville opettajille. Vuosina 2003–2005 koulutettiin 20 erityisopettajaa ja vuosina 2013–2015 on koulutettu 40 opettajaa. Vuosina 2023 ja 2024 on tavoitteena kouluttaa yhteensä 40 opettajaa.

Erityisopettajakoulutus tilataan tilauskoulutuksena kilpailutuksen kautta yliopistolta. Opiskelu tapahtuu iltaisin ja viikonloppuisin sekä omalla ajalla että osittain palkallisina lähikoulutuspäivinä. Vantaan kaupunki on aiemminkin tukenut kouluttautumista myöntämällä palkalliset harjoittelut (3kk). Jatkossakin tämä on osa koulutusta.

Toteutusaikataulu

Yksi ryhmä vuonna 2023 ja yksi ryhmä vuonna 2024

Vastuut

KASO/ perusopetuksen johtaja, rahoitus 100 000 e molempina vuosina – sisältyy KASO:n budjettikehykseen.

Toimenpide 7.2: Varhaiskasvatuksen opettajien päteväytyminen

Vantaan kaupungilla on jo vuosia ollut käytössä malli, joka mahdollistaa varhaiskasvatuksen erityisopettajalle kolmen kuukauden palkallisen päteväytymiskoulutuksen.

Pätevöitymiskoulutuksen laajentamisen vakiinnuttaminen Varhaiskasvatuksen seuraaviin ammattinimikeisiin: lastenhoitaja, sosionomi ja lähihoitaja.

Toimenpide 7.2a. Lastenhoitajien oppisopimuskoulutus lähihoitajiksi

Tavoitteena on, että vähintään yksi ryhmä vuodessa aloittaisi seuraavien vuosien aikana.

Toteutumisaikataulu

Varhaiskasvatuksesta 23 henkilöä on ilmoittaneet kiinnostuksensa lähihoitajien oppisopimuskoulutukseen. Ensimmäinen ryhmä aloittaa jo syksyllä 2022 ja muut vuosina 2023–2024.

Vastuut

Varhaiskasvatuksen palvelualue ja HR

Toimenpide 7.2b. Sosionomin pätevytyminen varhaiskasvatuksen sosionomiksi työn ohessa

Esimerkiksi Laurea ammattikorkeakoulun monimuoto-opiskelu, jossa yhdistyvät verkon kautta opiskelu ja lähipäivät pe + la. Opiskeluun mahdollista saada palkallista vapaata, jos lähiopetuspäivä osuus työpäiväksi. Lisäksi on mahdollista hakea Omaehtoisen koulutuksen taloudellista tukea.

Toteutumisaikataulu

Jatkuva mahdollisuus, jos epäpätevä sijainen haluaa opiskella pätevyiden työn ohessa esimerkiksi monimuotokoulutuksena. Edellyttää oppilaitosvalinnan läpäisyä työntekijältä.

Vastuut

Varhaiskasvatuksen palvelualue

HR omaehtoisen koulutuksen taloudellinen tuki

Toimenpide 7.2c. Sosionomin, lastenhoitajan ja lähihoitajan täydennyskoulutus varhaiskasvatuksen opettajaksi

Esimerkiksi pätevytyminen lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen opettajaksi 1000+ yliopistot ja tiedekorkeakoulut. Yksilön on mahdollista hakea Omaehtoisen koulutuksen taloudellista tukea koulutusmenoihin.

Toteutumisaikataulu

Oppilaitosten seuraavasta hausta. Jatkuvana.

Vastuut

Varhaiskasvatuksen palvelualueella on tietoa pätevyitysmahdollisuuksista ja tietoa annetaan aktiivisesti henkilöstölle. Työntekijän pitää hakea ja päästä oppilaitoksen opiskelijaksi. HR varmistaa mahdollisuuden omaehtoisen koulutuksen tukeen tai palkalliseen työlomaan.

