

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2021



SISÄLTÖ

19



6



27

KONSERNIHALLINTO

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

HENKILÖSTÖKERTOMUS

ISBN 978-952-371-028-3 (verkkojulkaisu)
Tampereen kaupungin julkaisuja. Toiminta ja talous.

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

Taitto: Atomi, Tampere 2022

Kansikuva: Tampereen kaupungin erityisnuorisotyö etsii, jalkautuu, keskustelee, auttaa, tukee, opastaa, järjestää tekemistä ja vaikka mitä muuta. Nuoret ja heidän kohtaamisensa ovat parasta Jarkko Siraisen ja Jenni Tenkulan työssä.

JOHDANTO

3 Henkilöstöjohtajan tervehdys

TAVOITTEET JA TOTEUMAT

5 Henkilöstöasioihin liittyvät kaupunkitasoiset toiminnan tavoitteet ja toteumat 2021

6 Henkilöstö pähkinäkuoressa

HENKILÖSTÖPANOKSET

8 Henkilöstömäärä

10 Palkalliset henkilötyövuodet

10 Tehty työaika

10 Henkilöstön ikärakenne

ROHKEASTI UUDISTUVA KAUPUNKI

13 Vahvistamme vetovoimaisuutta työnantajana

OSAAVALLA JA HYVINVOIVALLA HENKILÖSTÖLLÄ RAKENNAimme UUTTA KAUPUNKIA

15 Henkilöstö kehittäjänä -kilpailu

16 Osaamisen kehittäminen

16 Esihenkilötyön vahvistaminen

18 Palvelussuhdeasiat

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

20 Työntekijäkokemuksen parantaminen

20 Työhyvinvoinnin tila

24 Työterveyshuolto tukee työkykyä

26 Työurajohtamisella tukea työkykyyn

27 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

28 Henkilöstöedut tukevat hyvinvointia

KESKEISET HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT

30 Keskeiset henkilöstötunnusluvut 2016–2021

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS

Vuonna 2021 korona pystyi meidät edelleen yllättämään useaan otteeseen emmekä onnistuneet selättämään sitä toisin kuin vielä vuonna 2020 kuvittelimme. Monet ovat joutuneet työskentelemään ääri rajoilla pandemian pitkittyessä ja kaikkien meidän sietokykyä on koeteltu. Usko selviytymisestä on ollut ainakin ohimennen koetuksella, mutta pienen notkahduksen jälkeen valoa on aina näkynyt ja ongelmia on lähdetty ratkomaan pala kerrallaan. Tilanne on pysynyt hallinnassa osaamisemme ja monialaisen asiantuntijayhteistyön sitkeyden ansiosta. Olemme kehittäneet luovia ratkaisuja uusiin tilanteisiin ketterästi, nopeasti ja joustavasti.

Koronan lisäksi hyvinvointialueen käynnistymisen valmistelu on tuonut lisää haasteita työntelemiseen samalla, kun osaajapula on koskettanut varsin kouriintuntuvasti monia kaupungin ammattiryhmiä. Haasteista huolimatta kaupungin vetovoima on säilynyt ja muun muassa paineistettujen sosiaali- ja terveystalouden asiakastytyväisyys kasvoi entisestään ja asiakaskokemuksesta mittavaa NPS-tulos oli erinomainen. Laadukkaiden peruspalvelujemme lisäksi olemme valmistelleet ja toteuttaneet mittavia strategisia hankkeita ja kunnianhimoisia kehitysohjelmia.

Työntekijäkokemuksen parantaminen on valittu yhdeksi kaupunkitasoiseksi toiminnan painopisteeksi ja tähän liittyen työntekijäkokemuksesta on kysely työntekijöiltä kolmannesvuosittain parina viime vuotena. Tulosten mukaan QWL-indeksi (työelämän laadun indeksi) vastaa suomalaisten työpaikkojen keskimääräistä tulosta. Mitä suurempi QWL-indeksi on, sitä suurempi vaikutus hyvällä työntekijä-

” Tilanne on pysynyt hallinnassa osaamisemme ja monialaisen asiantuntijayhteistyön sitkeyden ansiosta. Olemme kehittäneet luovia ratkaisuja uusiin tilanteisiin ketterästi, nopeasti ja joustavasti.



Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen

kokemuksella on henkilöstön suorituskykyyn ja tuottavuuteen. Oman arviomme mukaan osaamisemme on riittävää ja esihenkilömme luottavat meihin, mutta työprosessiimme toimivuudessa ja tehokkuudessa on edelleen parannettavaa. On tärkeää, että jokainen meistä vastaa työntekijäkokeutuskyselyyn. Näin pystymme tunnistamaan ne tarpeet ja odotukset, jotka lisäävät hyvinvointia meidän työpaikoillamme.

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



VUODEN 2021 TAVOITTEET JA TOTEUMAT

Liisa Aholainen, Janina Ahlfors, Mia Ylä-Nojonen, Kirsi Karvonen ja Joni-Pekka Karjalainen työskentelevät Taidekaari-tiimissä, joka on työkseen tekemisissä lasten ja nuorten kanssa taiteen ja kulttuurin äärellä. Siitä syntyy tiimin kokema työn merkityksellisyys.

Toiminnan tavoite 2021

ESIHENKILÖARVIOINTIEN TULOKSET OVAT PARANTUNEET

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI ON PARANTUNUT

SAIRAUSSPOISSAOLOJEN MÄÄRÄ ON LASKENUT VÄHINTÄÄN 3 %

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET OVAT VUOSISUUNNITELMAN MUKAISET

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

Tavoitteen toteuma 2021

Vuoden 2021 esihenkilöarviointien kaupunkitasoinen keskiarvo on 3,27 (kaikkien alaisten ja esihenkilöiden arviot). Vuoden 2020 kaupunkitasoinen keskiarvo oli 3,23. Vuonna 2021 raportin saa 664 esihenkilöä. Arviointeja tehneiden henkilöiden määrä on 4 186.

Tavoite toteutui.

Työhyvinvoinnin kehitystä seurataan työhyvinvointimatriisilla, joka huomioi sairauspoissaolojen, työtapaturmien, työkyvyttömyyseläkemaksujen sekä keskeisten Kunta-10-mittareiden kehitystä. Työhyvinvointimatriisin tulos on vuonna 2021 47,7 (2020: 52,3). Parannusta on tapahtunut Kunta-10 mittarien osalta. Sen sijaan matriisin tulosta heikentävät lisääntyneet työkyvyttömyyseläkemaksut sekä kasvaneet työtaturmat ja sairauspoissaolot.

Tavoite ei toteutunut.

Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli 17,9 päivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolot kasvoivat 2,4 % edelliseen vuoteen nähden. Sairauspoissaolot vähenivät tavoitteen mukaisesti Konsernihallinnossa ja Kaupunkiympäristön palvelualueella. Muilla palvelualueilla, liikelaitoksilla sekä Pirkanmaan pelastuslaitoksella sairauspoissaolot kasvoivat.

Tavoite ei toteutunut.

Työvoimakustannusten toteuma oli 2,6 milj. euroa (0,4 %) talousarviota pienempi. Suurimmat säästöt toteutuivat työllisyydenhoidon palveluisissa, jossa työllisyyskokeilun viivästyminen ja koronavaikutukset mm. palkkatukityöllistämiseen vaikuttivat henkilöstökulujen toteutumiseen.

Tavoite toteutui.

Hallinnollisten tehtävien vähennystavoite valtuustokauden aikana oli yhteensä 5 %, mikä vastaa noin 3,0 milj. euron kustannusta tai 70 henkilötyövuotta. Hallinnollisten tehtävien määrä on vähentynyt 86:lla valtuustokauden 2017–2020 aikana. Vähennyksen kustannusvaikutus sivukuluineen on 3,9 milj. euroa.

Vähennystä selittää rekrytoinneista pidättäytyminen, rekrytointivaikeudet sekä yhtiöittämiset. Myös määräaikaista vakansseja on jätetty täyttämättä tai niiden täyttö on viivästynyt.

Tavoite toteutui.



HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA

Henkilöstö-
määrä
14 434

Sosiaali- ja terveystalvelujen palvelualue 5 245
Sivistystalvelujen palvelualue 5 418
Elinvoiman ja kilpailukyvyin palvelualue 1 898
Kaupunkiympäristön palvelualue 334
Konsernihallinto 366
Liikelaitokset ja Pirkanmaan pelastuslaitos 1 173

Keski-ikä

44,5
vuotta



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

Eri tehtävä-
nimikkeitä noin **650**

3 YLEISINTÄ TEHTÄVÄNIMIKETTÄ



naiset
lähihoitaja
varhaiskasvatuksen
lastenhoitaja
lehtori

miehet
palmies
lehtori
linja-autonkuljettaja

Eläkkeelle
siirtyneet

340

Vanhuuseläke 227
Muut eläkkeet 113

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 64,4

Henkilöstökulut,
milj. euroa

665,7

Sosiaali- ja
terveystalvelujen
palvelualue 227,9
Sivistystalvelujen
palvelualue 221,5
Elinvoiman ja
kilpailukyvyin
palvelualue 106,5
Kaupunkiympäristön
palvelualue 19,7
Konsernihallinto 26,5
Liikelaitokset ja
Pirkanmaan pelastus-
laitos 63,6



” Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2021 oli 14 434 henkilöä

HENKILÖSTÖPANOKSET

HENKILÖSTMÄÄRÄ

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2021 oli 14 434 henkilöä, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 11 264. Määräaikaista henkilöstöä oli 3 170, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 197 henkilöä. Henkilöstöstä osa-aikaisia oli 1 927 henkilöä. Henkilöstömäärä sisältää myös työ- ja virkavapaalla olevat henkilöt. Vuoden 2020 lopussa henkilöstömäärä oli 13 958. 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. Tullikeskuksen toiminta

siirtyi liikkeenluovutuksella Monetra Pirkanmaa Oy:öön vuoden 2021 alussa, mikä vähensi kaupungin henkilöstömäärää 15:llä. Lisäksi samana ajankohtana siirtyi Pirkanmaan sairaanhoitopiiriltä Sairaalapalvelujen palveluryhmään 50 henkilöä. Edellä mainittujen lisäksi vuoden aikana toteutui muutamia pienempiä liikkeenluovutuksia, jotka lisäsivät kaupungin henkilöstömäärää 26:lla

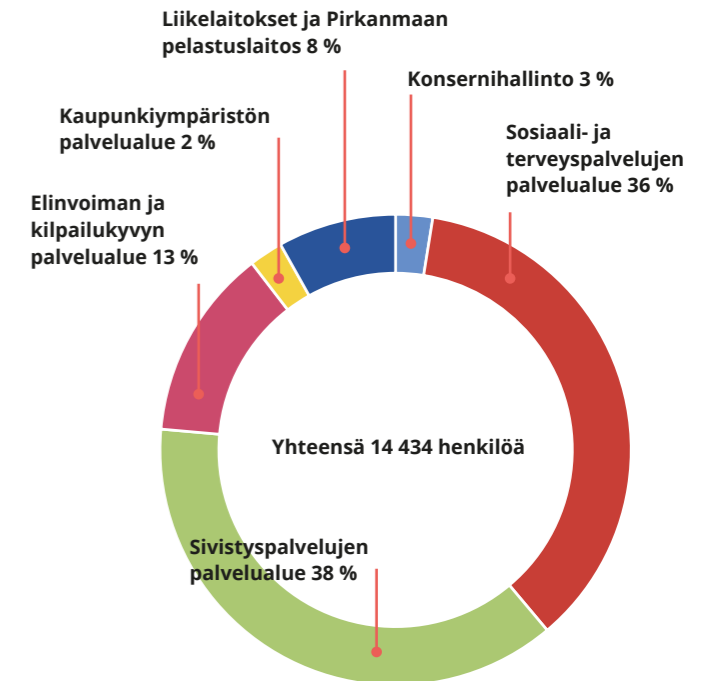
Vuoden 2021 lopussa 5 245 henkilöä eli noin 36 % kaupungin työntekijöistä työskenteli Sosiaali- ja terveyspalvelujen palvelualueella. Sivistyspalvelujen palvelualueella työskenteli 5 418 (38 %), Elinvoiman ja kilpailukyvyyn palvelualueella 1 898 (13 %) ja Kaupunkiympäristön palvelualueella 334 (2 %) henkilöä. Liikelaistosten ja Pirkanmaan pelastuslaitoksen

Tampereen kaupungin erityisnuorisotyö etsii, jalkautuu, keskustelee, auttaa, tukee, opastaa, järjestää tekemistä ja vaikka mitä muuta. Nuoret ja heidän kohtaamisensa ovat parasta Jarkko Siraisen ja Jenni Tenkulan työssä.

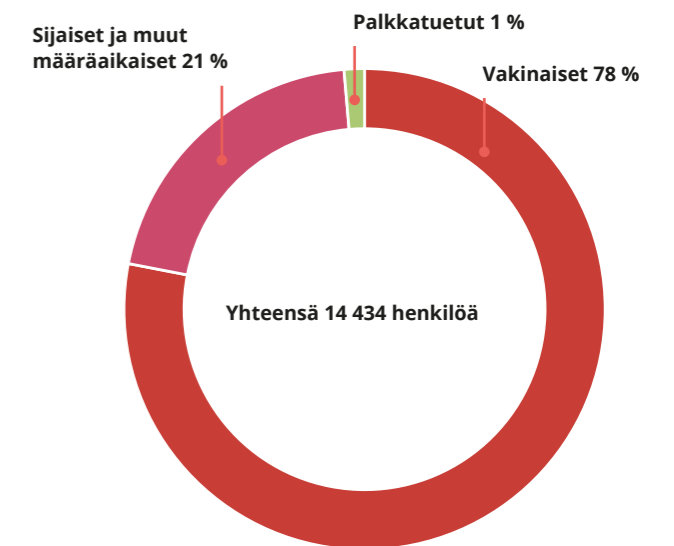
henkilöstömäärä oli yhteensä 1 173 henkilöä (8 %) ja Konsernihallinnossa työskenteli 366 henkilöä (3 %).

Suuri osa henkilöstöstä kuului SOTE-sopimuksen piiriin, 34 prosenttia koko henkilöstöstä. Kunnallisen yleisen virkaja työehtosopimuksen piiriin kuului 31 %, kunnallisen opetusalan sopimuksen piiriin 25 %, teknisten sopimuksen 7 % ja tuntipalkkaisten sopimukseen 1 % henkilöstöstä. Lääkärissopimuksessa olevia oli 2 % henkilöstöstä ja muusikoiden sopimuksessa 1 %.

Henkilöstömäärä organisaation mukaan



Henkilöstön palvelusuhdejakauma 2021



PALKALLISET HENKILÖTYÖVUODET 2020-2021

| | 2020 | 2021 |
|---|---------------|---------------|
| Konsernihallinto | 307 | 328 |
| Sosiaali- ja terveystalvelujen palvelualue | 4 553 | 4 501 |
| Lasten, nuorten ja perheiden palvelut | 856 | 861 |
| Vastaanottopalvelut | 674 | 773 |
| Psykososiaalisen tuen palvelut | 736 | 496 |
| Ikäihmisten palvelut | 2 128 | 1 870 |
| Sairaalapalvelut* | - | 326 |
| Muut yhteensä | 158 | 175 |
| Sivistyspalvelujen palvelualue** | 4 619 | 4 860 |
| Varhaiskasvatus ja esiopetus | 1 727 | 1 864 |
| Perusopetus | 1 891 | 2 015 |
| Kulttuuri | 620 | 635 |
| Liikunta ja nuoriso | 284 | 302 |
| Muut yhteensä | 96 | 44 |
| Elinvoiman ja kilpailukyyn palvelualue | 1 656 | 1 804 |
| Ammatillinen koulutus | 975 | 1 105 |
| Lukiokoulutus | 297 | 309 |
| Työllisyys- ja kasvupalvelut | 312 | 313 |
| Muut yhteensä | 30 | 77 |
| Kaupunkiympäristön palvelualue | 312 | 319 |
| Liikelaitokset yhteensä | 510 | 473 |
| Tampereen Kaupunkiliikenne | 357 | 320 |
| Tampereen Vesi | 154 | 153 |
| Pirkanmaan pelastuslaitos | 648 | 667 |
| Yhteensä | 12 606 | 12 955 |

*) uusi palveluryhmä 1.1.2021 alkaen

**) Palveluryhmien henkilötövuodet eivät vertailukelpoisia 1.1.2021 organisaatiomuutoksen vuoksi

***) Sisältää palkkatukityöllistettyjä 151 htv v. 2021 ja 185 htv v. 2020

PALKALLISET HENKILÖTYÖVUODET

Vuonna 2021 kaupungin henkilöstön kokonaistyöaika oli 13 771 henkilötyövuotta (2020: 13 371). 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 12 955, joka on 94 prosenttia kokonaistyöajasta. Palkattujen henkilöstön osuus oli 151 henkilötyövuotta.

Kaupungin palkallisten henkilötyövuosien määrä alitti vuosisuunnitelman 227 henkilötyövuodella. Edellisvuoteen nähden henkilötyövuosien määrä kasvoi 349 henkilötyövuodella (2,8 %).

TEHTY TYÖAIKA

Vähentämällä kokonaistyöajasta palvelussuhteiden keskeytykset eli poissaolot saadaan tehty työaika. Vuonna 2021 tehty työaika oli 11 092 henkilötyövuotta (2020: 10 763).

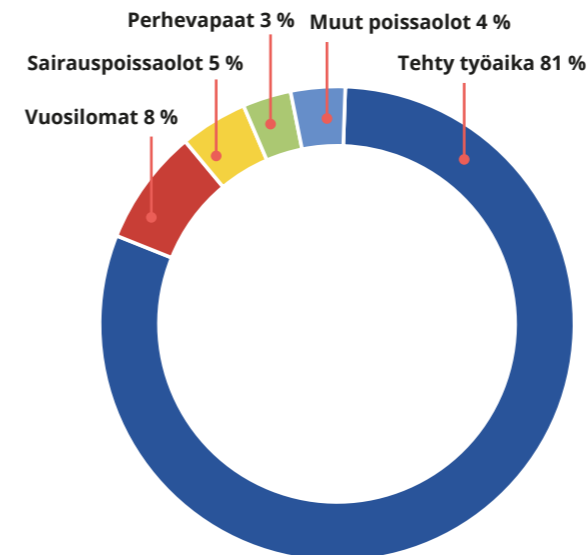
Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 1 095 henkilötyövuotta (ilman opettajien kesäkeskeytystä). Sairauspoissaoloja oli 629 henkilötyövuotta, perhevapaita 453 ja muita poissaoloja 503 henkilötyövuotta. Vuosilomien osuus kokonaistyöajasta oli 8 prosenttia, sairauspoissaolojen 5, perhevapaiden 3 ja muiden poissaolojen 4 prosenttia. Poissaoloihin sisältyvät myös palkattomat poissaolot.

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Kaupungin henkilöstön keski-ikä vuoden 2021 lopussa oli 44,5 vuotta. Keski-ikä pysyi samana edelliseen vuoteen verrattuna. Naisten keski-ikä oli 44,1 vuotta ja miesten keski-ikä 45,8 vuotta. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna erityisesti yli 60-vuotiaiden osuus on yli kolminkertaistunut. Vuoden 2004 lopussa yli 60-vuotiaita oli 4,2 prosenttia, kun vuoden 2021 lopussa osuus oli 12,7 prosenttia.

