

Kunta-alan työmarkkinat Ajankohtaiskatsaus

Kokkola, 11.10.2019

KT neuvottelupäällikkö Jorma Palola

KT *Kuntatyönantajat*



Lähtökohtia ja toimintaympäristöä

- Suomen talous kasvaa, mutta kasvu hidastuu
- 75 %:n työllisyysastetavoite
- Yt -neuvottelut - 40 kuntaa
- 157 kunnassa veroasteen korotuspaine 2020 yli 3 %, erityisesti pienissä
- *Liittotason neuvottelut käynnistyneet* – Kunta-alan pääsopimus irtisanottu
- Väestö ikääntyy ja syntyvyys laskee -> työvoiman saatavuus
- Palvelutarpeet muuttuvat, työn murros etenee -> toimintatapojen uudistuminen, osaaminen, työhyvinvointi, työn merkityksellisyys ja imu
- Henkilöstön johtaminen, esimiestyö ja työelämän kehittäminen

HR –verkosto

EKJ –ohjelma

Työelämän kehittämisryhmä

Kunta-alan neuvotteluasetelmista

- Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset voimassa 31.3.2020 saakka
- Lomarahaleikkaukset – sopimus päättynyt
- Kiky - työajan pidennyksistä on sovittu kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksissa
- Seuraava neuvottelukierros käydään nykyisen sopimusjärjestelmän pohjalta
- Liittokierroksen päänavauksella on ollut yleensä suuri merkitys ns. yleisen linjan muodostumiseen
- Kunta-alalla työryhmät toiminnassa jatkuvan neuvottelun periaatteella
- On välttämätöntä jatkaa kustannustasoltaan maltillisia työmarkkinasopimuksia, jotka parantavat työllisyyttä, kilpailukykyä ja julkisen talouden tilaa
- Tarvitaan näköala pitkän aikavälin kehitykseen
- Yhteistoiminnallinen kehittäminen tuloksellisuus- ja työhyvinvointitavoittein

Työnantajalinjassa strategisen henkilöstöjohtamisen ja esimiestyön merkitys korostuu entisestään

Budjetti -> työllisyysasteen nostaminen

- Kolmikantavalmistelun piiriin tulevien asioiden osuus lisääntyy.

Työllisyysasteen nostaminen 75%:iin:

1. Työvoimapolitiikan palvelurakenne – kuntien työllisyysrooli vahvistuu
2. Palkkatuki ja etuudet
3. Työkyvyn edistäminen ja osatyökykyisten työllistäminen
4. Osaaminen ja työmarkkinoiden kohtaanto
5. Työperäinen maahanmuutto ja kotouttaminen
6. Työlainsäädäntö ja sen sääntelytyöryhmä
7. Paikallinen sopiminen

Valmistelua kolmikannassa

- *Työelämlainsäädäntö*: perhevapaa uudistus, vuosilomalaki, opintovapaa, samapalkkaohjelma, palkka-avoimuus, yt-lain uudistaminen, nollatuntisopimukset, syrjinnän ehkäisy, työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma, osaamisen kehittäminen työelämässä jne.
- Yksityisen ja kunta-alan *eläkejärjestelmien yhdistäminen*
- ***Jo toteutumassa:***
 - Työttömyysvakuutusmaksu alenee yhteensä 0,5 % ensi vuonna Työllisyysrahaston päätöksen mukaan.
 - Aikuiskoulutustukilain uudistusesitys lausuntokierroksella
 - Työttömyysturvan lisäpäivä uudistus voimaan 1.1.2020 (lausuntokierroksella)

Hallitusohjelmakirjausten kustannus- ja henkilöstövaikutusarvioita kunta-alalla

- Tiivistetysti:
 - 6 000 ammattihenkilöä
 - 2 500 hoitajaa
 - 1 450 lääkäriä
 - 1 250 opettajaa
 - 500 lastenhoitajaa
 - 250 lastentarhanopettajaa
 - Työvoimakustannukset +380 milj. €, nousua 1,8 % suhteessa kunta-alan palkkasummaan (hallitusohjelmassa varattu näille 231 milj. €)
 - Lisäksi hallitusohjelman mukaan pysyviä kustannuksia 260 milj. € ja kertaluontoisia kustannuksia 103 milj. €, joiden henkilöstövaikutuksia ei ole vielä voitu arvioida.

