

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

## § 138

### Henkilöstökertomus 2022

TRE:1680/01.00.02/2023

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 2022 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: 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 2022 viimeisenä päivänä 14 641 työntekijää (2021: 14 434). Henkilöstömäärä sisältää myös työ- ja virkavapaalla olevat. Henkilöstömäärä kasvoi 207 henkilöllä edelliseen vuoteen nähden lisääntyneen palvelutarpeen vuoksi. Koivupirtin palvelukoti, mielenterveys- ja päihdekuntoutujien Jussi-koti sekä ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksikkö Tammistokoti siirtyivät vuoden 2022 aikana liikkeenluovutuksilla Tampereen kaupungille. Liikkeenluovutusten yhteydessä 89 henkilöä siirtyi kaupungin palvelukseen. Pirkanmaan hyvinvointialue aloitti toimintansa 1.1.2023, jolloin voimaanpanolain mukaiset tehtävät ja henkilöstö siirtyivät pois kaupungin järjestämisvastuun piiristä. Muutos vähensi henkilöstöä noin 5 900:llä vuoden 2022 viimeisen päivän henkilöstömäärään nähden.

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

Palkallisten henkilötyövuosien määrä oli 13 206 henkilötyövuotta, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 180 henkilötyövuotta. Henkilötyövuodet alittivat muutetun talousarvion 641:llä pääosin rekrytointihaasteiden vuoksi. Edellisvuoteen nähden kaupungin palkalliset henkilötyövuodet kasvoivat 251 henkilötyövuodella (1,9 %). Kasvua selittää lisääntynyt palvelutarve sekä sairauspoissaolojen ja sijaistarpeen kasvu. Myös pitkittynyt koronapandemia sekä epävarmuuden, turvattomuuden ja kustannustason nousu vaikuttivat henkilöstötarpeeseen. Toteutuneet henkilöstökulut vuonna 2022 olivat 686,1 miljoonaa euroa. Vuoteen 2021 nähden henkilöstökulut kasvoivat 20,4 miljoonaa euroa (3,1 %). Henkilöstökulujen kasvua selittävät palkallisten henkilötyövuosien kasvu sekä kunta-alan palkkaratkaisun vaikutukset.

Vuonna 2022 koko henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivissä olivat 21,7 päivää henkilötyövuotta kohden (2021: 17,9). Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 776 henkilötyövuotta (2021: 629 htv). Koronaepidemian vaikutukset näkyivät rajoitusten purun jälkeen lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Useimmat sairauspoissaolot olivat esihenkilöiden myöntämiä poissaoloja. Ne aiheuttivat 26 prosenttia kaikista sairauspoissaoloista. Toiseksi eniten sairauspoissaolopäiviä (23 %) aiheutui muista sairauksista mikä selittyy sillä, että diagnosoidut koronatartunnat kirjautuvat ko. sairauspoissaololuokkaan. Mielenterveyssyiden suhteellinen osuus kaikista sairauspoissaoloista (21 %) laski edellisestä vuodesta, mutta mielenterveyssyistä johtuneet sairauspoissaolopäivät lisääntyivät kuitenkin maltillisesti. Erot sairastavuudessa kaupungin eri organisaatioiden välillä ovat merkittäviä. Ammattiryhmäkohtainen tarkastelu sekä mahdollisuudet jäädä etätöihin selittävät osaltaan organisaatioiden välisiä eroja sairauspoissaolojen määrässä.

Kaupungin työntekijöiden työelämän laatua seurataan kahden vuoden välein toteutettavassa Työterveyslaitoksen Kunta10-seurantatutkimuksessa, joka koostuu erilaisista työhön, työyhteisöön, johtamiseen ja työssä jatkamiseen liittyvistä mittareista. Kaupungin kokonaistulosten myönteinen kehitys jatkui edellisen tutkimuskierroksen tapaan myös syksyllä 2022 toteutetussa kyselyssä. Työhön liittyvissä sisällöissä kehitys on pääosin myönteistä ja tulokset ovat keskimäärin tutkimuskeskiarvoa paremmat. Yhä useampi kaupungin työntekijä kokee työnsä mielekkäänä ja työssä tapahtuneet muutokset myönteisinä. Joitakin henkisen kuormituksen kasvuun liittyviä tekijöitä on tunnistettavissa ja mm. työpäivän rasituksesta palautumiseen tulee kiinnittää huomiota. Monissa työyhteisön dynamiikkaa kuvaavissa mittareissa kehitys on myönteistä ja työyhteisöt näyttäytyvät selkeänä työn voimavarana. Johtamista selvittävässä mittareissa kehitystrendi on positiivinen. Kaikki lähijohtamisen tilaa kuvaavat mittarit ovat olleet kasvussa vuodesta 2018 lähtien.

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

Henkilöstökertomus julkaistaan osoitteessa  
<https://www.tampere.fi/talous/toiminnan-ja-talouden-seuranta>

**Tiedoksi**

Niina Pietikäinen, Heidi Huumarsalo

Liitteet

1 Henkilöstökertomus 2022

**Nähtävilläolo ja tiedoksianto asianosaiselle**

Pöytäkirja yleisesti nähtäville 11.4.2023 [www.tampere.fi](http://www.tampere.fi)

Päätös on annettu tiedoksi sähköisesti 5.4.2023.

Tampere  
05.04.2023

Elina Nikkilä  
Hallintosihteeri

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

## **Muutoksenhakukielto**

§138

## **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 §)