

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2020



SISÄLTÖ

19



6



8

KONSERNIHALLINTO

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

HENKILÖSTÖKERTOMUS

ISBN: 978-952-371-006-1 (verkkajulkaisu)
Tampereen kaupungin julkaisuja. Toiminta ja talous.

Julkaisun kuvat: Veli-Matti Lahdenniemi, Hanna Leppänen, Marja Kyllönen, Sanna Kannisto.

Taitto: Atomi, Tampere 2021

Kansikuva: Häätä keinot keksii, ja koronakurimuksesta seurasi jotain hyvääkin, kun Rantaraittikodin asumisyksikön lähihoitaja Sini Mikkola toteutti sijaisten pikaperehdytyskortit kehitysvammaisten asumisyksikön käyttöön.

JOHDANTO

3 Henkilöstöjohtajan tervehdys

TAVOITTEET JA TOTEUMAT

5 Henkilöstöasioihin liittyvät kaupunkitasoiset toiminnan tavoitteet ja toteumat 2020

6 Henkilöstö pähkinäkuoressa

HENKILÖSTÖPANOKSET

8 Henkilöstömäärä

10 Palkalliset henkilötyövuodet

10 Tehty työaika

11 Henkilöstön ikärakenne

USKALLA JOHTAA JA LUOTA OSAAMISEEN

12 Muuttuva toimintaympäristö haastoi johtamista

13 Palvelussuhdeasiat

MUUTTUVAT OSAAMISTARPEET

14 Kaikki sujui hyvin, kun laitettiin yhteistyöllä sujumaan

15 Osaamisen kehittäminen Tampereen kaupungilla

15 Miten osaamista johdetaan Tampereen kaupungilla

17 Rekrytoinnit rullasivat pandemian aikana

19 Robotit työkavereina

20 Kehittäjäpalkinto

HYVÄ TYÖNTEKIJÄKOKEMUS NÄKYVÄ JA TUOTTAA TULOSTA

22 Työntekijäkokemus näkyväksi

22 Työhyvinvoinnin tila

26 Työterveyshuolto pandemian hoidon keskiössä

27 Tukea työkykyyn

27 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

28 Henkilöstöedut tukevat hyvinvointia

KESKEISET HENKILÖTUNNUSLUVUT

30 Keskeiset henkilötunnusluvut 2016–2020

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS

Viime vuosi oli meille jokaiselle täysin poikkeuksellista aikaa ja tulemme muistamaan nämä kokemukset vielä pitkään. Korona on vaikuttanut meihin kaikkiin tavalla tai toisella. Joillekin se on voinut tarkoittaa työn kuormittavuuden lisääntymistä tai töiden väliaikaista vähenemistä ja siirtymistä toisiin työtehtäviin. Kolmannes kaupungin henkilöstöstä on ollut kaupungin hybridimallin mukaisesti etätyössä, mutta suurin osa on tuottanut palveluja tavanomaiseen tapaan ja työskennellyt etulinjassa näkymättömän uhan alla.

Erilaisiin kriiseihin varautuminen on äärimmäisen tärkeää, mutta silti ennakkoinnilla ja suunnitelmilla on vain rajallinen merkitys häiriötilanteissa. Ratkaisevaa kriisissä selviämisen kannalta on se toimintakulttuuri, jonka pohjalta toimimme niin sanotuissa normaalioloissa. Ennennäkemättömät haasteet ja poikkeusolot ovat paljastaneet, mistä Tampereen tekijät on tehty. Kaupungin henkilöstöllä on erinomainen kyky sopeutua yllättäviin tilanteisiin ja työyhteisöistä löytyy luovuutta muuttaa toimintaansa tilanteen vaatimalla tavalla. Henkilöstön osaamisella on ollut keskeisin merkitys kaupungin elinvoiman ja palveluiden toimintakyvyn ylläpitämisessä.

Työterveyslaitos on seurannut kunta-alan henkilöstön työn ja terveyden kehitystä Kunta10 -tutkimuksella yli kahdenkymmenen vuoden ajan. Viime syksynä toteutettuun kyselyyn osallistui noin 8000 kaupungin työntekijää. Kunta10 -tutkimuksen kaupunkitasoiset kokonaistulokset ovat paremmat kuin kertaakaan viimeisen kymmenen vuoden ai-

” Vuosi 2020 ja koronapandemia ei tuonut mukanaan pelkästään ”verta, hikeä ja kyyneleitä”, vaan myös kehitysloikkia, yhteistyön voimaa ja onnistumisen iloa.



Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen

kana erityisen haasteellisesta vuodesta huolimatta. Tulokset ovat parantuneet niin työ-, työyhteisö- kuin johtamisenkin mittareilla. Parhaimmillaan poikkeustilanne on yhdistänyt ihmisiä ja luonut yhdessä tekemisen meininkiä. Kaikki me ymmärrämme, ettei parhaiten pärjää yksinään.

Edessäsi olevaan henkilöstökertomukseen on kerätty keskeisiä tietoja ja tunnuslukuja henkilöstövoimavarojen määrästä, laadusta ja työyhteisön tilasta sekä näiden kehityksestä.



VUODEN 2020 TAVOITTEET JA TOTEUMAT

Hätä keinot keksii, ja koronakurimuksista seurasi jotain hyvääkin, kun Rantaraittikodin asumisyksikön lähihoitaja Sini Mikkola toteutti sijaisten pikaperehdytyskortit kehitysvammaisten asumisyksikön käyttöön.

Toiminnan tavoite 2020

ESIMIESARVIOINTIEN TULOKSET OVAT PARANTUNEET

Tavoitteen toteuma 2020

Vuoden 2020 esimiesarviointien kaupunkitasoinen keskiarvo on 3,23 (kaikkien alaisten ja esimiesten arviot). Vuoden 2019 kaupunkitasoinen keskiarvo oli 3,14.

Tavoite toteutui.

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI ON PARANTUNUT

Tavoitteen arviointi perustuu työhyvinvointimatriisiin, joka huomioi sairauspoissaolojen, työtaturmien, työkyvyttömyyseläkemaksujen sekä keskeisten Kunta-10 mittareiden kehitystä.

Työhyvinvointimatriisin tulos on vuonna 2020 52,3 kun se oli vuonna 2019 52,8. Parannusta on tapahtunut kaikkien Kunta-10 mittarien sekä työtaturmien määrän osalta. Sen sijaan matriisin tulosta heikentää merkittävästi lisääntyneet työkyvyttömyyseläkemaksut sekä kasvaneet sairauspoissaolot.

Tavoite toteutui osittain.

SAIRAUSSOISSAOLOJEN MÄÄRÄ ON LASKENUT VÄHINTÄÄN 3 %

Vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli 17,5 päivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolot kasvoivat 2,2 % edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspoissaolot vähenivät tavoitteen mukaisesti Konsernihallinnossa, Kaupunkiympäristön ja Elinvoiman ja kilpailukyyn palvelualueilla sekä liikelaitoksissa ja Pirkanmaan pelastuslaitoksella.

Tavoite ei toteutunut.

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET OVAT VUOSISUUNNITELMAN MUKAISET

Työvoimakustannukset saadaan laskemalla yhteen kaupungin oman henkilöstön henkilöstömenot sekä vuokratyövoiman käytöstä aiheutuneet kustannukset. Kaupungin työvoimakustannukset alittivat vuosisuunnitelman 9,2 milj. eurolla.

Tavoite toteutui.

HALLINTOTEHTÄVIEN KUSTANNUKSET OVAT VÄHENTYNEET EDELLISEEN VUOTEEN VERRATTUNA (VALTUUSTOKAUDEN AIKANA YHTEENSÄ 5 %)

Hallinnollisten tehtävien määrä on vähentynyt 29:llä vuoteen 2019 nähden. Vähennyksen kustannusvaikutus sivukuluineen on 1,3 milj. euroa. Kustannukset ovat vähentyneet 2,9 %. Vähennystä selittää osin rekrytoinneista pidättäytyminen koronapandemian aiheuttaman poikkeustilanteen vuoksi. Vuosisuunnitelmaan sisältyneitä määräaikaista vakansseja on jätetty täyttämättä tai niiden täyttö on viivästynyt.

Valtuustokauden 2017–2020 kustannussäästö tavoite oli 3 milj. euroa.

Tavoite toteutui.

HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA

Henkilöstö-
määrä
13 958

Sosiaali- ja terveystalvelujen palvelualue 5 238
Sivistystalvelujen palvelualue 5 222
Elinvoiman ja kilpailukyvyin palvelualue 1 672
Kaupunkiympäristön palvelualue 337
Konsernihallinto 320
Liikelaitokset ja Pirkanmaan pelastuslaitos 1 169

Keski-ikä

44,5
vuotta



naiset **76 %**
miehet **24 %**

Eri tehtävä-
nimikkeitä noin **650**

3 YLEISINTÄ TEHTÄVÄNIMIKETTÄ



naiset
lähihoitaja
varhaiskasvatuksen
lastenhoitaja
lehtori

miehet
palamies
lehtori
linja-autonkuljettaja

Eläkkeelle
siirtyneet
365

Vanhuuseläke 260
Muut eläkkeet 105

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 64,4

Henkilöstökulut,
milj. euroa

629,0

Sosiaali- ja
terveystalvelujen
palvelualue 222,9
Sivistystalvelujen
palvelualue 205,3

