

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2019



SISÄLTÖ

21



7



KONSERNIHALLINTO

Henkilöstöyksikkö
PL 487, 33101 Tampere
www.tampere.fi/toiminnanjaloudenseuranta

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

ISBN: 978-951-609-980-7 (verkkójulkaisu)
Tampereen kaupungin julkaisuja. Toiminta ja talous.
Julkaisun kuvat: Veli-Matti Lahdenniemi
Taitto: Atomi, Tampere 2020

Kansikuva: Voimakkaita tunteita, kuten surua, pettymystä tai rakkautta, voi tuoda esiin ja käsitellä luovasti taiteen avulla. Johtava museolehtori Anne Keskitalo, lapsiasiamies Tiia Heinäsuo ja ohjaaja Kirsi Koponen Perheiden talosta pystyttivät Taide tunteiden tulkkina -näyttelyn Tampere-taloon.

JOHDANTO

3 Henkilöstöjohtajan tervehdys

TAVOITTEET JA TOTEUMAT

4 Henkilöstöasioihin liittyvät kaupunkitasoiset toiminnan tavoitteet ja toteumat 2019
6 Henkilöstö pähkinänkuoressa

HENKILÖSTÖPANOKSET

8 Henkilöstömäärä
9 Henkilöstömäärä organisaation mukaan
10 Palkalliset henkilötövuodet 2018–2019
11 Tehty työaika
11 Henkilöstön ikärakenne

USKALLA JOHTAA JA LUOTA OSAAMISEEN

12 Tamperelainen tapa johtaa
13 Verkostoituminen esimiestyön vahvistajana
13 Palkitsemisjärjestelmä johtamisen ja esimiestyön tukena
15 Business Coaching – oivaltamista ja voimaantumista

TEHDÄÄN, OPITAAN JA KEHITETÄÄN YHDESSÄ

16 Strategiset osaamisalueet tukevat uudistumiskykyä
17 Vuorovaikutus oppimisen avaimena
18 Hakijakokemukseen panostamalla onnistuneita rekrytointeja

TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

22 Työntekijäkokemus näkyväksi
22 Työhyvinvoinnin tila
26 Vakuutuskassa
26 Työterveyshuollosta tukea työkykyyn
29 Uraohjauspalvelut apuna työkyvyn muutostilanteissa
29 Hyvinvointia liikunnasta ja kulttuurista

KESKEISET HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT

30 Keskeiset henkilöstötunnusluvut

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS

Muutoksesta on tullut työyhteisöjen pysyvä olotila. Käytännössä suunnitelmat toteutuvat vain harvoin niin kuin ajateltiin. Niinpä työ vaatiikin tekijöiltään ja työyhteisöiltä asioiden ennakoimista, joustavuutta ja mukautumiskykyä. Parhaiten näyttävät pärjäävän ne työyhteisöt, jotka kykenevät parantamaan toimintaansa kaiken aikaa pienin askelin. Kun muutos mielletään jatkuvaksi prosessiksi, massiivisiin paniikkiratkaisuihin ei ajauduta. Yhdessä tekemisen voimaan luottaen ja hyvinvointia vaalien olemme pystyneet takaamaan hyvän palvelun asiakkaillemme myös jatkuvien muutosten keskellä.

Halu kehittää edellyttää innostusta omaa työtään kohtaan. Innostus edellyttää kykyä nähdä oma työnsä osana isompaa kokonaisuutta. Hyvä lopputulos vaatii oman osaamisen yhdistämistä muiden osaamiseen ja sinnikkyyttä kohdata vaikeuksia lannistumatta. Totutusta poikkeavat, luovat ratkaisut löytyvät helpoiten arjen työstä ja ihmisten kohtaamisista. ”Rohkaisen jokaista kehittämään omaa työtään ja etsimään entistä parempia toimintatapoja.” Esimiesten on uskallettava päästää irti vanhentuneista johtamisen kaavoista. Lukuisat esimerkit työyhteisöjen onnistumisista ja luovista oivalluksista ovat kannustaneet antamaan tilaa ja aikaa työn ja palvelujen kehittämiseen.

Turvallinen ja terveellinen työympäristö on hyvinvoinnin perusta. Ihmiset arvostavat lisäksi työn merkityksellisyyttä, mielekkäitä haasteita, työnantajan vastuullisuutta, avoimuutta ja mukavaa työyhteisöä. Tampereen

”Hyvä lopputulos vaatii oman osaamisen yhdistämistä muiden osaamiseen ja sinnikkyyttä kohdata vaikeuksia lannistumatta.”



Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen

kaupungilla nämä työnantajan vetovoimatekijät ovat kunnossa ja kytkeytyvät kaupungin olemassaolon peruslähtökohtiin. Tutkitusti työntekijän hyvinvointi näkyy ja heijastuu suoraan hyvään asiakaskokemukseen ja työn tuottavuuteen.

Edessäsi olevaan henkilöstökertomukseen on kerätty keskeisiä tietoja ja tunnuslukuja henkilöstövoimavarojen määrästä, laadusta ja työyhteisön tilasta sekä näiden kehityksestä. Henkilöstökertomus valottaa hyvin omalta osaltaan, kuinka monialaisia ammattilaisia Tampereen tekijät ovat. Monimuotoisuus on työyhteisön voimavara.



**HENKILÖSTÖASIOIHIN
LIITTYVÄT KAUPUNKITASOISET
TOIMINNAN TAVOITTEET JA
TOTEUMAT 2019**

Avo- ja asumispalveluissa kampanjoidaan teemalla "Työturvallisuus on asennetta" ja halutaan kiinnittää katseet turvalliseen työkuultuuriin. Avopalvelujohtaja Anniina Tirronen ja työsuojeluvaltuutettu Ari Kaikkonen jakoivat Sarviksella heijastimia työntekijöille.

Toiminnan tavoite 2019	Tavoitteen toteuma 2019	
ESIMIESARVIOINTIEN TULOKSET OVAT PARANTUNEET	Vuoden 2019 esimiesarviointien kaupunkitasoinen keskiarvo on 3,14 (kaikkien alaisten ja esimiesten arviot). Vuoden 2018 keskiarvo oli 3,12. Tavoite toteutui.	+
HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI ON PARANTUNUT	Tavoitetta arvioidaan työhyvinvointimatriisilla, jonka mukaan työhyvinvointi on parantunut. Matriisin tulos kaupunkitasolla oli 52,9 vuonna 2019, kun se vuonna 2018 oli 50,53. Kehitykseen vaikuttaa työtapaturmien määrän lasku sekä sairauspoissaolojen väheneminen. Varhaiseläkemenoperusteinen maksu muuttui työkyvyttömyyseläkemaksuksi vuonna 2019, minkä vuoksi tulokset eivät ole kaikilta osin vertailukelpoisia. Tavoite toteutui.	+
SAIRAUSPOISSAOLOJEN MÄÄRÄ ON LASKENUT VÄHINTÄÄN 3 %	Vuonna 2019 sairauspoissaoloja oli 17,1 päivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolot vähenivät -0,5 % edelliseen vuoteen verrattuna. Toteuman perusteella Tampereen Infra, Pirkanmaan pelastuslaitos, vastaanottopalvelujen palvelulinja sekä Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut pääsivät tavoitteeseen vuonna 2019. Kaupunkitasolla tavoite ei toteutunut.	-
TYÖVOIMAKUSTAN- NUKSET OVAT VUOSISUUNNITELMAN MUKAISET	Työvoimakustannukset saadaan laskemalla yhteen kaupungin oman henkilöstön henkilöstömenot sekä vuokratyövoiman käytöstä aiheutuneet kustannukset. Kaupungin työvoimakustannukset alittivat vuosisuunnitelman 1,6 milj. eurolla. Tavoite toteutui.	+
HALLINTOTEHTÄVIEN KUS- TANNUKSET OVAT VÄHEN- TYNEET EDELLISEEN VUOTEEN VERRATTUNA (valtuustokauden aikana yhteensä 5 %)	Hallinnollisten tehtävien määrä on vähentynyt 24:llä vuoteen 2018 nähden (valtuustokauden tavoite 70). Vähennyksen kustannusvaikutus sivukuluineen on 1,1 milj. euroa. Kustannukset ovat vähentyneet 1,9 %. Tavoite toteutui.	+

HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA

Henkilöstö-
määrä
14 067

Hyvinvoinnin palvelualue **10 252**
Elinvoiman ja
kilpailukyvyn palvelualue **1 597**
Kaupunkiympäristön palvelualue **325**
Konsernihallinto **363**
Liikelaithokset ja Pirkanmaan
pelastuslaitos **1 530**

Keski-ikä

44,8
vuotta



naiset **74 %**
miehet **26 %**

Eri tehtävä-
nimikkeitä noin **650**

Yleisimmät tehtävänimikkeet:
lähihoitaja, lastenhoitaja, lehtori,
sairaanhoitaja ja
varhaiskasvatuksen opettaja.

