

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

§ 119

Henkilöstökertomus 2024

TRE:1494/01.00.02/2025

Valmistelija / lisätiedot:

Linnamaa Reija, Pietikäinen Niina

Valmistelijan yhteystiedot

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

Lisätietoja päätöksestä

Lakiasiaintohtaja Laura Klami, puh. 040 543 2285, etunimi.
sukunimi@tampere.fi

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä: Yli-Rajala Juha, Konsernijohtaja

Päätösehdotus

Vuoden 2024 henkilöstökertomus merkitään tiedoksi.

Kokouskäsitely

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

Perustelut

Tampereen kaupungin henkilöstökertomuksessa kuvataan kaupungin henkilöstöön liittyvät keskeiset tunnusluvut. Dokumentti jakautuu viiteen osaan: henkilöstöpanokset, rohkeasti uudistuva kaupunki, osaavalla henkilöstöllä edistämme uudistuvaa kaupunkia, hyvinvoiva henkilöstö on organisaation menestystekijä ja toimivalla työterveysyhteistyöllä onnistuttiin tukemaan henkilöstön hyvinvointia.

Tampereen kaupungin palveluksessa työskenteli vuoden 2024 viimeisenä päivänä 8 809 työntekijää (2023: 8 879). Henkilöstömäärä sisältää myös työ- ja virkavapaalla olevat. Henkilöstömäärä väheni 70 henkilöllä edelliseen vuoteen nähden. Tampereen Vesi Liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2024, jolloin 160 henkilöä siirtyi pois kaupungin palveluksesta. Konsernihallinnon uuteen kilpailukyky ja innovaatiot -ryhmään siirtyivät 1.3.2024 elinvoiman palvelualueelta vetovoima ja edunvalvonta, strateginen hankekehitys ja strateginen elinkeinopolitiikka -yksiköt. Elinvoima- ja osaamislautakunnan talousarviosta konsernihallintoon siirtyivät myös kehitysohjelmat Viiden tähden keskusta, Hiedanranta, Älykaupunki kaupunkilaisille, Tampere Welcoming City ja Elämystalous.

Palkallisten henkilötyövuosien määrä vuonna 2024 oli 8 336 henkilötyövuotta, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 136

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

henkilötyövuotta. Henkilötyövuodet ylittivät muutetun talousarvion 27 henkilötyövuodella. Kaupungin henkilötyövuosien määrä kasvoi edellisvuoteen nähden 68 henkilötyövuodella (0,8 %). Henkilötyövuosien kasvua selittää erityisesti sijaishenkilöstön ja muun tilapäisen henkilöstön kasvanut määrä sekä palvelutarpeen kasvu Sivistyspalveluiden palvelualueella. Toteutuneet henkilöstökulut vuonna 2024 olivat 453,2 milj. euroa. Henkilöstökulut alittivat muutetun talousarvion 10,1 milj. euroa. Vuoteen 2023 nähden henkilöstökulut kuitenkin kasvoivat 7,2 milj. euroa (2,2 %). Henkilöstökulujen kasvua selittää palkallisten henkilötyövuosien kasvu sekä kunta-alan palkkaratkaisun vaikutukset. Taloudellisiin syihin perustuvia palkattomia vapaita pidettiin 5 675 henkilötyöpäivää (15,5 henkilötyövuotta), mikä vähensi palkka- ja sivukuluja noin 0,5 milj. euroa. Kunta-alan palkkaratkaisun arvioitu vaikutus vuonna 2024 oli noin 12,8 milj. euroa.

Vuonna 2024 koko henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivissä olivat 16,6 päivää henkilötyövuotta kohden (2023: 17,0) Erot sairastavuudessa kaupungin eri organisaatioiden ja ammattialojen välillä ovat merkittäviä. Vuonna 2024 sairauspoissaolot vähenivät kaupunkitasolla 2,7 prosenttia edelliseen vuoteen nähden. Positiivinen sairauspoissaolokehitys kohdentui lähes kaikkiin palveluryhmiin. Tyypillisimmät poissaolot olivat esihenkilöiden myöntämiä. Toiseksi eniten sairauspoissaolopäiviä aiheutui mielenterveyssyistä. Ilahduttavaa on mielenterveysperusteisten sairauspoissaolopäivien merkittävä (13 %) vähentyminen edellisvuoteen nähden. Myös mielenterveyssyistä työterveyshuollossa asioineiden työntekijöiden lukumäärä laski kolme prosenttia edellisestä vuodesta.

Työhyvinvoinnin kehitystä seurataan työhyvinvointimatriisilla, joka huomioi sairauspoissaolojen, työtaturmien, työkyvyttömyyseläkemaksujen sekä keskeisten Kunta10-mittareiden kehitystä. Työhyvinvointimatriisin tulos vuonna 2024 on 57,7 ja parani hieman edelliseen vuoteen nähden. Matriisin tulosta kohensivat vähentyneet sairauspoissaolot ja pienentyneet työkyvyttömyyseläkemaksut.

Esihenkilöarviointi toteutetaan Tampereen kaupungilla vuosittain. Kysely muodostuu seitsemästä eri osa-alueesta: asiakaskeskeisyys, kumppanuuksien johtaminen, tuloshakuisuus, uudistumisen johtaminen, strateginen johtaminen, valmentava jämäkkä johtaminen sekä esihenkilötyö ja päivittäisjohtaminen. Esihenkilöarvioinnin kaupunkitasoiset tulokset laskivat hieman vuonna 2024 edelliseen vuoteen verrattuna, mutta pysyivät edelleen tavoitteen mukaisella tasolla. Kaupunkitasoinen kokonaiskeskiarvo oli 3,35 (2023: 3,41, arviointiasteikko: 1–4). Osa-alueita tarkasteltaessa parhaan tuloksen sai asiakaskeskeisyys 3,47 (2023: 3,51) ja heikoimman tuloksen uudistumisen johtaminen 3,27 (2023: 3,34). Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen ja tukemiseen on panostettu viime vuosina ja panostetaan myös jatkossa. Vuonna 2024 käytiin yhteisiä keskusteluja esihenkilötyön osaamisen tuen

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

tarpeista ja kehittämisen suunnitelmallisesta edistämisestä palvelualueiden johtoryhmien, HR-toimijoiden ja henkilöstöyksikön kesken.

Hallintosäännön (1.1.2025) 14 § 11. kohdan mukaan kaupunginhallitus edustaa kaupunkia työnantajana ja vastaa kaupungin henkilöstöpolitiikasta.

Tiedoksi

Reija Linnamaa, Niina Pietikäinen, Heidi Huumarsalo

Liitteet

1 Kh 17.3.2025 Tampereen kaupungin henkilöstökertomus 2024, esitysmateriaali

2 Kh 17.3.2025 Tampereen kaupungin henkilöstökertomus 2024

Nähtävilläolo ja tiedoksianto asianosaiselle

Pöytäkirja yleisesti nähtäville 25.3.2025 www.tampere.fi.

Päätös annettu tiedoksi sähköpostilla 25.3.2025.

Asia liitteineen on katsottavissa kaupungin internetsivuilla www.tampere.fi. Pyydettyessä ote toimitetaan liitteineen.

Tampere
25.03.2025

Leeni Herrala
Hallintosihteeri

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

Muutoksenhakukielto

§119

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.)

-etuusto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)