Elinvoiman ja
kilpailukyvyin
palvelualue 95,1

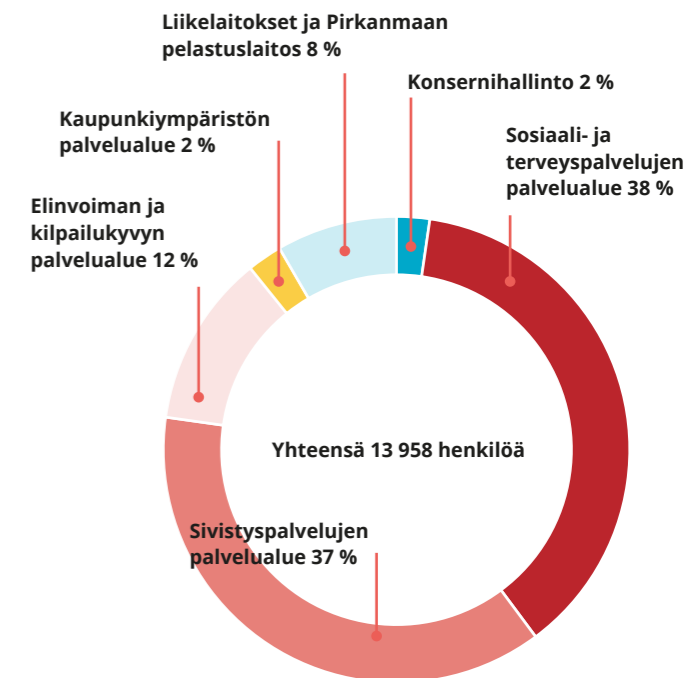
Kaupunkiympäristön
palvelualue 18,6

Konsernihallinto 24,5

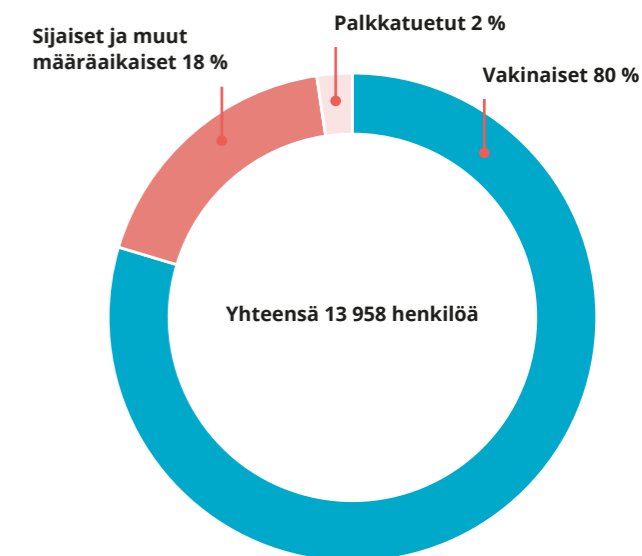
Liikelaitokset ja
Pirkanmaan pelastus-
laitos 62,6



Henkilöstömäärä organisaation mukaan



Henkilöstön palvelusuhdejakauma 2020



” Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2020 oli 13 958 henkilöä

HENKILÖSTÖPANOKSET

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2020 oli 13 958 henkilöä, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 11 116. Määräaikaista henkilöstöä oli 2 842, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 327 henkilöä. Henkilöstöstä osa-aikaisia oli 1 863 henkilöä. Henkilöstömäärä sisältää myös työ- ja virkavapaalla olevat henkilöt. Vuoden 2019 lopussa henkilöstömäärä oli 14 067. Henkilöstömäärä laski 109 henkilöllä edelliseen vuoteen nähden organisaatiomuutosten vuoksi.

Tampereen Infra liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2020, jolloin

352 henkilöä siirtyi pois kaupungin palveluksesta. Hyvinvointipalvelut organisoitiin 1.1.2020 alkaen kahdeksi palvelualueeksi: sosiaali- ja terveystieteiden palvelualueeksi sekä sivistyspalvelujen palvelualueeksi.

Vuoden 2020 lopussa 5 238 henkilöä eli noin 38 % kaupungin työntekijöistä työskenteli Sosiaali- ja terveystieteiden palvelualueella. Sivistyspalvelujen palvelualueella työskenteli 5 222 (37 %), Elinvoiman ja kilpailukyyn palvelualueella 1 672 (12 %) ja Kaupunkiympäristön palvelualueella 337 (2

Koronavuosi on vaikuttanut vahvasti myös kaupungin toimielin- ja kirjaamopalvelujen väen työhön. Marjo Juuti, Jukka Tapiola ja Karoliina Vehmaanperä istahtivat virastotalon aulaan turvavälein.

%) henkilöä. Liikelaitosten ja Pirkanmaan pelastuslaitoksen henkilöstömäärä oli yhteensä 1 169 henkilöä (8 %) ja Konsernihallinnossa työskenteli 320 henkilöä (2 %).

Suurin osa henkilöstöstä kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin, 71 prosenttia koko henkilöstöstä. Kunnallisen opetusalan sopimuksen piiriin kuului 19 %, teknisten sopimuksen 7 % ja tuntipalkkaisten sopimuksen henkilöä 1 %. Lääkärisopimuksessa olevia oli 2 % henkilöstöstä ja muusikoiden sopimuksessa 1 %.

PALKALLISET HENKILÖTYÖVUODET

Vuonna 2020 kaupungin henkilöstön kokonaistyöaika oli 13 371 henkilötyövuotta (2019: 13 568). Kokonaistyöaika lasketaan summaamalla 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 12 606, joka on 94 prosenttia kokonaistyöajasta. Palkattujen henkilöstön osuus oli 185 henkilötyövuotta.

Kaupungin palkallisten henkilötyövuosien määrä alitti vuosisuunnitelman 51 henkilötyövuodella. Edellisvuoteen nähden henkilötyövuosien määrä laski 185 henkilötyövuodella (-1,4 %).

PALKALLISET HENKILÖTYÖVUODET 2019 - 2020

	2019	2020
Konsernihallinto	345	307
Sosiaali- ja terveystalouden palvelualue	4 354	4 553
Sivistyspalvelujen palvelualue	4 575	4 619
Kasvatus- ja opetuspalvelut	3 613	3 692
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut	962	926
Elinvoiman ja kilpailukyyn palvelualue	1 678	1 656
Ammatillinen koulutus	942	975
Lukiokoulutus	289	297
Työllisyys- ja kasvupalvelut *)	383	312
Kiinteistöt, tilat ja asuntopolitiikka	40	40
Kehitysohjelmat	10	10
Yrityspalvelut ja edunvalvonta	12	12
Kaupunkiympäristön palvelualue	312	312
Liikelaitokset yhteensä	881	510
Tampereen Infra Liikelaitos	376	0
Tampereen Kaupunkiliikenne Liikelaitos	370	357
Tampereen Vesi Liikelaitos	135	154
Pirkanmaan pelastuslaitos	646	648
Kaupunki yhteensä	12 792	12 606

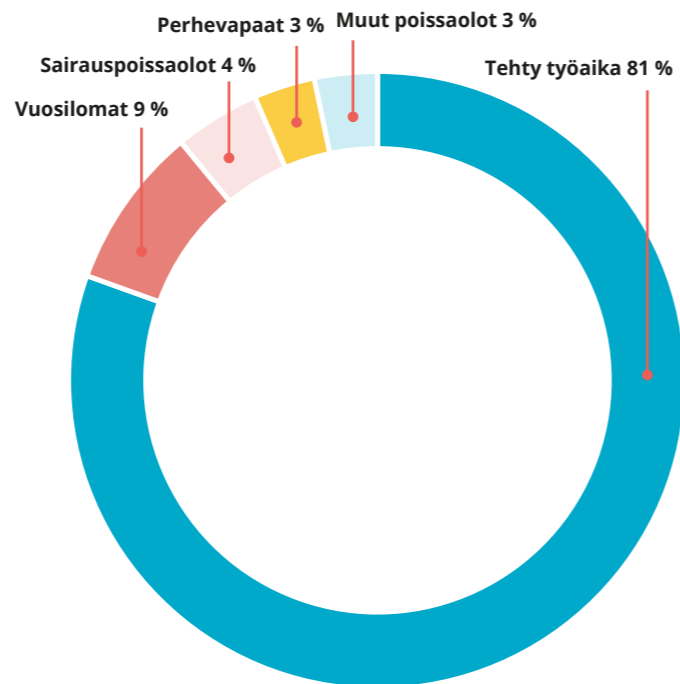
*) Sisältää palkkatukityöllistettyjä 247 htv v. 2019 ja 188 htv v. 2020

TEHTY TYÖAIKA

Vähentämällä kokonaistyöajasta palvelussuhteiden keskeytykset eli poissaolot saadaan tehty työaika. Vuonna 2020 tehty työaika oli 10 763 henkilötyövuotta (2019: 10 896).

Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 1 139 henkilötyövuotta (ilman opettajien kesäkeskeytystä). Sairauspoissaoloja oli 599 henkilötyövuotta, perhevapaita 430 ja muita poissaoloja 440 henkilötyövuotta. Vuosilomien osuus kokonaistyöajasta oli 9 prosenttia, sairauspoissaolojen 4, perhevapaiden 3 ja muiden poissaolojen 3 prosenttia. Poissaoloihin sisältyvät myös palkattomat poissaolot.

Ajankäytön jakauma 2020

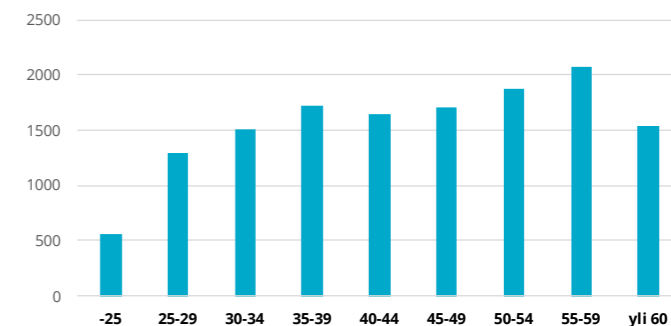


HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Kaupungin henkilöstön keski-ikä vuoden 2020 lopussa oli 44,5 vuotta (2019: 44,8). Keski-ikä laski hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Naisten keski-ikä oli 44,2 vuotta ja miesten keski-ikä 45,6 vuotta. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna erityisesti yli 60-vuotiaiden osuus on yli kaksinkertaistunut. Vuoden 2004 lopussa yli 60-vuotiaita oli 4,2 prosenttia, kun vuoden 2020 lopussa osuus oli 11,1 prosenttia.

Pirkanmaan pelastuslaitoksen uusi pelastuspäällikkö Kari Alanko on pelastusalan ammattilainen viidennessä polvessa. Alanko haluaa muuttaa käsitystä palomiesten työkyvystä ottamalla huomioon entistä vahvemmin henkisen työkyvyn.