Toimenpide 7.2d. Lähihoitajasta tai lastenhoitajasta

varhaiskasvatuksen sosionomiksi pätevytyminen

Aloitus ammattikorkeakoulujen polkuopintojen kautta. Kun 60 op on suoritettu, voi erityisvalinnan kautta hakeutua tutkinto-opiskelijaksi, jolloin opinnot alkavat 2. vuoden opinnoista.

Toteutumisaikataulu

Oppilaitosten seuraavasta hausta. Seuraava ilmoittautuminen Laurean polku- opintoihin on 22.-24.7.2022. Ilmoittautuneille tulee kutsu Orientaatio avoimien AMK:n polkuopintoihin-verkkokurssille 25.7.2022 klo 16.00 mennessä. Orientaatio avoimen AMK:n polkuopintoihin-verkkokurssin suorittaminen 1.8.2022 mennessä. Päätös polkuopintopaikasta viimeistään 8.8.2022, Polkuopintojen vastaanotto viimeistään 10.8.2022.

Työnantaja maksaa opintojen hinnan 400 euroa / 60 op / henkilö. Lisäksi Orientaatio avoimien AMK:n polkuopintoihin-verkkokurssille osallistuneet saavat käyttää päiväkodinjohtajan kanssa sopien 2 työpäivää kyseisen kurssin suorittamiseen. Mikäli henkilö on kyseisten orientaatio-opintojen aikana vuosilomalla, saa hän siirtää 2 vuosilomapäivää myöhemmin pidettäväksi.

Vastuut

Päävastuu tiedon jakamisesta on päiväkodinjohtajalla, joka tuntee yksittäisen työntekijän aikaisemmat pätevydet, ja jonka kanssa käydyissä tulos- ja kehityskeskusteluissa säännöllisesti pohditaan työntekijän henkilökohtaisia kehittymispyrkimyksiä. Työntekijän pitää hakea ja päästä oppilaitoksen opiskelijaksi. HR varmistaa mahdollisuuden omaehtoisen koulutuksen tukeen tai palkalliseen työlomaan.

Toimenpide 7.3.: Seure-yhteistyön aktiivinen jatkaminen

Varhaiskasvatus jatkaa vakituisen varahenkilöpoolin aktiivista kehittämistä yhteistyössä Seuren kanssa. Seure tarjoaa myös rekrytointipalveluja, jotka ovat kaikista relevanteimpia

varhaiskasvatuksen sosionomin ja lastenhoitajan nimikkeissä. Kysymyksessä voisi olla niin kutsuttu jatkuva haku ko. nimikkeiden osalta.

Toteutumisaikataulu

Varhaiskasvatuksen ja Seuren sopiman vuosikellon mukaisesti.

Vastuut

Varhaiskasvatuksen palvelualueella.

Toimenpide 7.4: Keskitetty työvuorosuunnittelu

Varhaiskasvatus kokeilee keskitettyä työvuorosuunnittelua kaupungin työvuorosuunnittelujärjestelmän kautta.

Toteutumisaikataulu

2023

Vastuut

Varhaiskasvatus

Toimenpide 7.5: Sijaisringin perustaminen

Lastenhoitajien vakituisen sijaisringin (20 henkeä) luominen.

Toteutumisaikataulu

2023

Vastuu

Varhaiskasvatus

TOIMENPIDE 8: OPPILAITOSYHTEISTYÖ JA VIIMEISEN HARJOITTELUN SUORITTAMINEN PALKALLISENA

Erityisesti työvoimapula-aloilla tulisi tulevat osaajat sitouttaa kaupungille jo opiskeluvaiheessa. Tässä avainasemassa on lähiesihenkilön rooli ja työyhteisön suhtautuminen. Harjoittelijoille pitää antaa positiivinen kuva työpaikasta ja työyhteisöstä.

Harjoittelu on suunniteltava siten, että se parhaalla mahdollisella tavalla vastaa harjoittelijan ammatti-identiteetin syntyyn ja kasvuun.