KT edellyttää, että uusiin lakialoitteisiin sisällytetään vaikutusarviointi työvoimatarpeisiin ja selkeä suunnitelma työvoimatarpeiden laadullisesta ja määrällisestä täyttämisestä.



Työvoimatarve 2035 - suurempi kuin syntyvien lukumäärä

Työvoimatarve
vuodessa
n. 62 000
henkilöä kaikille
aloilla yhteensä

Syntyvyys
vuodessa
n. 48 000
henkilöä (2018)

Työvoimatarve suurempi kuin syntyvien
lukumäärä >>

- Sote-aloille taattava riittävä määrä koulutuspaikkoja, jotka kohdennettava työelämän tarvetta vastaavasti
- Koulutuksen ja työn houkuttelevuus
- Läpäisyn tehostaminen & keskeytysten vähentäminen
- Alan vaihtajat – aikuiskoulutuksen tehostaminen
- **Maahan muuttaneiden / oleskeluluvan saaneiden kouluttaminen – kielitaito ja kelpoisuudet**
- **Työperäisen maahanmuuton sujuvoittaminen ja lisääminen**

Mitä muuta?

Lähde:
Työvoimatarve arvio 2035: OPH
Syntyvyys: Tilastokeskus: http://www.stat.fi/til/synt/2018/synt_2018_2019-04-26_tie_001_fi.html

TOP 15 PULAA

Sote -sektori
22 891 avointa
työpaikkaa.
Tukipalvelualat,
sisältyy myös
kunnat&sote
23 343.

- Sosiaalityön erityisasiantuntijat - (2635)
- Lastentarhanopettajat - (2342)
- Toimisto- ja laitossiivoojat ym. - (9112)
- Kuulontutkijat ja puheterapeutit - (2266)
- Yleislääkärit - (2211)
- Ylilääkärit ja erikoislääkärit - (2212)
- Sairaanhoidaja ja terveydenhoitaja - (3221)
- Lähihoitajat - (5321)
- Puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät - (5244)
- Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät - (5120)
- Myyntiedustajat - (3322)
- Hammaslääkärit - (2261)
- Erityisopettajat - (2352)
- Psykologit - (2634)
- Kotiapulaiset ja -siivoojat - (9111)

TOP 15 ylitarjontaa

- Yleissihteerit - (4120)
- Vaatturit, pukuompelijat, turkkurit, hatunteki... - (7531)
- Graafiset ja multimediasuunnittelijat - (2166)
- Tieto- ja viestintäteknologian asentajat, korja... - (7422)
- Käytön tukihenkilöt - (3512)
- Toimittajat - (2642)
- Johdon sihteerit ja osastosihteerit - (3343)
- Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntija... (2431)
- Huonekalupuusepät ym. - (7522)
- Painajat - (7322)
- Painopinnanvalmistajat - (7321)
- Yhteiskunta- ja kulttuuritutkijat - (2632)
- Konepuusepät - (7523)
- Kirjastotyöntekijät - (4411)
- Tuote- ja vaatesuunnittelijat - (2163)

Sote:
"Työvoimareserviä" ei ole

Tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen 2017

		Päätoiminen työllinen	Työllinen opiskelija	Päätoiminen opiskelija, koululainen	Työtön	Muu	Muuttanut maasta	Yhteensä
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja	Lkm	6738	1017	456	642	345	27	9222
	%	73 %	11 %	5 %	7 %	4 %	0 %	100 %
Hoitotyö AMK	Lkm	3987	204	60	129	102	60	4542
	%	88 %	4 %	1 %	3 %	2 %	1 %	100 %
Lääketiede, yliopisto	Lkm	627		9		1-4	1-4	645
		97 %		1 %		0 %	0 %	100 %

Vastavalmistuneet työllistyvät
tai sijoittuvat jatko-opintoihin.