Henkilöstön ikärakenne 2020



USKALLA JOHTAA JA LUOTA OSAAMISEEN

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

MUUTTUVA TOIMINTAYMPÄRISTÖ HAASTOI JOHTAMISTA

Koronakevään aikana jouduimme nopeasti mukautumaan tilanteeseen, jossa työskentely ja johtaminen tapahtui etänä. Johtaminen ja esimiestyö on lähtökohtaisesti samanlaista tilanteesta riippumatta, mutta hybridi- ja etäjohtaminen asettaa johtamiselle erityisvaatimuksia ja haasteita. Viestinnän merkitys korostuu ja uusien työvälineiden sekä käytäntöjen haltuunotto on onnistumisen edellytys. Työtehtävien tavoitteiden tulee olla selkeitä ja tavoitteellisesti johdettuja, jotta itseohjautuvuudelle ja itsensä johtamiselle luodaan hyvät edellytykset.

Etäjohtaminen haastaa myös työyhteisön yhteisöllisyyttä. Tähän haasteeseen tarjottiin kaupungin esimiehille tukea etäyhteyksin järjestetyssä esimiespäivässä, jossa teemana oli Esimies itsensä ja ilmapiirin johtajana. Aiheeseen johdattelivat psykologit Ilona Rauhala ja Jarkko Rantanen tarjoamalla esimiehille näkökulmia ja käytännön vinkkejä, joita on helppo soveltaa arkeen. Esimiehille tarjotaan myös kohdennettua tukea etäjohtamiseen esimerkiksi työhönohjausta ja Business Coaching -menetelmää hyödyntämällä. Business Coaching tarjoaa apua ennalta asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen ja tukee henkilökohtaista kehittymistä. Menetelmä on koettu erittäin hyödylliseksi ja siihen osallistuneet suosittelevat sitä erityisesti esimiehille ja asiantuntijatyötä tekeville.

Johtamisen valmennusohjelma käynnistettiin Tampereen kaupungilla 2019. Ohjelma on pakollinen kaikille Tampereen kaupungin 622 esimiehelle. Valmennusohjelma on suunniteltu ja toteutettu yhdessä organisaation omien asiantuntijoiden kanssa Moodle-oppimisympäristöön. Kokonaisuus muodostuu neljästä kurssista, joista kaksi ensimmäistä Toiminnan strateginen johtaminen ja Asiakaslähtöisyys, kumppanuus ja kehittäminen -kurssit suoritettiin vuonna 2020. Kurssien sisällöt ja toteutustapa tukivat erinomaisesti hybridi- ja etäjohtamista.

Johtamisen ja esimiestyön kehittämiseen panostaminen on tuottanut tulosta, ja johtamisen laatu on parantunut poikkeuksellisesta vuodesta huolimatta. Esimiesarviointeja on toteutettu Tampereen kaupungilla vuodesta 2017 alkaen. Vuonna 2020 esimiesarvioinnin vastaajien määrä oli 4 714 kpl. Kaupunkitasolla esimiesten ja alaisten vastausten keskiarvo vuonna 2020 oli 3,23, joka on edellisvuotta parempi. Tulos parani myös itsearviointien osalta, tuloksen ollessa 3,2. Arviointiasteikko kyselyssä on 1–4, jossa 1 = heikosti ja 4 = erittäin hyvin. Osa-alueita tarkasteltaessa parhaan tuloksen sai asiakaskeskeisyys (3,38) ja heikoimman tuloksen valmentava jämäkkä johtaminen (3,15.) Arvioinnin tuloksia hyödynnetään tavoite- ja kehityskeskusteluissa, jonka lisäksi esimiehille kohdennetaan tukea osaamisen vahvistamiseen.

ESIMIESARVIOINTIEN TULOKSET 2018-2020

	2018	2019	2020
Esimiesten ja alaisten vastaukset, keskiarvo	3,12	3,14	3,23
Itsearviointi	3,11	3,10	3,20

PALVELUSSUHDEASIAI

Kunta-alalle saatiin uudet virka- ja työehtosopimukset toukokuussa 2020 pitkien neuvotteluiden jälkeen. Ratkaisu kattoi kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) vuosille 2020–21 ja kunnallisen pääsopimuksen jatkon ja uudistamisen. Myös muiden sopimusalojen osalta saavutettiin samalla ratkaisu. Sopimuskausi on 1.4.2020–28.2.2022 ja palkankorotukset työmarkkinakerroksen yleisen linjan mukaisia. Kilpailukykysojimuksessa sovitut työajan pidentykset poistuivat 31.8.2020. Työajan lyhentymistä kompensoitiin useilla sopimusmääräyksillä, jotka tulivat voimaan samana päivänä.

Virka- ja työehtosopimusten neuvottelutulos sisälsi 1.4.2021 alkaen jaettavan järjestelyerän. Neuvotteluita järjestelyerän kohdentamisesta on käyty paikallisesti syksyn 2020 aikana. Kohdentamisessa hyödynnetään vuonna 2019 viisivuotiskaudelle laadittua palkkaohjelmaa, jossa on linjattu peruspalkkauksen kehittämiskohteita havaittujen ongelmien perusteella.

Tilastokeskuksen keräämään tilastoaineistoon lokakuulta 2020 perustuvan ennakkotiedon mukaan alkuvuoden kokonaisajan henkilöstön kokonaisansiot ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna 1,9 prosenttia.

Tampereen kaupunki suhtautuu työnantajana myönteisesti etätöiden tekemiseen ja tukee etätöimahdollisuuksia

niissä työtehtävissä, mihin etätö soveltuu. Keväällä 2020 valtioneuvoston etätö määräys toi mukanaan aiempaa laajempaa etätöiden tekemisen ja erilaiset etätötilaisuudet. Tarvittavien tilanteiden mukaisesti etätöitä tehtiin laajasti koko vuoden ajan. Tilanteen edellyttämien uudenlaisten työkäytäntöjen ja -järjestelyjen lisäksi poikkeuksellinen tilanne edellytti laajaa käytännön esimiesohjeistusta, työaikajousto- ja sekä paikallisia sopimuksia.

KOKONAIANSIOIDEN KESKIARVOT 2018-2020

	2018	2019	2020
Koko kaupunki	3 125	3 179	3 240

Kuvateksti: Maahanmuuttajainfo Mainiossa työskennellään tiimissä ja toinen toistaan auttaen. Keskustelussa Mani Maroufzadeh (vas.), Sujana Pradhan (selin kameraan), Yasser Alchikh Abdul Rahman sekä Takura Matswetu.





MUUTTUVAT OSAAMISTARPEET

KAIKKI SUJUI HYVIN, KUN LAITETTIIN YHTEISTYÖLLÄ SUJUMAAN

Keväällä 2020 koronapandemiasta johtuvat poikkeusolot haastoivat myös osaamisen kehittämisen. Erityisesti muutoksen hallintaa edistävät taidot kuten ongelmanratkaisutaidot, itseohjautuvuus, oppimiskyky, henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen sekä tiedon arviointikyky korostuivat muutoksen keskellä. Poikkeusoloissa on nähty paljon onnistumisia, joista tärkeimpänä yhdessä tekeminen yli yksikö- ja organisaatorajojen. Tampereen tekijät panostivat ja ponnistelivat ansiokkaasti yhteisen hyvän eteen.

Keväällä 2020 kaupungin palveluja jouduttiin sulkemaan ja toimintaa supistamaan. Koronapandemia lisäsi henkilöstön tarvetta sosiaali- ja terveystalvissa mutta samalla vähensi merkittävästi monien muiden kaupungin tarjoamien palvelujen kysyntää ja tarjontaa. Poikkeusolojen aikana muuhun työhön siirtyi yhteensä 352 henkilöä. Työntekijöistä suurin osa siirtyi tilapäiseen puhelinneuvontapalvelu Call centeriin kaupungin sivistyspalveluista. Lisäksi henkilöstöä siirtyi muihin tehtäviin sosiaali- ja terveystalvuihin sekä perusopetuksen ruokajakeluun.

Poikkeusoloissa uusiin työtehtäviin siirtyneiden työntekijöiden kokemuksia selvitettiin kyselyllä, joka toteutettiin ajalla 16.6.-23.7.2020. Suurin osa vastaajista koki saaneensa riittävän perehdytyksen työhön ja ohjeistusta turvalliseen työskentelyyn pidettiin pääosin riittävänä. Vastaajista 76 prosenttia koki olevansa hyödyksi uudessa työtehtävässä, ja heidät otettiin hyvin vastaan työyhteisössä. 66 prosenttia vastaajista arvioi olevansa valmis siirtymään uudelleen tarvittaessa. Siirtojen nähtiin kasvattavan osaamista ja ammatitaitoa yli toimialarajojen, ja työn merkityksellisyys poikkeustilanteessa korostui: koettiin että tehty työ oli arvokasta ja tärkeää. Osa vastaajista koki siirtymisen tulleen nopealla aikataululla, eikä aina oman työn kannalta sopivaan aikaan. Kehitettävää nähtiin perehdytyksessä, työhön opastuksessa sekä viestinnässä ja tiedonkulussa. Kuitenkin suora lainaus yhdeltä vastaajalta ”kaikki sujui hyvin, kun laitettiin yhteistyöllä sujumaan” ilmentää hyvin, millaisia me Tampereen tekijät olemme. Yhdessä selvisimme ja selviämme jatkossakin.

Tampereen kaupungin apuvälineyksikkö on saanut uudet tilat Kalevasta Tursonkadulta. Huolto-osastolla apuvälineet huolletaan ja säädöt viilataan kohdilleen. Erikoisammattimies Eetu Virtanen korjaa pyörätuolia.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN TAMPEREEN KAUPUNGILLA

Työelämässä uudistumistarve ja osaamisen kehittämisen tarve on kiihtynyt. Palveluja ja toimintatapoja uudistetaan jatkuvasti vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin. Keskeistä on tunnistaa strategiset osaamisalueet, joita muuttuva ja kehittyvä organisaatio tarvitsee. Tampereen kaupungilla on tunnistettu ammatillisen osaamisen lisäksi kolme strategista osaamisaluetta, jotka ohjaavat osaamisen kehittämistä sekä henkilöstösuunnittelua. Nämä kolme osaamisaluetta ovat: uudistuminen ja kehittyminen, johta-

minen ja itsensä johtaminen sekä vuorovaikutus ja viestintä. Osaamisalueiden avulla määritellään, mitä osaamista työ nyt ja tulevaisuudessa edellyttää. Työn arjessa osaamisen kehittämistä ja hallintaa tukevat tavoite- ja kehityskeskustelut, esimiesarvioinnit ja työntekijäkokemuskysely. Niitä hyödyntämällä voimme varmistua siitä, että uudistumista ja oppimista edistävä toimintakulttuuri vaikuttaa koko organisaatiossa.