Tästä on ollut kokemuksia kaupunkiympäristön toimialan "Tekniikan huiput"-ohjelmassa, jossa diplomi-insinööriksi/insinööriksi opiskelevia otetaan pitkiin määräaikaisiin projekteihin työaikojen joustaessa opintojen mukaan. Jokaiselle harjoittelijalle tulee nimetä oma mentori ja rakentaa harjoitteluohjelmalle tuki.

Varhaiskasvatuksen opettajaksi ja sosionomeiksi opiskelevien opintoihin liittyy päiväkotiharjoittelua opintojen eri vaiheissa. Vantaan kaupungilla on olemassa nimetyt päiväkodit, jotka toimivat nk. harjoittelupäiväkoteina. Onnistunut harjoittelu edellyttää, että päiväkodeissa pystytään varmistamaan harjoittelijaksi tulevan opiskelijan harjoittelutavoitteiden täyttyminen. Yhtä tärkeää on luoda positiivinen kuva tulevasta ammatista ja parhaimmillaan Vantaan kaupungista potentiaalisena työpaikasta valmistautumisen jälkeen. Onkin tärkeää saada harjoittelijat jo opiskeluaikana valitsemaan tulevaksi työpaikakseen Vantaan kaupungin. Konkreettinen toimi hyvien harjoittelukäytänteiden ylläpitämisen ja kehittämisen lisäksi on viimeisen ennen valmistumista suoritettavan harjoittelujakson palkallisuus. Yhteistyötä kumppani-ammattikorkeakoulujen tulisi vahvistaa, lisäksi hyödyntää oppisopimuksen mahdollisuuksia entistä laajemmin.

Toimenpide 8a: Tekniikan huiput harjoitteluohjelma

Elvytetään Jatketaan kaupunkiympäristön "Tekniikan huiput – harjoitteluohjelmaa" ja kehitetään ohjelmaa edelleen siten, että jokaiselle harjoittelijalle nimetään oma mentori.

Toteutumisaikataulu

Mallin luonti syksy 2022 ja toteutus 2023 alkaen

Vastuut

HR ja palvelualueet

Toimenpide 8b: Varhaiskasvatuksen harjoittelut

Kehitetään malli varhaiskasvatuksen opettajaksi ja varhaiskasvatuksen sosionomeiksi opiskelevien viimeisen harjoittelun palkallisuudesta. Valmistumisen jälkeen tarjotaan lähtökohtaisesti vakituinen työpaikka varhaiskasvatuksen opettajana tai varhaiskasvatuksen sosionomina.

Toteutumisaikataulu

Vuoden 2022 aikana varhaiskasvatuksen ja keskitetyn HR:n yhteistyönä. Malli otetaan käyttöön vuoden 2023 alusta.

Vastuut

Varhaiskasvatus ja HR.

Toteutusaikataulu

a) 2022 suunnittelu ja toteutus 2023–2024

b) Jatkuvana 2023–2024

TOIMENPIDE 9: NOPEAN REKRYTOINTIPROSESSIN LAAJENTAMINEN

Vantaalla keskitetty rekrytointi on ollut toimialojen ja esihenkilöiden tukena ratkomassa saatavuushaasteita ja miettimässä niiden selättämiseksi uusia keinoja. Kokeiluissa on huomattu, että nopeus ja joustavuus ovat valttia osaajien rekrytoinnissa. Tämän vuoksi Vantaalla on pilotoitu rekrytoinnissa uudenlaista hakijalähtöistä toimintamallia. Pilotissa tehtiin yhdistettyjä hakuilmoituksia terveydenhoitajien ja sairaanhoitajien sekä lääkäreiden paikkoihin. Ideana oli, että hakijan ei tarvitse hakea useampaa yksittäistä kiinnostavaa paikkaa, vaan hän voi jättää yhden hakemuksen ja sen jälkeen voidaan alkaa käydä keskustelua, millaista erityisosaamista hakijalta löytyy sekä missä toimipisteessä ja millaisella sopimuksella henkilö haluaisi mieluiten työskennellä.