Kotikunta

Tampere **71**
Kangasala **4**
Pirkkala **3**
Nokia **3**
Ylöjärvi **2**
Lempäälä **3**
muut **14**
% henkilöstöstä



Henkilöstökulut,
milj. euroa

626,1

Hyvinvoinnin
palvelualue **411,9**

Elinvoiman ja kilpailu-
kyvyn palvelualue **92,1**

Kaupunkiympäristön
palvelualue **18,3**

Konsernihallinto **24,9**

Liikelaithokset ja
Pirkanmaan
pelastuslaitos
78,7

Eläkkeelle
siirtyneet

383

Vanhuuseläke **240**

Täysi työkyvyttömyyseläke ja
täysi kuntoutustuki **66**

Osatyökyvyttömyyseläke **77**

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä **64,2**



” Kaupungin
henkilöstömäärä
31.12.2019 oli 14 067
henkilöä

HENKILÖSTÖPANOKSET

Henkilöstömäärä

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2019 oli 14 067 henkilöä, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 11 181. Määräaikaista henkilöstöä oli 2 886, josta palkkatuetun henkilo-

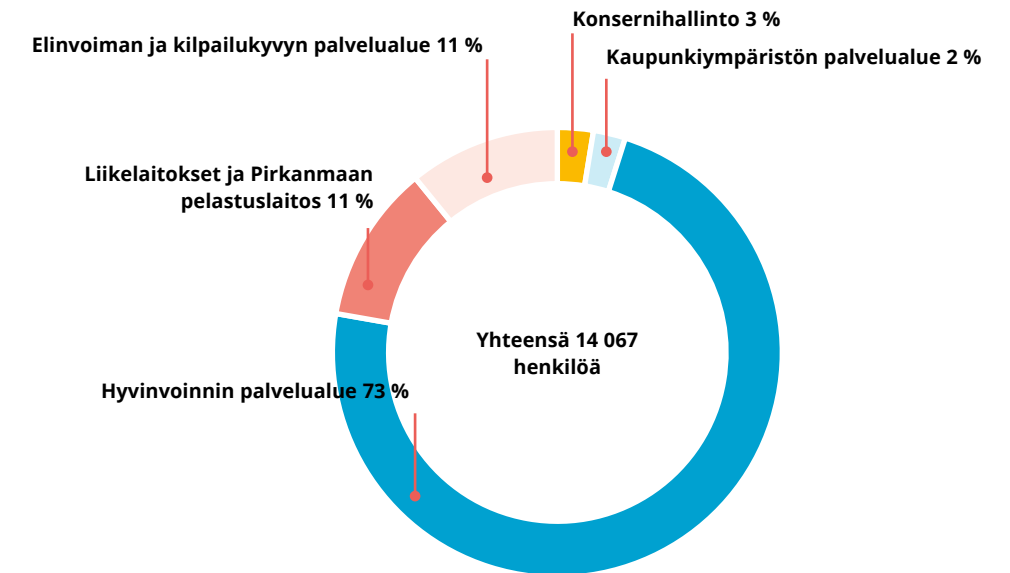
tön osuus oli 327 henkilöä. Henkilöstöstä osa-aikaisia oli 1 832 henkilöä. Henkilöstömäärä sisältää myös työ- ja virkavapaalla olevat henkilöt. Vuoden 2018 lopussa henkilöstömäärä oli 14 469. Henkilöstömäärä

laski 402 henkilöllä edelliseen vuoteen nähden organisaatiomuutosten vuoksi.

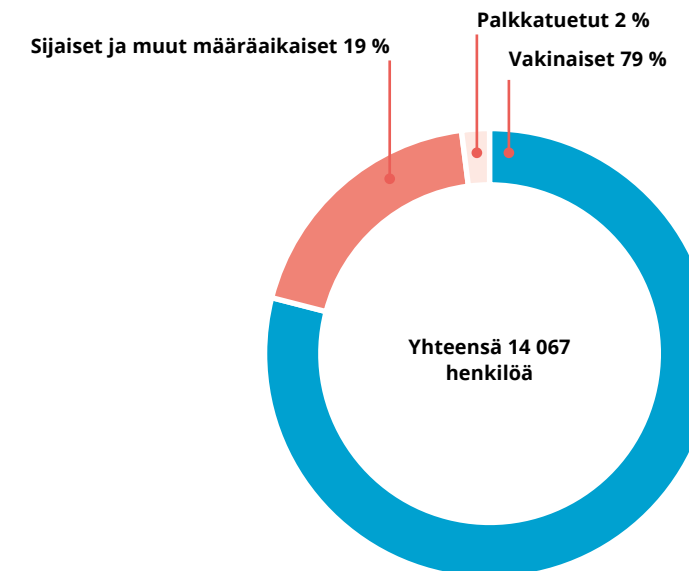
Tampereen Voimia liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2019, jolloin 595 henkilöä siirtyi pois kaupungin >

Opettajat ovat jo kymmenkunta vuotta tehneet tiivistä yhteistyötä Tampereen Teatterin kanssa. Ohjaaja Antti Mikkola, opettajat Eeva Humalamäki ja Hilpi Luukkonen sekä yleisötyöstä vastaava tiedottaja Neili Koivuniemi ihailevat Piinan lavastusta Tampereen Teatterissa.

Henkilöstömäärä organisaation mukaan



Henkilöstön palvelussuhdejakauma 2019



Palkalliset henkilötyövuodet 2018–2019

	2018	2019
Konsernihallinto ja konsernipalveluyksikkö	463	345
Konsernihallinto	187	345
Konsernipalveluyksikkö	275	0
Hyvinvoinnin palvelualue	8 801	8 929
Avo- ja asumispalvelut	4 268	4 354
Kasvatus- ja opetuspalvelut	3 581	3 613
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut	952	962
Elinvoiman ja kilpailukyvn palvelualue	1 651	1 678
josta Ammatillinen koulutus	923	942
Lukiokoulutus	283	289
Työllisyys- ja kasvupalvelut *)	368	383
Kaupunkiympäristön palvelualue	305	312
Liikelaitokset yhteensä	1 434	881
Tampereen Infra Liikelaitos	393	376
Tampereen Voimia Liikelaitos	549	0
Tampereen Kaupunkiliikenne Liikelaitos	356	370
Tampereen Vesi Liikelaitos	136	135
Pirkanmaan pelastuslaitos	644	646
Kaupunki yhteensä	13 297	12 792

*) Sisältää palkkatukityöllistettyjä 236 htv v. 2018 ja 247 htv v. 2019

palveluksesta. Konsernipalvelujen talouspalvelut sekä osa henkilöstö- ja ICT-palveluista siirrettiin liikkeenluovutuksella Monetra Pirkanmaa Oy:lle 1.1.2019. Talous- ja velkaneuvonta siirrettiin liikkeenluovutuksella valtiolle 1.1.2019 alkaen. Liikkeenluovutukset koskivat noin 150 henkilöä.

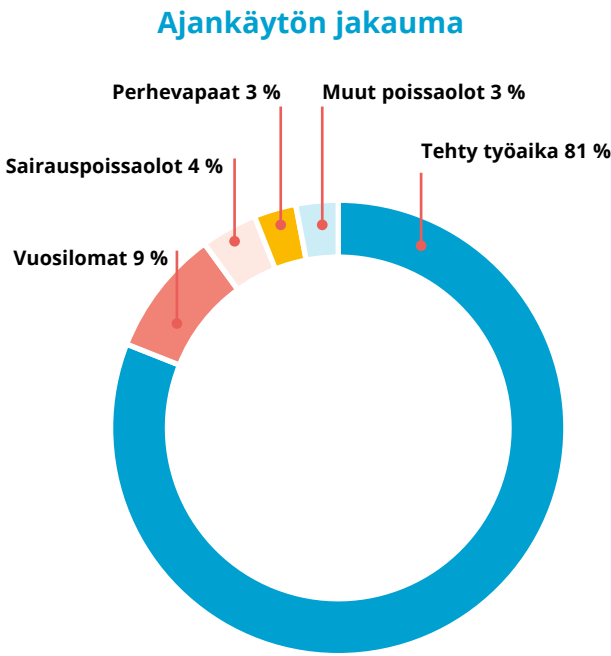
Suurin osa henkilöstöstä kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin, 69 prosenttia koko henkilöstöstä. Kunnallisen opetusalan sopimuksen piiriin kuului 18

%, teknisten sopimuksen 8 % ja tuntipalkkaisten sopimuksen henkilöstöä 2 %. Lääkärisopimuksessa olevia oli 2 % henkilöstöstä ja muusikoiden sopimuksessa 1 %.

Vuoden 2019 lopussa 10 252 henkilöä eli noin 73 % kaupungin työntekijöistä työskenteli Hyvinvoinnin palvelualueella. Elinvoiman ja kilpailukyvn palvelualueella työskenteli 1 597 (11 %) ja Kaupunkiympäristön palvelualueella 325 (2 %) henkilöä. Liikelaitosten ja Pirkanmaan pelastuslaitoksen henkilöstömäärä oli

yhteensä 1 530 henkilöä (11 %) ja Konsernihallinnossa työskenteli 363 henkilöä (3 %).

Vuonna 2019 kaupungin henkilöstön kokonaistyöaika oli 13 568 henkilötyövuotta (2018: 14 092). Kokonaistyöaika lasketaan summamalla henkilöstöllä vuoden aikana olleet palvelussuhdepäivät ottaen huomioon työn koko- tai osa-aikaisuus. Palkalliset henkilötyövuodet kuvaavat sitä panosta, josta kaupungille aiheutuu henkilöstömenoja. Palkattomat poissaolot eivät sisälly



lukuihin. Palkallisia henkilötyövuosia oli 12 792, joka on 94 prosenttia kokonaistyöajasta. Palkkatuetun henkilöstön osuus oli 256 henkilötyövuotta.