MITEN OSAAMISTA JOHDETAAN TAMPEREEN KAUPUNGILLA

Strategia ja visio

Lainsäädäntö

Jatkuva parantaminen

Asukas yritys ja yhteisö keskiössä

Kumppanuus- ja kehittämiskulttuuri

Muuttuva toimintaympäristö

TAVOITE- JA KEHITYSKESKUSTELU
Yksilö-/ryhmäkohtainen kehittämissuunnitelma

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA
Yksilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma

ESIMIESARVIOINTI
Esimiehen esimies ja henkilöstö
TYÖNTEKIJÄKOKEMUSKYSELY
Arjen kokemukset

Mitä osaamista työ edellyttää meiltä nyt ja tulevaisuudessa ammatillisen osaamisen ja strategisten osaamisalueiden näkökulmasta?

Miten osaamista kehitetään?

Miten osaamista hallitaan arjessa?

Onko meillä uudistumista ja oppimista edistävä toimintakulttuuri?

TAMPEREEN AIKUISLUKIO



Opiskelijahuollon päällikkö Marja Nurmi-Vuorinen tuntee nuorten maailman. Hänen alaisuudessaan työskentelevät ammatillisen koulutuksen sekä lukiokoulutuksen koulukuraattorit ja koulupsykologit. Hän siis todella tietää, miten tamperelaiset nuoret voivat ja miten opiskelu sujuu.

rekrytointien esikarsinnassa ja lopullisten haastattelujen suunnittelussa. Vuonna 2020 hyvän hakijakokemuksen parantamiseksi kokeiltiin myös anonyymia rekrytointia. Anonyymillä rekrytoinnilla lisätään hakijoiden välistä tasa-arvoa poistamalla hakutiedoista kaikki työnhakijaa identifioiva ja liittymätön tieto, jolloin rekrytoijien huomio kiinnittyy vain hakijan osaamiseen. Kokeilut käynnistettiin syksyllä 2020 ja vuodenvaihteeseen mennessä menetelmää oli käytetty neljässä eri rekrytoinnissa.

Kovimman kolauksen koronapandemian ajan rekrytoineista sai nuorten 15–17-vuotiaiden kesätyöllistäminen. Poikkeustilanteen vuoksi palvelujen sulkemisesta ja toiminnan supistamisesta johtuen lähes kaikki harjoittelut jäivät toteutumatta. Tilanne oli erittäin valitettava, mutta työturvallisuus, huolellinen perehdyttäminen ja vastuullisuus ovat kaupungille tärkeitä arvoja, joista emme tingi. Sovituista harjoitteluista halutaan kuitenkin pitää kiinni, joten viime kesänä harjoittelupaikan saaneille nuorille tarjotaan korvaukseksi paikkaa myös kesälle 2021. Pandemiasta huolimatta kaupunki sai toteutettua 493 kesätyösuhdetta ja 25 kesäharjoittelupaikkaa. Näistä suurin osa sijoittui sosiaali- ja terveyspalveluihin, varhaiskasvatukseen sekä erilaisiin toimisto- ja kunnossapitotehtäviin.

Tampereen kaupungilla viestitään osaajatarpeista ja työmahdollisuuksista ajan hengen mukaisesti: haluamme näkyä siellä, missä hakijat ovat. Työpaikkojen näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa on parannettu ja työnantajamielikuvaa kehitetty. Tavoitteena on jatkossa lisätä kohdennettua mainontaa parhaiden hakijoiden houkuttelemiseksi. Sosiaalisen median käyttöä on kehitetty esimerkiksi ottamalla käyttöön LinkedIn Jobs -osio, jolla saadaan laajempaa näkyvyyttä hakuihin. Vuoden aikana tuotettiin kaupungin työntekijöiden avustuksella Työ Tampereen kaupungilla -video, joka julkaistiin tammikuussa 2021. Videota käytetään laajasti työnantajamarkkinointiin eri kanavissa sekä perehdytysmateriaalina. Video on nähtävillä kaupungin omilla sivuilla sekä Kuntarekry ja Oikotien työnantajasivuilla.

Tulevaisuuden osaajatarpeisiin vastataan ennakoivan rekrytoinnin avulla, jonka keinovalikoimaan kuuluu oppilaitosyhteistyö sekä rekrytointitapahtumiin osallistuminen. Tampereen yliopisto ja ammattikorkeakoulu ottivat käyttöön JobTeaser-palvelun opiskelijoiden ja työnantajien yhtei-

” Oppiminen ja osaamisen kehittyminen ovat yhä voimakkaammin läsnä jokaisessa hetkessä - opimme työmme kautta ja yhdessä toisten kanssa. Oppimisympäristöt eivät enää ole aikaan ja paikkaan sidottuja.

Tampereen kaupungilla osaamista ja kehittymistä tuetaan monin eri tavoin. Suurin osa oppimisesta tapahtuu työtä tekemällä ja yhdessä toisten kanssa. Oppiminen ja osaamisen kehittyminen ovat yhä voimakkaammin läsnä jokaisessa hetkessä - opimme työmme kautta ja yhdessä toisten kanssa. Oppimisympäristöt eivät enää ole aikaan ja paikkaan sidottuja.

Poikkeusolot kiihdyttivät uudenlaisten toimintatapojen ja työvälineiden käyttöönottoa ja omaksumista. Tämä näkyi myös osaamisen kehittämisen tukemisessa. Koulutusten määrä kasvoi vuonna 2020 noin 42 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna (2020: 437, 2019: 254). Koulutukset muutettiin etä- ja pienryhmätoteutuksiksi. Etätoteutukset ovat saaneet positiivista palautetta, vähentäneet siirtymi-

siin kuluvaan aikaa ja vieneet pois osallistujamäärärajoitteita, joita tilat ovat aiemmin asettaneet. Etätoteutuksen lisäksi monia koulutussisältöjä on lähdetty suunnittelemaan ja toteuttamaan erilaisissa oppimisympäristöissä. Myös erilaiset verkostotapaamiset, etäklinikat ja tutor-toiminta on tullut yhä vahvemmin osaksi osaamisen kehittämisen keinovalikoimaa.

Henkilöstöä kannustetaan työn ohella tapahtuvaan omaehtoiseen opiskeluun. Kannustinrahaa myönnettiin vuonna 2020 yhteensä 50 000 euroa (2019: 53 000€) opiskelusta aiheutuneiden kustannusten osittaiseen korvaamiseen tai palkkioihin suoritetuista tutkinnoista. Kannustinrahahakemuksia saapui 104 kappaletta (2019: 129 kappaletta).

REKRYTOINNI RULLASIVAT PANDEMIAN AIKANA

Tampereen kaupungilla oli vuonna 2020 lähes 600 avointa työpaikkaa enemmän kuin edellisvuonna. Uusimmat panostukset hakijakokemuksen parantamiseksi olivat videohaastattelutyökalun käyttöönotto sekä anonyymien rekrytoinnin kokeilut.

Kuntarekry-järjestelmä vakiinnutti asemansa rekrytointityökaluna niin esimiesten kuin hakijoidenkin keskuudessa. Uutena järjestelmän osana otettiin käyttöön videohaastattelutyökalu, jolla esimiehet ja hakijat saavat heti henkilökohtaisemman vaikutelman toisistaan. Videohaastattelua käytettiin erityisesti kasvatus- ja opetuspalvelujen laajojen

seksi alustaksi. Tampereen kaupunki liittyi palveluun avainkumppaniksi ja jatkaa korkeakouluysteistyön kehittämistä. Kevättalvella 2020 osallistuimme Rekrytorille, Yrityspäiville, Sosiaalialan asiantuntijapäiville, Portti työelämään -messuille sekä Tredusta Duuniin tapahtumaan. Tapahtumissa kaupungin oma henkilöstö tapasi tulevia Tampereen tekijöitä ja teki arvokasta työtä työnantajakuva edistämiseksi.

Vuoden aikana valmisteltiin korkeakouluopiskelijoille ja vastavalmistuneille tarkoitettua Trainee-ohjelmaa. Trainee-ohjelman harjoittelupaikat kohdistetaan erityisesti tehtäviin, joissa osaajien ja työvoiman saatavuutta halutaan vahvistaa. Trainee-harjoittelu on neljän kuukauden mittainen palkallinen jakso, jonka aikana harjoittelijat tutustuvat oman ammattialansa lisäksi tarkemmin ja monipuolisemmin Tampereen kaupunkiin työnantajana.