Ei työvoimareserviä.

Nykyinen koulutustarjonta ei riitä
kattamaan nykyistä tarvetta.

KT Kuntatyönantajat

Lähde: https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillinen%20koulutus%20-%20ty%C3%B6llistyminen%20ja%20jatko-opinnot%20-%20koulutusala.xlsb

Lähde: https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Yliopistosta%20valmistuneiden%20ty%C3%B6llistyminen%20-%20koulutusala.xlsb

Sosiaali- ja terveysalan eläköityminen - 10 v lukumäärinä

Sosiaali- ja terveysala kaikki

Ammattiala	Vakuutetut 31.12.2017	Kaikki eläkkeet				2019- 2028 lkm
		2019- 2023	2019- 2028	2019- 2033	2019- 2038	
Terveys	180 691	15,7 %	30,8 %	44,2 %	55,9 %	55 653
Sosiaali	77 471	18,5 %	36,7 %	53,4 %	67,9 %	28 424
						84 077

Kuntatyöntekijöiden (vakuutetut 31.12.2017) eläköityminen 2019-2038 eläkelajin ja ammattialan mukaan. Lukumäärät ja osuudet vakuutettujen määrästä 31.12.2017. Lähde Kevan eläköitymisennuste 2019-2038.

Terveysala yleisimmät

Ammattiryhmä	Vakuutetut 31.12.2017	Kaikki eläkkeet				2019- 2028 lkm
		2019- 2023	2019- 2028	2019- 2033	2019- 2038	
Sairaala- ja laitospulainen	16 499	25,5 %	46,7 %	62,2 %	72,7 %	4 207
Lähihoitajat	57 252	15,9 %	31,6 %	45,0 %	55,9 %	18 092
Sairaanhoitajat	49 722	11,8 %	24,7 %	37,8 %	51,0 %	12 281
Terveystenhoitajat	6 617	17,5 %	31,5 %	44,2 %	56,1 %	2 084
Hammashoitajat	3 326	19,8 %	39,3 %	54,4 %	65,8 %	1 307
Kotipalvelutyöntekijät	2 849	29,2 %	53,5 %	70,4 %	79,0 %	1 507
Osastonhoitajat	3 803	29,7 %	52,9 %	69,6 %	80,4 %	2 011
Yleislääkärit	4 974	10,2 %	20,2 %	30,3 %	40,1 %	1 005
Erikoislääkärit	7 222	7,5 %	16,4 %	27,1 %	39,6 %	1 184
Hammaslääkärit	2 588	16,5 %	33,6 %	46,3 %	56,2 %	869
Ylilääkärit	2 882	24,2 %	46,8 %	65,7 %	79,8 %	1 349
						45 896

Kaikki eläkkeet sisältää vanhuuseläkkeet, osatyökyvyttömyyseläkkeet sekä täydet työkyvyttömyyseläkkeet

ONNISTU YHDESSÄ- SOTELIIDERIT 2019-2021-

tuemme sote-työnantajia strategisessa henkilöstöjohtamisessa ja työnantajaroolissa

**HAASTAT-
TELUT
JOHDOLLE**
- odotukset
sisällöstä ja
toiminta-
tavoista

Odotuksina
mm. teema-
työskentely
ja
alueelliset
tilaisuudet
sekä sote-
uudistuksen
tuki

Huomioimme kansallisen sote-uudistuksen vaikutukset: Muutokset ja niiden johtaminen

**Kutsumme asiantuntijoita 10-15
hengen teemaryhmytyöskentelyyn:**
jatkoideointia teematyöpajoissa
kansallisen ja paikallisen valmistelun
tueksi, 5 erillistä ryhmää

Työvoiman
saatavuus

Tiedolla
johtaminen

Uudistuva
johtaminen

Maahan-
muuttajien
työllistäminen

Tuottavuuden
johtaminen

**Järjestämme kansallisia
seminaareja sekä
pilotoimme alueellisia
tilaisuuksia:** Johtamisen
kehittämistarpeet,
onnistumiset ja haasteet

