



Verkostosta Voimaa -hankkeen aloituskokous

Marja Hyvärilä
Nina von Hertzen-Oosi

12.15 Taustaa työvoiman saatavuuden haasteisiin

- Väestön ikääntyminen
- Työvoimapulan asemoituminen nyt ja tulevaisuudessa
- **Kansallinen ja kansainvälinen muuttoliike – haaste vai mahdollisuus?**
 - Viitekehystä muuttoliikkeelle – push- ja pull –faktorit
 - Kansallinen muuttoliike – miksi ja minne muutetaan?
 - Muuttamisen mikro- ja megatrendit
 - Työvoiman houkuttelemisen keinoja – case-esimerkkejä
 - Työperusteinen maahanmuutto ja ulkomainen tilapäistyövoima vastaamassa työvoiman saatavuuden haasteisiin (tarpeet, nykytila ja haasteet)
- **Verkostoista voimaa työvoiman houkuttelemiseen!**

13.40 Verkostoista Voimaa –hankkeen projektipäällikkö Raimo Lappalainen

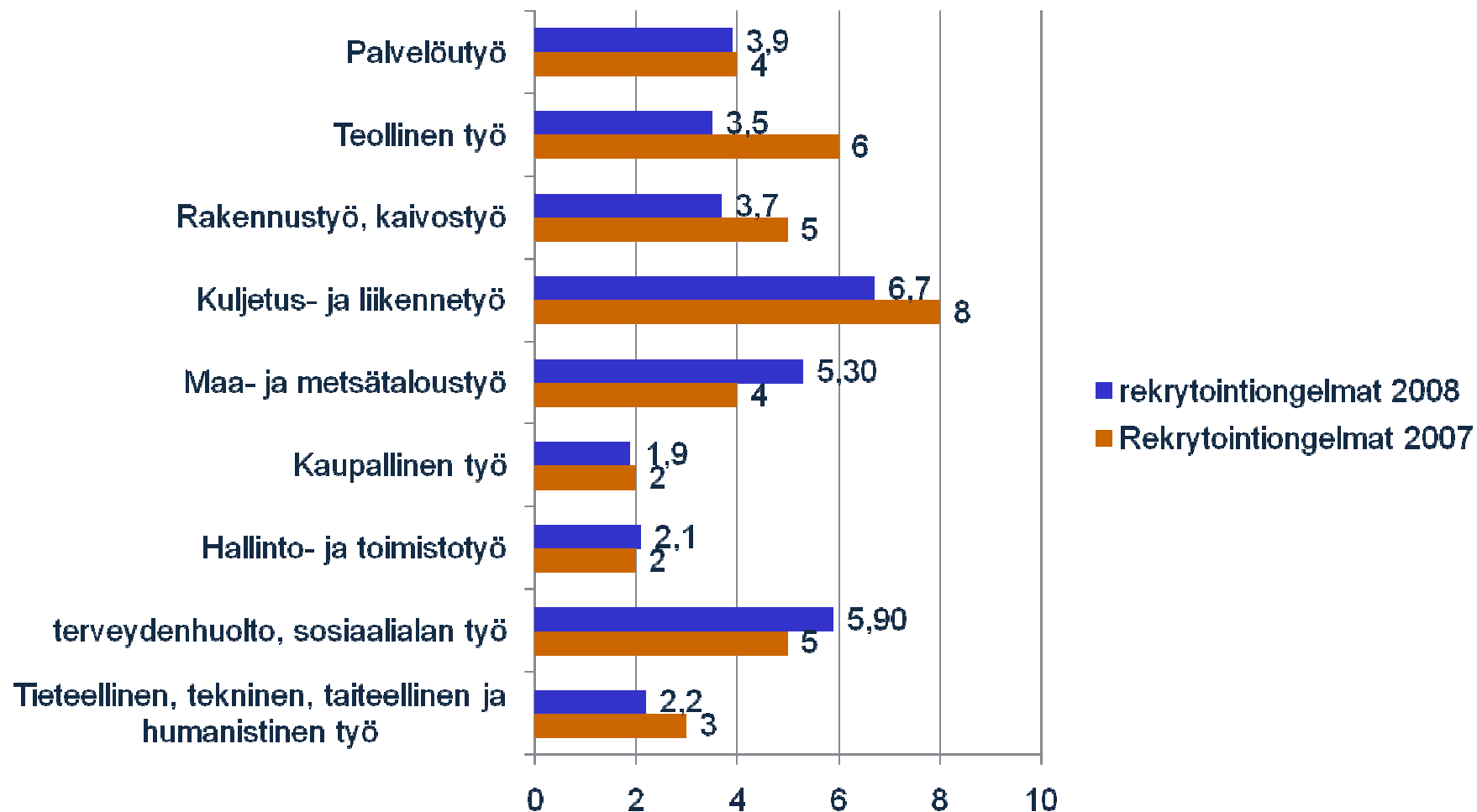
1. Väestön ikääntyminen

- **Väestön ikääntyminen on tällä hetkellä ns. yhteiskunnallinen megatrendi**
- **Haasteena lähitulevaisuudessa suurten ikäluokkien eläköityminen ja toisaalta työmarkkinoille ei ole tulossa riittävässä määrin uutta työvoimaa.**
- **Tilastokeskuksen väestöennusteiden mukaan jo joka neljäs suomalainen on täyttänyt 65 vuotta vuonna 2030**
- **Ennusteiden mukaan pelkästään vuosina 2000–2015 poistuu noin miljoona ihmistä työmarkkinoilta ja vuosina 2000–2010 jo 600 000 ihmistä.**