SOVELTUVUUSARVIOINTIEN MÄÄRÄ 2019-2020

2019	2020
129	180

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

REKRYTOINNIN TUNNUSLUVUT 2018-2020

	2018	2019	2020
AVOIMET TYÖPAIKAT			
Sisäiset	274	193	184
Ulkoiset	944	1 031	1 678
Yhteensä	1 218	1 224	1 862
SAAPUNEET HAKEMUKSET			
Sisäiset	1 031	962	760
Ulkoiset	9 363	10 362	15 085
Yhteensä	10 394	11 324	15 845
Sijaisrekisterin hakijat	1 467	1 327	1 582
Sijaisrekisterin varaukset	7 452	8 187	10 446



ROBOTTIikka
teollisuusrobotiikka, jne



BOTTI
"automaattinen tietojen käsittely"



OHJELMISTOROBOTTIikka
RPA (Robotic process automation)



KONEOPPIMINEN
ML (Machine learning)



TEKOÄLY
AI (Artificial intelligence)



ÄLYKÄS AUTOMAATIO
IA (Intelligent automation)

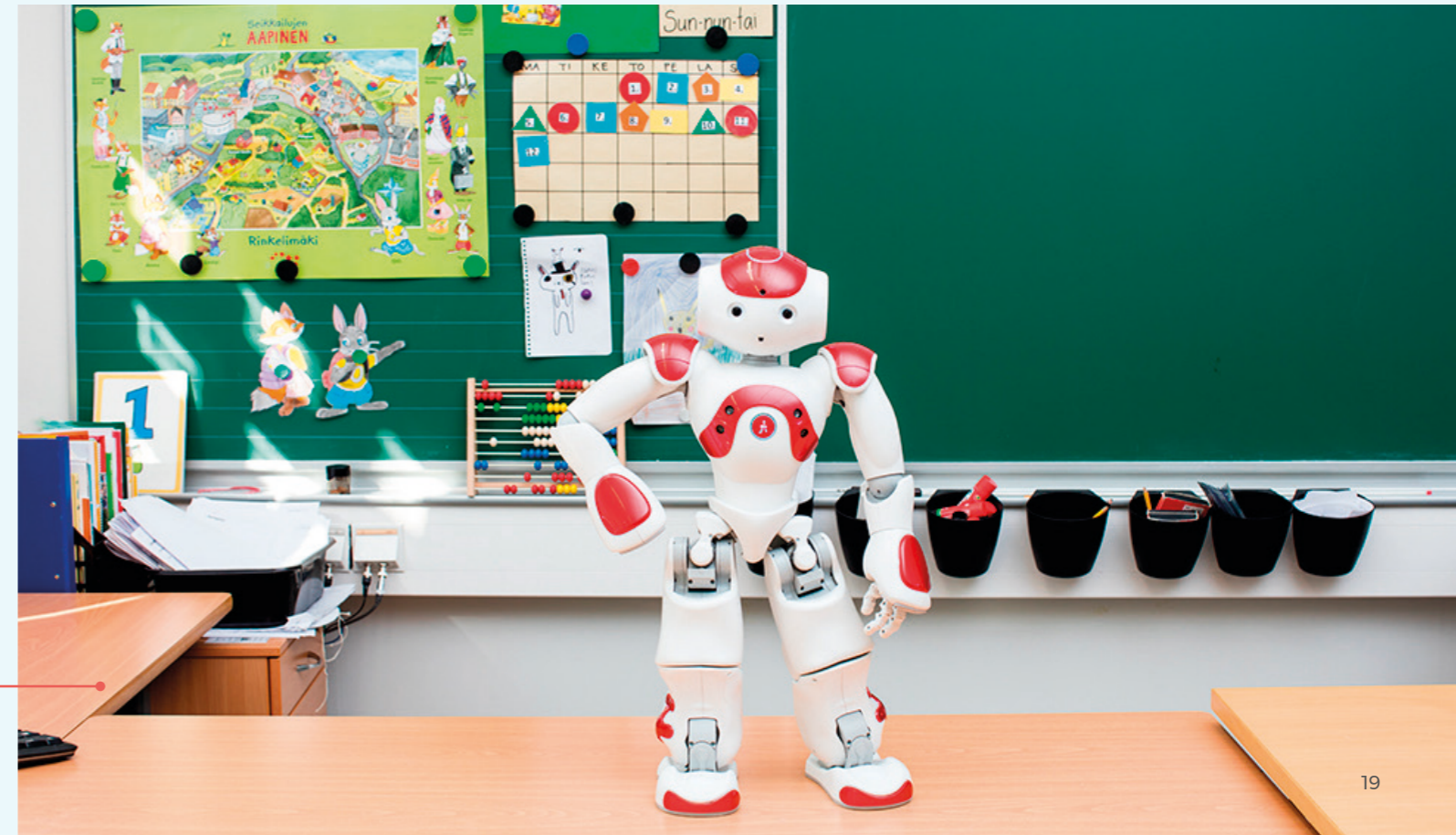
Elias on vierailut Peltolammin, Annalan, Karosen ja Kämmenniemen koulussa sekä Sammon koulun Sairaalan kadun toimipisteessä. Robotteihin on ohjelmoitu eri kieliä, kuten englantia, saksaa, ranskaa, espanjaa, ruotsia ja suomea.

ROBOTIT TYÖKAVEREINA

Vuonna 2017 käynnistyi Smart Tampere Digiohjelma, joka tähtää monin tavoin kuntalaisten arjen sujuvoittamiseen. Ohjelman tavoitteena on edistää kaupungin palvelujen digitalisointia ja uusia työskentelytapoja nopeiden kokeilujen, osaamisen kehittämisen sekä toiminnan muutosprojektien avulla. Kaupungin työntekijän näkökulmasta Digiohjelman kokeilut antavat mahdollisuuden oman osaamisen kehittämiseen ja työn järjestyttämiseen. Työ pysyy samana, mutta työntekotavat voivat muuttua, kun joitain töitä voi automatisoida tai osa työstä tapahtuu digitaalisten työkalujen avulla.

Digiohjelman myötä robotit ovat tulleet tutuiksi työkaluina ja muuttaneet totuttuja työnteon tapoja. Robotit ovat apuna esimerkiksi työllisyys- ja kasvupalveluissa, jossa muu-

taman vuoden ahertanut Osaamisbotti sai työkaluunsa Unto-ohjelmistorobotin vuonna 2020. Molemmilla roboteilla on tärkeä tehtävä työllisyyskehittämisessä: Osaamisbotti ottaa selvää työnhakijoiden kyvyistä ja Unto-robotti siirtää asiakastietoja järjestelmästä toiseen. Osana digiohjelmaa tehtiin myös kokeilu puhuvien robottien käyttämisestä tamperelaisissa kouluissa. Robotteja hankittiin neljä kappaletta: kolme pientä pöllöä muistuttavaa matematiikkarobottia ja yksi pieni ihmismäinen humanoidirobotti kielten harjoitteluun. Humanoidirobotti Eliksen veikeä luonne ja kannustava opetustyyli vetosivat heti sekä oppilaisiin että opettajiin. Ensimmäinen robottikokeilu kieltenopetuksessa Tampereella oli maailman mittakaavassakin ainutlaatuinen.



KEHITTÄJÄPALKINTO

Tampereen kaupungin kehittäjäpalkintokilpailua on järjestetty vuodesta 2005 alkaen. Kilpailu on toteutettu vuodesta 2019 alkaen nimellä Tampereen kaupungin henkilöstö kehittäjänä -kilpailu. Vuonna 2020 hakemuksia tuli yhteensä 113 kappaletta (2019: 100 hakemusta). Palkinnon 20 000 euron yhteissumma jaettiin 16 eri hakemuksen kesken ja palkintosummat olivat 300–2 700 euron suuruisia palkittavaa esitystä kohden. Palkinnon saajia oli yhteensä 52. Yksi hakijaryhmä sai erityismaininnan.

Kehittämishankkeet ja -ideat käsittelivät laajasti palvelutuotannon eri alueita ja olivat erittäin hyvätasoisia ja innovatiivisia. Hakemukset kuvasivat hyvin kaupungin henkilöstön monipuolista työtä, osaamista ja työlleen omistautumista. Palkittavissa esityksissä nousivat esille asiakaslähtöinen toimintatapojen uudistaminen, ennakoiva palvelujen kehittäminen, digitaalisten toimintojen, kuntalaisten

tasa-arvoisuuden ja kaupungin brändin edistäminen sekä työntekijäkokemuksen, hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen parantaminen. Esityksissä korostuivat proaktiivisuus sekä yhteistyön ja verkostoitumisen merkitys.

Sateenkaarinuorisotila Kaarevan tekijät palkittiin kaupungin kehittäjäpalkinnolla. Nuoriso-ohjaaja Mira Julkunen ja johtava koordinaattori Tiina-Liisa Vehkalahti kertovat Monitoimitalon lisäksi Tampereella olevan monta nuorisotilaa. Kaarevasta he ovat molemmat ylpeitä.



HYVÄ TYÖNTEKIJÄKOKEMUS NÄKYVÄ JA TUOttAA TULOSTA

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.

Pysäköintiliikennemerkkejä luetaan ylhäältä alaspäin, jolloin varsinaisen pysäköintipaikkamerkin alapuolella olevat lisäkilvet asettavat sille rajoituksia tai tarkentavat sen vaikutusalueen ja voimassaoloaikaa, Jaakko Eskola opastaa.



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 hyvään työntekijäkokemukseen ja sen parantaminen on valittu yhdeksi kaupungin toiminnan painopisteeksi.

Olemme valinneet työntekijäkokemuksen mittaamisen työkaluiksi työelämän laatutekijöitä mittaavan QWL-mittarin (Quality of Working Life) sekä työnantajan suosittelamista mittaavan eNPS mittarin (Employee Net Promoter Score). Niiden avulla voimme saada käsitystä siitä, miten turvallisiksi tunnemme olomme työpaikalla, miten koemme työyhteisömme toimivan ja kuinka innostuneita olemme työstämme. Molemmat mittarit otettiin kaupunkitasoisesti käyttöön vuonna 2020.

TYÖHYVINVOINNIN TILA

Työntekijäkokemus on vahvassa yhteydessä työhyvinvointiin, jonka parantaminen on yhtenä kaupunkistrategiamme tavoitteena. Seuraamme työhyvinvoinnin kehitystä vuosittain laadittavan työhyvinvointimatriisin avulla. Työhyvinvointimatriisilla mitattuna kaupunkitason työhyvinvointi heikentyi vuonna 2020 edellisvuoteen verrattuna. Työhyvinvointimatriisin avulla laskettu työhyvinvoinnin indeksi oli 52,3 kun se vuonna 2019 oli 52,9. Parannusta on tapahtunut kaikkien Kunta10-mittareiden sekä työtaturmien määrän osalta. Sen sijaan matriisin tulosta heikentävät merkittävästi lisääntyneet työkyvyttömyyseläkemaksut sekä kasvaneet sairauspoissaolot.

