



Houkutteleva kuntatyö

Nuorten kuntatyöntekijöiden verkosto
Tuotos kevät 2024

Nuorten kuntatyöntekijöiden verkosto



- Idea syntyi kunta-alan kehittämisjaoksessa
- Jaoksessa 11 kuntaa: työnantajan ja työntekijöiden edustajat
- Mukana lisäksi KT:n ja pääsopijajärjestöjen asiantuntijat
- Kutsuttiin mukaan alle 30-vuotiaita nuoria jaoksen jäsenorganisaatioista
- Nuoret edustavat eri aloja
- Tavoitteena pohtia kuntatyön houkuttelevuutta ja tehdä ehdotuksia houkuttelevuuden lisäämiseksi
- Osa Tärkeissä töissä –kokonaisuutta. Lue lisää Nuorten kuntatyöntekijöiden verkosto



Teemme maailman parasta julkista
työtä näkyväksi ja tuemme alan
työpaikkoja uudistumaan.

Kunta -ja hyvinvointialuetyönantajat KT ja alan pääsopijajärjestöt
Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry, Julkisen alan unioni
JAU ry, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

www.tarkeissatoissa.fi
www.tarkeissatoissa.fi/tekojentori

**TEKOJEN
TORI**

Nuorten kuntatyöntekijöiden verkosto



- Työskentely alkoi 14.2.2024. Lähi- ja etätapaamisia
- Ensimmäinen tuotos 6/2024
- Tulossa juttusarja, 11 juttua nuorten nostamista teemoista

Tarkennetaan seuraavia teemoja

1. Joustava ja vakaa työnantaja
2. Palkkaus (palkkauksen läpinäkyvyys ja avoimuus sekä palkitsemisen keinot)
3. Osaamisen kehittäminen (sis. perehdytys, ammattitaidonkehittäminen, uramahdollisuudet)

Verkostoa koordinoivat työelämän kehittämisen asiantuntija Anna-Mari Jaanu sekä asiakkaiden ja kehittämisen asiantuntija Anniina Tuomi KT:sta



Mitä nuoret odottavat kuntatyöltä?

Mitä kaikkea tyytyväisellä työntekijällä on?

Joustava ja vakaa työnantaja

Työhyvinvointia tuetaan

Vaikuttamis- ja etenemis- mahdollisuuksia

Hyvämaineinen työpaikka, josta saa olla ylpeä

Kohtuullinen palkka ja mahdollisuus palkitsemiseen

Mahdollisuus kehittää ja oppia

Riittävästi viestintää organisaation sisällä

Resursseja verkostoitua ja osallistua



Työhyvinvointia tuetaan

- Tarjotaan eri elämäntilanteita tukevat työterveyspalvelut
- Arvostetaan työntekijöiden kokemusta ja osaamista
 - organisaation sisällä
 - työn merkityksellisyyden näkyväksi tekeminen myös organisaation ulkopuolelle
- Henkilöstöedut? Pitkät lomamat?



Joustava ja vakaa työnantaja

Varmistetaan
työaikojen joustavuus
ja perhemyönteisyys

liukuva työaika
etätyömahdollisuus
vuosityöaika
työaikapankki
joustavat loma-ajat

Turvallinen työpaikka
ja työehtosopimus

Vakinaistetaan
työsuhteet nopeammin,
karsitaan turhat
määräaikaisuudet pois

Kohtuullinen palkka ja mahdollisuus palkitsemiseen

- Palkat selkeästi näkyviin jo työpaikkailmoitukseen
- Matala kynnyys palkoista keskustelemiseen, esimerkiksi kehityskeskusteluissa
- Palkkojen harmonisointi työtehtävien välillä
- Onnistumisen tunnistaminen kertapalkitsemisella



Mahdollisuus kehittää ja oppia

- Panostetaan perehdytykseen ja työnohjaukseen
- Työtehtävien jakautuminen tasaisesti esimerkiksi eri-ikäisten kesken
- Osaamisen parempi hyödyntäminen
 - esihenkilöllä vastuuta tunnistaa ja nostaa henkilöstön ammattitaito esille ja hyödyntää sitä työn arjessa
 - tiiviimpää yhteistyötä organisaation eri yksiköiden ja esim. naapurikuntien välille
 - avoin asenne kehittämiseen ja muutoksiin

- perehdytykseen henkilökohtainen mentori
- riittävästi aikaa perehdytykseen ja koulutuksiin
- koulutustarpeiden läpikäynti säännöllisesti
- hiljaisen tiedon kirjaaminen
- työnkierto mahdolliseksi

- digitaitojen kehittäminen
- yhtenäiset pelisäännöt kaikille
- ikäpuhe pois työpaikoilta
-> tunnistetaan ammattitaito