"Sote-tulevaisuus
haastaa johdon"-
seminaari 12.11.19

Alueelliset pilotit
1-3 kpl johdon
työnantaja-
seminaareja

2020 ja 2021

Jatkamme yhteisen
valmistelun pohjalta
työskentelyä ajankohtaisista
teemoista

**SOTELIIDERIT
onnistuvat yhdessä**



SOTE-TYÖN TULEVAISUUS HAASTAA JOHDON
- miten haasteeseen vastataan?

JOHDON SEMINAARI 12.11.19

Aika 12.11.2019 klo 10 - 16.30, aamukahvi klo 9.30 alkaen
Paikka Helsinki, Kuntatalo
Kutsutut Sote-työnantajat: Sote-johto, kuntajohto, SHP johto, HR-johto
Päivän puheenjohtajana toimii KT:n neuvottelupäällikkö *Henrika Nybondas-Kangas*

- 10.00 Tervetuloa, *Markku Jalonen, johtaja, KT Kuntatyönantajat*
10.15 Johtamisen haasteista, *Jorma Haapanen, KT:n valtuuskunnan varapuheenjohtaja*
10.40 **Johtamisen tasapainoilua jatkuvassa muutoksessa ja talouspaineessa**
 - Arttu-tutkimus osoittaa tarpeita johtamisen kehittämiseen, n.n.
 - Johtamisen kehittämistarpeet sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointikyselyn tulosten valossa, *dosentti Sirpa Syvänen, Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus, SoteDialogit-hanke*
11.30 **Kokemukset arjen tasapainoilusta ja onnistumisista, esitykset ja yhteiskeskustelu**
 - Kunnat työnantajina, järjestäjinä ja rahoittajina
Timo Halonen, kaupunginjohtaja, Mikkeli
 - Investoinnit ja osaamisen kehittäminen
Ilkka Luoma, johtaja, Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri
 - Case Eteva - yhteistyöllä tuloksiin
Katrina Harjuhahto-Madetoja, toimitusjohtaja, Eteva
12.30 Lounas
13.15 **Miten sote-työhön saadaan resurssit ja tekijät kohdilleen?**
 - Nuoren työntekijän kokemuksia - kooste tai puhe
 - Hallitusohjelman tavoitteiden toimeenpano
Tuija Kumpulainen, hyvinvointi- ja palveluosaston päällikkö, STM
 - Strateginen työkykyjohtaminen sote-muutoksessa
Timo Leino, ylilääkäri, Työterveyslaitos
 - Sijaisten saatavuus ja työn tekemisen trendit
Anne Sivula, toimitusjohtaja Seure
 - Arjen esimieskokemus/työn muutos
15.00 **Johtopäätökset päivästä ja toimenpiteet eteenpäin, projektipäällikkö Aija Tuimala, Soteliiderit, KT**
15.20 Verkostoitumista cocktail-tarjoilun äärellä
16.30 Tilaisuus päättyy

Tervetuloa!
Ilmoittautuminen seminaariin aukeaa
kuun vaihteen tienoilla www.kt.fi -sivustolla.

Kunta-ja maakunta-alan työelämän kehittämisohjelma Kunteko 2020

- tuottavuus, tuloksellisuus ja työelämän laatu
- yhteistoiminnallinen kehittäminen
- kuntaorganisaatioiden kehittämistyön tukeminen
- hyvän kuntatyön näkyväksi tekeminen
- budjetti 2015-2020 noin 3 milj. €, josta ESR noin 75%