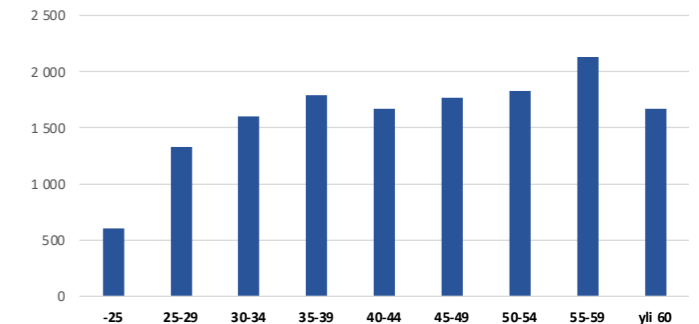


Ajankäytön jakauma 2021



Tesoman kirjaston Helena Palokoski opastaa viestintäsunnittelija Veli-Matti Lahdeniemiä PIKI-verkkokirjaston käytössä.

Henkilöstön ikärakenne 2021





ROHKEASTI UUDISTUVA KAUPUNKI

Työn sekä toiminta- ja työskentelytapojen muutos tarjoavat mahdollisuuksia kaupungin veto- ja pitovoimaisuuden sekä työnantajamielikuvan vahvistamiseen. Haasteet työvoiman saatavuudessa edellyttävät meiltä ennakkointia ja suunnitelmallisuutta. Jotta työvoiman saatavuutta saadaan parannettua, tarvitaan sekä kansallisia että Tampereen kaupungin omia toimenpiteitä ja rohkeita ratkaisuja. Suunnittelutyötä saatavuuden edistämiseksi toteutetaan tulevana vuosina yhteistyössä oppilaitosten ja kaupungin eri yksiköiden kanssa.

Tulevaisuus tuo tullessaan koko kunta-alan merkittävimmän organisaatiouudistuksen. Pirkanmaan hyvinvointialue aloittaa toimintansa suunnitelman mukaan 1.1.2023, jolloin voimaanpanolain mukaiset tehtävät ja henkilöstö siirtyvät liikehenluovutuksella hyvinvointialueelle.

Uudistuksen tavoitteena on turvata yhdenvertaiset ja laadukkaat sosiaali- ja terveyspalvelut kaikille suomalaisille, parantaa palvelujen saatavuutta ja saavutettavuutta, kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja, turvata ammattitaitoisen työvoiman saanti sosiaali- ja terveyspalveluihin, vastata ikääntymisen ja syntyvyyden laskun aiheuttamiin haasteisiin sekä hillitä kustannusten kasvua. Valmistelua tehdään sekä kansallisesti että alueellisesti.

Toimintaympäristön muuttuminen tuo muutoksia tulevaisuuden kunnan rooliin ja tehtäviin sekä edellyttää organisaatiolta sisäistä varautumista. Tulevaisuus haastaa uudistumaan ja vaatii uudistumiskykyä, jossa korostuvat erityisesti ennakoiva henkilöstösuunnittelu, tiedolla johtaminen, digitalisaation vauhdittaminen ja mahdollistava johtajuus.

NysseLab on väline, jolla Tampereen joukkoliikenteen palveluja kehitetään käyttäjien ja kumppaneiden tarpeiden ja toiveiden mukaan. Se toi tekijöilleen Henkilöstö kehittäjänä -palkinnon. Kuvassa Maiju Lieskivi, Aila Mäkeläinen ja Riikka Salkonen.

VAHVISTAMME VETOVOIMAISUUTTA TYÖNANTAJANA

Hyvä hakijakokemus vahvistaa positiivista työnantajamielikuvaa ja houkuttelevuutta. Tampereen kaupungin rekrytointia tehdään yhteistyössä Monetra Pirkanmaan asiantuntijoiden kanssa. Rekrytoinnin sujuvuutta on vahvistettu esimerkiksi laatimalla tukimateriaaleja esihenkilöille rekrytointiprosessin eri vaiheisiin ja kouluttamalla Monetran rekrytointipalveluiden asiantuntijoita laadukkaana ja hyvän hakijakokemuksen aikaansaamiseksi.

Työvoiman saatavuuden haasteet näkyivät myös kasvavina rekrytointien määrinä. Rekrytointeja tehtiin lähes 200 enemmän kuin edellisvuonna. Rekrytointien määrät nousivat erityisesti sosiaali- ja terveyspalveluissa sekä sivistyspalveluissa.

Vuonna 2021 Tampereen kaupungilla oli tarjolla 566 kesätyöpaikkaa ja 212 nuorten Kunta-alan tutustu ja tienaa -harjoittelupaikkaa. Suurin osa Tutustu ja tienaa -paikoista annettiin sovitusti niille nuorille, joiden kesäksi 2020 saatu kesäharjoittelupaikka peruuntui koronapandemian vuoksi. Trainee-ohjelma käynnistettiin menestyksekkäästi uudelleen muutaman vuoden tauon jälkeen. Trainee-ohjelman tavoitteena on tukea korkeakouluopiskelijoita ja vastavalmistuneita sekä sitouttaa tulevaisuuden osaajia kaupunkiorganisaatioon. Tarjolla oli yhteensä 13 trainee-harjoittelupaikkaa konsernihallinnossa, kaupunkiympäristön palvelualueella, ammatillisessa koulutuksessa ja Pirkanmaan pelastuslaitoksella. Trainee -paikkoja markkinoitiin Kuntarekryssä, sosiaalisen median kanavissa ja Tampereen korkeakoulujen Job-Teaser -palvelussa. Paikkoja haki lähes 500 nuorta. Saatujen palautteiden mukaan jakso oli erittäin hyödyllinen (4,89 asteikolla 1–5) ja kaikki suosittelisivat jaksoa ystävilleen erittäin todennäköisesti. Traineeet arvostivat heidän kokemukseensa

panostamista, inspiroituivat Tampereen tekijöistä ja kaupungista työnantajana sekä oppivat paljon itsestään ja työelämästä. Trainee -ohjelma toteutetaan jatkossa vuosittain.

Pyrimme vastaamaan työvoiman saatavuuden haasteisiin ennakoivalla ja monimuotoisella rekrytoinnilla. Sosiaali- ja terveyspalveluita koskevan osaajapulan yhtenä ratkaisuna Tampereen kaupunki osallistuu työperäiseen maahanmuuton pilotointiin Healtcare Staffing Solutions Oy:n (HSS Oy) kanssa. Pilotissa rekrytoidaan 34 hoiva-avustajaa Filippiineiltä Tampereen kaupungin palvelukseen. Suhtaudumme työnantajana positiivisesti anonyymeihin rekrytointeihin ja sitä suositellaankin aktiivisesti esihenkilöille. Toistaiseksi anonyymejä rekrytointeja on toteutettu vain vähän.

Tampereen kaupungin näkyvyyttä työnantajana on vahvistettu viestinnällisin keinoin. Tästä on esimerkkinä Työ Tampereen kaupungilla -video, joka tuotettiin osana Tampereeseen liittyvää videosarjaa. Lisäksi laadittiin materiaaleja yhteisen työnantajapuheen vahvistamiseksi sekä Merkityksellistä työtä ja tekemisen meininkiä -lehtiartikkeli Aamulehden Rekry Pirkanmaa -liitteeseen. Osallistuimme erilaisiin virtuaalisiin rekrytointitapahtumiin oppilaitoksissa ja olimme mukana muun muassa Portti työelämään -messuilla, Contact Forum -tapahtumassa, Yrityspäivillä sekä Kuntarekryn rekrytointimessuilla. Haluamme työnantajana näkyä siellä, missä hakijat ovat. Työpaikkojen näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa on lisännyt erityisesti yhteistyö Oikotie-palvelun kanssa, johon työpaikkailmoittelua on keskitetty. Työnhakijoita on tavoitettu lisänostojen avulla, jolloin työpaikkojamme on näkynyt Oikotien bannereissa suurten nettilehtien sivuilla.

OSAAVALLA JA HYVINVOIVALLA HENKILÖSTÖLLÄ RAKENNAMME UUTTA KAUPUNKIA

Ketterä ja yhteisöllinen kaupunki edellyttää innostunutta ja vahvasti eteenpäin pyrkivää asennetta sekä kykyä uudistaa ja kehittää osaamista. Tampereen kaupungilla vahvistetaan kumppanuus- ja kehittämiskulttuuria, jossa henkilöstö kehittää, johtaminen on mahdollistavaa ja yhteisöllisyys vahvaa. Kaupungin menestymisen ja tavoitteiden saavuttamisen edellytys on henkilöstön osaaminen sekä kyvykkyys toimia ja vastata tulevaisuuden haasteisiin.

Nopeuttaaksemme oppimista meidän tulee tunnistaa tulevaisuuden kriittiset osaamistarpeet sekä mahdollistaa oppiminen ja osaamisen hyödyntäminen. Tampereen kau-

kaupungilla on tunnistettu ammatillisen osaamisen lisäksi strategiset osaamisalueet, jotka ohjaavat osaamisen kehittämistä ja henkilöstösuunnittelua. Nämä kolme osaamisaluetta ovat uudistuminen ja kehittyminen, johtaminen ja itsensä johtaminen sekä vuorovaikutus ja viestintä. Työn arjessa osaamisen kehittämistä ja hallintaa tukevat tavoite- ja kehityskeskustelut, esihenkilöarvioinnit ja työntekijäkokeemus-kysely. Ne tuovat tietoa työyhteisöille ja esihenkilöille siitä, miten uudistumista ja oppimista edistävää toimintakulttuuri toteutuu kaupunkiorganisaatiossa.