Hakijoilta on tullut hyvää palautetta siitä, että heidän toiveitaan kuullaan. Hakijoiden osaamista ja toiveita kartoittamalla voidaan mahdollisesti helpottaa myös tulevia rekrytointeja. Lisäksi esihenkilön aikaa vapautuu enemmän päivittäiseen lähijohtamiseen, kun rekrytointi on organisoitu keskitetysti. Myös hakijoiden nopeaan yhteydenottoon on kiinnitetty erityistä huomiota haastavassa tilanteessa. Kun uusi hakemus saapuu, ottaa rekrytointitiimi sen lähettäjään heti yhteyttä, tekee esihaastattelun puhelimitse ja aloittaa keskustelun hakijan toiveista työpaikan suhteen.

Toimenpide 9a: Varhaiskasvatuksen rekrytoinnit

Varhaiskasvatuksen palvelualueella keskitetään rekrytointia nykyisestä täysin hajautetusta mallista.

Toteutumisaikataulu

Malli luodaan ja sitä kokeillaan maaliskuuhun 2023 mennessä, jotta se on käytössä kevään 2023 huhtikuusta alkaen.

Vastuut

Varhaiskasvatus päättää siitä, millaista keskitettyä rekrytointimallia kokeillaan. Kaupungin keskitetty rekrytointi auttaa ja ottaa sellaisen roolin, jota varhaiskasvatus toivoo.

Toimenpide 9b: Kaupunkiympäristön toimialan rekrytoinnit

Kaupunkiympäristön pula-alojen asiantuntijatehtäviin sekä työnohjohtotehtäviin kokeillaan huiittain räätälöityjä hakukanoja.

Varhaiskasvatuksen palvelualueella ja kaupunkiympäristön toimialalla saatavuuden kannalta haastavissa asiantuntijatehtävissä keskitetään rekrytointia nykyisestä täysin hajautetusta mallista.

Toteutumisaikataulu

Malli luodaan ja sitä kokeillaan viimeistään syyskuun 2022 alkaen.

Vastuut

Varhaiskasvatus ja HR / keskitetty rekrytointi
Kaupunkiympäristön toimiala ja keskitetty rekrytointi

TOIMENPIDE 10 ELÄKELÄISET LISÄRESURSSINA

Tänä päivänä eläkkeelle jäädään hyväkuntoisina ja virkeinä. Vantaalla keskimääräinen eläköitymisikä oli vuonna 2021 63,4 vuotta. Eläkkeelle lähtijöillä on osaamista ja kokemusta, joka on työyhteisöille arvokasta. Työhyvinvointilaitoksen (THL) tekemän tutkimuksen mukaan työntekijöiden hyvinvointi paranee eläkkeelle siirtymisen myötä. Siten heillä olisi kiinnostusta jatkaa työelämässä omaehtoisesti esim. keikkatöiden tai lyhyiden sijaisuuksien merkeissä. Myös verotuksen muutokset osaltaan tukevat eläkkeellä myös työntekoa. Lähtökeskustelussa työnantajan on hyvä ottaa esille tämä mahdollisuus eläkkeelle siirtyvän kanssa.

Toimenpide

Lähtöpalautekyselyn yhteydessä kysytään eläkkeelle lähtijän kiinnostus toimia keikkatöissä tai lyhytaikaisena sijaisena.

Aikataulu

HR uudistaa syksyllä 2022 lähtöpalautekyselyn ja viestii uudesta mallista. Sen jälkeen jatkuva toiminta.