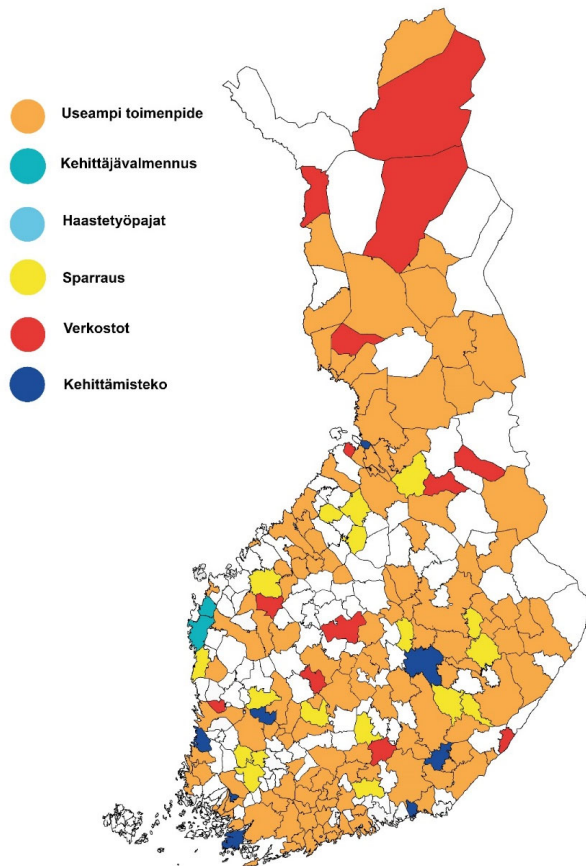
KT Kuntatyönantajat

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ry

Julkisen alan unioni ry

Kunteko 2015 ->



- Yli 200 kuntaorganisaatiota
- 8000 osallistujaa kehittämispalveluissa
- 300 sparrauspäivää
- 30 sisäisten kehittäjien valmennusta
- 12 työpajakokonaisuutta
- 20 oppimis- ja kehittämisverkostoa
- 19 webinaaria
- 472 kehittämistekoa Tekojen torilla
- 71 hyvää käytäntöä TOP10

Kehittämistyössä mukana noin 8000 kuntatyöntekijää ja johtoa, yli 200 kuntaorganisaatiota.

Hyvän kuntatyön näkyväksi tekeminen



471

K7 + TOP10 kiinnostavat ratkaisut
Kuntatyönantajat

www.kunteko.fi – tilastot 2015-2019
Katselut 389 356, käyttäjät 92 233

63 uutiskirjettä



Työn murros -työryhmä

Tarkoitus on rakentaa yhteistä muutoskuvaa ja vahvempaa tietopohjaa, jota on mahdollista hyödyntää kunta-alan työmarkkina- ja kehittämistoiminnassa

Työn murros muuttaa työn sisältöjä, toimintatapoja ja työn organisointitapoja

- Työn murroksella tarkoitetaan **vuosia ja vuosikymmeniä** kestävää muutosta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työn maailmaa. Nykyisin murrosta vauhdittavat uuden teknologian, kuten digitaalisten palvelujen, robottien, tekoälyn ja alustojen hyödyntäminen mutta myös toimintatapojen kehittäminen ja uudistaminen työyhteisöissä ja työpaikoilla, sekä resurssien rajallisuus.
- Työn murros vaikuttaa eri tavoin eri ammatteihin ja toimialoihin. Se muuttaa työtehtäviä, toimintatapoja ja työn organisointia. Sen myötä syntyy kokonaan uusia ammatteja ja tehtäviä, samalla kun osa vanhoista tehtävistä häviää tai siirtyy muulla tavoin hoidettavaksi.

Megatrendit
...

Uusi teknologia käyttöön,
digitaaliset palvelut, robotit,
tekoäly, jne.

UUTISET

Uutiset

Tietokoneistuminen uhkaa kymmeniä ammatteja

19.10.2015 klo 8:30

Joidenkin tutkijoiden mukaan jopa puolet ammateista katoaa lähitulevaisuudessa, kun teknologia kehittyy ja tietokoneistuminen korvaa ihmisten tekemää työtä.

Työn loppumista on ennustettu useita kertoja ennenkin

Mikä tekisi tästä kerrasta jotenkin erilaisen?

Miten suhtautua työn murrokseen?