- **Työvoima 2025 -raportin mukaan työvoiman tarjonta olisi vuonna 2020 noin 80 000 henkeä pienempi kuin vuonna 2007.**
- **Työelämään tuleva ikäluokka on jo vuonna 2004 pienempi kuin työelämästä poistuva, ja vuosittainen vaje on arviolta 10 000-20 000 henkilöä vuosina 2005–2015.**

- **Yhtenä keskeisenä ratkaisumallina työmarkkinoiden muutoshaasteisiin on nähty työperustaisen maahanmuuton lisääminen ja yleisesti ulkomaisen työvoiman hyödyntäminen etenkin työvoimapula-aloilla**
- **Toisaalta taas koetaan, että kyse on kohtaanto-ongelmasta, joka tulisi pystyä korjaamaan jo Suomessa asuvien työikäisten avulla (esimerkiksi aikaistamalla nuorten siirtymistä työmarkkinoille ja pidentämällä ikääntyneiden työuraa).**

2. Työvoimapula nyt ja tulevaisuudessa

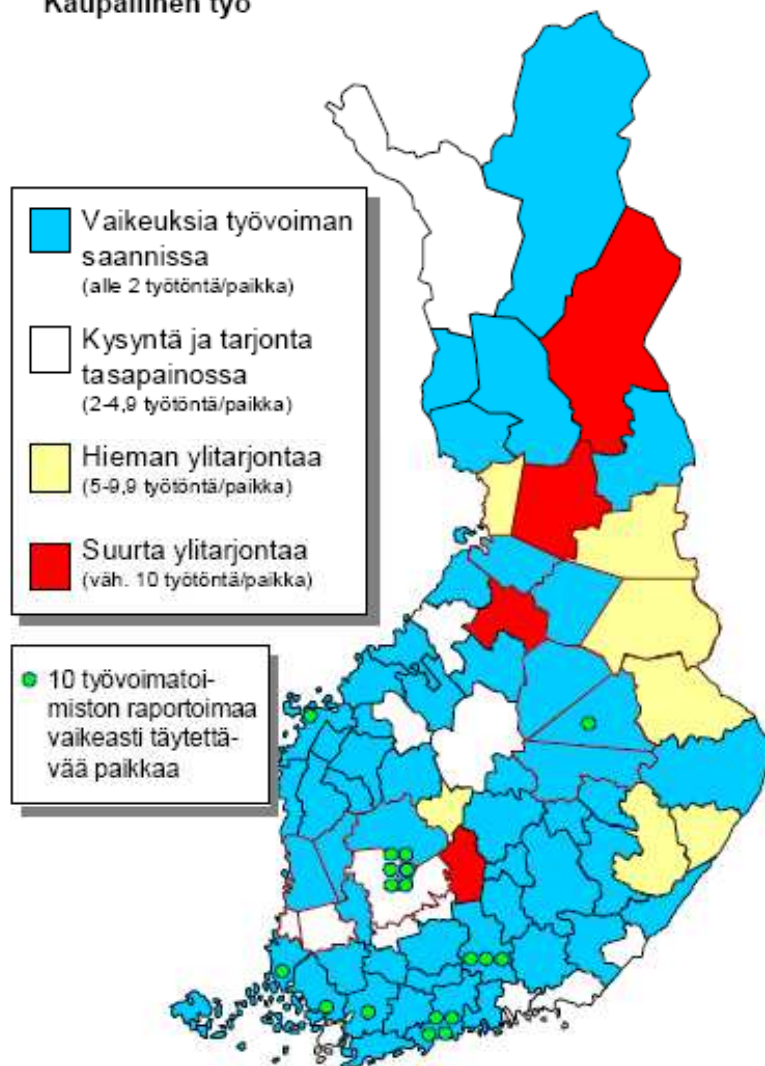
- Nykyisellään työvoimapulan koetaan koskettavan merkittävimmin sosiaali- ja terveysalan työpaikkoja
- Työvoiman ennusteisiin liittyvien arvioiden mukaan suurin työvoiman tarve tulee olemaan hoitotyössä sekä talouden ja hallinnon johto- ja asiantuntijatehtävissä, joissa uuden työvoiman tarve on yli 50 % vuoden 2000 työllisten määrästä
- Alueittain ja aloittain tarkasteltuna työvoimapula näyttäytyy kuitenkin hyvin erilaisena eri alueiden näkökulmasta