Tampereen kaupunki on mukana Työterveyslaitoksen Kunta10-seurantatutkimuksessa, joka koostuu työelämän laatua kartoittavista kysymyksistä. Koronapandemian keskellä tehdyn kyselyn tulokset ovat monin paikoin parhaat yli 10 vuoden seurantajaksolla. Tuloksista on nähtävissä, että työyhteisöjen sosiaalinen pääoma ja ilmapiiri, kokemus esi-

HYVÄ TYÖNTEKIJÄKOKEMUS NÄKYVÄ JA TUOTTAA TULOSTA



Yhteinen suunta ja oman työn arvostus ovat ehtona onnistumiselle.

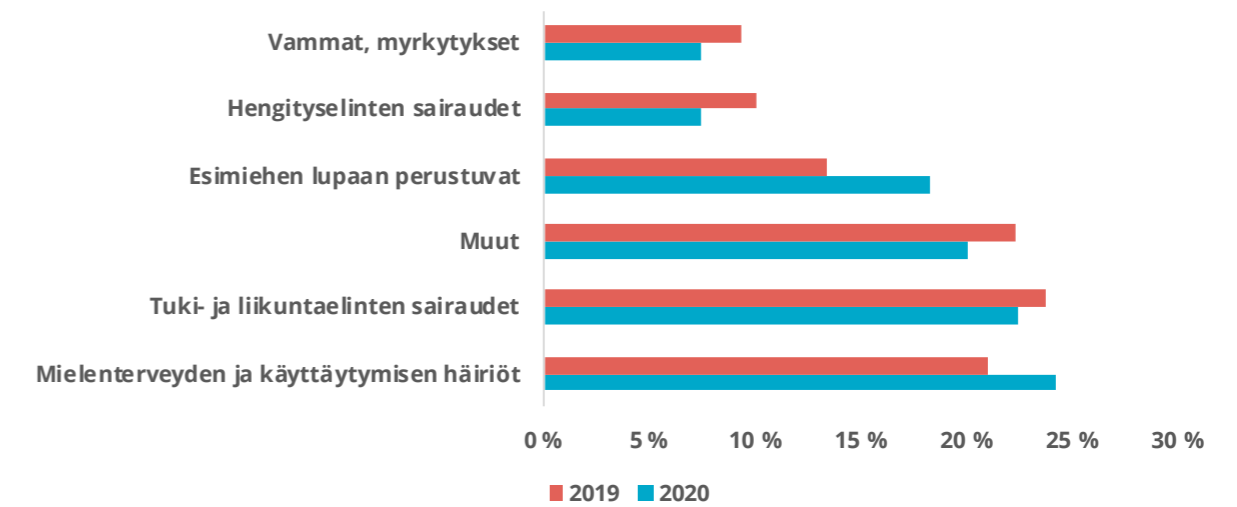


Vetovoimainen työnantaja saa parhaat tekijät.

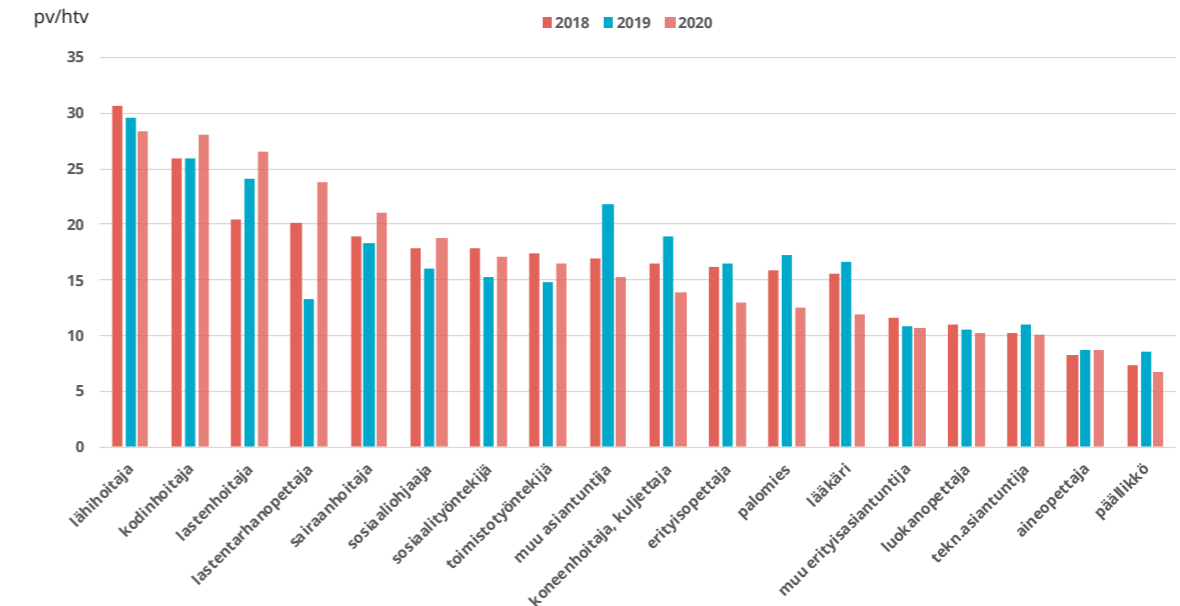


Hyvä työntekijäkokemus heijastuu suoraan hyvään asiakaskokemukseen ja työn tuottavuuteen.

SAIRAUSSPOISSAOLOT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN 2019-2020



SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT HENKILÖTYÖVUOTTA KOHTI 2018-2020 SUURIMMISSA AMMATTIRYHMISSÄ



Ammattinimikkeet muutettu Tilastokeskuksen ammattiluokituksen mukaisiksi.

miestyön ja johtamisen oikeudenmukaisuudesta sekä vaikutusmahdollisuudet muutostilanteissa ovat parantuneet. Lisäksi työn sisältöön liittyvissä mittareissa kehitys on ollut myönteistä. Toisaalta tuloksista käy ilmi, että lisääntynyt palvelutarve ja epidemian aiheuttama kuormitus vaikuttavat erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon hoitotyössä koettuun työstressiin. Lisäksi erityisesti johtotehtävissä työmäärän koetaan lisääntyneen.

Kehittämistyötä työolojen, työssä jaksamisen ja työn hallinnan parantamiseksi on jatkettava johdonmukaisesti. Työssä korostuvat työntekijäkokemuksen ymmärtäminen, kaupungin mahdollistavan johtamisen periaatteet ja henkilöstön rooli oman työnsä kehittäjänä. Hyvinvoiva henkilöstö ja laadukas palvelujen tuottaminen edellyttää kaikkien osallistumista oman työnsä kehittämiseen ja parantamiseen.

Vuonna 2020 henkilöstömme sairasti keskimäärin 17,5 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, kun vuonna 2019 vastaava luku oli 17,1. Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 599 henkilötyövuotta. Erot sairastavuudessa kaupungin eri organisaatioiden välillä ovat merkittäviä. Ammattiryhmäkohtainen tarkastelu selittää osaltaan organisaatioiden välisiä eroja sairauspoissaolojen määrässä. Ammattiryhmäkohtaiset erot ovat suuria, mutta ne eivät toisaalta poikkea muista kunnista. Koronapandemia vaikutti positiivisesti sairauspoissaoloihin niissä tehtävissä, joissa etätöiden tekeminen on mahdollista. Sen sijaan asiakasrajapinnassa tapahtuvissa tehtävissä on jouduttu tiukentamaan rajoituksia töihin tulemisesta, mikä on osaltaan lisännyt sairauspoissaoloja.

Mielenterveys sairaudet aiheuttivat 24,3 prosenttia kaikista sairauspoissaoloista, tuki- ja liikuntaelinsairaudet 22,5 prosenttia ja flunssat sekä muut hengitystiesairaudet 7,5 prosenttia. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien poissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista on samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna. Mielenterveysongelmista

aiheutuneiden poissaolojen osuus on puolestaan lisääntynyt 3 prosenttiyksikköä. Laskua on lyhyissä ja pitkissä poissaoloissa, kun taas keskipitkissä poissaoloissa on nousua. Koronapandemian myötä esimiehen oikeutta myöntää sairauspoissaoloja laajennettiin viidestä yhdeksään päivään.

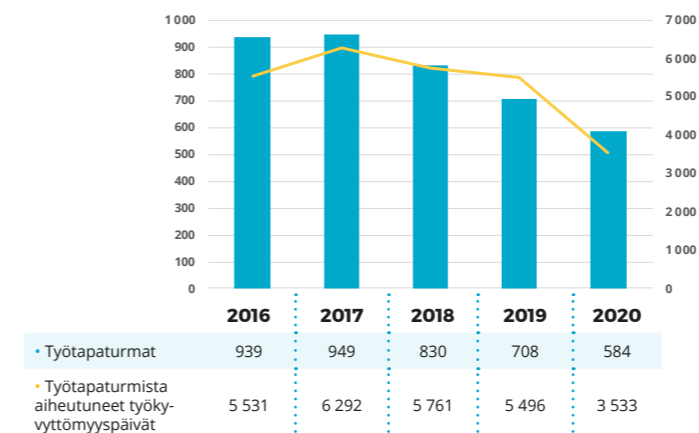
SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT HENKILÖTYÖVUOTTA KOHTI 2019-2020

Kalenterivuosi	2019	2020
Konsernihallinto	9,7	8,0
Sosiaali- ja terveyspalvelut	21,5	22,8
Kasvatus- ja opetuspalvelut	17,8	19,1
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut	10,9	10,8
Ammatillinen koulutus	11,4	10,2
Lukiokoulutus	6,0	6,3
Työllisyys- ja kasvupalvelut *)	13,7	10,4
Kaupunkiympäristön palvelualue	13,9	10,2
Tampereen Kaupunkiliikenne Liikelaitos	18,4	15,1
Tampereen Vesi Liikelaitos	16,2	14,5
Pirkanmaan pelastuslaitos	13,6	11,5
Kaupunki	17,1	17,5

*) Ilman palkkatuetta henkilötyövuotta

” Työntekijäkokemus on vahvassa yhteydessä työhyvinvointiin, jonka parantaminen on yhtenä kaupunkistrategiamme tavoitteena.