Kaupungin palkallisten henkilötyövuosien määrä alitti vuosisuunnitelman 52 henkilötyövuodella. Edellisvuoteen nähden henkilötyövuosien määrä laski 506 henkilötyövuodella (-3,8 %).

Tehty työaika

Vähentämällä kokonaistyöajasta palvelussuhteiden keskeytykset eli

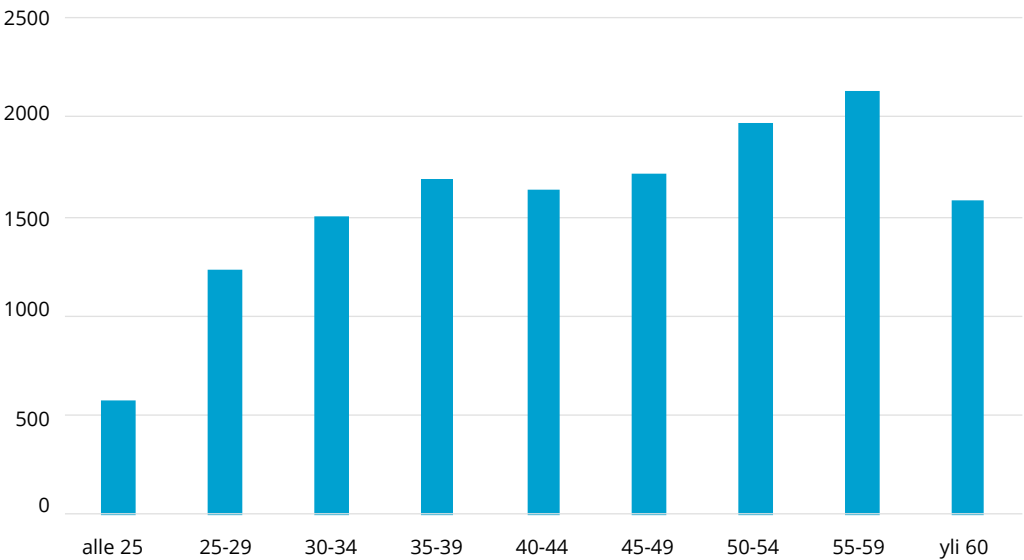
poissaolot saadaan tehty työaika. Vuonna 2019 tehty työaika oli 10 900 henkilötyövuotta (2018: 11 288).

Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 1 183 henkilötyövuotta (ilman opettajien kesäkeskeytystä). Sairauspoissaoloja oli 593 henkilötyövuotta, perhevapaita 437 ja muita poissaoloja 454 henkilötyövuotta. Vuosilomien osuus kokonaistyöajasta oli 9 prosenttia, sairauspoissaolojen 4, perhevapaiden 3 ja muiden poissaolojen 3 prosenttia. Poissaoloihin sisältyvät myös palkattomat poissaolot.

Henkilöstön ikärakenne

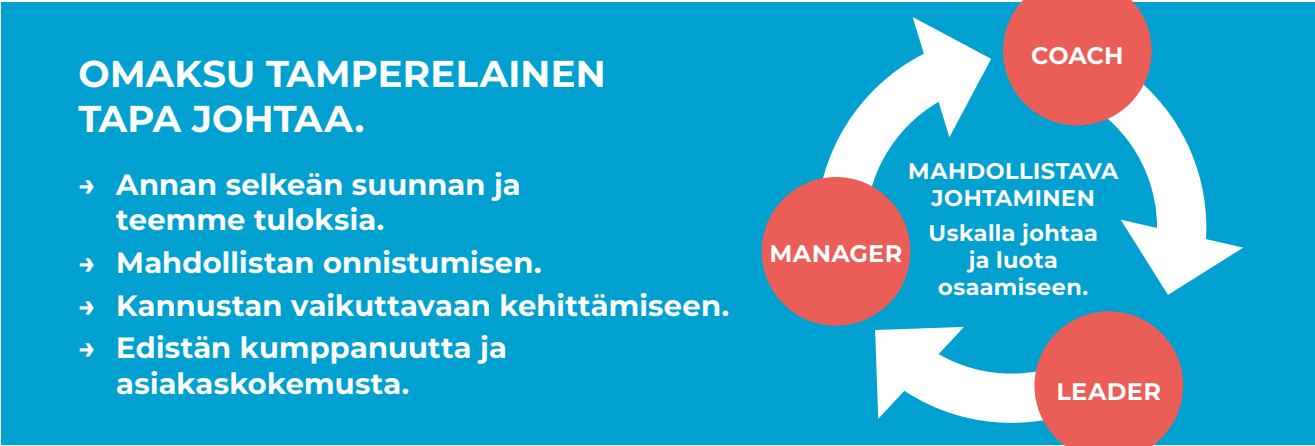
Kaupungin henkilöstön keski-ikä vuoden 2019 lopussa oli 44,8 vuotta (2018: 45,1). Keski-ikä laski hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Naisten keski-ikä oli 44,4 vuotta ja miesten keski-ikä 46,0 vuotta. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna erityisesti yli 60-vuotiaiden osuus on yli kaksinkertaistunut. Vuoden 2004 lopussa yli 60-vuotiaita oli 4,2 prosenttia, kun vuoden 2019 lopussa osuus oli 11,3 prosenttia.

Henkilöstön ikärakenne 2019



USKALLA JOHTAA JA LUOTA OSAAMISEEN

Uskalla johtaa ja luota osaamiseen -lauseeseen kiteytyy Tampereen kaupungin johtamisen ydinviesti. Uudistumiskykyisen kaupungin aikaansaamiseksi tarvitsemme innostusta ja vahvasti eteenpäin pyrkivää asennetta. Tätä toteutetaan Tampereen kaupungin kumppanuus- ja kehittämiskulttuurilla, jossa johtaminen on mahdollistavaa, henkilöstö kehittää ja yhteisöllisyys on vahvaa.

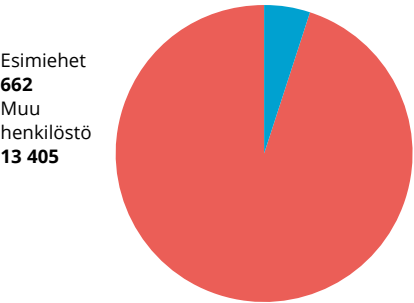


Tamperelainen tapa johtaa
Tampereen kaupungilla panostetaan johtamisperiaatteiden ja -osaamisvaatimusten mukaiseen mahdollistavaan johtamiseen. Johtamista ja esimiestyössä kehittymistä tuetaan muun muassa ylimmän johdon johtamisfoorumeissa, johtoryhmiä sparraamalla sekä esimiespäivillä ja esimiesarvioinneilla.

Johtamisen ja esimiestyön kehittämiseen panostaminen on tuottanut tulosta ja johtamisen laatu on parantunut. Esimiesarviointeja

on toteutettu Tampereen kaupungilla vuodesta 2017 alkaen. Vuonna 2019 esimiesarvioinnin vastaajien määrä oli 4 919 kpl. Kaupunkitasolla esimiesten ja alaisten vastausten keskiarvo vuonna 2019 oli 3,14, joka on hieman edellisvuotta parempi.

Esimiesten määrä
Tampereen kaupungilla



Esimiesarviointien tulokset 2017-2019

	2017	2018	2019
Esimiesten ja alaisten vastaukset, keskiarvo	3,08	3,12	3,14
Itsearviointi	3,14	3,11	3,10

Itsearvioinnin osalta tulos oli 3,10, joka on lähes samalla tasolla edellisvuoteen nähden. Erityisesti strategisen johtamisen taitojen sekä asiakaskeskeisyyden arvioitiin parantuneen. Arvioinnin tuloksia hyödynnetään tavoite- ja kehityskeskusteluissa, jonka lisäksi esimiehille suunnataan myös kohdennettua tukea osaamisen vahvistamiseen.

Verkostoituminen esimiestyön vahvistajana

Johtamisen ja esimiestyön vahvistamiseen tarvitaan verkostoitumista

KOKEMUS VARJOSTAMISESTA: ”Kokemus oli mielenkiintoinen. Harvoin tulee kiinnitettyä tietoisesti huomiota kollegan työskentelyyn. Kollega toimi hyvänä mallina siinä, miten työyhteisössä on tärkeää kuunnella ja antaa tilaa moninaisilla mielipiteillä.”

ja yhteistä keskustelua. Kaupungin esimiehille järjestettiin vuonna 2019 kahdennentoista kerran esimiespäivä, jossa tänä vuonna teemana oli työntekijäkokemus. Lisäksi ylin johto kokoontuu säännöllisesti johtamisfoorumeihin käymään dialogia ajankohtaisista aiheista.

Johtamisen valmennusohjelma käynnistettiin Tampereen kaupungilla 2019. Ohjelma on pakollinen kaikille Tampereen kaupungin esimiehille. Valmennusohjelma on suunniteltu ja toteutettu yhdessä organisaation omien asiantuntijoiden kanssa Moodle-oppimisympäristöön. Kokonaisuus muodostuu neljästä kurssista, joista kaksi ensimmäistä Toiminnan strateginen johtaminen ja asiakaslähtöisyys sekä Kumppanuus ja kehittäminen -kurssit käynnistyivät vuonna 2019. Toteutustapaa on pidetty hyvänä erityisesti siitä syystä, että opiskelu on mahdollista sovittaa oman työn aikatauluihin. Pohdintatehtävät koettiin hyvinä pysähtymisen paikoina, mitä pitäisi tehdä useammin. Yhteisiä tehtäviä työyhteisön kanssa pidettiin antoisina, vaikka ajan löytäminen toisinaan oli haasta-

vaa. Mukana on monia erilaisia tehtäviä, kuten toisen esimiehen varjostaminen, jonka kautta esimiehellä on mahdollisuus päästä seuraamaan ja tekemään havaintoja toisen esimiehen työstä.