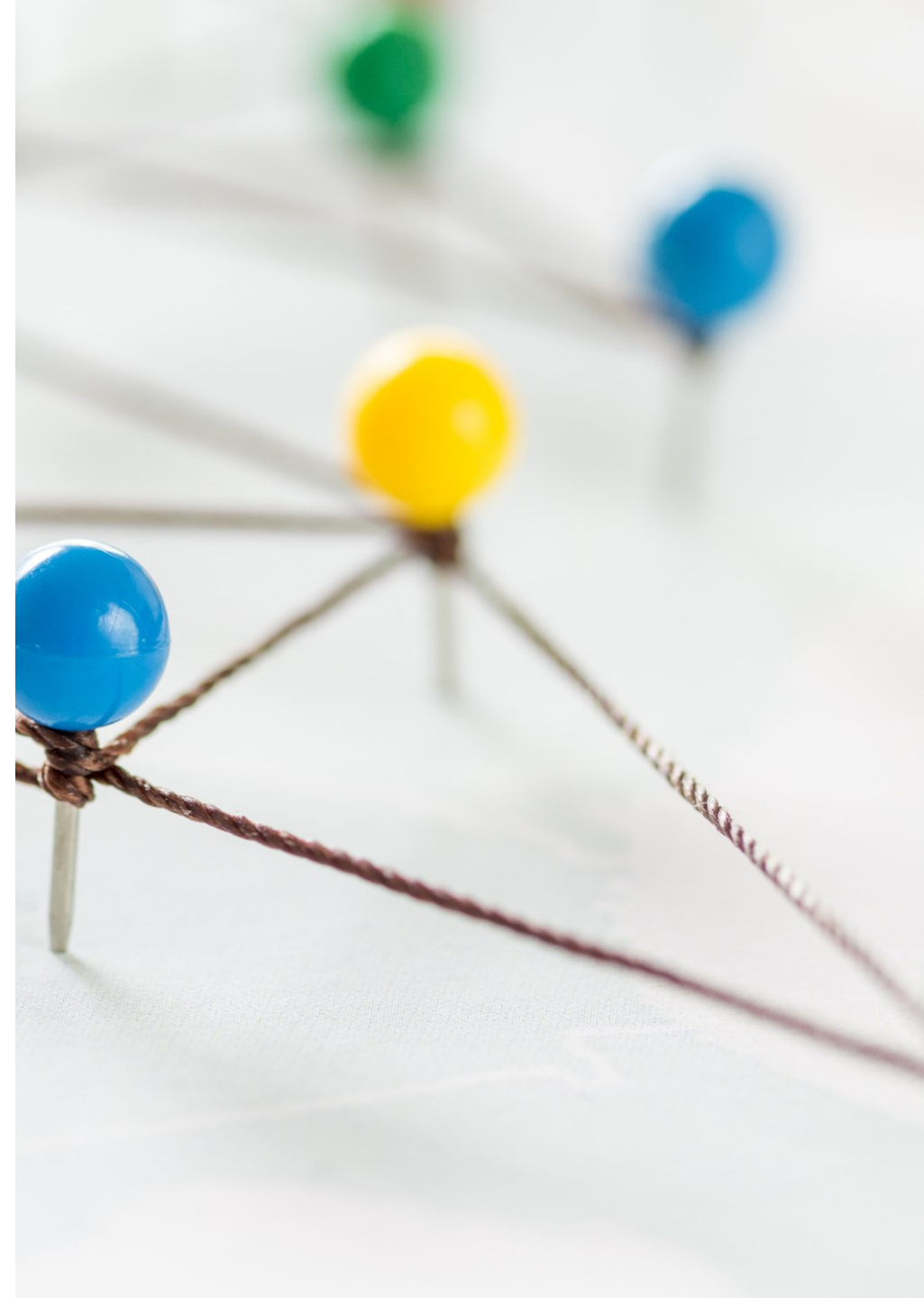
Vaikuttamis- ja etenemis- mahdollisuuksia

- Etenemismahdollisuudet kaikille näkyviksi
 - selvitetään, mitä mahdollisuuksia organisaation sisällä on edetä
 - oman urapolun suunnittelu ja seuranta
- Työtehtävien sisällöt tutuiksi
- Oman kunnan asioihin vaikuttaminen oman työn kautta
 - oman työn kehittäminen, joka heijastuu myös kunnan palveluiden kehittämiseen



Riittävästi viestintää organisaation sisällä

- Omien hyvien työtapojen näkyväksi tekeminen muille
 - kirjataan toimintamallit ylös ja lisätään suunnitelmallisuutta
- Työn vaikuttavuuden mittaaminen ja tulosten esille tuominen
- Mahdollistetaan matalan kynnyksen viestintä työhön liittyvissä kysymyksissä, esim. Teams-kanavan tai chatin kautta



Hyvämaineinen työpaikka, josta saa olla ylpeä

- Panostetaan hyvään työnantajakuvaan, mikä mahdollistaa osaavan työvoiman saatavuuden
 - ✓ tunnistetaan, kuinka paljon erilaista työtä kunnissa voi tehdä
- Tehdään kunta-ala tunnetuksi median ja eri tapahtumien kautta
 - ✓ yhteistyötä medioiden kanssa todennukaisen ja positiivisen tiedon viestimiseksi
 - ✓ somenäkyvyys ja -sisältö helposti lähestyttäväksi ja samaistuttavaksi
- Palkkojen näkyvyys työpaikkailmoituksissa
- Turvallinen työehtosopimus ja pitkät lomamat näkyviksi

Resursseja verkostoitua ja osallistua

- Annetaan riittävästi aikaa verkostotyöhön
- Mahdollistetaan tiiviimpi yhteistyö organisaation eri yksiköiden ja muiden toimijoiden välillä
 - Tärkeintä, että jokaisella työntekijällä on resursseja verkostoitua oman yksikön ulkopuolelle.
 - jokaisella yksiköllä "kummityöyksikkö" toisesta kunnasta, jonka kanssa keskustella työstä ja ideoida matalalla kynnyksellä





Kiitos