Yleensä muutosta yliarvioidaan lyhyellä aikavälillä ja aliarvioidaan pitkällä aikavälillä

"Työn murros on Suomen suurin haaste"

Mutta mikä puuttuu kuvasta?

Kestääkö veropohja?
Järjestelmien uudistaminen
(koulutus, sotu, sote...)

Vientiyritysten menestys?
Julkisen talouden
kestävyys?

Mitä tiedetään:
Teknologia tai
toimintamalli on jo
käytettävissä

Mitä osataan arvioida:
Milloin uusi teknologia
on otettavissa
käyttöön

Uudet teknologiat ja toimintatavat

Mitä ei tiedetä:
Missä
laajuudessa se
lopulta otetaan
käyttöön

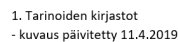
Mitä ei tiedetä:
Millaisella aika-
taululla se
tapahtuu eri aloilla
ja eri ammattiteissa

Mitä ei tiedetä: Miten se
vaikuttaa töiden
sisältöön ja
toimintatapoihin
työpaikoilla

Seurattavat asiakokonaisuudet

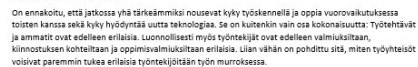
1. Tarinoiden kirjastot
2. Hallinto- ja toimistotyön arvo ja muutos
3. Digitalisaation ja uusien toimintatapojen hyödyntäminen kotihoidossa
4. Uudistuva sosiaali- ja terveyskeskus
5. Sairaalat teknologian ja työn murroksessa
6. Sosiaalityön uudet ratkaisut
7. Uudistuva kaavoitus, rakennusvalvonta ja kiinteistönhoito
8. Tärkeitä ateria- ja puhtauspalvelut
9. Maailman paras peruskoulu
10. Uudistuva ammatillinen koulutus
11. Digitalisaation ja uusien toimintatapojen hyödyntäminen lukiossa
12. Kehittyvä ja innovatiivinen kuntatyö
13. Asiakaslähtöiset kuntapalvelut
14. Robotit ja tukiäly ihmisten apuna
15. Itseohjautuvuus ja tiimityöskentely kunta-alalla
16. Monimuotoiset työyhteisöt
17. Asiakkaana koko kansakunta
18. Työssä oppiminen ja ohjaus
19. Etätyö
20. Liikkumisen ja logistiikan uudet ratkaisut
21. Uudistuva varhaiskasvatus

Liitteinä
asiakokonaisuuksie
n kuvaukset 21 kpl



- Esposon kaupunginkirjasto voitti juuri tästä kirjallisuuden maailman parhaasta kirjastosta, jota osaltaan kirjastojohtajien muutoistuksesta ja merkityksestä.
- Palkinto lauteakunta perusteli valintaa innovatiivisella tilalla ja kaikki ikäryhmiä. Palkintojenjakotilaisuudessa yleisö oli kranaveden jälkeen toiseksi parhaaksi.
 - Esposon kaupunginkirjasto piti palkintokäsitteistä työstä. Kun kaupungin kaupunginkirjastossa tarjottuun uudistuksi. Esposon kirjasto otti muutoksia: ottaa asiakkaita varten kymmeniä silloin perustettu yhteistyötoimintaan ja luottamuksellisesti. Olennainen osa asiakkaita yleisön kirjastojohtajien mielipiteiden verkkoja.
2. Kummalla miljoonalla kymmeniä vuodessa

mainittakoon, että vuodesta 2014 vuoteen 2017 omaoikeuskirjastojen osuus kirjastojen aukioloaikaan laski 4 prosentista 22 prosenttiin, mikä samalla kasvatti kirjastojen yhteenlaskettua aukioloaikaa 16 prosentilla.



Näköala tulevaan

- Maltillinen sopimusratkaisu
- Työvoiman saatavuuteen liittyvät toimet
- Työn murros, digitalisaatio ja uudet toimintatavat
- Tuloksellisuus, tuottavuus ja työelämän laatu → yhteistoiminnallinen kehittäminen
- Henkilöstöjohtamisen ja esimiestyön merkitys ja tuki