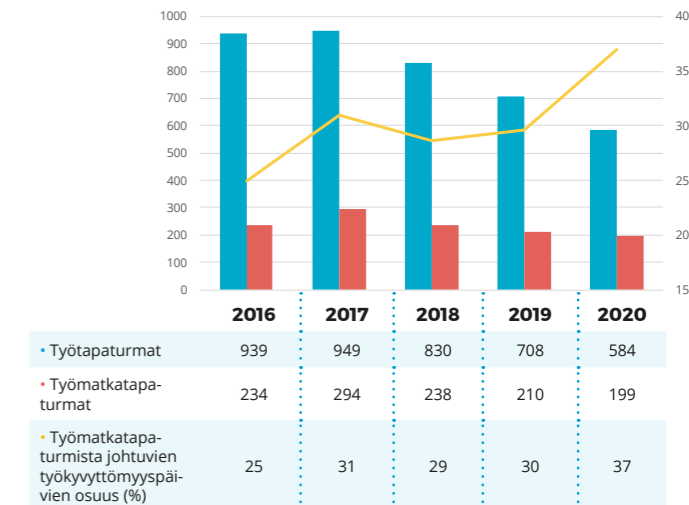
TYÖTAPATURMIEN JA TYÖKYVYTTÖMYSPÄIVIEN MÄÄRÄN KEHITYS 2016-2020



Vuoden 2020 aikana tapahtui korvauksia aiheuttaneita työtapaturmia kaikkiaan 584. Määrä laski 18 prosenttia vuodesta 2019. Erityisesti työpaikalla tapahtuneiden sekä vakavien että lievien tapaturmien määrä vaikutti tulokseen. Sen sijaan työmatkalla tapahtuneiden tapaturmien määrä ei laskenut samassa suhteessa vaan pysyi lähes samalla tasolla vuoteen 2019 verrattuna. Työmatkatapaturmat olivatkin merkittävien tapaturmalaji aiheuttaen kolmanneksen kaikista tapaturmiin liittyvistä työkyvyttömyyspäivistä. Etenkin liukkaille keleille ajoittuvat työmatkatapaturmat ovat usein keskimääräistä vakavampia ja niiden ennaltaehkäisy työpaikalla on haastavaa. Lisääntynyt etätö vähentää työssä tapahtuvia tapaturmia, mutta vaikutukset työmatkatapaturmiin ovat vähäisempiä. Noin kolmannes kaupungin henkilöstöstä on työskennellyt etänä pandemian aikana.

Henkilöstön määrään suhteutettu tapaturmatiheys vaihtelee suuresti eri organisaatioiden välillä palveluryhmien

TYÖTAPATURMAT JA TYÖMATKATAPATURMAT 2016-2020



yksikköjenkin sisällä. Henkilöstön määrään suhteutettuna eniten työtapaturmia tapahtuu kotihoidossa ja varhaiskasvatuksessa. Vähiten tapaturmia tapahtuvia tapahtuu tehtävissä, joissa vietetään vähemmän aikaa ulkona. Suurin osa tapaturmista on erilaisia viilto-, leikkuu-, pinta- ja ruhjevamvoja. Myös liukastumisten ja kaatumisten aiheuttamat nyrjähdys- ja venähdytapaturmat 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 0,8 milj. euroa vuonna 2020. Tapaturmista johtuneet korvaukset eivät ole olleen näin matalalla tasolla yli viiteentoista vuoteen. Korvausten lisäksi työtapaturmista aiheutuvia kokonaiskustannuksia lisäävät mm. sijais- ja rekrytointikustannukset.

TYÖTERVEYSHUOLTO PANDEMIAN HOIDON KESKIÖSSÄ

Omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen luo perustan hyvälle työkyvylle. Työntekijämme ovat oikeutettuja lakisääteisten ennaltaehkäisevien työterveyshuollon palveluiden lisäksi yleislääkäritasoisin 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.

Koronapandemia näkyi erittäin voimakkaasti työterveysyhteistyössä vuoden 2020 aikana. Keväällä 2020 työterveyshuolto keskittyi Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ohjeistuksen mukaisesti ensisijaisesti koronaepidemian hallintaan liittyvien palveluiden tuotantoon, minkä jälkeen tilanne vaihteli vuoden mittaan epidemiatilanteen mukaan. Esimerkiksi kuudesta suunnitellusta työssä jatkamisen tueksi tarkoitetusta varhaiskuntoutuskurssista vain yksi saatiin järjestettyä kokonaan. Koronanäytteitä otettiin vuoden 2020 aikana 10 531 kpl. Korona-tilanteen edetessä alkoi olla myös työpaikka-altistumisia, joiden seulonnat painottuivat vuoden 2020 loppupuolelle. Koronarokottaminen alkoi THL:n ohjeiden mukaan, ja kaupungin työntekijöistä ensimmäiset rokotettiin aivan vuoden lopussa. Koronaepidemian myötä työterveyshuollon etäpalvelutarjonta teki melkoisen digiloikan, minkä myötä mm. kaikkien ammattiryhmien vastaanotoille voi nykyään hakeutua myös etänä sähköisen OmaPirte -palvelun kautta.

Vuoden 2020 alusta käyttöön tuli fysioterapeutin suora vastaanottotoiminta nopeuttamaan hoitoon pääsyä tuki- ja liikuntaelinsairauksissa. Yhteistyössä työterveyshuollon työfysioterapeuttien kanssa pyrimmekin tarjoamaan henkilöstöllemme hyvän työergonomian tarvittavine työvälineineen. Tähän kuuluvat myös näyttöpäätelasit ja optisesti hiotut silmäsuojaimet, jotka henkilöstömme on oikeutettu hankimaan optikkoliikkeestä työterveyshuollon ja työnantajan suorittaman tarveharkinnan perusteella.

Vuonna 2020 henkilöstön työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 9,6 milj. euroa, joista 2,3 milj. euroa johtui

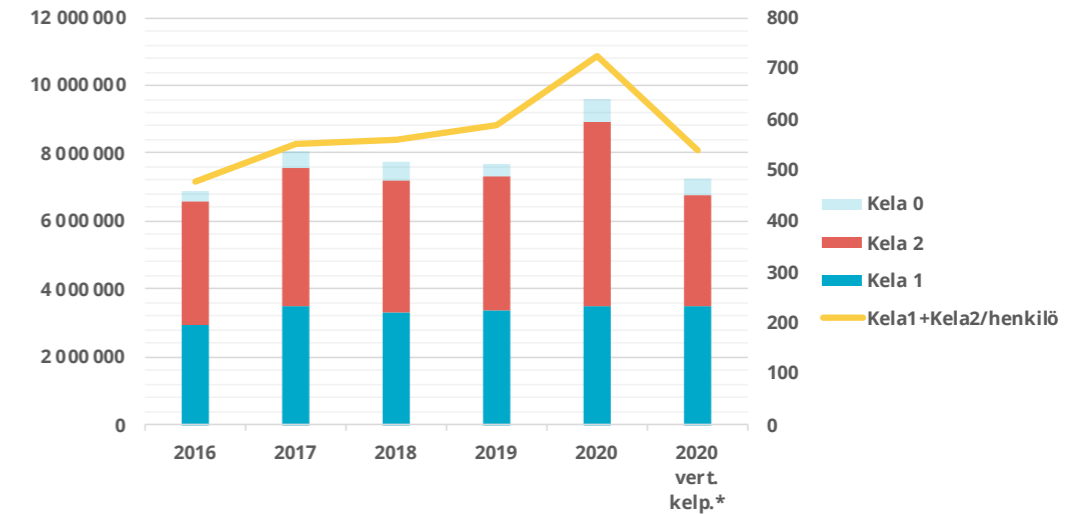
koronatesteistä ja testaukseen liittyvästä työstä. Kustannuksista ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus oli 3,5 milj. euroa ja sairaanhoidon osuus 5,4 milj. euroa (*3,3 milj. euroa). Kelakorvauksen ulkopuolelle jäivät kustannukset olivat 0,7 milj. euroa. Työterveyshuollon kokonais-kustannukset työntekijää kohden olivat 725 euroa (*541 euroa). Kelakorvauksen jälkeen työntekijäkohtaiseksi kustannukseksi jää arviolta 492 euroa. Työntekijäkohtaisessa laskennassa ovat mukana ainoastaan kela-korvattavat kustannukset.

*) Ilman koronapandemian vaikutusta

NOPEUTETTU HOIDONTARPEEN ARVIO, FYSIOTERAPIA, ETÄPALVELUT JA TYÖERGONOMIA 2020

	KPL
Nopeutettu hoidon tarpeen arvio	
ortopedi ja fysiatri	730
psykiatri	569
Erytysvaativa työfysioterapeutti	619
Työfysioterapeutin suoravastaanotto	169
Työfysioterapeutti, yksilön neuvonta ja ohjaus	3 866
Etävastaanotot (kuvayhteys)	
lääkäri	933
hoitaja	13
fysioterapeutti	22
psykologi	700
Muut etäkontaktit	
fysioterapeutti	174
lääkäri	22 153
hoitaja	26 963
psykologi	152
Työergonomia	
Näyttöpäätelaseja, kpl	109
Optisesti hiottuja silmäsuojaimia	32

TERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET JA KELAKORVAUKSET



*) Ilman koronapandemian vaikutusta

TUKEA TYÖKYKYYN

Tampereen kaupungin tavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö. Tavoiteltaessa läpi työuran jatkuvaa työkykyä, huomio kiinnittyy fyysisen työkyvyn lisäksi läpi työuran jatkuvaan osaamisen kehittämiseen sekä oman työuran- ja muutosten hallintataitoihin. Työkyvyn johtamisen käytännöt perustuvat kaupungin varhaisen tuen toimintamalliin. Esimiesten ja työyhteisöjen tukena työkyvyn johtamisessa toimii syksyllä 2019 perustettu työkykyverkosto, jonka jäsenet ovat oman palveluryhmänsä työkykyasiantuntijoita.

Työkyvyn muutostilanteissa tukea saa myös henkilöstöyksikön uraohjauspalveluista. Uraohjauspalveluiden työkyvykoordinaattori voi antaa ohjausta ja neuvontaa ennaltaehkäisevissä toimenpiteissä ja työjärjestelyissä, ammatillisen kuntoutuksen toiminna sekä työkykyperusteisissa eläke- ja etuisuusasioissa. Työkyvykoordinaattorit voivat osallistua myös työterveysneuvotteluihin ja toimivat niissä myös uudelleensijoituksen asiantuntijoina.