” Tampereen kaupungilla on tunnistettu ammatillisen osaamisen lisäksi strategiset osaamisalueet, jotka ohjaavat osaamisen kehittämistä ja henkilöstösuunnittelua. Nämä kolme osaamisaluetta ovat uudistuminen ja kehittyminen, johtaminen ja itsensä johtaminen sekä vuorovaikutus ja viestintä.

HENKILÖSTÖ KEHITTÄJÄNÄ -KILPAILU

Kaupungin eri yksiköissä tehdään jatkuvasti kehitystyötä ja Henkilöstö kehittäjänä -kilpailulla kannustetaan henkilöstöä tuomaan esiin näitä työntekijälähtöisiä ideoita, kokeiluja sekä hyväksi koettuja toimintatapoja ja työmenetelmiä. Kilpailua on järjestetty Tampereen kaupungilla vuodesta 2005 alkaen. Vuosittain jaettavien palkintojen yhteissumma on 20 000 euroa. Vuonna 2021 palkintoja saivat asiakaspalvelua sekä työhyvinvointia ja työturvallisuutta parantaneet kehittäjät. Ensimmäistä kertaa palkintoja jaettiin myös ideoista, joilla voidaan vähentää kaupungin toiminnasta aiheutuvia ilmastovaikutuksia.

Hakemuksia saatiin 112 kappaletta (2020: 113 kpl). Hakemukset kattoivat laajasti palvelutuotannon eri alueet ja kuvasivat innovatiivisuutta, henkilöstön monipuolista työtä, osaamista ja työlleen omistautumista. Palkittavissa esityksissä tuli esiin työntekijöiden oma-aloitteisuus, yhteiskehittäminen, inhimillisyys, ennakoivuus ja ongelmaratkaisu. Palkinnon saajia oli yhteensä 46. Palkintosummat olivat 300–3 600 euron suuruisia palkittavaa esitystä kohden. Lisäksi kaksi hakijaryhmää sai erityismaininnan. Palkittavissa esityksissä nousivat esille asiakkaisiin ja työyhteisöihin suunnatut toimintamallit ja työkalut, asiakaslähtöinen kehittäminen, palvelujen saatavuus ja käyttäjälähtöisyys, toiminnan tehostaminen, palveluiden laadun kehittäminen, ideoiden monistettavuus ja arjen työtä helpottavat keksinnöt.

Matalan kynnyksen palvelut ovat tärkeä kotoutumisen edellytys. Sosiaalihoaja Ahmed Mesaedy muistuttaa, että kun palveluita saa ajallaan ja riittävästi, kotoutuminenkin on nopeampaa.



OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Oppiminen ja osaamisen kehittyminen ovat läsnä joka hetkessä, sillä opimme työmme kautta ja yhdessä toisten kanssa. Osaamisen kehittämisen keinoissa korostuvat erilaiset oppimiskäsitteet, jotka eivät ole enää aikaan tai paikkaan sidottuja. Tampereen kaupungilla on panostettu etäkoulutusten rinnalla verkko-oppimisympäristön opiskelumateriaaleihin. Erilaiset verkostotapaamiset, Teams-kanavat, etäklinikat ja tutortoiminta ovat tulleet pysyvästi osaksi osaamisen kehittämisen keinovalikoimaa. Näiden keinojen lisäksi järjestetään edelleen suuri määrä henkilöstö- ja esihenkilökoulutuksia. Vuonna 2021 näihin koulutuksiin osallistui yhteensä noin 3 800 henkilöä (2020: 4 900 henkilöä).

Tampereen kaupungin mentorointiohjelmaa uudistettiin, että ohjelmaan hakuaikaa laajennettiin. Nyt ohjelmaan voi hakea mukaan joustavasti vuoden aikana, mikä mahdollistaa ohjelman paremman hyödyntämisen: mentorointiohjelma on aiempaa helpompi aloittaa joustavasti oman tarpeen ja työtilanteen mukaan. Vuonna 2021 ohjelmaan osallistui yhteensä 40 Tampereen kaupungin työntekijää. Mentorointiohjelmaan osallistuneiden mukaan mentoroinnin avulla on oppinut uutta, työhyvinvointi on lisääntynyt ja ammatillinen itsetunto on vahvistunut.

Henkilöstöä kannustetaan myös omaehtoiseen opiskeluun. Omaehtoisen opiskelun kannustinrahalla voidaan tukea opiskelua, joka liittyy hakijan työtehtäviin tai osaamisen laajenemiseen ja kehittämiseen. Kannustinrahojen hakeusten määrä ja saadut tuet ovat kasvaneet. Vuonna 2021 kannustinrahahakemuksia saapui 137 kappaletta (2020: 104 kpl). Kannustinrahaa myönnettiin yhteensä 58 000 euroa (2020: 50 000 euroa) opiskelusta aiheutuneiden kustannusten osittaiseen korvaamiseen tai palkkioihin suoritetuista tutkinnoista.

ESIHENKILÖTYÖN VAHVISTAMINEN

Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen ja tukemiseen on panostettu viime vuosien aikana ja työ on tuottanut 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, kumppanuusien johtaminen, tuloshakuisuus, uudistumisen johtaminen, strateginen johtaminen ja valmentava jämäkkä johtaminen. Vuonna 2021 kaikkien näiden osa-alueiden keskiarvot paranivat edelliseen vuoteen nähden. Osa-alueita tarkasteltaessa parhaan tuloksen sai asiakaskeskeisyys (3,4) ja heikoimman tuloksen sai uudistumisen johtaminen (3,2), jonka keskiarvo kuitenkin nousi osa-alueista eniten edelliseen vuoteen nähden. Arvioinnin tuloksia hyödynnetään tavoite- ja kehityskeskustelussa, jonka lisäksi esihenkilöille kohdennetaan tukea osaamisen vahvistamiseen kulloisenkin tarpeen mukaan.

Johtamisen valmennusohjelma on iso kokonaisuus, jolla on tuettu esihenkilöiden osaamista ja johtamisperiaatteiden mukaista toimintaa. Vuonna 2019 käynnistetty valmennusohjelma muodostuu neljästä kurssista. Valmennusohjelma on suunniteltu ja toteutettu yhdessä organisaation omien asiantuntijoiden kanssa Moodle-oppimisympäristöön. Vuonna 2021 julkaistiin valmennusohjelman kolmas kurssi Työn ja toiminnan johtaminen. Aiemmin on julkaistu kurssit Toiminnan strateginen johtaminen sekä Asiakaslähtöisyys, kumppanuus ja kehittäminen.

Esihenkilötyö ja johtaminen ovat monella tapaa murroksen edessä. Olemme työnantajana halunneet tarjota esihenkilöille hetkiä pysähtyä joukolla ajankohtaisten teemojen äärelle. Vuonna 2021 esihenkilötyötä tuettiin kohdennetuilla esihenkilöklinikoilla ja tukimateriaaleilla. Aiheina ovat olleet muun muassa kuormituksen torjunta ja hyvien käytäntöjen

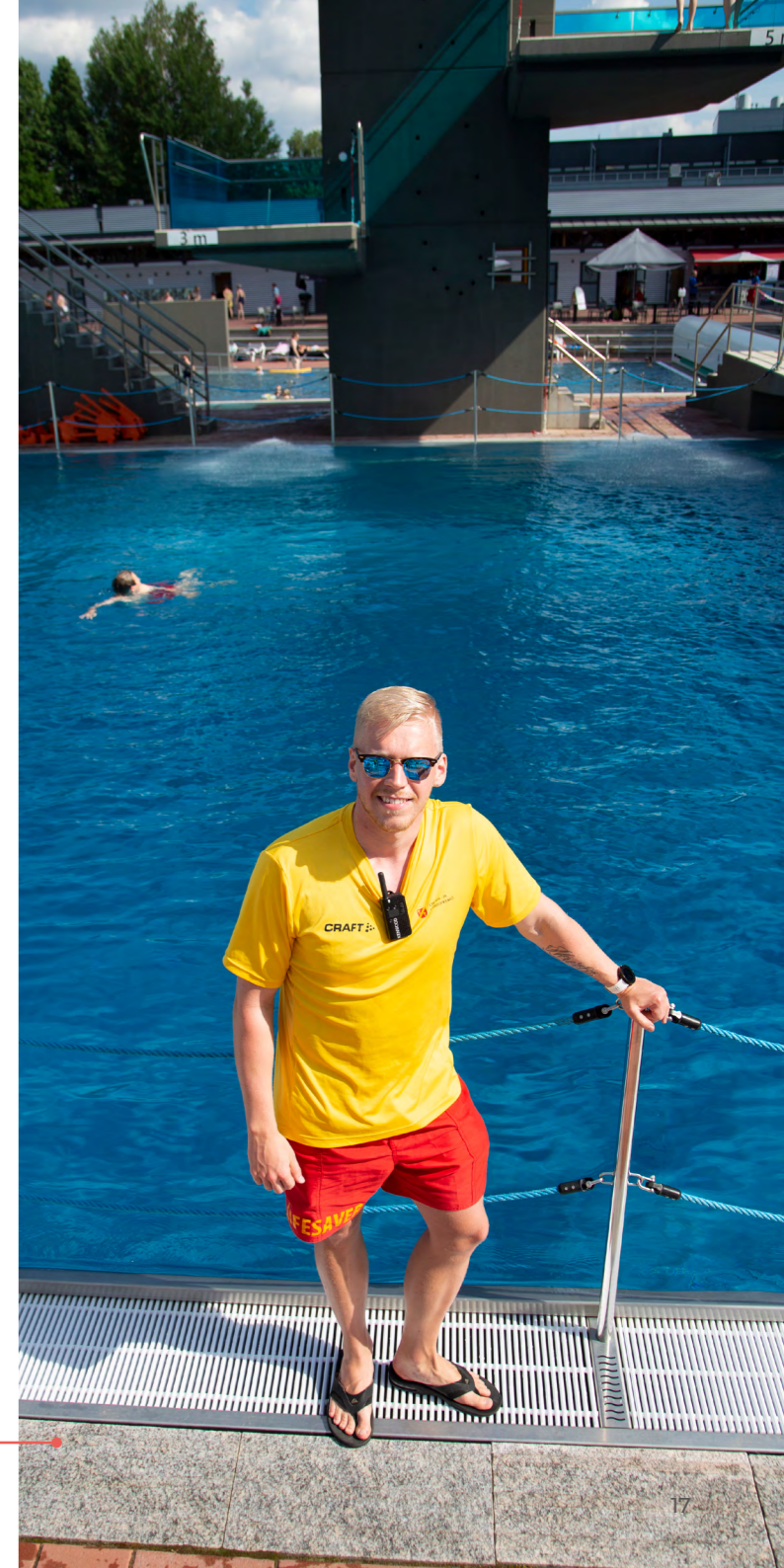
” Esihenkilötyö ja johtaminen ovat monella tapaa murroksen edessä. Olemme työnantajana halunneet tarjota esihenkilöille hetkiä pysähtyä joukolla ajankohtaisten teemojen äärelle.