Lähde: rekrytointiongelmien työvoimatoimistoihin ilmoitettujen paikkojen osalta, TEM / TM 2008 ja 2007

- **Esimerkiksi vuonna 2007 rekrytointiongelmia oli eniten teollisuuden työn ammattiryhmässä kun taas vuonna 2008 teollisen työn rekrytointiongelmat jäivät kauas terveyden- ja sosiaalihuollon sekä palvelutyön rekrytointiongelmien taakse**
- **Vastaavasti vuonna 2008 eniten työttömiä / paikka näytti vuonna 2008 olevan hallinto- ja toimistotyön ammateissa sekä teollisen työn ammateissa. Vähiten työttömiä / paikka oli kaupallisen työn ja terveydenhuolto- ja sosiaalialan työn ammateissa**

Kaupallinen työ



Maa- ja metsätaloustyö, kalastusala



Viitekehystä muuttoliikkeelle: työnnön- ja vedon teorit

- Työnnön ja vedon teorioissa muuttamista pidetään valintatilanteena, jossa eri alueita verrataan toisiinsa ja jossa mahdollinen muuttopäätös syntyy näiden vertailujen pohjalta.
- Esimerkiksi työntö–veto-teoriassa alueen huono imago ja heikko infrastruktuuri työntävät ihmisiä pois alueelta.
- Muutot nähdään työvoiman liikkumisena kehittyville, eniten työpaikkoja tarjoaville alueille.
- Muuttopotentialin on havaittu olevan yhteydessä henkilön muuttokokemuksiin, ts. kerran muuttanut muuttaa todennäköisemmin toistekin.
- Henkilökohtaisten ja yhteisöllisten siteiden puolestaan on havaittu vähentävän muuton todennäköisyyttä.



Alue x

Vetävät tekijät

- työvoiman tarve
- Maan saatavuus (asuinolosuhteet),
- hyvät taloudelliset mahdollisuudet
- sosiaaliset verkostot

Väliin tulevat tekijät

- Muuttomatka
- Ammattitaitovaatimukset jne.

Alue y

Työntävät tekijät:

- Väestönkasvu
- alhainen elintaso,
- taloudellisten mahdollisuuksien puute

HUOM! Työntekijöiden nuorin vuosikerta, haluaa hyvän työn ja antoisan uran. Tähän ei kuitenkaan tähdätä muun elämän kustannuksella. Työnantajilta odotetaan uudenlaista joustavuutta. Nuorimmat työntekijät vaativat työnantajilta uudenlaista suhtautumista. (<http://www.digitoday.fi/tyo-ja-ura/2006/04/05/Sukupolvi+Y+sitoutuu+joustaviin+tyo%F6nantajiin/20066349/66>)

Miten maailman muuttuminen vaikuttaa työelämään? Mega- ja mikrotrendit

a. Megatrendit

- Maailmanlaajuinen muuttoliike voimistuu
- Tietoteknologian mahdollisuudet lisäävät virtuaalista siirtymistä paikasta toiseen
- Muuttoliike maalta kaupunkiin – myös yritysten perustaminen lähinnä kasvukeskuksiin
- Verkostoituminen eri toimijoiden kesken
- Ympäristöarvojen nousu
- Yksilöllistyminen elämäntavoissa ja toiminnoissa
- sosiaalisen eriarvoisuuden lisääntyminen
- riskiajattelu ja terrorismin uhka sekä lähialueiden kehitys

Mikrotrendeillä tarkoitetaan "Pieniä muutoksia suurten muutosten taustalla... Eli intensiivinen ryhmä (väh. 1% populaatiosta käyttäytyy tietyllä tavalla, joka on ilmiönä merkittävä jo nyt, puhumattakaan tulevaisuudesta...