Kevan ammatillisella kuntoutuksella autettiin osatyökykyisiä henkilöitä jatkamaan työssä joko nykyisissä tai uusissa työtehtävissä. Ammatillisesta kuntouksesta suurin osa to-

teutettiin työpaikoilla. Suosituin keino ammatillisessa kuntoutuksessa oli työkokeilu omaan tai terveyden kannalta sopivampaan työhön. Muita keinoja olivat mm. uudelleen- tai lisäkoulutus. Vuonna 2020 ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöksiä tehtiin 115. Hylkäysprosentti hakemuksissa oli 26,4 prosenttia. Päätöksiä ammatillisen kuntoutuksen sisällöstä tehtiin 101. Ammatillisista kuntoutuksista onnistui 72,5 %, mikä on keskimääräistä parempi tulos.

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisimpinä sisältöinä ovat selvitys nykyisestä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanteesta, erillinen palkkavertailu sekä tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvon edistämiseksi vuoden 2019–2020 suunnitelman tavoitteina olivat itseen kohdistuneen sukupuoliserjain-

nän väheneminen ja henkilöstön osaamisen kehittäminen tasa-arvoasioissa. Syksyllä 2020 tehdyn Kunta10-tutkimuksen tulosten perusteella itseen kohdistuvan sukupuolisen syrjinnän kokemukset ovat vähentyneet Tampereen kaupungilla vuoden 2018 tasosta. Vuonna 2020 1,3 % (2018: 1,7 %) raportoi kohdanneensa sukupuolista syrjintää. Pois Kiusanhenki-koulutuksia on järjestetty yhteistyössä työterveyshuollon ja henkilöstöyksikön kanssa. Vuonna 2019 esimiespäivän teemana oli työntekijäkokemus ja puheenvuorojen sisällöissä huomioitiin tasa-arvo näkökulma. Tasa-arvoasiat on sisällytetty myös uudistettuun johtamisen valmennusohjelmaan.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuoden 2019–2020 suunnitelman tavoitteina olivat, että henkilöstön osaaminen yhdenvertaisuusasioissa kehittyi, rekrytoinnin kehittäminen ja, että tehtäväjärjestelyt ovat läpinäkyvämpiä henkilöstölle. Henkilöstölle tarjottiin verkkokoulutusta yhdenvertaisuudesta ja esimiespäivän puheenvuoroissa huomioitiin yhdenvertaisuusnäkökulma. Vuoden 2020 aikana otettiin käyttöön uusi rekrytointijärjestelmä ja aloitettiin anonyymien rekrytoinnin kokeilut. Tehtäväkierron malli yhtenä osaamisen kehittämisen keinona on sisällytetty osaksi johtamisen valmennusohjelman kurssisisältöä.

Suunnitelma uudistetaan kahden vuoden välein. Vuoden 2020 aikana on laadittu uusi suunnitelma vuosille 2021–2022.

HENKILÖSTÖEDUT TUKEVAT HYVINVOINTIA

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, kattava työterveyshuolto ja oma vakuutuslainsäädäntö sekä tuki työmatkoihin, jolla maksetaan osa kodin ja työn välisestä joukkoliikenteen työsuhdematkalipusta

Terveyden ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää liikkua niin työssä kuin vapaa-aikana. Haluamme tukea henkilöstöämme kokonaisvaltaista hyvinvointia kannustamalla heitä liikkumaan monipuolisesti. Tampereen kaupungin henkilöstön liikkumista tuetaan liikunta- ja kulttuurietuudella, erilaisin kampanjoin, sovelluksin ja palveluin. Vuonna 2020 liikunta- ja kulttuurietuuden arvo oli 80 euroa henkilöä kohden.

Työterveyshuollosta voi saada liikuntalähetteen kaupungin liikuntaneuvojalle. Työntekijöille on tarjolla mm. maksuttomia videotreenejä, taukoliikuntaohjelma ja nettitreeniohjelma sekä kaksi henkilöstölle maksutonta kuntosalia. Yksiköissä liikkumista edistetään esimerkiksi työtiloissa olevilla liikuntavälineillä, toimipisteiden väliseen liikkumiseen tarkoitetuilla asiointipyörillä ja mahdollistamalla liikkumisen edistämisen ohjelmiin osallistumista.

Kaikki vakituiset sekä yli kuusi kuukautta työsuhteessa olleet työntekijämme ovat Tampereen kaupunkikonsernin

vakuutuslainsäädäntöjä jäseniä. Vakuutuslainsäädäntö käsittelee jäsenensä sairaus-, äitiys- ja vanhempainraha hakemukset, jotka maksaa Kela. Sairaanhoidon korvausten käsittely ja maksu tapahtuvat Vakuutuslainsäädäntöä kautta. Vakuutuslainsäädäntö myös myöntää jäsenilleen sääntöjensä mukaisia lisäetuuksia.

Tampereen kaupungin kannatusmaksu on yhteensä 0,125 prosenttia ennakkoperintälain alaisista palkoista. Vuonna 2020 Tampereen kaupunki maksoi kannatusmaksua yhteensä 0,6 milj. euroa.

Vuonna 2020 vakuutuslainsäädäntö maksoi jäsenilleen sairausvakuutuslainsäädäntö mukaisia korvauksia yhteensä 4,1 milj. euroa. Työnantajan lisäetuuksiin kuuluvista hammashoidoista maksettiin korvauksia 0,9 milj. euroa, silmälasista 0,7 milj. euroa, hieronnasta tai fysikaalisesta hoidosta 0,4 milj. euroa sekä muita korvauksia 0,5 milj. euroa. Lisäetuuskorvaukset olivat yhteensä 2,4 milj. euroa.

HENKILÖSTÖETUUKSIA

	2019	2020
Tuki työmatkoihin		
Henkilöstömäärä, joka hyödynsi	2 241	1 969
Kustannukset, t. euroa	141,6	100,1
Liikunta- ja kulttuurietuus		
Henkilöstömäärä, joka hyödynsi	11 177	10 890
Kustannukset, t. euroa	840,0	804,0
Omaehtoisen opiskelun kannustinraha		
Hakemusten määrä	129	104
Myönnettyt kannustinrahat, t. euroa	53,0	50,0

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

- **osaamisen kehittäminen ja erilaiset valmennusohjelmat ja henkilöstökoulutukset**
- **kannustinraha, jonka avulla henkilöä kannustetaan omaehtoiseen opiskeluun**
- **henkilöstöruokailu**
- **kattava työterveyshuolto ja oma vakuutuslainsäädäntö**
- **tuki työmatkoihin, jolla maksetaan osa kodin ja työn välisestä joukkoliikenteen työsuhdematkalipusta**
- **liikunta- ja kulttuurietuus**

” Tasa-arvon edistämiseksi vuoden 2019–2020 suunnitelman tavoitteina olivat itseen kohdistuneen sukupuolisyrrjinnän väheneminen ja henkilöstön osaamisen kehittäminen tasa-arvoasioissa. Syksyllä 2020 tehdyn Kunta10-tutkimuksen tulosten perusteella itseen kohdistuvan sukupuolisen syrjinnän kokemukset ovat vähentyneet Tampereen kaupungilla vuoden 2018 tasosta.

KESKEISET HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT 2016 - 2020

Tunnusluku	2016	2017	2018	2019	2020
Henkilöstökulut, milj. euroa	676,8	668,3	630,3	626,1	629,0
Palkat ja palkkiot	516,7	524,9	498,7	497,9	499,2
Eläkekulut	125,7	118,9	112,9	112	112,3
Muut henkilösivukulut	34,4	24,5	19,3	16,2	17,5
Vuokratyövoiman käyttö, milj. euroa	4,0	5,7	4,7	3,9	3,7
Palkalliset henkilötyövuodet	14 062	14 267	13 297	12 792	12 606
Palkkatuettujen osuus, htv	160	193	252	256	185
Henkilöstön määrä	15 087	15 606	14 469	14 067	13 958
Naisten osuus, %	75	75	75	74	76
Palvelussuhteen luonne, % henkilöstöstä					
Vakinaiset	83	81	81	79	80
Määräaikaiset	15	18	17	19	18
Palkkatuetut	2	1	2	2	2
Henkilöstön keski-ikä	45,2	44,9	45,1	44,8	44,5
Esimiesten määrä	805	788	699	662	623
Naisten osuus, %	66	66	68	67	67
Esimiesten osuus henkilöstöstä, %	5,3	5,0	4,8	4,7	4,5

Tunnusluku	2016	2017	2018	2019	2020
Kokonaistyöajan jakauma, %					
Tehty työaika	79,7	80,2	80,1	80,4	80,5
Vuosilomat	9,1	9,1	9,0	8,7	8,5
Sairauspoissaolot	4,1	4,3	4,4	4,4	4,5
Perhevapaat	3,2	3,1	3,1	3,2	3,2
Muut poissaolot	3,9	3,4	3,4	3,3	3,3
Sairauspoissaolot					
Sairauspoissaolot pv/htv	16,0	16,7	17,2	17,1	17,5
Työtapaturmien määrä*	939	949	830	780	584
Työterveyshuollon kustannukset, €/hlö**	477	551	561	586	725
Vakuutuskassan maksamat sairausvakuutuslain mukaiset korvaukset, milj. euroa***	14,0	13,7	14,2	3,5	4,1
joista työnantajan lisäetuudet, milj. euroa	3,2	3,2	2,6	2,3	2,4
Eläkkeelle siirtyneet	448	507	447	383	365
Vanhuuseläke	309	322	262	240	260
Täysi työkyvyttömyyseläke tai täysi kuntoutustuki	63	72	94	66	62
Osatyökyvyttömyyseläke	76	113	91	77	43
Osa-aikaeläke	25	53	27		
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	63,8	63,9	63,9	64,2	64,4

*) Korvauksia aiheuttaneet työtaturmat

**) Yhteenlasketut Kela I ja Kela II -luokan kustannukset jaettuna henkilöstömäärällä.

***) 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



TAMPERE