jakaminen sekä etätöiden ja suorituksen johtaminen. Etätöistä on pidetty tehokkaana ja hyvin toimivana tapana käsitellä asioita, ja erityisesti vuorovaikutuksen on koettu lisäävän yhteenkuuluvuuden tunnetta. Vuoden 2021 esihenkilöpäivää vietettiin marraskuussa. Päivän aikana tutustuttiin Tampereen uuteen strategiaan, minkä lisäksi asiantuntija Taru Tujunen oli kertomassa muutoksen johtamisesta esihenkilötyössä. Tukea esihenkilötyöhön on tarjottu myös toteuttamalla Business Coachingia yksilöille ja ryhmille. Business Coaching menetelmänä mahdollistaa pysähtymisen sekä omien ajatusten ja toimintatapojen tarkastelun kiireen keskellä. Coachingiin osallistuneet suosittelevat sitä esihenkilöille, johtoryhmille ja asiantuntijatyötä tekeville.

ESIHENKILÖARVIOINTIEN TULOKSET 2018–2021

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------|------|------|------|
| Esihenkilöiden ja alaisten vastaukset, keskiarvo | 3,12 | 3,14 | 3,23 | 3,27 |
| Itsearviointi | 3,11 | 3,10 | 3,20 | 3,23 |

Vuonna 2021 Tampereen kaupungilla oli tarjolla 566 kesätyöpaikkaa ja 212 nuorten Kunta-alan tutustu ja tienaa -harjoittelupaikkaa. Uinninvalvoja Tony Eriksson on työskennellyt jo kaksi kesää Tampereen maauimalassa.



” Etätyöskentelyn yleiset periaatteet Tampereen kaupungilla on linjattu päivitetystä etätyöohjeessa. Etätyösuosituksen päättyessä lisätään hybridimallissa lähityön määrää hallitusti ja koronatilanne huomioiden.

Tampereen stadionin liikuntasaleihin Ratinaan avautui 8. maaliskuuta kaupungin joukkorokotuskeskus. Tarja Mieskolainen ja Tuula Arola ovat vuorossa laimentamassa Comirnaty-rokotetta käyttökuntoon. Työ vaatii tarkkuutta ja rauhaa.



PALVELUSSUHDEASIAIT

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 (OV-TES). Muutos koski noin 750 henkilöä.

Tilastokeskuksen keräämään tilastoaineistoon lokakuulta 2021 perustuvan ennakkotiedon mukaan alkuvuoden kokonaisaikaisten henkilöstön kokonaisansiot ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna 2,3 %.

Tampereen kaupunki suhtautuu työnantajana myönteisesti etätyön tekemiseen ja tukee etätyömahdollisuuksia niissä työtehtävissä, joihin etätyö soveltuu. Etätyöskentelyn yleiset periaatteet Tampereen kaupungilla on linjattu päivitetystä etätyöohjeessa. Etätyösuosituksen päättyessä lisätään hybridimallissa lähityön määrää hallitusti ja koronatilanne huomioiden.

Kaupunkitasoisten periaatteiden lisäksi työyhteisöt ovat laatineet omat etä- ja hybridityön pelisäännöt. On tärkeää, että poikkeusaikana opittua ja oivallettua hyödynnetään mahdollisimman hyvin ja työntekijöiden erilaiset kokemukset ja näkemykset otetaan huomioon. Hybridityöhön ei ole yhtä sopivaa mallia. Yhteisöllisyyden rakentaminen ja ylläpitäminen on hybridityössä haastavampaa kuin silloin, kun kaikki ovat koko ajan fyysisesti läsnä. Yhteisöllisyyden ja tiimihengen ylläpitoa tulee tietoisesti johtaa sekä panostaa viestintään ja vuorovaikutukseen.

KOKONAIANSIOIDEN KESKIARVOT 2018-2021

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|
| Koko kaupunki | 3 125 | 3 179 | 3 240 | 3 317 |

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

Hyvä työntekijäkokemus heijastuu suoraan hyvään asiakaskokemukseen ja työn tuottavuuteen. Se vaikuttaa työntekijöiden suoriutumiseen, sitoutumiseen, työnantajamielikuvaan ja organisaation menestymiseen. Työhyvinvointia rakennetaan työpaikan arjessa kehittämällä työympäristöä, työyhteisöä, työprosesseja, osaamista ja johtamista. Hyvinvoinnin tietopohjana Tampereen kaupungilla toimivat raportointitiedot ja kaupunkitasolla säännöllisesti toteutettavat tutkimukset ja kyselyt.

TYÖNTEKIJÄKOKEMUKSEN PARANTAMINEN

Työntekijäkokemuksen parantaminen edellyttää tietoa siitä, millainen on työyhteisön nykytila ja millaiset tarpeet ja odotukset lisäävät työhyvinvointia. Työntekijäkokemuskyselyä on toteutettu vuodesta 2020 lähtien. Työntekijäkokemusta mitataan kyselyssä työelämän laatutekijöitä mittaavan QWL-mittarin (Quality of Working Life) sekä työnantajan suosittelemista mittaavan eNPS-mittarin (Employee Net Promoter Score) avulla.

Vuodesta 2021 alkaen kyselyä on toteutettu kaupunkitasolla kolmannesvuosittain. Kyselyn tulokset ovat kaikkien työntekijöiden nähtävissä kaupungin Power BI-raporttipalvelimella noin viikon kuluttua kyselyn loputtua. Työyhteisöt hyödyntävät tuloksia yhteisessä keskustelussa, kehittämis-kohteiden ja -toimenpiteiden suunnittelussa sekä toimenpiteiden vaikutusten seurannassa.

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

Tampere tukee kaikkien alle 16-vuotiaiden harrastustoimintaa. Lupa liikkua Lupa harrastaa -tarjonnasta löytyy lapsille ja nuorille melkein mitä tahansa hauskaa ja hyödyllistä kädentaidoista liikuntaan – ja kaiken lisäksi maksutta. Miina Mäkinen ja Mikko Leikkanen suunnittelevat kollegoineen Tampereen kaupungin varhaiskasvatuksen sekä esi- ja perusopetuksen harrastustarjontaa.

TYÖHYVINVOINNIN TILA

Työntekijäkokemus on vahvassa yhteydessä työhyvinvointiin, jonka parantaminen on yksi kaupunkistrategiamme tavoitteista. Seuraamme työhyvinvoinnin kehitystä 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 ennätysalaisen matala. Näiden muuttujien lisäksi matriisissa ovat mukana vuoden 2020 Kunta10 -tulokset, jotka olivat seuranta-historian parhaat.

Vuonna 2021 henkilöstömme sairasti keskimäärin 17,9 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (2020: 17,5). Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 629 henkilötyövuotta (2020: 599 htv). Sen sijaan pelkästään sairauspoissaolopäivien lukumäärällä mitattuna sairauspoissaolot ovat pysyneet samalla tasolla edellisvuoteen verrattuna. Erot sairastavuudessa kaupungin eri organisaatioiden välillä ovat merkittäviä. Ammattiryhmäkohtainen tarkastelu sekä mahdollisuudet jäädä etätööhön selittävät osaltaan organisaatioiden välisiä eroja



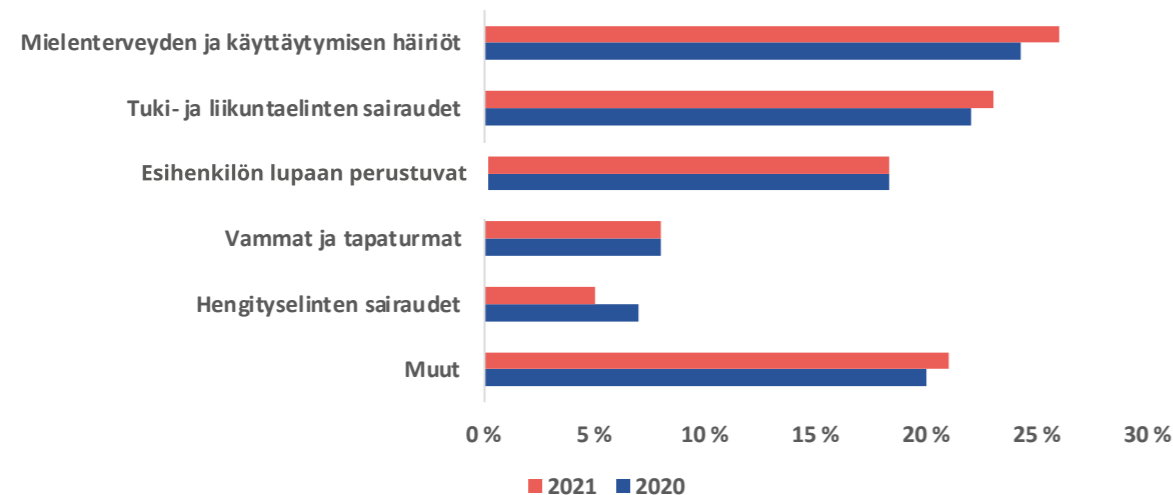
sairauspoissaolojen määrässä. Asiakasrajapinnassa tapahtuvissa tehtävissä on jouduttu tiukentamaan rajoituksia töihin tulemisesta, mikä on osaltaan lisännyt sairauspoissaoloja.

Mielenterveysyyt aiheuttivat eniten sairauspoissaolopäiviä (26 %) ja tämän jälkeen tulivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (23 %), vammat ja tapaturmat (8 %) sekä flunssat ja muut hengityselinsairaudet (5 %). Työterveyshuollon asiakaskäyntien määrät ovat nousseet hengityselinsairauksia lukuun ottamatta kaikissa edellä mainituissa päädiagnoosiryhmissä. Koronapandemian myötä esihenkilön oikeutta myöntää sairauspoissaoloja laajennettiin viidestä yhdeksään päivään.

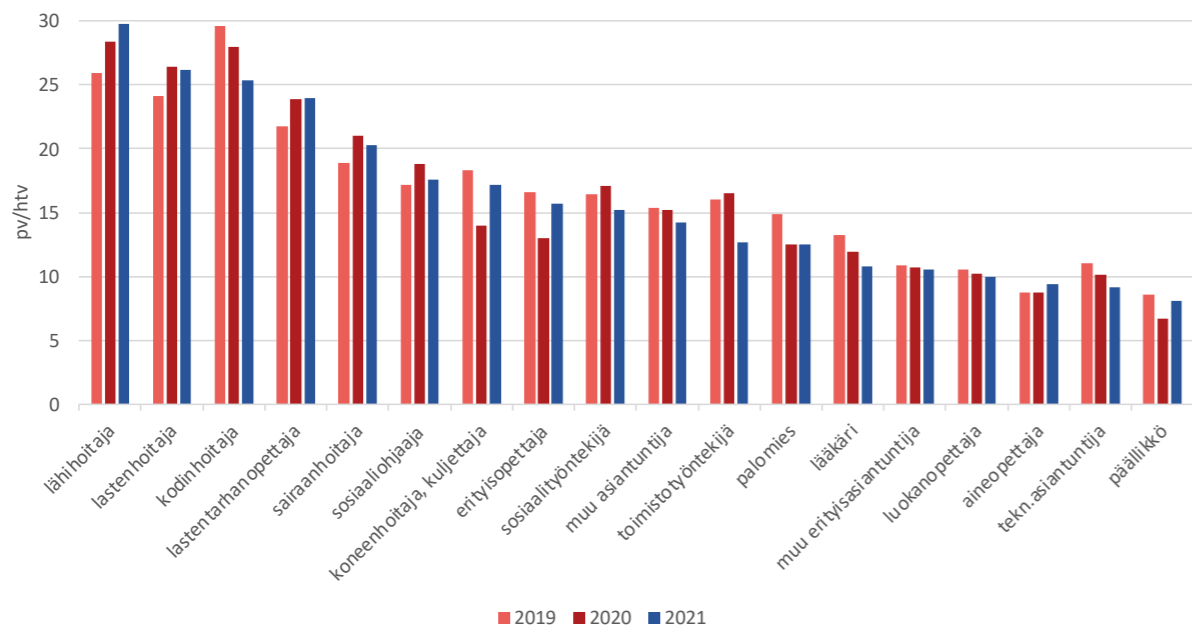
Tarve esihenkilön myöntämille pitkille poissaoloille on vähentynyt, sillä 6–9 päivän pituisten poissaolojen määrä on laskenut huomattavasti vuodesta 2020.

Sairauspoissaolopäivien määrällä mitattuna, keskipitkät (10–29 päivää) ja pitkät (yli 90 päivää) poissaolot lisääntyivät. Lyhyet (1–5 päivää) poissaolot pysyivät samalla tasolla vuoteen 2020 nähden.

SAIRAUSPOISSAOLOT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN 2020-2021



SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT HENKILÖTYÖVUOTTA KOHTI 2020-2021 SUURIMMISSA AMMATTIRYHMISSÄ

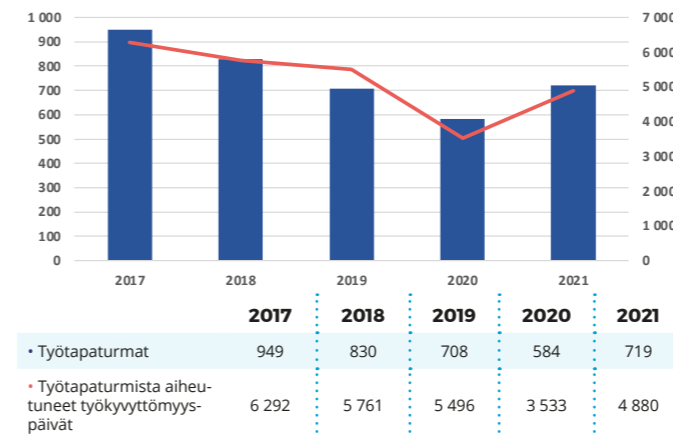


Ammattinimikkeet muutettu Tilastokeskuksen ammattiluokituksen mukaisiksi.

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT HENKILÖTYÖVUOTTA KOHTI 2020-2021

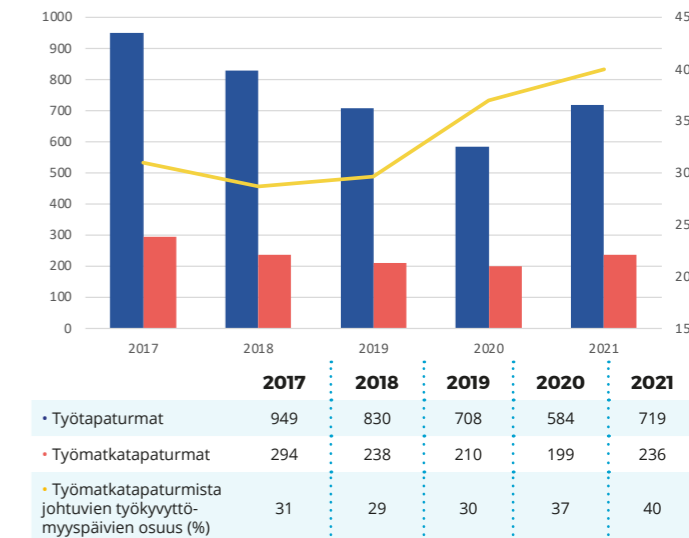
| Kalenterivuosi | 2020 | 2021 |
|--|-------------|-------------|
| Konsernihallinto | 8,0 | 6,0 |
| Sosiaali- ja terveystalvet | 22,8 | 22,8 |
| Sivistystalvet | 17,4 | 18,1 |
| Elinvoima ja kilpailukyky | 9,4 | 10,2 |
| Kaupunkiympäristö | 10,2 | 9,0 |
| Tampereen Kaupunkiliikenne Liikelaitos | 15,1 | 18,5 |
| Tampereen Vesi Liikelaitos | 14,4 | 18,4 |
| Pirkanmaan pelastuslaitos | 11,5 | 14,3 |
| Kaupunki | 17,5 | 17,9 |

TYÖTAPATURMIEN JA TYÖKYVYTTÖMYSPÄIVIEN MÄÄRÄN KEHITYS 2017-2021



Korvauksia aiheuttaneita työtapaturmia tapahtui kaikkiaan 719. Kun vuonna 2020 tapaturmien määrä oli kaikkien aikojen alhaisin, nousi tapaturmien ja työmatkatapaturmien määrä vuonna 2021 noin 20 prosenttia. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna tapaturmien esiintyvyys on kuitenkin laskenut erityisesti vakavien tapaturmien osalta. Edellisten vuosien tapaan työmatkatapaturmat ovat merkittävien tapaturmalaji aiheuttaen yli kolmanneksen kaikista tapaturmiin liittyvistä työkyvyttömyyspäivistä. Etenkin liikkaille keleille ajoittuvat työmatkatapaturmat ovat usein keskimääräistä

TYÖTAPATURMAT JA TYÖMATKATAPATURMAT 2017-2021



vakavampia ja niiden ennaltaehkäisy työpaikalla on haastavaa.

Henkilöstön määrään suhteutettu tapaturmatiheys vaihtelee suuresti organisaatioittain. Tapaturmatiheys oli korkein sosiaali- ja terveystalvetissa. Vähiten tapaturmia tapahtui etätöissä. Suurin osa tapaturmista on erilaisia viilto-, leikkuu-, pinta- ja ruhjevammoja. 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 tapaturmavakuutuksen kautta maksettuina korvauksina olivat koko kaupungin osalta noin 1,1 miljoonaa euroa. Yksittäisestä työtapaturmasta lakisääteisen tapaturmavakuutuksen kautta maksettava korvaus on keskimäärin 1500 euroa. Korvausten lisäksi työtapaturmista aiheutuvia kokonaiskustannuksia lisäävät mm. sijais- ja rekrytointikustannukset.

TYÖTERVEYSHUOLTO TUKEE TYÖKYKYÄ

Omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen luo perustan hyvälle työkyvylle. Työntekijämme ovat oikeutettuja lakisääteisten ennaltaehkäisevien työterveyshuollon palveluiden lisäksi yleislääkäritasoiin sairaanhoidon palveluihin kuuden kuukauden palvelussuhteen jälkeen. Palveluihin sisältyvät määritellyt laboratorio- ja kuvantamistutkimukset, kliinisyfysiologiset tutkimukset sekä erikoislääkäreiden konsultaatiot, joissa hoitovastuu säilyy työterveyslääkärillä.

Työterveysyhteistyötä tehdään monella eri tasolla. Työterveyshuollon ja kaupungin välinen tilaajayhteistyö on säännöllistä ja tiivistä. Yhteisessä kehittämisessä ovat mukana myös eläkevakuuttaja, vakuutusyhtiö ja vakuutuskassa. Yhteisenä tavoitteena on työkyvyn edistäminen, työkyvyttömyyden ehkäiseminen ja työssä jatkamisen tukeminen. Työterveyshuollon palvelusopimus ja kaupungin varhaisen tuen toimintamalli muodostavat yhteistyön rungon. Erityisenä painopisteenä vuoden 2021 aikana on ollut yhteistyö esihenkilöiden ja kaupungin uraohjauspalveluiden kanssa.

Osatyökykyisten työntekijöiden tukemiseen ja sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyyn on kohdennettu toimenpiteitä, jotka suunnitellaan yksiköille kohdennetusti työterveyshuol-

lon toimintasuunnitelmissa. Työterveyshuollon työpaikkaselvitystoiminnassa on tehty fyysisen tai ergonomisen sekä psykososiaalisen kuormituksen arviointia ja annettu työpaikoille toimenpide-ehdotuksia näiden pohjalta. Yhteistyössä työterveyshuollon työfysioterapeuttien kanssa henkilöstölle tarjotaan neuvoja hyvään työergonomiaan ja työvälineisiin. Tähän kuuluvat esimerkiksi näyttöpäätelasit ja optisesti hiottu silmäsuojaimet, jotka henkilöstömme on oikeutettu hankkimaan sopimusoptikkoliikkeestä työterveyshuollon ja työnantajan suorittaman tarveharkinnan perusteella. Näyttöpäätelaseja hankittiin vuonna 2021 142 kpl (6 500 euroa) ja optisesti hiottuja silmäsuojaimia yhteensä 35 kpl (2 800 euroa).

Mielenterveyssyihin liittyvässä työssä on kehitetty ennaltaehkäisevää työtä ja työterveyshuollon sopimusta on uudistettu tästä näkökulmasta. Työterveyshuolto tukee esihenkilötyötä esihenkilöklinnkatoiminnalla, jossa pyrkimyksenä on tarjota työn kuormitukseen tukea työterveyshuollon erityisosaamiseen kuuluvista osa-alueista.

Koronapandemia vaikutti edelleen työterveyshuollon toimintaan. Koronanäytteitä otettiin edellisvuonna sa-

man verran kuin vuonna 2020 eli noin 10 500 kpl. Vuoden aikana vaihdellut etätyösuositukset on vaikuttanut muun muassa työpaikkaselvitystoiminnan ja työpaikkavastaanottojen toteuttamiseen.

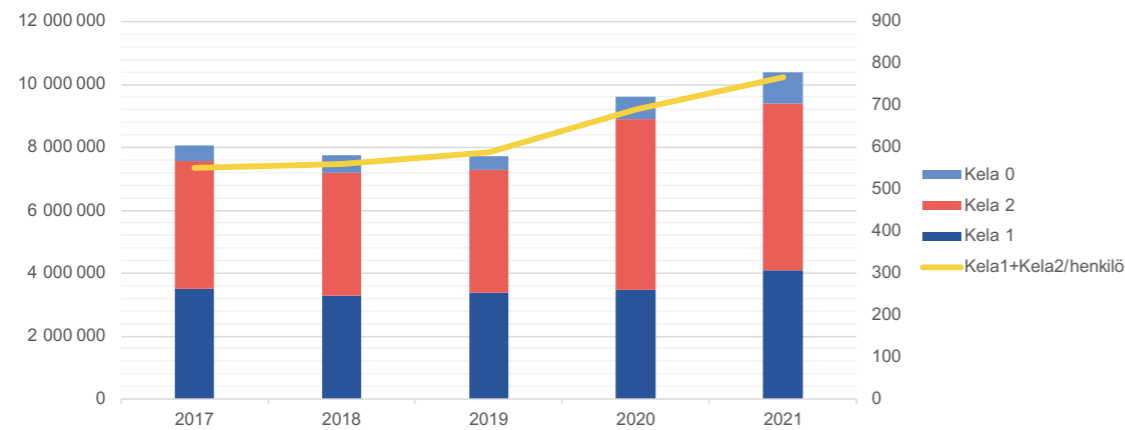
Koronapandemiaan liittyvä työterveyshuollon toiminta näkyi voimakkaasti ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja sairaanhoidon palveluiden välisessä kustannusjaossa ja kasvatti sairaanhoidon palveluiden kustannuksia. Henkilöstön työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 10,4 milj. euroa, joista 2,4 milj. euroa aiheutui koronatestauksesta ja rokottamisesta. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten osuus oli 4,0 milj. euroa (*3,9 milj. euroa) ja sairaanhoidon osuus 5,3 milj. euroa (*3,8 milj. euroa). Kelakorvauksen ulkopuolelle jäävät kustannukset olivat 1,2 milj. euroa (*0,5 milj. euroa). Työterveyshuollon kokonaiskustannukset työntekijää kohden olivat 760 euroa (*615 euroa). Kelakorvauksen ja arvonlisäverovähennyksen jälkeen työntekijäkohtaiseksi kustannukseksi jää arviolta 474 euroa (*333 euroa) Työntekijäkohtainen laskenta koronakustannusten osalta on tehty vuoden 2020 toteutuneen kelan korvauskäytännön mukaisesti.

*) Ilman koronapandemian vaikutusta

ETÄPALVELUT JA TYÖERGONOMIA 2021

| | KPL | Kustannukset (1000 EUR) |
|------------------------------------|--------|-------------------------|
| Etävastaanotot (kuvayhteys) | | |
| lääkäri | 1 884 | 115.1 |
| hoitaja | 476 | 2.5 |
| fysioterapeutti | 24 | 1.3 |
| psykologi | 1 151 | 176.4 |
| Muut etäkontaktit | | |
| fysioterapeutti | 164 | 4.69 |
| lääkäri | 22 849 | 859.3 |
| erikoislääkäri | 172 | 34.1 |
| hoitaja | 22 236 | 68.5 |
| psykologi | 272 | 35.1 |
| Työergonomia | | |
| Näyttöpäätelaseja, kpl | 142 | 6.5 |
| Optisesti hiottuja silmäsuojaimia | 35 | 2.8 |

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET JA KELAKORVAUKSET 2017-2021



*) Vuosien 2020 ja 2021 kustannusten nousu selittyy koronapandemian vaikutuksilla

” Yhteisenä tavoitteena on työkyvyn edistäminen, työkyvyttömyyden ehkäiseminen ja työssä jatkamisen tukeminen.

TYÖURAJOHTAMISELLA TUKEA TYÖKYKYYN

Työkyvyn johtamisen käytännöt perustuvat kaupungin varhaisen tuen toimintamalliin. Keväällä aloitettiin työkyvyn hallintajärjestelmän käyttöönottoprojekti, minkä lisäksi työkyvyn johtamisen kokonaisprosessin kehittämiseen on panostettu keskeisten kumppaneiden (työterveyshuolto, eläkevakuuttaja) kanssa. Tavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö ja läpi työuran jatkuva työkyky.

Työkyvyn johtamisen kokonaisuudessa pyritään työurajohtamiseen. Työura on työntekijän oman itsensä näköinen urapolku, johon voi sisältyä erilaisia vaiheita ja työtehtäviä eri elämäntilanteissa. Työuran vaiheissa korostuvat erilaiset työkyvyn ylläpitämiseen ja vahvistamiseen liittyvät tarpeet. Työurajohtaminen ei ole vain reagoimista työkyvyn muutoksiin, vaan osaamisen, motivaatio- ja voimavaratekijöiden tasapainon tavoittelemista eri työuran vaiheissa.

Henkilöstöyksikön ja palvelualueiden edustajista koostuvan työkykyverkoston toimesta on käynnistetty Työterveyslaitoksen tutkimusmenetelmiin pohjautuvia Urapolu-pilottivalmennuksia, joiden avulla pyritään tukemaan työntekijöiden omaa työkykyä ja työuravalmiuksia. Valmennuksista saatu palaute on ollut myönteistä ja valmennusten koettiin vahvistavan työkykyä ja työuravalmiuksia.

Kevan ammatillinen kuntoutus auttaa osatyökykyisiä henkilöitä jatkamaan joko nykyisissä tai uusissa työtehtävissä.

” Työurajohtaminen ei ole vain reagoimista työkyvyn muutoksiin, vaan osaamisen, motivaatio- ja voimavaratekijöiden tasapainon tavoittelemista eri työuran vaiheissa.

Ammatillisen kuntoutuksen käyttö osana työkyvyn tuen prosessia on vakiintunut ja sen hakemiseen liittyvät prosessit kuvautuvat eläkevakuuttajan mukaan selkeinä ja toimivina. Ammatillisesta kuntouksesta suurin osa toteutettiin työpaikoilla. Suosituin keino ammatillisessa kuntoutuksessa oli työkokeilu omaan tai terveyden kannalta sopivampaan työhön. Muita keinoja olivat mm. uudelleen- tai lisäkoulutus. Ammatillisista kuntoutuksista onnistui 66 % (2020: 73 %). Onnistuneen ammatillisen kuntoutuksen jälkeen työntekijä pystyy pääsääntöisesti palaamaan takaisin työelämään.

Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää pysyvänä, määräaikaisena, täytenä tai osa-aikaisena. Kuntoutustuki on määräaikainen työkyvyttömyyseläke, joka myönnetään, mikäli työkyvyn arvioidaan olevan palautettavissa hoidon tai kuntoutuksen avulla. Täysien työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä laski. Osakuntoutustuen käyttö sen sijaan lisääntyi ja samalla hakemusten hylkäysprosentti laski, mikä kertoo osa-kuntoutustuen oikea-aikaisesta käytöstä.

Linnainmaan vanhasta päiväkodista jäi jäljelle vain tiilikuori, kun Tampereen kaupunki peruskorjasi rakennuksen nykyaikaiseksi oppimisympäristöksi. Uudistetuissa tiloissa viihtyvät niin lapset kuin aikuiset, sillä heitä on kuultu. Kuvassa johtaja Tommi Järventausta ja taidepedagogi Petra Heikkilä-Perkiö

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. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuosille 2021–2022.

Tasa-arvon edistämisen tavoitteina ovat sukupuolisen syrjinnän väheneminen ja henkilöstön osaamisen kehittäminen tasa-arvoasioissa. Sukupuolisen syrjinnän vähentämiseksi

rekrytointiasiantuntijoita on koulutettu rekrytointi- ja valintaprosessista. Kunta10-tutkimus toteutetaan seuraavan keran loppuvuodesta 2022.

Yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteina ovat rekrytointin kehittäminen ja nopea puuttuminen syrjintätilanteisiin. Erityisesti tietoisuutta anonymististä rekrytoinnista on pyritty lisäämään ja Pois Kiusanhenki-koulutuksia on järjestetty pandemiasta johtuen Teams-koulutuksena. Työyhteisösovitteluun liittyviä käytäntöjä on kehitetty ja työyhteisösovittelun mahdollisuuksia on markkinoitu.



HENKILÖSTÖEDUT TUKEVAT HYVINVOINTIA

Tampereen kaupungilla on tarjolla henkilöstölle paljon monipuolisia etuja, joilla pyritään tukemaan henkilöstön hyvinvointia, osaamisen kehittämistä ja kestävästä työmatkaliikkumista. Kaupungilla käytössä olevia henkilöstöetuja ovat muun muassa kattava työterveyshuolto, oma vakuutuskaassa, henkilöstöruokailu, erilaiset henkilöstökoulutukset ja valmennusohjelmat, kannustinraha omaehtoiseen opiskeluun sekä tuki työmatkoihin, jolla maksetaan osa kodin ja työn välisestä joukkoliikenteen työsuhdematkalipusta. Henkilöstöetuuksia kehitetään jatkuvasti palvelemaan paremmin henkilöstön tarpeita. Vuonna 2021 kehittämiskohteina olivat esimerkiksi sairaan lapsen hoidon pilotointi sosiaali- ja terveyspalveluissa sekä henkilöstöruokailun maksukäytännön muutos ePassiin.

Terveyden ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää liikkua niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Haluamme tukea henkilöstöme kokonaisvaltaista hyvinvointia kannustamalla heitä liik-

kumaan monipuolisesti. Tampereen kaupungin henkilöstön liikkumista tuetaan liikunta- ja kulttuurietuudella, erilaisin kampanjoin, sovelluksin ja palveluin. Vuonna 2021 koronapandemian pitkittyessä henkilöstön hyvinvointia tuettiin nostamalla liikunta- ja kulttuurietuuden arvo kertaluonteisesti 200 euroon henkilöä kohden.

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

Kaikki vakituiset ja yli kuusi kuukautta työsuhteessa olleet työntekijämme ovat Tampereen kaupunkikonsernin vakuutuskaassa jäseniä. Vakuutuskaassa käsittelee jäsentensä sai-

raus-, äitiys- ja vanhempainraha hakemukset, jotka korvaa Kela. Sairaanhoidon korvausten käsittely ja maksu tapahtuvat Vakuutuskaassa kautta. Vakuutuskaassa myöntää jäsenilleen sääntöjensä mukaisia lisäetuuksia.

Tampereen kaupungin kannatusmaksu on yhteensä 0,125 prosenttia ennakoperintälain alaisista palkoista. Vuonna 2021 Tampereen kaupunki maksoi kannatusmaksua yhteensä 0,6 milj. euroa.

Vuonna 2021 Vakuutuskaassa maksoi jäsenilleen sairausvakuutuslain mukaisia korvauksia yhteensä 4,3 milj. euroa. Työnantajan lisäetuuksiin kuuluvista hammashoidoista maksettiin korvauksia 1,0 milj. euroa, silmälasista 0,8 milj. euroa, hieronnasta tai fysikaalisesta hoidosta 0,4 milj. euroa sekä muita korvauksia 0,5 milj. euroa. Lisäetuuskorvaukset olivat yhteensä 2,7 milj. euroa.

HENKILÖSTÖETUUKSIA

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|--------|--------|--------|
| Tuki työmatkoihin | | | |
| Henkilöstömäärä, joka hyödynsi | 2 241 | 1 969 | 1 654 |
| Kustannukset, 1 000 EUR | 141,6 | 100,1 | 95,5 |
| Liikunta- ja kulttuurietuus | | | |
| Henkilöstömäärä, joka hyödynsi | 11 177 | 10 890 | 12 143 |
| Kustannukset, 1 000 EUR | 840,0 | 804,1 | 2 200 |
| Omaehtoisen opiskelun kannustinraha | | | |
| Hakemusten määrä | 129 | 104 | 137 |
| Myönnettyt kannustinrahat, 1 000 EUR | 53,0 | 50,0 | 58,0 |

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

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

KESKEISET HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT 2016-2021

| Tunnusluku | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Henkilöstökulut, milj. euroa | 676,8 | 668,3 | 630,9 | 626,1 | 629,0 | 665,7 |
| Palkat ja palkkiot | 516,7 | 524,9 | 498,7 | 497,9 | 499,2 | 527,2 |
| Eläkekulut | 125,7 | 118,9 | 112,9 | 112 | 112,3 | 118,2 |
| Muut henkilösivukulut | 34,4 | 24,5 | 19,3 | 16,2 | 17,5 | 20,3 |
| Vuokratyövoiman käyttö, milj. euroa | 4,0 | 5,7 | 4,7 | 3,9 | 3,7 | 2,5 |
| Palkalliset henkilötyövuodet | 14 062 | 14 267 | 13 297 | 12 792 | 12 606 | 12 955 |
| Palkkatuettujen osuus, htv | 160 | 193 | 252 | 256 | 185 | 151 |
| Henkilöstön määrä | 15 087 | 15 606 | 14 469 | 14 067 | 13 958 | 14 434 |
| Naisten osuus, % | 75 | 75 | 75 | 74 | 76 | 76 |
| Palvelussuhteen luonne, % henkilöstöstä | | | | | | |
| Vakinaiset | 83 | 81 | 81 | 79 | 80 | 78 |
| Määräaikaiset | 15 | 18 | 17 | 19 | 18 | 21 |
| Palkkatuetut | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Henkilöstön keski-ikä | 45,2 | 44,9 | 45,1 | 44,8 | 44,5 | 44,5 |
| Esihenkilöiden määrä | 805 | 788 | 699 | 662 | 623 | 652 |
| Naisten osuus, % | 66 | 66 | 68 | 67 | 67 | 70 |
| Esihenkilöiden osuus henkilöstöstä, % | 5,3 | 5,0 | 4,8 | 4,7 | 4,5 | 4,5 |

| Tunnusluku | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Kokonaistyöajan jakauma, % | | | | | | |
| Tehty työaika | 79,7 | 80,2 | 80,1 | 80,4 | 80,5 | 80,5 |
| Vuosiomat | 9,1 | 9,1 | 9,0 | 8,7 | 8,5 | 7,9 |
| Sairauspoissaolot | 4,1 | 4,3 | 4,4 | 4,4 | 4,5 | 4,6 |
| Perhevapaat | 3,2 | 3,1 | 3,1 | 3,2 | 3,2 | 3,3 |
| Muut poissaolot | 3,9 | 3,4 | 3,4 | 3,3 | 3,3 | 3,7 |
| Sairauspoissaolot | | | | | | |
| Sairauspoissaolot pv/htv | 16,0 | 16,7 | 17,2 | 17,1 | 17,5 | 17,9 |
| Työtapaturmien määrä* | 939 | 949 | 830 | 708 | 584 | 719 |
| Työterveyshuollon kustannukset, €/hlö** | 477 | 551 | 561 | 586 | 725 | 760 |
| Vakuutuskassan maksamat sairausvakuutuslain mukaiset korvaukset, milj. euroa*** | 14,0 | 13,7 | 14,2 | 3,5 | 4,1 | 4,3 |
| joista työnantajan lisäetuudet, milj. euroa | 3,2 | 3,2 | 2,6 | 2,3 | 2,4 | 2,7 |
| Eläkkeelle siirtyneet | 448 | 507 | 447 | 383 | 452 | 340 |
| Vanhuuseläke | 309 | 322 | 262 | 240 | 260 | 227 |
| Täysi työkyvyttömyyseläke tai täysi kuntoutustuki | 63 | 72 | 94 | 66 | 89 | 53 |
| Osatyökyvyttömyyseläke | 76 | 113 | 91 | 77 | 103 | 60 |
| Osa-aikaeläke | 25 | 53 | 27 | | | |
| Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä | 63,8 | 63,9 | 63,9 | 64,2 | 64,4 | 64,4 |

*) Korvauksia aiheuttaneet työtapaturmat

***) 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