- **Nykyään 3,5 miljoonaa amerikkalaista elää erillään aviopuolisostaan (ilmiö Commuter Couples)**
- **Melkein 3,5 miljoonaa tekee vähintään 90 km työmatkan yhteen suuntaan (ilmiö extreme commuters)**
- **Melkein 4,2 miljoonaa tekee työtään kotonaan, enemmistö naisia (ilmiö Stay at home workers)**
- **Noin 16 % väestöstä nukkuu nykyään alle 6 tuntia yössä, vaikka yleisesti tiedetään, että unen tarve on noin 7-8 tuntia per yö (ilmiö 30 -winkers)**
- **Mark J. Penn & E. Kinney Zalesne (2007). Microtrends. The Small Forces Behind Tomorrow´s Big Changes. New York. Twelve Books.**

- Työvoiman muuttaminen ja sijoittuminen tietyille alueille ei enää ole pelkästään tarjotuista työmahdollisuuksista kiinni vaan vaakakupissa painavat entistä enemmän työskentelymuodot, vapaa-ajan viettomahdollisuudet ja muut sosiaaliset verkostot → työvoiman houkuttelu kokonaisvaltaisten ratkaisujen avulla
- Merkittävä tekijä näyttäisi myös (vrt. myös seuraavat esimerkit) olevan kunnan ja työnantajan imago valintoja tehdessä → imagomarkkinointiin panostaminen (ppp:t)
- Etätyö yleistyy – asuinolosuhteilla houkuttelu!
- Työssäkäyntialueet laajenevat – työvoiman houkuttelu muista kunnista



Case-esimerkkejä työvoiman houkuttelemisesta

" Työnantajamaineen merkitys kasvaa. Ihmiset valitsevat työpaikan paitsi kokemusten ja tiedon avulla myös mielikuvien perusteella, miten haluttu tai arvostettu organisaatio on muiden silmissä"

(Elisa Juholin 2008, Viestinnän Vallankumous 2008)

Tapaus: Euroopan paras työpaikka



Etusivu

Yritys

Palvelut ja ratkaisut

Asiakkaat

Teknologia ja tutkimus

Uutiset



Valokeilassa: Agile-menetelmät



Agile



Agile-menetelmillä
pyritään maksimoimaan

Reaktor on Euroopan paras työpaikka

Reaktor Innovations on valittu ensimmäisenä suomalaisyrityksenä Euroopan parhaaksi työpaikaksi. Reaktor palkittiin Great Place to Work -tutkimuksen keskisuurten ja pienten yritysten sarjan Euroopan voittajana Lontoossa 27.5. järjestetyssä gaalassa.

"Onhan tämä aikamoista. Kiitos kuuluu kaikille reaktorilaisille. Uskomme kuitenkin, että asiat voidaan tehdä vielä paremmin. Tavoitteenamme on olla maailman paras asiantuntijayritys", Reaktorin toimitusjohtaja **Vesa Lauronen** toteaa.

"Minulle Reaktor on **yksi harvoista syistä, miksi en muuta takaisin kotiseudulleni Savoona.**"

"Tämä **yhteisö on niin tiivis**: kun ihmiset ovat paljon muutakin kuin kollegoja, ei työyhteisöstä halua luopua."

"Reaktorilaisilla on kuitenkin **muutakin elämää kuin työ**. Vaikka olen intohimoinen ohjelmistokehittäjä, arvostan normaalipituisia työpäiviä."

"**Kaikki työkaverit ovat rautaisia ammattilaisia** ja se kannustaa itseänikin jatkuvasti parempiin suorituksiin. **Työkavereiltani opin jatkuvasti uutta.**"

"Reaktorilla työntekijöiden vaihtuvuus on minimaalinen. Yksi syy tähän on varmasti se, että **työntekijöitä kuunnellaan**. Isommissa firmoissa pitää melkein uhata irtisanoutumisella, ennen kuin jotain tapahtuu, mutta jos täällä sanoo, että pää hajoaa, niin se kyllä uskotaan."

"Reaktorin **työntekijöissä arvostetaan** välillä jopa hieman koomista **fanaattisuutta** omassa työssään, **innostusta** teknologiaan. Istumakilpailut on kuitenkin kielletty, ylitöiden tekoa ei odoteta eikä siihen kannusteta."