Palkitsemisjärjestelmä johtamisen ja esimiestyön tukena

Palkitseminen on osa strategista johtamista, jolla pyrimme ohjaamaan toimintaa ja työsuorituksia asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. Työelämän ja toimintaympäristöjen muutos asettaa uusia tarpeita palkitsemiselle, minkä vuoksi palkitsemisjärjestelmää täytyy tarkastella suhteessa yhteiskunnallisiin muutoksiin. Kaupungin talouden tilanne ei viime vuosina ole mahdollistanut juurikaan kiinteitä tasokorotuksia palkkaukseen, mutta henkilöstöä on kuitenkin haluttu palkita hyvistä työsuorituksista. Tästä syystä palkitsemisjärjestelmän kehittämisessä painotettiin vuonna 2019 erityisesti työn tuloksellisuudesta palkitsemista.

Tampereen kaupungin palkitsemisjärjestelmän uudistamisessa vuonna 2019 pyrittiin huomioimaan kaupungin eri yksiköiden toiminta-

TAMPEREEN KAUPUNGILLA ON TARJOLLA HENKILÖSTÖLLE
PALJON MONIPUOLISIA ETUJA. NÄITÄ OVAT MUUN MUASSA:

- osaamisen kehittäminen ja erilaiset valmennusohjelmat ja henkilöstökoulutukset
- kannustinraha, jonka avulla henkilöä kannustetaan omaehtoiseen opiskeluun
- henkilöstöruokailu; kaupunki maksaa osan henkilöstön aterioista henkilöstöravintoloissa
- kattava työterveyshuolto ja oma vakuutuskassa, jonka kautta työntekijät saavat tiettyjä lisäetuuksia, esim. korvauksia hammaslääkärikuluista
- tuki työmatkoihin, jolla maksetaan osa kodin ja työn välisestä joukkoliikenteen työsuhdematkalipusta



” Havainnot herättelivät ja vahvistivat omia oivalluksiani viedä asioita eteenpäin. Prosessin aikana saamani palaute oli tärkeää.

Henkilöstöetuuksia

	2018	2019
Tuki työmatkoihin		
Henkilöstömäärä, joka hyödynsi	2 325	2 241
Kustannukset, 1000 EUR	142	150
Liikunta- ja kulttuurietuus		
Henkilöstömäärä, joka hyödynsi	11 341	11 177
Kustannukset, 1000 EUR	1100	840
Omaehtoisen opiskelun kannustinraha		
Hakemusten määrä	89	129
Myönnettyt kannustinrahat, 1000 EUR	38	53

nan moninaisuus, ja luomaan helpokäyttöinen ja joustava malli, joka tukisi johtamista parhaalla mahdollisella tavalla eri tilanteissa. Palkitsemisjärjestelmän uudistamisen myötä palkitsemisprosesseja yksinkertaistettiin ja esimiesten osamista palkitsemiskäytänteistä pyrittiin lisäämään johtoryhmävierailuilla esitellyn materiaalin avulla.

Kehittämistyön yhteydessä nousi esiin tarve tarkastella kaupungin peruspalkkauksen kilpailukykyisyyttä tuloksellisuudesta palkitsemisen lisäksi talouden tilanteesta huolimatta. Tietyissä tehtävissä on ilmennyt ongelmia henkilöstön saatavuudessa tai pysyvyydessä palkkaukseen liittyen. Näiden havaintojen perusteella valmisteltiin

palkkaohjelma viisivuotiskaudelle. Palkkaohjelman tarkoituksena on linjata peruspalkkauksen kehittämiskohteita havaittujen ongelmien perusteella. Palkkaohjelman tavoitteet tukevat myös palkitsemismallin toimivuutta, sillä työn tuloksellisuudesta palkitseminen edellyttää pohjalle toimivan ja oikeudenmukaiseksi koetun peruspalkkausjärjestelmän.

Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteena on työsuoritus, jonka arviointi perustuu pitkän aikavälin työtuloksiin ja työntekijälle ominaiseen työssä onnistumiseen. Henkilökohtaista lisää sai vuonna 2019 32 % henkilöstöstä ja sen suuruus oli keskimäärin 175 euroa kuukaudessa henkilöä kohden. Vuonna 2019 henkilökohtaisia lisiä makset-

Tampereella vahvistetaan mahdollistavaa johtamiskulttuuria, jossa johtaminen on selkeää, henkilöstö kehittää ja yhteisöllisyys on vahvaa. Esimiespäivää vietettiin 28.11. Sokos Hotel Tornissa.

Kokonaisansioiden keskiarvot 2017–2019

	2017	2018	2019
Koko kaupunki	2 999	3 125	3 179
Naiset	2 902	3 017	3 092
Miehet	3 272	3 418	3 408

tiin yhteensä 9,4 milj. euroa. Kertapalkkion maksun perusteena voi olla ennalta asetetun tavoitteen saavuttaminen, muu erityisen onnis-

tunut työsuoritus tai kehittämistyö tai muu tavanomaisista työtehtävistä poikkeava työsuoritus. Vuonna 2019 kertapalkkioihin käytettiin noin 400 000 euroa. Yhteensä 1313 henkilöä sai kertapalkkion.

Tilastokeskuksen keräämään tilastointiin lokakuulta 2019 perustuvan ennakkotiedon mukaan alkuvuoden kokoaikaisen henkilöstön kokonaisansiot ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna 1,7 %. Naisten kokonaisansiot ovat nousseet 2,4 %, miesten kokonaisansiot ovat puolestaan pysyneet lähes samana.

Business Coaching – oivalta- mista ja voimaantumista

Vuonna 2019 tarjottiin uudenlaista sparrausta ja tukea oman osaami-

sen ja voimavarojen käyttöönottoon sisäisellä Business Coachingilla. Sen avulla tehostetaan yhdessä esimiehen ja coachattavan kanssa ennalta asetettujen tavoitteiden saavuttamista sekä henkilökohtaista kehittymistä. Business Coaching on koettu erittäin hyödylliseksi ja siihen osallistuneet suosittelevat sitä erityisesti esimiehille ja asiantuntijatyötä tekeville. ”Erityisen hyödyllistä oli se, että coachi toimi omalla tavallaan peilinä tehden havaintoja kertomastani/toiminnastani. Nämä havainnot herättelivät ja vahvistivat omia oivalluksiani viedä asioita eteenpäin. Prosessin aikana saamani palaute oli tärkeää.”



TEHDÄÄN, OPITAAN JA KEHITETÄÄN YHDESSÄ

Työn murros vaikuttaa eri tavoin eri ammatteihin ja toimialoihin. Se muuttaa työtehtäviä ja toimintatapoja. Uudistuminen edellyttää oppimismahdollisuuksien edistämistä, osaamisen kehittämistä ja käyttöönottoa arjessa.

Strategiset osaamisalueet tukevat uudistumiskykyä

Tampereen kaupungilla on tunnistettu ammatillisen osaamisen lisäksi kolme strategista osaamisaluetta, jotka ohjaavat osaamisen kehittämistä sekä henkilöstösuunnittelua.

Nämä kolme muuttuvan toimintaympäristön edellyttämää osaamisaluetta ovat: *uudistuminen ja*

kehittyminen, johtamisen ja itsensä johtaminen sekä vuorovaikutus ja viestintä. Näin Tampereen kaupunki pyrkii ennakoimaan uuden osaamisen tarpeita ja tunnistamaan, millaiseen osaamisen kehittämiseen tulee panostaa. Vahvistamme yhteistyöosaamista ja asiakaslähtöistä kehittämistä. Tarjoamme erilaisia osaamisen kehittämisen keinoja muun

Ryhmäkoti Orionin henkilökunta oli yksi vuoden 2019 Tampereen kaupungin henkilöstö kehittäjänä -palkinnon saajista. Toiveiden puun edessä Tony Färding, Hanna Hurme, Jenni Lähteenmäki ja Taru Tuomi.

muassa Lean-ajattelun, palvelumuotoilun ja fasilitointiosaamisen edistämiseen.

Tampereen tavoitteena on, että vuonna 2025 kaikki käyttävät ensisijaisesti digitaalisia palveluja. Osaamista kehitetään Tampereen kaupungin osaamisen kehittämisen mallin mukaisesti monipuolisesti. Käytössä on muun muassa tutoreita, eOppimisen ratkaisuja, seminaareja, tietoisuuksia ja verkostotapaamisia. Aiheina on ollut muun muassa tekoälyn hyödyntäminen,

tulevaisuuden työn muutokset, robotiikka ja avoin data.

