

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

## § 179

### Henkilöstökertomus 2021

TRE:3033/01.00.02/2022

Valmistelija / lisätiedot:  
Niina Pietikäinen

#### Valmistelijan yhteystiedot

Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen, puh. 040 707 9147 ja controller  
Heidi Huumarsalo, puh. 044 481 1337, etunimi.sukunimi@tampere.fi

#### Lisätietoja päätöksestä

Kaupunginlakimies Jouko Aarnio, puh. 040 514 4884, etunimi.  
sukunimi@tampere.fi

#### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä: Juha Yli-Rajala, Konsernijohtaja

#### Päätösehdotus

Vuoden 2021 henkilöstökertomus merkitään tiedoksi.

#### Kokouskäsitely

Kaupunginhallitus myönsi läsnäolo- ja puheoikeuden henkilöstöjohtaja  
Niina Pietikäiselle. Hän oli asiantuntijana läsnä kokouksessa asian  
käsitelyn aikana ja poistui ennen päätöksentekoa.

Kalervo Kummola siirtyi puheenjohtajaksi.

Ilkka Sasi poistui kokouksesta.

#### Perustelut

Tampereen kaupungin henkilöstökertomuksessa kuvataan kaupungin  
henkilöstöön liittyvät keskeiset tunnusluvut. Dokumentti jakautuu viiteen  
osaan: tavoitteet ja toteumat, henkilöstöpanokset, rohkeasti uudistuva  
kaupunki, osaava henkilöstö sekä henkilöstön hyvinvointi ja  
työntekijäkokemus. Edellä mainittujen lisäksi esitetään keskeiset  
henkilöstötunnusluvut.

Tampereen kaupungin palveluksessa työskenteli vuoden 2021 viimeisenä  
päivänä 14 434 työntekijää (2020: 13 958). Henkilöstömäärä sisältää myös  
työ- ja virkavapaalla olevat. Henkilöstömäärä kasvoi 476 henkilöllä  
edelliseen vuoteen nähden erityisesti koronapandemian aiheuttaman  
palvelutarpeen kasvun vuoksi. Mielenterveys- ja päihdepalveluissa  
psykiatrian avohoidon yksiköt siirtyivät liikkeenluovutuksella 1.1.2021  
alkaen Pirkanmaan sairaanhoitopiirille, jolloin 205 henkilöä siirtyi pois  
kaupungin palveluksesta. Tulkkikeskuksen toiminta siirtyi  
liikkeenluovutuksella Monetra Pirkanmaa Oy:öön vuoden 2021 alussa,  
mikä vähensi kaupungin henkilöstömäärää 15:llä. Lisäksi samana  
ajankohtana siirtyi Pirkanmaan sairaanhoitopiiriltä sosiaali- ja

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

terveyspalvelujen palvelualueen sairaalapalvelujen palveluryhmään 50 henkilöä. Edellä mainittujen lisäksi vuoden aikana toteutui muutamia pienempiä liikkeenluovutuksia, jotka lisäsivät kaupungin henkilöstömäärää 26:lla.

Palkallisten henkilötyövuosien määrä oli 12 955 henkilötyövuotta, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 151 henkilötyövuotta. Henkilötyövuodet alittivat vuosisuunnitelman 227:llä. Edellisvuoteen nähden henkilötyövuosien määrä kasvoi 349 henkilötyövuodella (2,8 %). Toteutuneet henkilöstökulut vuonna 2021 olivat 665,7 milj. euroa. Henkilöstökulut alittivat vuosisuunnitelman 3,4 milj. eurolla mutta kasvoivat edelliseen vuoteen nähden 36,7 milj. euroa (5,8 %). Henkilöstökulujen kasvua selittää palkallisten henkilötyövuosien kasvu, kunta-alan palkkaratkaisun vaikutukset, ammatillisen koulutuksen lisäresursointi ja sivukulujen kasvu.

Kunta-alan sopimusjärjestelmä muuttui merkittävällä tavalla, kun ensimmäinen Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) tuli voimaan 1.9.2021 alkaen. Tampereen kaupungin henkilöstöstä sopimuksen piiriin siirtyi noin 5 000 työntekijää ja SOTE-sopimuksesta tuli samalla kaupungin suurin sovellettava työehtosopimus. Toinen iso muutos sopimusjärjestelmässä toteutui myös 1.9.2021 alkaen, kun varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö siirtyi opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (OVTES). Muutos koski noin 750 henkilöä.

Tampereen kaupungin panostukset johtamiseen ovat tuottaneet tulosta. Esihenkilöarviointien tulosten keskiarvo on parantunut vuodesta 2017 lähtien, jolloin kysely toteutettiin ensimmäisen kerran. Kaupunkitasoinen alaisten ja esihenkilöiden keskiarvo oli 3,1 vuonna 2017 ja 3,3 vuonna 2021 (arviointiasteikko: 1–4). Kysely muodostuu kuudesta eri osa-alueesta: asiakaskeskeisyys, kumppanuuksien johtaminen, tuloshakuisuus, uudistumisen johtaminen, strateginen johtaminen ja valmentava jämäkkä johtaminen. Kaikkien osa-alueiden keskiarvot paranivat edelliseen vuoteen nähden.

Työhyvinvoinnin kehitystä seurataan vuosittain laadittavan työhyvinvointimatriisin avulla. Työhyvinvointimatriisilla mitattuna kaupunkitason työhyvinvointi on heikentynyt edellisvuoteen verrattuna, sillä työhyvinvoinnin indeksi oli 47,7 (2020: 52,3). Matriisin tulosta heikentävät merkittävästi lisääntyneet työkyvyttömyyseläkemaksut sekä kasvanut sairauspoissaolojen määrä. Myös tapaturmien määrä on noussut vuodesta 2020, jolloin se oli ennätyksellisen matala. Lisäksi työhyvinvointimatriisissa huomioidaan edellisen Kunta10-tutkimuksen tulokset, jotka olivat seurantahistorian parhaat. Vuonna 2021 koko henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivissä olivat 17,9 päivää henkilötyövuotta kohden (2020:17,5). Koronapandemia vaikutti edelleen vähentävästi sairauspoissaoloihin niissä tehtävissä, joissa etätyön tekeminen on mahdollista. Sen sijaan asiakasrajapinnassa tapahtuvissa tehtävissä tiukennetut rajoitteet osaltaan lisäsivät sairauspoissaoloja.

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

Henkilöstökertomus on julkaistu osoitteessa <https://www.tampere.fi/tampereen-kaupunki/talous-ja-strategia/toiminnan-ja-talouden-seuranta.html#henkilostotilinpaatos>

**Tiedoksi**

Niina Pietikäinen, Heidi Huumarsalo

Liitteet

1 Henkilöstökertomus 2021

**Nähtävilläolo ja tiedoksianto asianosaiselle**

Pöytäkirja yleisesti nähtäville 3.5.2022 [www.tampere.fi](http://www.tampere.fi)

Päätös on annettu tiedoksi sähköisesti 3.5.2022.

Tampere  
03.05.2022

Elina Nikkilä  
Hallintosihteeri

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

## **Muutoksenhakukielto**

§179

## **Muutoksenhakukielto**

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee:

-vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (KuntaL 136 §)

-virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista ja viranhaltija on jäsenenä viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa (KVhl 50 § 2 mom.)

-etuosto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)