Kunnat työnantajina – millainen on kuntien työntantajakuva?



**Uudistuva kuntatyö -
kampanja on julkaissut
päättäjille suunnatun
maineenhallinnan oppaan.**

<http://www.kuntatyo2010.fi/>

Uudistuva kuntatyö
Ratkaisun avaimet

Tervetuloa hakemaan ratkaisuja
kuntasi työntantajakuvan viestintään!

Valitse oma sivustosi kuntasi koon mukaan,
ja saat ratkaisun avaimet juuri omiin haasteisiisi.
Yleisavaimella saat yleistä tietoa ja ratkaisuja työntantajakuvan kehittämiseen.

Pieni kunta Keski-suuri kunta Suuri kunta Yleisavain

Kuntaliitto Kommunförbundet Kunnallinen työmarkkinalaitos Kommunala arbetsmarknadsverket KUNTIEN ELÄKEVakuutus KOMMUNERNAS PENSIONSFÖRSÄKRING

The banner features a dark blue background with a light blue gradient at the top. It contains a title, a main heading, a sub-heading, and four icons representing different municipality sizes. The icons are white keyholes inside blue rounded rectangles. The text is in white and light blue. At the bottom, there are three logos: Kuntaliitto Kommunförbundet, Kunnallinen työmarkkinalaitos Kommunala arbetsmarknadsverket, and KUNTIEN ELÄKEVakuutus KOMMUNERNAS PENSIONSFÖRSÄKRING.

“Työ on tänä päivänä merkittävä **identiteetin määrittäjä ja varaa arki ajastamme leijonanosan....**

...vaikuttaa siltä, että nuoret tahtovat ennen kaikkea **säpinää. Toisaalta oma panos halutaan kokea jollakin tavalla **merkitykselliseksi**.”**

*Kirsi Piha 2004: EVA Raportti, Kestääkö pää?
Nuoret työelämän kynnyksellä*

“Työntekijät toimivat oman etunsa mukaan eräänlaisina **sisäisinä yrittäjinä. He ottavat riskejä, huolehtivat omasta **työmarkkinakunnostaan** eivätkä odota työnantajan ottavan heistä vastuuta.”**

- Elisa Juholin 2008: Viestinnän vallankumous

Mainonnan keinoin voidaan herättää keskustelua rikkoa stereotypioita ja houkutella uusia kohderyhmiä alalle



”Nuorille on tyypillistä olla on-line – Median ja viestinnän käyttö korostuu”

SITRA 2008: Nuorten tulevaisuuskuvat
(15-24-vuotiaat)

valtiolle.fi

Löydä paikkasi valtiolta!

Valtiolle.fi

Työskentely valtiolla

Tutustu työnantajiin

Tutustu työntekijöihin

Rekrytointi valtiolle

Nuoret ja opiskelijat

Artikkelit

Tapahtumat

Usein kysyttyä

Tervetuloa valtiolle

- ▶ Millaisia tehtäviä valtio tarjoaa ja miten niitä haetaan?
- ▶ Millaisista työnantajista valtiokonserni muodostuu?
- ▶ Miksi valtio voisi olla sinunkin työnantajasi?

Tämä sivusto tarjoaa vastauksia näihin ja moniin muihin valtion töitä ja työmahdollisuuksia koskeviin kysymyksiin. Tutustu ja inspiroidu valtiokokonaisuuden tarjoamista mahdollisuuksista!

Ajankohtaista

Tervetuloa valtionhallintoon! -päivä keräsi harjoittelijat yhteen

Noin 300 yliopisto- ja korkeakouluharjoittelijaa kokoontui Helsingin yliopistolle kuulemaan ajankohtaista asiaa valtiosta, luomaan kontakteja ja pohtimaan onnistuneen harjoittelun aineksia. (Messuterveiset)



KEHITYSYHTEISTYÖN PALVELUKESKUS

[pääsivu](#) → [työpaikat](#) → palkkausjärjestelmä

Työpaikat

- » Arkisto
- » Siviilipalveluspaikat
- » Harjoittelijapaikat
- » Kotimaanpaikkojen työehdot
- » Ulkomaanpaikkojen työehdot
- » Palkkausjärjestelmä
- » Töihin kehitysmaihin?

Palkkausjärjestelmä



Kepan palkkausjärjestelmä (UPJ) perustuu Sosiaalialan järjestöjä koskevaan työehtosopimukseen.