Mentorointi toimii yhtenä osaamisen kehittämisen keinona ja sen tavoitteena on tukea työntekijän ammatillista kasvua. Se perustuu luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen, jonka osapuolina ovat mentori ja aktori, jotka tapaavat toisiaan kerran kuukaudessa työajalla noin kahden tunnin ajan. Vuoden

2018-2019 mentorointiohjelmaan osallistui 25 henkilöä. Työnohjaus on työhön liittyvää oppimista edistävä ja organisaation toimintaa kehittävä työmenetelmä haastavissa tilanteissa ja tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Tampereen kaupungilla on 76 sisäistä työnohjaajaa. Ryhmätyönohjauksia oli 83 ja yksilötyönohjauksia 14 vuonna 2019. ➤

Vuorovaikutus oppimisen avaimena

Osaajapula, työn murros ja sen myötä muuttuvat osaamistarpeet samoin kuin henkilöstön vaihtuvuus haastavat osaamisen kehittämisen. "Tulevaisuudessa merkitystään kasvattavat muutoksen hallintaa edistävät metataidot kuten ongelmanratkaisutaidot, itseohjautuvuus, oppimiskyky, henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen sekä tiedon arviointikyky" kertoo henkilöstön kehittämisspäällikkö Marju Leinonen.

Oppimalla ja osaamista kehittämällä mahdollistetaan Tampereen kaupungin uudistuminen. Tämä edellyttää yhdessä tekemistä, ihmisten tietojen sekä taitojen yhdistämistä,

joustavuutta, luottamusta ja halua jatkuvaan parantamiseen. Kaupungilla onkin käytössä osaamisen kehittämisen malli, jonka mukaisesti suurin osa oppimisesta tapahtuu työssä kokemuksesta oppimalla sekä toisilta ja toisten kanssa oppien.

"Ison organisaation etuna meillä saattaa olla piilossa tunnistamaton potentiaalia ja osaamista, joka tulisi saada esiin ja hyödynnettäväksi", pohtii Leinonen. Kaupunki on pyrkinyt hyödyntämään sisäisiä asiantuntijoita sekä verkostoja henkilöstön valmennusten ja koulutusten suunnittelussa sekä oman ajattelun ja reflektoinnin tukemisessa.

Henkilöstön kehittämisspäällikkö
Marju Leinonen



Tampereen kaupunki sijoittui 3. sijalle lääketieteen/terveysalan ammattilaisten ja 5. sijalle Humanististen alojen ammattilaisten kategoriassa Suomen suurimmassa työnantajatutkimuksessa.

Tutkimusyritys Universumin toteuttamassa ammattilaiset 2019 tutkimuksessa haastateltiin yhteensä 6185 suomalaista ammattilaista. Tutkimuksessa selvitettiin suomalaisten työssä olevien ihmisten unelmatyöantajan ominaisuuksia sekä vastaajien ihanteelliset työnantajat.

Henkilöstöä kannustetaan työn ohella tapahtuvaan omaehtoiseen opiskeluun. Kannustinrahaa myönnettiin vuonna 2019 yhteensä 53 000 euroa (2018: 38 000€) opiskelusta aiheutuneiden kustannusten osittaiseen korvaamiseen tai palkkioihin suoritetuista tutkinnoista. Kannustinrahahakemuksia saapui 129 kappaletta (2018: 89 kappaletta). Tampereen kaupungilla on

järjestetty kehittäjäpalkintokilpailua vuodesta 2005 alkaen. Vuonna 2019 palkintoehdotuksia tuli kaupungille yli sata. Työntekijät ovat kehittäneet esimerkiksi leikkipaikkojen turvallisuutta, kouluterveydenhuoltoa, tehostettua palveluasumista ja maahanmuuttajapalveluita. Joka vuosi jaettavien palkintojen yhteissumma on 20 000 euroa.

Hakijakokemukseen panostamalla onnistuneita rekrytointeja

Työvoimapulan yleistyessä kilpailu osaavasta henkilöstöstä on kiihtynyt. Kilpailun kiristyessä kiinnitämme huomiota hakijakokemuksen kehittämiseen ja työntekijäkokemuksen parantamiseen. Tampereen kaupungin tavoitteena on olla haluttu työnantaja nyt ja tulevaisuudessa.

Vuonna 2019 yksi merkittävä hakijakokemukseen vaikuttanut tekijä oli



Johtaja Taru Kuosmanen, hoitotyön päälliköt Birgit Aikio ja Anne-Mari Aaltonen, ylilääkäri Kati Myllymäki ja henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen iloitsevat siitä, että kaupunki on ammattilaisten mielestä erinomainen työnantaja.

uuden rekrytointijärjestelmän Kuntarekryn käyttöönotto. Kuntarekry on hakijaystävällinen järjestelmä, joka mahdollistaa entistä joustavamman haun ja toimii myös nykyajan vaatimusten mukaisesti mobiilisti. Sekä työntekijät että työnhakijat ovat ottaneet uuden järjestelmän ilolla vastaan.

Parhaan osaajan rekrytoimiseksi kaupungilla käytetään johdon, keski-johdon ja asiantuntijoiden valintojen

yhteydessä soveltuvuusarviointeja. Keväällä 2019 soveltuvuusarviointien tuottajat kilpailutettiin, minkä johdosta valintojen yhteydessä suoritettaviin soveltuvuusarviointeihin voi nyt valita palvelut kahden eri palveluntarjoajan valikoimasta. Vuonna 2019 soveltuvuusarviointeja tehtiin 129 kappaletta.

Pyrimme viestimään osaajatarpeista ja työmahdollisuuksistamme ajan hengen mukaisesti. Haluamme näkyä siellä, missä hakijat ovat. Eri-tyisesti olemme kiinnittäneet huomiota työpaikkojen näkymiseen sosiaalisessa mediassa ja jatkossa pyrimme lisäämään kohdennettua mainontaa parhaiden hakijoi-

den houkuttelemiseksi. Kaupungilla on käytössään useita sosiaalisen median kanavia, joita hyödynnämme rekrytointimarkkinoinnissamme. Työpaikkoja markkinoidaan mm. LinkedInissä, Twitterissä ja Tampere-Rekryn Facebookissa.

Tulevaisuuden osaajatarpeisiin pyrimme vaikuttamaan ennakoivan rekrytoinnin avulla. Tärkeä osa ennakkoivaa rekrytointia on oppilaitosyhteistyö sekä rekrytointitapahtumiin osallistuminen. Tapahtumissa kerromme siitä, miten kaupungille voi hakea töihin, millaista meillä on työskennellä ja millaiset ovat urakehitysmahdollisuudet kaupungilla. Vuoden 2019 aikana osallistuimme >

Rekrytoinnin tunnusluvut 2017-2019

	2017	2018	2019
AVOIMET TYÖPAIKAT			
sisäiset	364	274	193
ulkoiset	589	944	1031
Yhteensä	953	1218	1224
SAAPUNEET HAKEMUKSET			
sisäiset	1 663	1 031	962
ulkoiset	6 342	9 363	10 362
Yhteensä	8 005	10 394	11 324
Sijaisrekisterin hakijat	1 708	1 467	1 327
Sijaisrekisterin varaukset	9 775	7 452	8 187

muun muassa Rekrytorille, Yrityspäiville, Sosiaalialan asiantuntija päiville ja Portti työelämään -messuille. Lähes jokaisessa tapahtumassa kaupunkia on ollut edustamassa kaupungin omaa henkilöstöä yksiköistä, tekemässä arvokasta työtä työnantajakuvan ja uusien Tampereen tekijöiden rekrytoinnin edistämiseksi. Järjestämme vuosittain #Unelma-duuni-tapahtuman kahdeksaluokkalaisille, jossa haluamme kertoa monipuolisista työmahdollisuuksistamme ja kaupungin toiminnasta koululaisille.

Kaupunki haluaa edesauttaa nuorten työllistymistä työmarkkinoille ja tarjoaa mahdollisimman paljon kesätyöpaikkoja koulujen loma-aikoina. Kesällä 2019 kaupungilla oli yhteensä 717 kesätyöntekijää. Lisäksi nuorisopalvelut palkkasi kesällä

2019 erilaisiin avustaviin tehtäviin 93 nuorta. Hakemuksia kesätyöpaikkoihin saatiin 17 123 kappaletta, mikä tarkoittaa 7,5 % kasvua vuoteen 2018. Kesätyöpaikkoja oli tarjolla vuosisilomasijaisuuksiin, opintoihin liittyvään harjoitteluun sekä koululaisille ja opiskelijoille. Suurin osa paikoista sijoittui hyvinvoinnin palvelualueelle ja suosituimpia tehtäviä olivat ohjaus- ja toimistotehtävät. Tavoitteenamme oli myös tukea erityisesti nuorten kesätyöllistymistä ja tarjosimmekin lähes 200 kesäharjoittelupaikkaa nuorille 15–17-vuotiaille ensimmäiseksi työkokemukseksi. Nuoret kesäharjoittelijat työskentelivät avustavissa tehtävissä yksiköissä, eniten paikkoja oli nuorille tarjolla kesäkerhoissa tai vanhainkodeissa.

Erityisiin työvoiman saatavuushaasteisiin on etsitty ratkaisua myös

erillisten rekrytointikampanjoiden avulla. Keväällä 2019 sosiaalityöntekijöiden saatavuushaasteeseen vastattiin lanseeraamalla erillinen rekrytointikampanja, joka oli vahvasti näkyvissä kaupungin eri viestintäkanavissa. Kampanjan aikana uusia avoimia sosiaalityöntekijöiden tehtäviä oli avoinna 21 ja hakemuksia saatiin 43, joista 31 oli tehtävään kelpoisia. Aktiivista kehittämistyötä uusien sosiaalityöntekijöiden saamiseksi ja nykyisten sitouttamiseksi on jatkettu myös kampanjan jälkeen.

Tietojohtaminen liittyy kaikkien työhön, oli kyse sitten kaupungin tulevaisuuden suunnittelusta, yksittäisen yksikön tehtävien järjestämisestä tai oman työn organisoinnista. Kuvassa analyttikko Katri Heininen ja tietopalvelupäällikkö Johanna Ahlgrén-Holappa.



TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

Miten sulla menee töissä? Perinteisesti olemme kehittäneet henkilöstön työhyvinvointia työpaikkojen turvallisuuden, terveellisuuden sekä kuormitustekijöiden hyvällä hallinnalla. Näiden perusasioiden lisäksi haluamme ymmärtää, miten henkilöstömme kokee työnsä ja miltä heistä tuntuu työssään. Kehittämällä työntekijäkokemusta yhdessä henkilöstön kanssa varmistamme myös tulevaisuudessa palveluidemme korkean laadun ja työn merkityksellisyyden kokemuksen. Työntekijäkokemuksen parantaminen on otettu koko kaupungin keskeiseksi toiminnan painopisteeksi.

Kaupungin työntekijät ja iso joukko perheenjäseniä nautti henkilöstöpäivän tunnelmasta Särkänniemessä.

Työntekijäkokemus näkyväksi

Hyvä työntekijäkokemus on tärkeä perusta työllemme, ja sen vaikutukset heijastuvat kaupunkilaisten tyytyväisyyteen ja asiakaskokemukseen. Toisaalta heikko työntekijäkokemus saattaa viitata siihen, että emme täysin hyödynnä henkilöstömme osaamista ja potentiaalia. Näistä syistä haluamme Tampereen kaupungilla panostaa hyvän työntekijäkokemuksen kehittämiseen.

Olemme valinneet työntekijäkokemuksen mittaamisen työkaluiksi työelämän laatutekijöitä mittaavan QWL-mittarin (Quality of Working Life) sekä työnantajan suosittelemista mittaavan eNPS mittarin (employee Net Promoter Score). Niiden avulla voimme saada käsitystä

siitä, miten turvalliseksi tunnettemme olomme työpaikalla, miten koemme työyhteisömme toimivan ja kuinka innostuneita olemme työstämme. Tulosten avulla saamme jokaisen työntekijän kokemukset huomioitua, ja pääsemme kehittämään työntekijäkokemukseen vaikuttavia sisältöjä yksikkökohtaisesti. Olemme pilotoineet työntekijäkokemuksen mittamista vuonna 2019 useassa yksikössä. Positiivisten kokemusten myötä ryhdymme toteuttamaan kyselyä koko kaupungissa vuoden 2020 aikana.

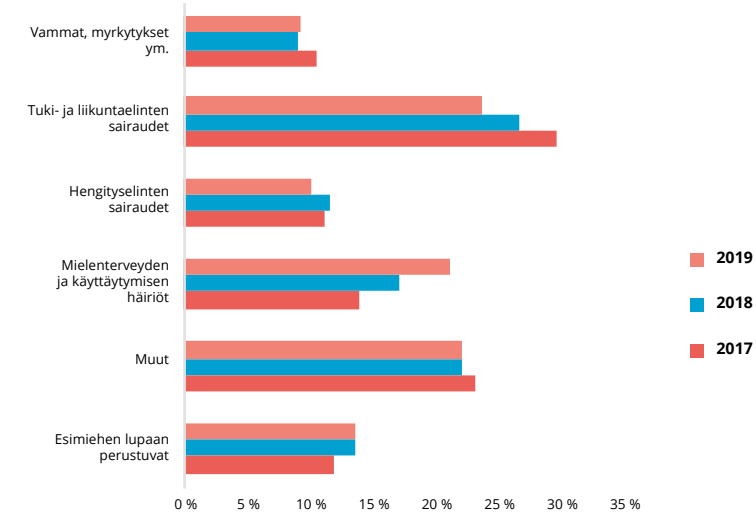
Työhyvinvoinnin tila

Työntekijäkokemus on vahvassa yhteydessä työhyvinvointiin, jonka parantaminen on yhtenä kaupun-

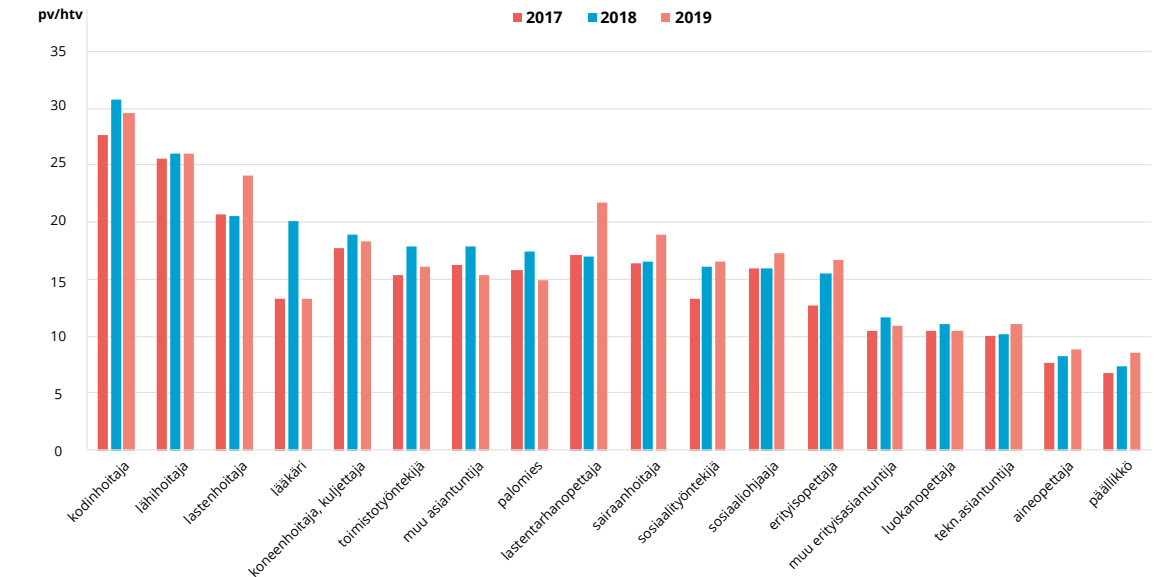
kistrategiamme tavoitteena. Seuraamme työhyvinvoinnin kehitystä vuosittain laadittavan työhyvinvointimatriisin avulla, jolla mitattuna kaupunkitason työhyvinvointi parantui vuonna 2019 edellisvuoden verrattuna. Työhyvinvointimatriisin avulla laskettu työhyvinvoinnin indeksi oli 52,9 kun se vuonna 2018 oli 50,3. Positiivista kehitystä selittävät sairauspoissaolojen, tapaturmien ja työkyvyttömyyseläkemaksun vähentyminen.

Vuonna 2019 henkilöstömme sairasti keskimäärin 17,1 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, kun vuonna 2018 vastaava luku oli 17,2. Sairauspoissaolopäivien mediaani, eli keskiluku oli kolme kalenteripäivää, mikä kertoo siitä, että sairaus-

Sairauspoissaolot diagnosoisryhmittäin 2017–2019, % sairauslomapäivistä



Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohti 2017–2019 suurimmissa ammattiryhmissä



HYVÄ TYÖNTEKIJÄKOKEMUS NÄKYVÄ JA TUOTTAA TULOSTA



Yhteinen suunta ja oman työn arvostus ovat ehtona onnistumiselle.



Vetovoimainen työnantaja saa parhaat tekijät.



Hyvä työntekijäkokemus heijastuu suoraan hyvään asiakaskokemukseen ja työn tuottavuuteen.



Anna-Riikka Kivikoski, Pauliina Kallio, Seija Valkeeniemi ja Lasse Sateila iloitsevat siitä, että henkilöstö viihtyy Raholan koulussa. Sen puolesta puhuvat myös Kunta10-tutkimuksen tulokset ja työntekijöiden pysyvyys.

poissaolot painoutuivat pidempiin poissaolajaksoihin. Yhteensä 25 prosentilla henkilöstöstämme ei ollut lainkaan poissaoloja vuonna 2019. Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 601 henkilötyövuotta.

Vuonna 2019 sairauspoissaoloja oli 17,1 päivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2019 yhtenä toiminnan tavoitteena oli vähintään 3 % lasku sairauspoissaolojen määrässä. Kaupunkitasolla sairauspoissaolot vähenivät -0,5 % edelliseen vuoteen verrattuna. Erot sairastavuudessa kaupungin eri organisaatioiden välillä ovat merkittäviä. Muiden kuntien tapaan erot eri ammattiryhmien välillä ovat suuria, mikä selittää osaltaan organisaatioiden välisiä eroja sairauspoissaolojen määrässä.

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttivat 24 prosenttia kaikista sairauspoissaaloista, mielenterveyssai-

raudet 21 prosenttia ja flunssat sekä muut hengitystiesairaudet 10 prosenttia. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien poissaolojen osuus kaikista sairauspoissaaloista on vähentynyt 3 prosenttiyksikköä edelliseen vuoteen verrattuna. Laskua on erityisesti lyhyissä ja keskipitkissä poissaaloissa. Mielenterveysongelmista aiheutuneiden poissaolojen osuus on puolestaan lisääntynyt 4 prosenttiyksikköä.

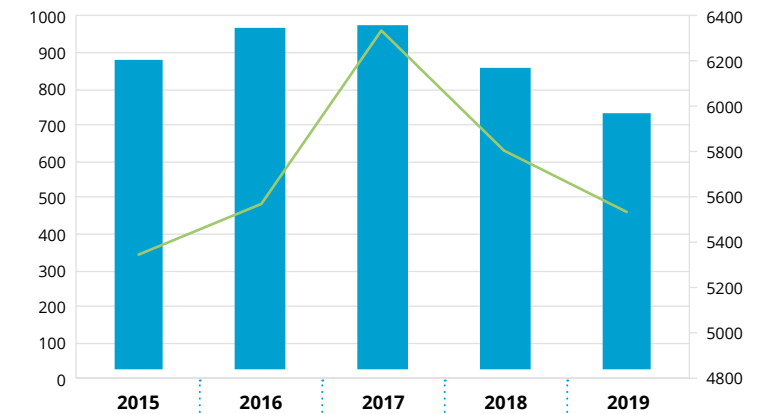
Vuoden 2019 aikana tapahtui korvauksia aiheuttaneita työtapaturmia kaikkiaan 708. Määrä laski 15 prosenttia vuodesta 2018. Erityisesti lievien, alle 3 päivää työkyvyttömyyttä aiheuttaneiden, tapaturmien määrä vaikutti tulokseen. Myös työmatkalla tapahtuvien tapaturmien määrä laski hieman, mutta on edellisien vuosien tapaan merkittävin tapaturmalaji aiheuttaen kolmanneksen >

Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohti 2018-2019

KALENTERIVUOSI	2018	2019
Konsernihallinto	9,2	9,7
Avo- ja asumispalvelut	22,0	21,5
Kasvatus- ja opetuspalvelut	16,7	17,8
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut	11,4	10,9
Ammatillinen koulutus	9,5	11,4
Lukiokoulutus	5,3	6,0
Työllisyys- ja kasvupalvelut *)	11,0	13,7
Kaupunkiympäristön palvelualue	12,6	13,9
Tampereen Infra Liikelaitos	18,3	15,9
Tampereen Kaupunkiliikenne Liikelaitos	17,7	18,4
Tampereen Vesi Liikelaitos	11,9	16,2
Pirkanmaan pelastuslaitos	14,5	13,6
Kaupunki	17,2	17,1

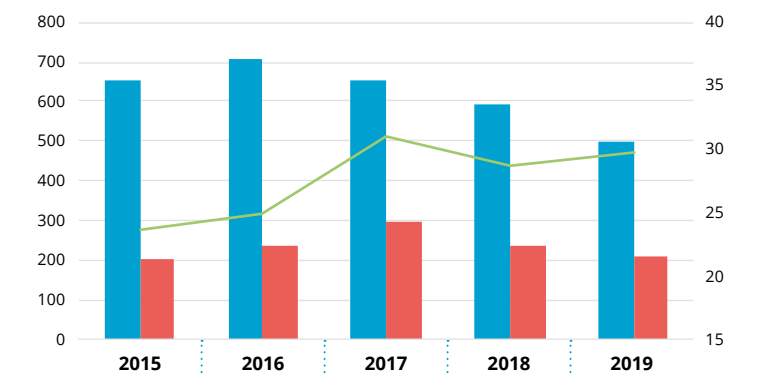
*) Ilman palkkatuetta henkilöistöä

Työtapaturmien ja työkyvyttömyyspäivien määrän kehitys 2015-2019



Työtapaturmat	852	939	949	830	708
Työtapaturmista aiheutuneet työkyvyttömyyspäivät	5304	5531	6292	5761	5496

Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat 2015-2019



Työssä tapahtuneet työtapaturmat	650	705	655	592	498
Työmatkalla sattuneet tapaturmat	202	234	294	238	210
Työmatkatapaturmien osuus kaikista työtapaturmista (%)	33,7	25,0	31,0	28,7	29,7

Nopeutettu hoidontarpeen arvio, kuntoutus ja työergonomia vuosina 2018–2019

	2018	2019
Erityisvaativa työfysioterapeutti		
Käyntien määrä	708	451
Kustannukset, 1000 EUR	73	48
Ortopedi		
Käyntien määrä	179	200
Kustannukset, 1000 EUR	18	22
Fysiatri		
Käyntien määrä	397	243
Kustannukset, 1000 EUR	68	45
Mielenterveyssairauksien hoidontarpeen arvioinnit		
Määrä	308	415
Kustannukset, 1000 EUR	59	78
Kuntoutus		
Osallistujamäärä	101	60,0
Kustannukset, 1000 EUR		33
Työergonomia		
Näyttöpäätelaseja, kpl	181	162
Optisesti hiottuja silmäsuojaimia	34	24
Kustannukset, 1000 EUR	77	31

kaikista tapaturmiin liittyvistä työkyvyttömyyspäivistä. Etenkin liukkaile keleille ajoittuvat työmatkatapaturmat ovat usein keskimääräistä vakavampia ja niiden ennaltaehkäisy työpaikalla on haastavaa.

Henkilöstön määrään suhteutettu tapaturmatiheys vaihtelee suuresti eri organisaatioiden välillä palveluryhmien yksikköjenkin sisällä. Henkilöstön määrään suhteutettuna eniten työtapaturmia tapahtuu sosiaali- ja terveyspalveluissa, erityisesti vammaispalveluissa ja ikäihmisten palvelulinjalla. Vähiten tapaturmia tapahtuu nuorisopalveluissa ja museopalveluissa. Suurin osa tapaturmista on erilaisia viilto-, leikkuu-, pinta- ja ruhjevammoja. Myös liukastumisten ja kaatumisten aiheuttamat nyrjähdyks- ja venähdystapaturmat ovat tavanomaisia. Näiden lisäksi kaupungin henkilöstö tekee vuosittain useita satoja vaaratilanneilmoituksia, joista suurin osa liittyy asiakkaan uhkaavaan ja aggressiiviseen käytökseen.

Tapaturmista aiheutuneet kustannukset, yksinomaan tapaturmavakuutuksen kautta maksettuina korvauksina, olivat koko kaupungin osalta noin 1,3 milj. euroa vuonna 2019. Yksittäisestä työtapaturmasta lakisääteisen tapaturmavakuutuksen kautta maksettava korvaus on keskimäärin noin 1 700 euroa. Korvausten lisäksi työtapaturmista aiheutuvia kokonaiskustannuksia lisäävät mm. sijais- ja rekrytointikustannukset.

Vakuutuskassa

Kaikki vakituiset sekä yli kuusi kuukautta vaikinlaisessa työsuhteessa olleet työntekijämme ovat Tampereen kaupunkikonsernin vakuutuskassan jäseniä. Vakuutuskassa käsittelee jäsentensä sairaus-, äitiys- ja vanhempainraha hakemukset, jotka maksaa Kela. Sairaanhoidon korvausten käsittely ja maksu tapahtuvat Vakuutuskassan kautta. Vakuutuskassa myös myöntää jäsenilleen sääntöjensä mukaisia lisäetuuksia.

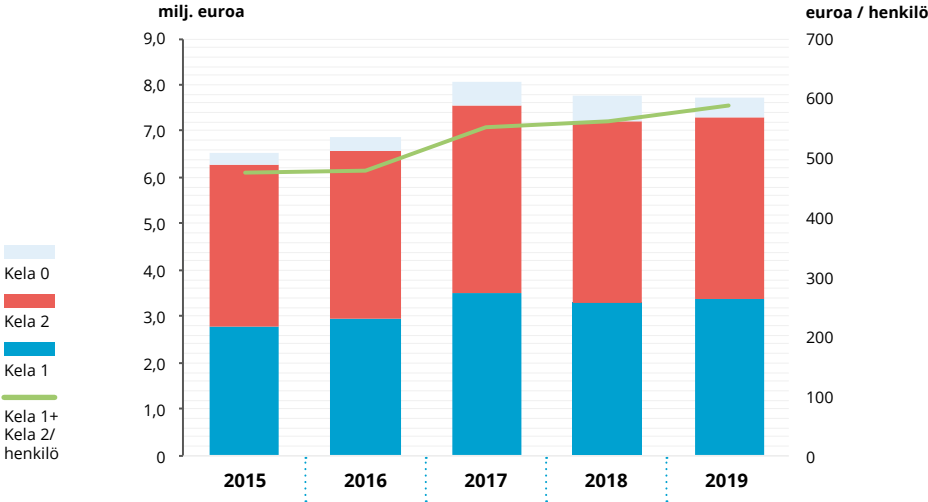
Tampereen kaupungin kannatusmaksu on yhteensä 0,125 prosenttia ennakoperintälain alaisista palkoista. Vuonna 2019 Tampereen kaupunki maksoi kannatusmaksua yhteensä 0,6 milj. euroa.

Vuonna 2019 vakuutuskassa maksoi jäsenilleen sairausvakuutuslain mukaisia korvauksia yhteensä 3,5 milj. euroa. Työntajan lisäetuuksiin kuuluvista hammashoidoista maksettiin korvauksia 0,9 milj. euroa, silmälasista 0,6 milj. euroa, hieronnasta tai fysikaalisesta hoidosta 0,4 milj. euroa sekä muita korvauksia 0,5 milj. euroa. Lisäetuuskorvaukset olivat yhteensä 2,3 milj. euroa.

Työterveyshuollosta tukea työkykyyn

Omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen luo perustan hyvälle työkyvylle. Haluamme tarjota henkilöstöllemme tukea myös työkyvyn heikentyessä. Työntekijämme ovat oikeutettuja lakisää-

Työterveyshuollon kustannukset 2015–2019



teisten ennaltaehkäisevien työterveyshuollon palveluiden lisäksi yleislääkäritasoiisiin sairaanhoidon palveluihin kuuden kuukauden työsuhteen jälkeen. Palveluihin sisältyvät määritellyt laboratorio- ja kuvantamistutkimukset, kliinifysiologiset tutkimukset sekä määritellyissä tapauksissa erikoislääkäreiden konsultaatiot, joissa hoitovastuu säilyy työterveyslääkärillä. Työterveyshuollon palvelut henkilöstöllemme tuottaa Pirte.

Kaupunkitasoisessa työterveyshuollon toimintaohjelmassa määrittelemme kaupunkistrategiasta johdetut painopisteet sekä työkyvynhallinnan toimintakäytännöt, joita noudatetaan kaikilla kaupungin työpaikoilla. Tämän lisäksi jokaisella Tampereen kaupungin toimintayk-

siköllä on oma työterveyshuollon toimintasuunnitelmansa, joka perustuu työterveyshuoltolain mukaisiin työpaikkaselvityksiin.

Vuonna 2019 henkilöstön työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 7,7 milj. euroa. Näistä kustannuksista ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus oli 3,4 milj. euroa ja sairaanhoidon osuus 3,9 milj. euroa. Kelakorvauksen ulkopuolelle jäivät kustannukset olivat 0,4 milj. euroa. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset työntekijää kohden olivat 586 euroa. Kelakorvauksen jälkeen työntekijäkohtainen kustannus oli 357 euroa. Työntekijäkohtaisessa laskennassa ovat mukana ainoastaan kela-korvattavat kustannukset.

Työterveyshuollossa on käytössä nopeutettu työkyvyn- ja hoidon-

tarpeen arviointimalli tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielen-terveyssairauksien hoidossa. Siinä työntekijä voidaan ohjata työterveyslääkärin arvioinnin jälkeen nopeutetusti erikoislääkärin vastaanotolle. Tuki- ja liikuntaelinsairauksissa työterveyshoitajat voivat ohjata työntekijän erityisvaativan työfysioterapeutin akuuttivastaanotolle silloin, kun tilanne ei vaadi työterveyslääkärin vastaanottoa. Toiminnalla on onnistuttu lyhentämään pitkiä jonotusaikoja, ja työntekijä on tarvittaessa päässyt aiempaa nopeammin tutkimus- ja hoitotoimenpiteeseen.

Työterveyshuollon avokuntoutuskurssit on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat kuntoutusta työssä jatkamisensa tukemiseksi. ➤



Ikurin koulun eskarin opettajat Satu Auvinen ja Soile Raisio tarttuivat innolla tilaisuuteen, kun kaupunki tarjosi sähköpyöriä kokeiltavaksi päiväkotijäsen- ja esikoulukäyttäjille.

” Työergonomia on tärkeä osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Yhteistyössä työterveyshuollon työfysioterapeuttien kanssa pyrimme tarjoamaan henkilöstöllemme hyvän työergonomian tarvittavine työvälineineen.

Työergonomia on tärkeä osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Yhteistyössä työterveyshuollon työfysioterapeuttien kanssa pyrimme tarjoamaan henkilöstöllemme hyvän työergonomian tarvittavine työvälineineen. Tähän kuuluvat myös näytöpäätelasit ja optisesti hiotut silmäsuojaimet, jotka henkilöstömme on oikeutettu hankimaan optikkoliikkeestä työterveyshuollon ja työnantajan suorittaman tarveharkinnan perusteella.

Uraohjauspalvelut apuna työkyvyn muutostilanteissa

Työkyvyn muutostilanteissa tarjoamme Uraohjauspalveluiden tukea esimiehille, työntekijöille ja työyhteisöille. Uraohjauspalveluiden työkyvukoordinaattorilta saa tarvittaessa ohjausta ja neuvontaa ennaltaehkäisevissä toimenpiteissä ja työjärjestelyissä, ammatillisen kuntoutuksen toimissa ja työkykyperusteisissa eläke- ja etuusasioissa. Työkykyko-

ordinaattorit osallistuvat työterveysneuvotteluihin ja toimivat niissä mm. varhaisen tuen, työjärjestelyiden, ammatillisen kuntoutuksen, uudelleensijoituksen ja työkykyyn liittyvien eläkeasioiden asiantuntijoina. Vuonna 2019 perustimme työkykyverkoston tukemaan uraohjauspalveluiden toimintaa kohdennetusti kaupungin eri alueilla.

Kevan ammatillisella kuntoutuksella autettiin osatyökykyisiä henkilöitä jatkamaan työssä joko nykyisissä tai uusissa työtehtävissä. Ammatillisesta kuntouksesta suurin osa toteutettiin työpaikoilla. Suosituin keino ammatillisessa kuntoutuksessa oli työkokeilu omaan tai terveyden kannalta sopivampaan työhön. Muita keinoja olivat uudelleen- tai lisäkoulutus. Vuonna 2019 ammatilliseen kuntoutukseen osallistui 86 henkilöä (2018: 81). Heistä lähes 90 prosenttia pystyi jatkamaan työuraansa, mikä on keskimääräistä parempi tulos muihin työnantajiin verrattuna.

Hyvinvointia liikunnasta ja kulttuurista

Terveyden ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää liikkua niin työssä kuin vapaa-aikana. Haluamme tukea henkilöstömme kokonaisvaltaista hyvinvointia kannustamalla heitä liikkumaan monipuolisesti. Tampereen kaupungin henkilöstön liikkumista tuetaan liikunta- ja kulttuurietuudella, erilaisin kampanjoin, soveltuksin ja palveluin. Vuonna 2019 liikunta- ja kulttuurietuuden arvo oli 80 euroa henkilöä kohden.

Vuodesta 2019 alkaen työterveyshuollosta on voinut saada liikuntalähetteen kaupungin liikuntaneuvojalle. Työntekijöille on tarjolla mm. maksuttomia videotreenejä, taukoliikuntaohjelma ja nettitreeniohjelma sekä kaksi henkilöstölle maksutonta kuntosalia. Lisäksi kaupungin henkilöstön käyttöön tarjotaan asiointipyöriä toimipisteiden väliseen liikkumiseen.

Keskeiset henkilöstötunnusluvut

Tunnusluku	2015	2016	2017	2018	2019
Henkilöstökulut, milj. euroa	681,1	676,8	668,3	630,9	626,1
Palkat ja palkkiot	520,3	516,7	524,9	498,7	497,9
Eläkekulut	131,1	125,7	118,9	112,9	112
Muut henkilösivukulut	29,7	34,4	24,5	19,3	16,2
Vuokratyövoiman käyttö, milj. euroa	4,5	4,0	5,7	4,7	3,9
Palkalliset henkilötyövuodet	14 092	14 062	14 267	13 297	12 792
Palkkatuettujen osuus, htv	205	160	193	252	256
Henkilöstön määrä	15 255	15 087	15 606	14 469	14 067
Naisten osuus, %	74	75	75	75	74
Palvelussuhteen luonne, % henkilöstöstä					
Vakinaiset	82	83	81	81	79
Määräaikaiset	16	15	18	17	19
Palkkatuetut	2	2	1	2	2
Henkilöstön keski-ikä	45,0	45,2	44,9	45,1	44,8
Esimiesten määrä	819	805	788	699	662
Naisten osuus, %	64	66	66	68	67
Esimiesten osuus henkilöstöstä, %	5,4	5,3	5,0	4,8	4,7

Tunnusluku	2015	2016	2017	2018	2019
Kokonaistyöajan jakauma, %					
Tehty työaika	79,5	79,7	80,2	80,1	80,4
Vuosiломat	9,4	9,1	9,1	9,0	8,7
Sairauspoissaolot	3,9	4,1	4,3	4,4	4,4
Perhevapaat	3,3	3,2	3,1	3,1	3,2
Muut poissaolot	3,8	3,9	3,4	3,4	3,3
Sairauspoissaolot					
Sairauspoissaolot pv/htv	15,4	16,0	16,7	17,2	17,1
Työtapaturmien määrä*	852	939	949	830	708
Työterveyshuollon kustannukset, €/hlö**)	474	477	551	561	586
Vakuutuskassan maksamat sairausvakuutuslain mukaiset korvaukset, milj. euroa ***	14,3	14,0	13,7	14,2	3,5
joista työnantajan lisäetuudet, milj. euroa	2,7	3,2	3,2	2,6	2,3
Eläkkeelle siirtyneet yhteensä	463	448	507	447	383
Vanhuuseläke	310	309	322	262	240
Täysi työkyvyttömyyseläke ja täysi kuntoutustuki	72	63	72	94	66
Osatyökyvyttömyyseläke	81	76	113	91	77
Osa-aikaeläke	25	53	27		
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	64	63,8	63,9	63,9	64,2

*) Korvauksia aiheuttaneet työtapaturmat

**) Yhteenlasketut Kela I ja Kela II -luokan kustannukset jaettuna työterveyshuollon palveluihin oikeutetun henkilöstön määrällä

***) Vuonna 2019 sairaus-, äitiys- ja vanhempainpäiväraha siirtyivät Kelan maksettaviksi.

TAMPEREEN KAUPUNKI

Konsernihallinto

Henkilöstöyksikkö

Aleksis Kiven katu 14–16 C

PL 487, 33101 Tampere

[www.tampere.fi/ toiminnanjaloudenseuranta](http://www.tampere.fi/toiminnanjaloudenseuranta)



TAMPEREEN KAUPUNKI