Vastuu

Lähiesihenkilöt

TOIMENPIDE 11 TYÖNANTAJAMIELIKUVAN JA REKRYTOINTIMARKKINOINNIN KEHITTÄMINEN

Vantaalla on tehty aktiivisesti kehittämistyötä työnantajamarkkinoinnin eteen kaupunki- ja ammattiryhmätasolla. HR:n keskitetty rekrytointitiimi ja työnantajamarkkinoinnin viestintäsuunnittelija ovat olleet toimialojen tukena ratkomassa saatavuusongelmia ja miettimässä niihin viestinnällisiä keinoja. Parin viime vuoden ajan on panostettu erityisesti monipuoliseen osaajiemme ja vetovoimatekijöidemme esiin tuomiseen esimerkiksi Töissä Vantaalla -sivustolla.

Tavoitteena on edelleen tehostaa rekrytointiviestintää ja -markkinointia, lisätä positiivista näkyvyyttä, selventää prosesseja, lisätä tiedonkulkua sekä rakentaa suunnitelmallisesti positiivista työnantajamielikuvaa. Kehitämme jatkuvasti Vantaa työnantajana -sisältöjä nettisivuillamme, julkaisemme työntekijöidemme uratarinoita, osallistumme erilaisiin rekrytointitapahtumiin, kehitämme hakijaviestintää sekä teemme tiivistä yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Erilaisia töitä ytimekkäästi esittelevät rekrytointivideot ovat olleet myös kaivattuja, ja niiden hyödyntämistä rekrytointimarkkinoinnissa parannetaan.

Lisäksi kannattaa jatkaa rekrytointien tueksi maksettuja lisänäkyvyyskampanjoita sosiaaliseen mediaan. Tämän hetken kumppaneidemme Duunitorin, Oikotien ja Rekrytointi.comin myötä olemme saaneet entistä enemmän osaamista kampanjoiden suunnitteluun, sisällöntuotantoon ja eri kanavien hyödyntämiseen. Muutoinkin näkyvyyteen somessa panostetaan vahvasti. Somessa nostetaan esille paitsi avoimia työpaikkoja myös työntekijöidemme tarinoita ja muita Vantaata työnantajana esitteleviä sisältöjä. Vantaan rekrytointitiimi on rekrytoivien esihenkilöiden tukena läpi rekrytointiprosessin. Tukea on tarjolla muun muassa työpaikkailmoituksen, rekrymarkkinoinnin, hakemusten karsinnan, hakijaviestinnän, haastattelun sekä valinnan vaiheissa. Tukea annetaan erityisesti esihenkilö- ja asiantuntijarekrytoinneissa.

Vantaalla rekrytoiville esihenkilöille on koottu kattavasti tukimateriaalia oman työn tueksi. Ideana on, että pienillä teoilla jokainen rekrytoiva henkilö voi edistää avoimien työpaikkojemme näkyvyyttä sekä positiivisen työnantajamielikuvan rakentumista. Rekrytiimi ja viestintä ovat jo parin vuoden ajan järjestäneet Onnistunut rekrytointi - koulutuksia, joissa käydään esihenkilöiden kanssa läpi rekrytointijärjestelmän toiminnallisuuksia, hyvän työpaikkailmoituksen mallia, hakijakokemuksen rakentamista sekä somen hyödyntämistä rekrytoinneissa. Lisäksi esihenkilöille on tarjolla rekrytointiin ja palvelussuhteeseen liittyviä eri kestoisia ja sisältöisiä koulutuksia ja tietoisuuksia esimerkiksi rekrytoinnista ja palvelussuhdeasioista. Kaikkea tätä kannattaa jatkaa.

Toimenpiteet

Viestintäsuunnitelman työstäminen, johon kirjataan vuosittaiset viestinnälliset tavoitteet ja toimenpiteet työnantajamielikuvan ja rekrytointiviestinnän onnistumiselle. Tulosten seuraaminen ja raportointi. Markkinointimateriaalien tuottaminen. Koulutusmateriaalien tuottaminen esihenkilöille.

Aikataulu

Jatkuvaa kehitystyötä

Vastuu

Työnantajakuvamarkkinoinnin viestintäsuunnittelija ja palvelualuejohto sekä lähiesihenkilöt