Palkkausjärjestelmässä **kokonaispalkka koostuu viidestä osasta**: tehtävän vaativuusluokan mukaisesta peruspalkasta ja sen päälle tulevista tehtävä-, kokemus- ja henkilökohtaisesta palkanosasta sekä ns. Keva-lisästä. Kaikista palkanosista löytyy alla tarkempi kuvaus.

Mitä Kepassa käytännössä maksetaan?

Harjoittelijoita lukuun ottamatta kaikkien Kepan tehtävien minimipalkat ovat yli 2000 euroa kuukaudessa.

“Siteet vanhempiin ja perheeseen ovat erittäin tärkeät – menevät jopa uran edelle.”

SITRA 2008: Nuorten tulevaisuuskuvat
(15-24-vuotiaat)

“Varsinkin lapsiperheillä on suuria vaikeuksia sovittaa yhteen työn, perheen ja harrastusten aikavaatimuksia sekä samalla pitää yhteyttä sukulaisiin ja ystäviin”

Hämäläinen (toim.) 2006: Kohti hyvinvoivaa ja kilpailukykyistä yhteiskuntaa, kansallisen ennakointiverkoston näkemyksiä Suomen tulevaisuudesta



TYÖPERUSTEINEN MAAHANMUUTTO JA ULKOMAINEN TILAPAISTYÖVOIMA

- **Työperusteinen maahanmuutto ja ulkomainen työvoima ovat olleet viime aikoina paljon esillä mediassa → ilmiön tunnettuus lisääntyy**
- **Työperusteisen maahanmuuton (maahanmuuttopoliittinen ohjelma) avulla pyritään vastaamaan sekä työvoimapulaan että kansainvälistämään Suomen työmarkkinoita**
- **Suomessa tällä hetkellä vielä muualle EU:hun verrattuna vähän ulkomaiden kansalaisia → asenteet ovat usein vielä varautuneita ulkomaalaisia työntekijöitä kohtaan**
- **Tällä hetkellä ulkomaista tilapäistyövoimaa hyödynnetään lähinnä ns. matalapalkka-aloilla kuten rakennus- metalli- ja viljelyala. Palvelualoilla ulkomaista työvoimaa hyödynnetään lähinnä siivousalalla**
- **Hoiva-alalla aletaan kehittää toimintamalleja ulkomaisen työvoiman palkkaamiseksi**

Ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyvät mahdollisuudet ja haasteet



MAHDOLLISUUDET

- Osaamispääoman kansainvälistäminen
- Työvoimapulaan vastaaminen ja työvoiman saannin turvaaminen
- Yrittäjyyden edistäminen
- Työntekijöiden puolisoiden työllistäminen työvoimapula-aloille

HAASTEET

- Ulkomaisen työvoiman työolosuhteiden valvonta heikkoa
- Yhteistyö työntekijöitä lähettävien maiden työvoimatoimistojen kanssa vielä alkutekijöissään
- Yritysten valmiudet palkata ulkomaista työvoimaa huonot (kielitaito, monikulttuurisen johtamisen asettamat haasteet, asenteet jne.)
- Suomessa eri toimijoiden väliset verkostot kohtuullisen heikot → tieto ei leviä
- Ulkomainen työvoima jää kotouttamistoimenpiteiden ulkopuolelle, mikä vaikeuttaa maahan jäämistä
- Kysymys: minkälaisia työntekijöitä haluamme ja kuinka pitkäksi aikaa?

Summa summarum...

- **Työvoiman saatavuus ei ainoastaan johdu työvoimapulasta – osittain kyse on myös alueittaisesta kohtaanto-ongelmasta – verkostoituminen muiden alueellisten toimijoiden kanssa!**
- **Ulkomaisen työvoiman hyödyntäminen ja palveluiden tarjoaminen kokonaisvaltaisesti – verkostoituminen esimerkiksi Venäjän ja Viron työvoimatoimistojen kanssa**
- **Huomiota tulee kiinnittää alueen ja sen yritysten ja toimijoiden imagoon – mikä on alueen keihäänkärki?**
- **Hankkeen alkuvaiheessa olisi tärkeä käydä keskustelu siitä, mitä alueelle halutaan houkutella (paluumuuttajat, perheet, kuntalaiset vs. työntekijät, ulkomaiset tilapäistyöntekijät vs. työperusteiset maahanmuuttajat (perheineen))**
- **Aktiivinen osallistuminen alueellistamiskeskusteluun**

| Organisaatio | Odotukset | Erityishaasteet |
|--------------|-----------|-----------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |