



HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2024



TAMPERE



KONSERNIHALLINTO

Henkilöstöyksikkö

PL 487, 33101 Tampere

www.tampere.fi/talous/toiminnan-ja-talouden-seuranta

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

ISBN 978-952-371-096-2 (verkkójulkaisu)

Tampereen kaupungin julkaisuja. Toiminta ja talous.

Julkaisun kuvat: Laura Happo, Laura Vanzo

Taitto: Mainostoimisto Värikä, Tampere 2025

Kansikuva: Tampereen nuorisopalveluiden käyttöön ottama osallistava rekrytointi antaa nuorille mahdollisuuden vaikuttaa nuoriso-ohjaajien valintaan. Kuvassa Ethan Lenthilkumar, Ilpo Suominen, Anna Suonpelto ja nuoriso-ohjaaja Jenni Hytönen.

SISÄLTÖ

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS 3

VUODEN 2024 TAVOITTEET JA TOTEUMAT 4

HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA 6

HENKILÖSTÖPANOKSET 7

Henkilöstömäärä 7

Palkalliset henkilötyövuodet 9

Henkilöstön ikärakenne 10

ROHKEASTI UUDISTUVA KAUPUNKI 11

Asiakaskokemus 11

Työnantajana vetovoimainen Tampere 11

**OSAAVALLA HENKILÖSTÖLLÄ EDISTÄMME UUDISTUVAA
KAUPUNKIA 13**

Henkilöstö kehittäjänä -kilpailu 14

Osaaminen ja uudistuminen 14

Esihenkilötyön vahvistaminen 15

Palkkaus ja henkilöstöedut 16

**HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ ON ORGANISAATION
MENESTYSTEKIJÄ 18**

Kaupunkitasoiset kyselyt antavat suuntaa työyhteisöjen kehittämiseksi 19

Hyvinvoinnin tietopohjan muut mittarit 20

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset 22

**TYÖTERVEYSYHTEISTYÖLLÄ TUETTIIN HENKILÖSTÖN
HYVINVOINTIA 24**

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuteen panostaminen edistää henkilöstön hyvinvointia 27

KESKEISET HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT 28

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS

Vuosi 2024 ei eronnut aikaisemmista vuosista, vaan siihen mahtui edellisvuosien tapaan niin haasteita ja varautumista kuin kasvua ja uudistumistakin. Erilaisista organisatorista muutoksista mainittakoon Tampereen Vesi Liikelaitoksen yhtiöittäminen 1.1.2024, jonka seurauksena 160 henkilöä siirtyi pois kaupungin palveluksesta. Konsernihallinnon rakennetta muokattiin ja sinne perustettiin muun muassa 1.3.2024 alkaen kolme ryhmää: Digitalisaatio ja tietohallinto, Strateginen ohjaus ja konsernipalvelut sekä Kilpailukyky ja innovaatiot. Viimeksi mainittuun ryhmään ja näin osaksi konsernihallintoa siirrettiin Elinvoiman ja kilpailukyyn palvelualueelta ne tehtävät, joilla tuetaan suoraa ylimmän johdon ja kaupunginhallituksen työskentelyä. Elinvoiman ja kilpailukyyn palvelualue nimettiin samasta ajankohdasta Elinvoiman palvelualueeksi. Kaupungin viimeisen liikelaitoksen eli Tampereen Kaupunkiliikenne liikelaitoksen yhtiöittämisen valmistelu eteni suunnitellusti. Samanaikaisesti valmistauduttiin TE-palvelujen siirtymiseen valtiolta kaupungin järjestämisvastuulle sekä yli 400 uuden työntekijän vastaanottamiseen valtiolta ja 11 sopijakunnasta 1.1.2025 alkaen.

Työterveyslaitos on seurannut kunta-alan henkilöstön työn ja terveyden kehitystä Kunta10 -tutkimuksella yli kahdenkymmenen vuoden ajan. Tampereen kaupungin lisäksi tutkimukseen osallistuvat muun muassa muut kuusikkokaupungit. Viime syksynä toteutettuun kyselyyn osallistui lähes 4800 kaupungin

työntekijää. Tulokset kyselyn eri osa-alueilla ovat pysyneet hyvällä tasolla. Tutkimuksen tulokset antavat meille näyttöä siitä, että monien työpaikkojen hyvinvointi kehittyi positiiviseen suuntaan. Kehittämismyönteiset työyhteisöt ja työhönsä sitoutuneet työntekijät ovat kaupungin menestymisen takaajia. On tärkeää, että töihin on mukava tulla ja työ on mielekästä ja merkityksellistä. Hyvästä työnimusta on osoituksena se, että noin 80 % kaupungin työntekijöistä suosittelisi työnantajaa ystävilleen.

Kunta10 -tutkimuksen tavoin myös muut työhyvinvoinnin mittarit kehittivät myönteisesti. Sairauspoissaolot vähenevät edelleen ja huomionarvoista on etenkin mielenterveysperusteisten poissaolojen kääntymisen laskusuuntaan. Yksiköiden pitkäjänteinen yhteistyö työterveyspalvelujen kanssa sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyssä ja erityisesti mielenterveyden oikea-aikaisessa tukemisessa vaikuttavat tuottavan tulosta. Ihmiset tuovat toistuvasti esille, kuinka koettu arvostus, yhteisöllisyys, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, osaaminen ja elämän osa-alueiden tasapaino edistävät merkittäväällä tavalla työhyvinvointia.

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



Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen

VUODEN 2024 TAVOITTEET JA TOTEUMAT



Projektiassistentti Konsta Savola, projektikoordinaattori Miisa Kuivanen ja projektipäällikkö Heli Turunen vastaavat uuden kaupungintalon ja Frenckellin työympäristön kehittämishankkeesta.

Kuva Laura Hoppo / Tampereen kaupunki

TOIMINNAN TAVOITE 2024	TAVOITTEEN TOTEUMA 2024
<p>Esihenkilötyö on vahvistunut ja henkilöstön työhyvinvointi on parantunut</p>	<p>Työhyvinvoinnin kehitystä seurataan työhyvinvointimatriisilla, joka huomioi sairauspoissaolojen, työtaturmien, työkyvyttömyyseläkemaksujen sekä keskeisten Kunta10 -mittareiden kehitystä. Työhyvinvointimatriisin tulos vuonna 2024 oli 57,7, jossa on parannusta edelliseen vuoteen nähden 0,3 yksikköä. Sairauspoissaolojen lasku ja työkyvyttömyyseläkemaksujen pienentyminen käänsivät tuloskehityksen myönteiseksi huolimatta työtaturmien määrän hienoisesta kasvusta. Kunta10 -mittarit ovat muuten säilyneet samalla tasolla kuin aiemmin, mutta koetut vaikutusmahdollisuudet työssä tapahtuviin muutoksiin ovat laskeneet.</p> <p>Esihenkilöarviointien kaupunkitasoinen keskiarvo oli 3,35 (kaikkien alaisten ja esihenkilöiden arviot). Edelliseen vuoteen nähden tulokset laskivat hieman, mutta pysyivät edelleen tavoitteen mukaisella tasolla.</p> <p>Tavoite toteutui.</p>
<p>Työntekijäkokemus on parantunut edelliseen vuoteen verrattuna</p>	<p>Työntekijäkokemuskyselyn tulokset parantuivat edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan nähden. QWL-tulos (Quality of Working Life) 61,2 % (tulos 12/2023 60,9 %) ja eNPS (employee Net Promoter Score) 15,4 (tulos 12/2023 13,47).</p> <p>Tavoite toteutui.</p>
<p>Tampereen houkuttelevuus työnantajana on vahvistunut</p>	<p>Vuonna 2024 hakijakokemuskyselyn tulos oli 3,58, kun vastaajia oli 426 kpl. (arviointiasteikko 1-5, 1=en ollenkaan houkuttelevana, 5=erittäin houkuttelevana). Vuoden 2023 tulos ollut 3,78 (323 vastaajaa).</p> <p>Tavoite ei toteutunut.</p>



HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA

Henkilöstömäärä

8 809

Sivistyspalvelujen palvelualue **5 884**
Elinvoiman ja kilpailukyvyn palvelualue **1 849**
Kaupunkiympäristön palvelualue **400**
Konsernihallinto **371**
Tampereen Kaupunkiliikenne Liikelaitos **305**

Henkilöstökulut, milj. euroa

453,2

Sivistyspalvelujen palvelualue **271,5**

Elinvoiman ja kilpailukyvyn palvelualue **114,0**

Kaupunkiympäristön palvelualue **24,3**

Konsernihallinto **29,3**

Tampereen Kaupunkiliikenne Liikelaitos **14,1**

Keski-ikä

45,5
vuotta



Naiset
74%



Miehet
26%

Eri tehtävämikkeitä noin

500

3 YLEISINTÄ TEHTÄVÄNIMIKETTÄ

Naiset:
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
Lehtori
Tuntiopettaja

Miehet:
Lehtori
Tuntiopettaja
Linja-autonkuljettaja

Eläkkeelle jääneet

176

Vanhuuseläke **121**
Muut eläkkeet **55**

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä **65,1**

HENKILÖSTÖPANOKSET

Henkilöstömäärä

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 8 809 henkilöä, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 6 858. Määräaikaista henkilöstöä oli 1 951, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 144 henkilöä. Henkilöstöstä osa-aikaisia oli 1 085 henkilöä. Henkilöstömäärä sisältää myös työ- ja virkavapaalla olevat henkilöt. Vuoden 2023 lopussa henkilöstömäärä oli 8 879. Henkilöstömäärä väheni 70 henkilöllä edelliseen vuoteen nähden. Tampereen Vesi Liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2024, jolloin 160 henkilöä siirtyi pois kaupungin palveluksesta.

Vuoden 2024 lopussa 5 884 henkilöä eli noin 67 % kaupungin työntekijöistä työskenteli Sivistyspalvelujen palvelualueella. Elinvoiman palvelualueella työskenteli 1 848 (21 %) ja Kaupunkiympäristön palvelualueella 400 (4 %) henkilöä. Tampereen Kaupunkiliikenne Liikelaitoksen henkilöstömäärä oli 305 henkilöä (3 %) ja Konsernihallinnossa työskenteli 371 henkilöä (5 %).

Tampereen Vesi Liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2024, jolloin 160 henkilöä siirtyi pois kaupungin palveluksesta. Konsernihallinnon uuteen kilpailukyky ja innovaatiot -ryhmään siirtyivät 1.3.2024 Elinvoiman palvelualueelta Vetovoima ja edunvalvonta, Strateginen hankekehitys ja Strateginen elinkeinopolitiikka -yksiköt. Elinvoima- ja osaamislautakunnan talousarviosta konsernihallintoon siirtyivät myös seuraavat kehitysohjelmat: Viiden tähden keskusta, Hiedanranta, Älykaupunki kaupunkilaisille, Tampere Welcoming City ja Elämystalous.

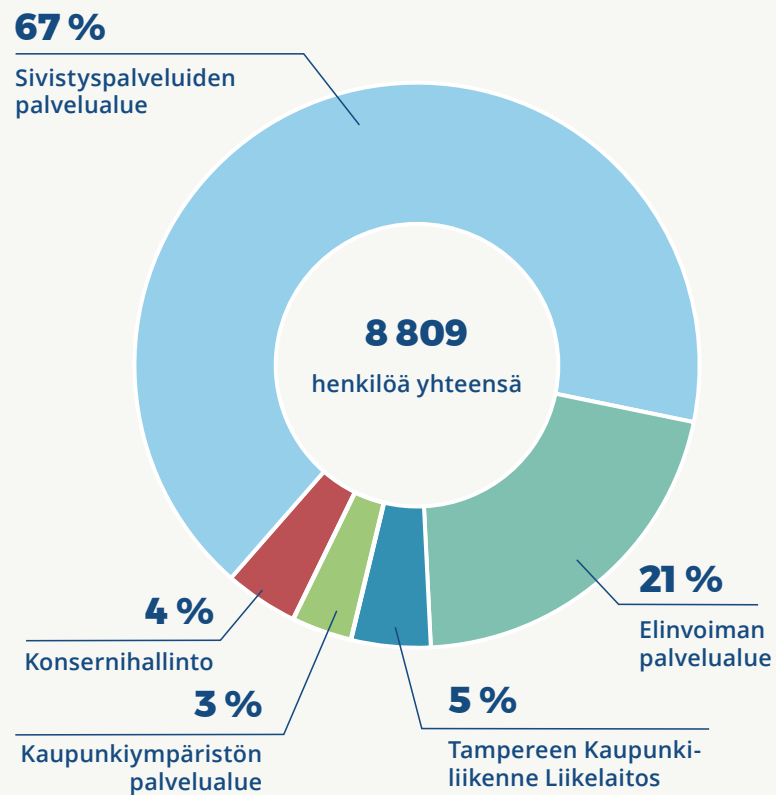


Kuva Laura Hoppo / Tampereen kaupunki

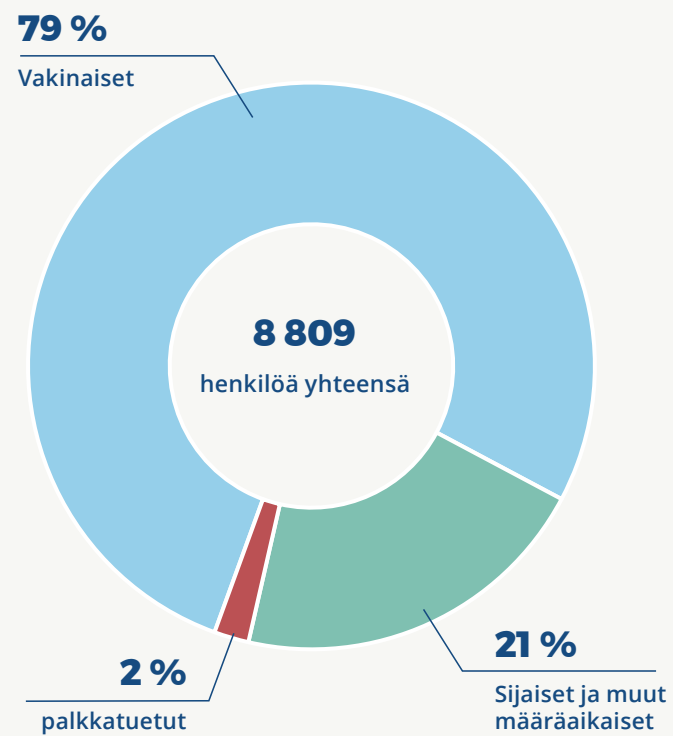
Julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen (TE-palvelut) järjestämisvastuu siirtyi lain nojalla kunnille 1.1.2024. Vuosien 2023–2024 aikana toteutettiin TE-palvelujen uudistusta valmisteleva Työsi-projekti, jonka keskeinen tavoite oli palvelujen ja tehtävien sujuva ja hallittu siirto valtiolta työllisyysalueelle vuoden 2025 alussa. Pidemmän tähtäimen kehittämistyö käynnistyy tämän jälkeen vuonna 2025 palvelustrategian mukaisesti. Työllisyyssohjelman laadinta käynnistyi syksyllä 2023. Uudistuksessa on tärkeää turvata jatkuvuus asiakaspalvelussa niin kuntakokelukunnissa kuin TE-toimistossa ja tukea henkilöstön työhyvinvointia.

Suuri osa henkilöstöstä kuului Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin, 51 prosenttia koko henkilöstöstä. Kunnallisen opetusalan sopimuksen piiriin kuului 42 % ja teknisten sopimuksen 5 % henkilöstöstä. Tuntipalkkaisten sopimuksessa ja lääkärisopimuksessa olevia oli yhteensä 1 % henkilöstöstä ja muusikoiden sopimuksessa 1 %.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ ORGANISAATION MUKAAN 2024



HENKILÖSTÖN PALVELUSUHDEJAKAUMA 2024



Palkalliset henkilötyövuodet

Vuonna 2024 kaupungin henkilöstön kokonaistyöaika oli 8 799 henkilötyövuotta (2023: 8 685). 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 8 336, joka on 95 prosenttia kokonaistyöajasta. Palkkatuetun henkilöstön osuus oli 136 henkilötyövuotta.

Kaupungin palkallisten henkilötyövuosien määrä ylitti muutetun talousarvion 27 henkilötyövuodella. Henkilötyövuosien määrä kasvoi edellisvuoteen nähden 68 henkilötyövuodella (0,8 %). Henkilötyövuosien kasvua selittää erityisesti sijaishenkilöstön ja muun tilapäisen henkilöstön kasvanut määrä sekä palvelutarpeen kasvu Sivistyspalveluiden palvelualueella.

Tehty työaika

Vähentämällä kokonaistyöajasta palvelussuhteiden keskeytykset eli poissaolot saadaan tehty työaika. Vuonna 2024 tehty työaika oli 7 266 henkilötyövuotta (2023: 7 222).

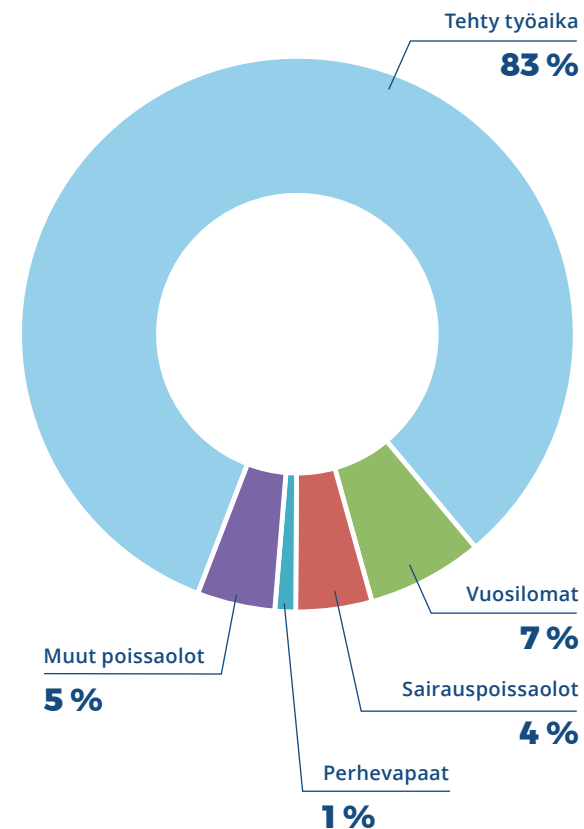
Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 615 henkilötyövuotta (ilman opettajien kesäkeskeytystä). Sairauspoissaoloja oli 375 henkilötyövuotta, perhevapaita 75 ja muita poissaoloja 468 henkilötyövuotta. Vuosilomien osuus kokonaistyöajasta oli 7 prosenttia, sairauspoissaolojen 4, perhevapaiden 1 ja muiden poissaolojen 5 prosenttia. Poissaoloihin sisältyvät myös palkattomat poissaolot.

PALKALLISET HENKILÖTYÖVUODET 2023-2024

PALKALLISET HENKILÖTYÖVUODET 2023-2024		
	2023	2024
Konsernihallinto	300	359
Sivistyspalvelujen palvelualue	5 347	5 477
Varhaiskasvatus ja esiopetus	2 102	2 129
Perusopetus	2 195	2 269
Kulttuuri	669	673
Liikunta ja nuoriso	316	338
Muut yhteensä	65	69
Elinvoiman palvelualue	1 846	1 846
Ammatillinen koulutus	1 077	1 083
Lukiokoulutus	302	312
Työllisyys- ja kasvupalvelut*	373	386
Muut yhteensä	94	65
Kaupunkiympäristön palvelualue	337	368
Liikelaikokset yhteensä	437	286
Tampereen Kaupunkiliikenne	275	286
Tampereen Vesi	163	0
Yhteensä	8 268	8 336

*) Sisältää palkkatukityöllistettyjä 136 htv v. 2024 ja 164 htv v. 2023

AJANKÄYTÖN JAKAUMA 2024





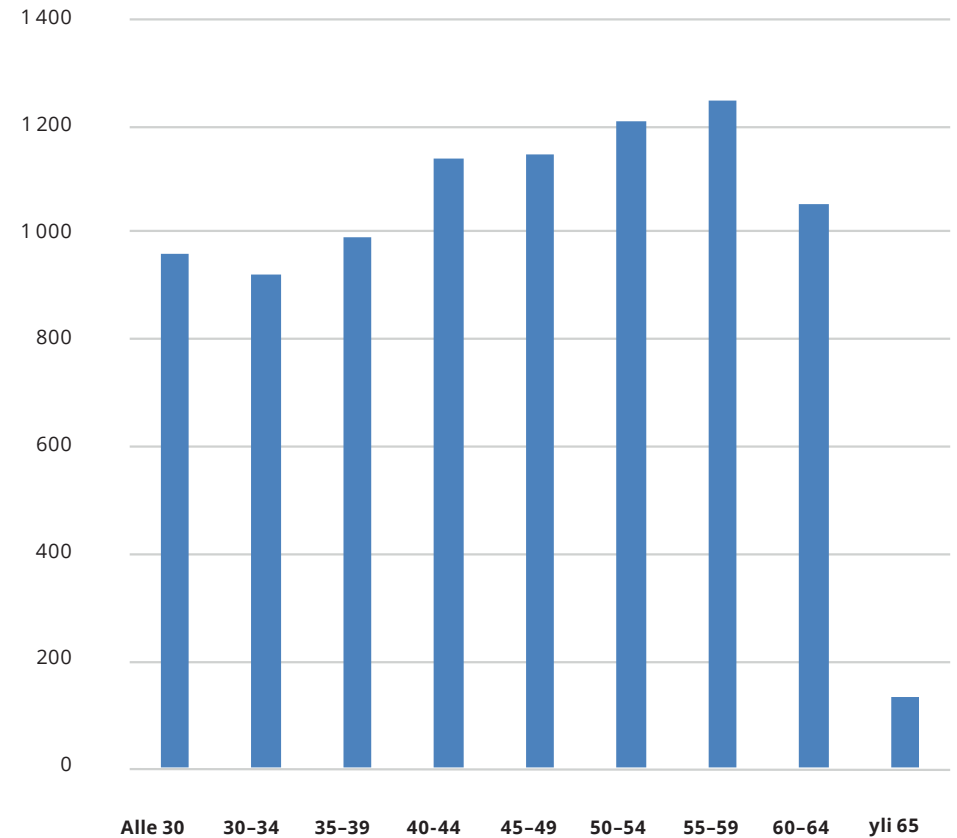
Hyvin onnistuneet hankinnat hyödyttävät kaikkia. Heini Kuoppamäki työskentelee Tampereen kaupungin hankintapalveluissa.

Kuva: Laura Hoppo / Tampereen kaupunki

Henkilöstön ikärakenne

Kaupungin henkilöstön keski-ikä vuoden 2024 lopussa oli 45,5 vuotta. Keski-ikä nousi edelliseen vuoteen verrattuna. Naisten keski-ikä oli 45,0 vuotta ja miesten 47,0 vuotta. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna erityisesti yli 60-vuotiaiden osuus on lähes kaksinkertaistunut.

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE 2024



ROHKEASTI UUDISTUVA KAUPUNKI

*Vetovoimainen työntajakuva
syntyy rohkeista teoista ja hyvästä
työntekijäkokemuksesta.*

Asiakaskokemus

Tampereen kaupungilla asiakaskokemus on keskeinen osa strategiaa ja hyvä asiakaskokemus on tärkeä niin sisäisissä kuin ulkoisissakin palveluissa. Tavoitteena on, että asiakaskokemus on osana jatkuvaa toimintaa ja johtamista. Asiakaskokemusta mitataan, seurataan ja raportoidaan kaupunkitasoisesti yhtenevällä mallilla, joka luotiin vuonna 2022. Mallissa on määritelty kaksi kaikille palveluille yhteistä kysymystä, joiden avulla voidaan seurata strategiassa asetettuja asiakaskokemuksen tavoitteita: kuinka sujuvana asiointi palveluissamme koetaan sekä onnistummeko ylittämään asiakkaiden odotukset. Kaupunkitasoisten asiakaskokemuksen mittareiden lisäksi yksiköille suositellaan omien, tarkentavien mittareiden määrittelyä. Työskentelyn tueksi on koottu Asiakaskokemuksen mittaussmalli ja asiakaslupaukset -työkirja. Työkirjan ohjeiden avulla yksiköissä voidaan kiteyttää asiakas kohtaamisten onnistumiselle merkitykselliset asiat asiakaslupauksiksi sekä valita asiakaskokemukselle mittarit, joiden avulla lupauksen toteutumista voidaan mitata.



Työnantajana vetovoimainen Tampere

Tampereen kaupungin pito- ja vetovoimaa sekä työvoiman saatavuuden haasteita on ratkaistu yhdessä tekemisellä ja yhteistyöllä. Toimintaympäristön muutokset on huomioitu ja etsitty keinoja uudistua rohkeasti.

Tampereen kaupungin houkuttelevuutta työnantajana on kehitetty pitkäjänteisesti työvoiman saatavuuden tiekartalla ja sen toimenpiteillä. Tiekartan teemat ovat työntajakuva ja työntekijäkokemus, oppilaitosyhteistyö, työllisyystoimien tuomat mahdollisuudet ja kansainväliset Tampereen tekijät. Vuoden 2024 keskeisimpiä toimenpiteitä olivat anonyymin rekrytoinnin käytön laajentuminen, palkkaohjelma ja henkilöstöetujen uudistaminen, uudistumisen ja oppimisen tukeminen, oppilaitosyhteistyön kehittäminen sekä organisaation kansainvälistymisen vahvistaminen muun muassa kansainvälisen Trainee-ohjelman avulla.

Taidekokoelma piristää Tampereen tilojen arkea. Opettaja Carita Berg esittelee Olkahisen koulun tiloihin ripustettua Hannaleena Heiskan teosta.

Kuva Laura Hoppo / Tampereen kaupunki

Julkisessa haussa oli avoinna 1 293 tehtävää, joka on edelliseen vuoteen verrattuna noin 300 tehtävää vähemmän jakaantuen tasaisesti eri organisaatioihin. Hakijoiden määrä on kuitenkin kasvanut selvästi. Kaupungin tehtäviin haki yli 8 000 hakijaa aiempaa enemmän, joka tarkoittaa noin 25 hakemusta tehtävää kohden. Kesätyö- ja Trainee -paikkojen lisäksi eniten hakijoita oli kasvatukseen ja opetuksen, työllisyys- ja kasvupalvelujen, museoiden sekä erilaisiin hallinnollisiin tehtäviin.

Vuonna 2024 Tampereen kaupunki tarjosi 97 kesätyöpaikkaa sekä tuki tamperelaisten 15-17-vuotiaiden kesätyöllistymistä monin tavoin. Nuorille tarjottiin 130 Tutustu kunta-alan työhön ja tienaa -kesäharjoittelupaikkaa, 100 kesäryhtäjäyysseteliä sekä 537 kesätyöseteliä, joiden tuella nuoria työllisti yhteensä 290 eri työnantajaa.

Trainee-ohjelmassa oli mukana 19 tehtävää. Vuonna 2024 pilotoitiin kansainvälistä Trainee-ohjelmaa, johon saatiin 4 paikkaa. Trainee-paikat olivat jälleen hakijoiden suosiossa: suomenkielisiin paikkoihin saatiin 34 hakemusta ja kansainväliisiin Trainee-tehtäviin jopa 114 hakemusta tehtävää kohden. Trainee-ohjelman suosittelusta kertova Net Promoter Score, eli NPS-luku oli +67 (v. 2023 +90). Traineeet arvostivat erityisesti yhteisiä tapaamisia, toistensa töihin tutustumista sekä kaupungin sisäisiä ”yritysvierailuja”.

Tampereen kaupungin työnantajakuva vahvistettiin monipuolisin tavoin. Kaupungin internetsivuilla ja some-kanavissa julkaistiin Tutustu Tampereen tekijöihin- juttusarjaa, perusopetuksen rekrytointeja tuettiin omalla alakohtaisella ja informatiivisella sivulla Kuntarekryssä sekä osallistuttiin Kunta- ja hyvinvointityönantajien kehittämisjaoksen toimintaan etsimään ratkaisuja, miten nuoria houkutellessa kuntatöihin. Kesätyöntekijöille ja -harjoittelijoille tehdyssä Vastuullinen kesäduuni -tutkimuksessa kaupungin tulokset parantuivat edellisvuoteen verrattuna. Erityisesti kesätyöntekijöiden kokemukset olivat parantuneet varhaiskasvatuksessa, jossa tehtäväkuvia ja perehdytystä oli kehitetty yhteistyöllä.



REKRYTOINNIN TUNNUSLUVUT 2022-2024

AVOIMET TYÖPAIKAT	2022	2023	2024
sisäiset	151	126	56
ulkoiset	2 234	1744	1 293
Yhteensä	2 385	1870	1 349

SAAPUNEET HAKEMUKSET	2022	2023	2024
sisäiset	676	468	603
ulkoiset	15 516	17 444	31 901
Yhteensä	16 192	17 912	32 504

SIJAISREKISTERI	2022	2023	2024
Sijaisrekisterin hakijat	2 646	2 343	1 299
Sijaisrekisterin kautta täytetyt sijaisuudet	6 721	8 726	8 491

SOVELTUVUUSARVIOINTIEN MÄÄRÄ	2022	2023	2024
Palveluntuottajien tekemät	123	88	104
Monetran rekrytointipalvelujen työ- ja henkilöanalyysit	-	-	21

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

OSA AVALLA HENKILÖSTÖLLÄ EDISTÄMME UUDISTUVAA KAUPUNKIA

Kaupungin menestymiseen ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavat merkittävästi henkilöstön osaaminen sekä kyvykyys oppia ja toimia. Organisaation tehtävänä onkin luoda työpaikasta ja -kulttuurista oppimista tukeva. Tampereen kaupungilla edistetään kumppanuus- ja kehittämiskulttuuria, jossa henkilöstö kehittää, johtaminen on mahdollistavaa ja yhteisöllisyys vahvaa.

Osaaminen, oppiminen ja johtaminen kytkeytyvät organisaation strategiseen kehittämiseen. Niiden perustana on strategia ja visiomme sekä lainsäädäntö- ja toimintaympäristön muutoksiin reagointi, jossa kuntalaisten tarpeisiin vastataan ja niitä ennakoidaan. Uudistumiskyvyn edistämiseksi on tunnistettu ammatillisen osaamisen lisäksi kolme strategista osaamisaluetta, jotka ohjaavat osaamisen kehittämistä ja henkilöstösuunnittelua. Strategiset osaamisalueet ovat uudistuminen ja kehittyminen, johtaminen ja itsensä johtaminen sekä vuorovaikutus ja viestintä.

Työn arjessa osaamisen kehittämistä ja hallintaa tukevat tavoitte- ja kehityskeskustelut, esihenkilöarviointi ja työntekijäkokeuskysely. Ne tuovat tietoa työyhteisöille ja esihenkilöille siitä, miten uudistumista ja oppimista edistävä toimintakulttuuri toteutuu kaupunkiorganisaatiossa.



Kaksi Tampereen kaupunginkirjaston kirjastoautoa palvelee niitä kaupunkilaisia, joilla ei lähikirjastoa ole. Mika Kulmala istuu Tampereen uudemman kirjastoauton Kosmoksen ratin takana.

Kuva Laura Happo / Tampereen kaupunki

Henkilöstö kehittäjänä -kilpailu

Tampereen kaupungin eri yksiköissä tehdään jatkuvasti kehitystyötä ja Henkilöstö kehittäjänä -kilpailun yhtenä tarkoituksena on tuoda näitä työntekijälähtöisiä ideoita, kokeiluja sekä hyväksi koettuja toimintatapoja ja menetelmiä esille. Kilpailu on järjestetty Tampereen kaupungilla vuosittain jo vuodesta 2005 alkaen. Palkintojen yhteissummana on 20 000 euroa ja kilpailuun voi osallistua kaupungin palveluksessa työskentelevä yksittäinen henkilö tai työryhmä

Hakemuksia saatiin vuonna 2024 yhteensä 89 kappaletta (2023: 71 kpl) ja hakijoita oli yhteensä yli 300. Hakemukset osoittivat hakijoiden monipuolista osaamista ja niissä tuli esiin innovatiivisuus, yhteistyö ja yhteisöllinen tekeminen, asiakaslähtöinen ajattelu, jatkuva parantaminen sekä kestävä kehitys. Palkintoja jaettiin neljässä eri sarjassa, jotka olivat asiakaslähtöisyys, työyhteisö, ilmastovaikutukset sekä muut.

Kehittäjillä oli rohkea, aloitteellinen ja uudistamiseen pyrkivä ote, jolla haluttiin edistää asiakaslähtöistä toiminnan kehittämistä ja vastata toimintaympäristön tarpeisiin ja muutoksiin. Palkintosummat olivat 800–3 600 euron suuruisia palkittavaa esitystä kohden ja palkinnon saajina oli yhteensä 45 kaupungin työntekijää. Lisäksi kaksi hakijaryhmää sai erityismaininnan. Palkituissa ideoissa nousi esiin toiminnan sujuvoittaminen, saavutettavuus, kehittämistoimen vaikuttavuus ja laaja-alainen hyödynnettävyys.

Osaaminen ja uudistuminen

Osaamisen kehittäminen kytkeytyy vahvasti toiminnan ja palvelujen kehittämiseen. Osaamisen ja oppimisen johtamisen merkitys uudistumiskykyisen organisaation rakentajana kasvaa koko ajan. Maailma muuttuu kiihtyvällä tahdilla ja jatkuva oppiminen on osa työn arkea. Tätä varten tarvitaan ketteriä oppimisen tapoja, jotka tukevat osaamisen kehittymistä osana työtä. Osaamisen kehittymisestä suurin osa tapahtuu työn lomassa toisin tekemällä tai työssä oppimalla yhdessä toisten kanssa. Tätä tukevat verkostoissa työskentely, uudistusten toteuttaminen, uusien toimintatapojen käyttöönotto ja työssä tarvittavien taitojen kehittäminen, joka on osa jokaisen työtä.

Uudistuva Tampere -projekti edistää kaupungin kestävää digitaalista muutosta ja henkilöstön uudistumiskykyä ja osana tätä projektia mallinnettiin myös oppimisympäristöjen käyttöä yhtenä osaamisen kehittämisen keinona. Oppimisympäristöjen tavoitteena on vahvistaa Tampereen kaupungin uudistumiskykyä ja mahdollistaa kokeilukulttuuri keskeisissä aihepiireissä, joissa voidaan testata uusia ratkaisuja, palveluita ja teknologioita. Oppimisympäristöjä ja niiden sisältöä sekä toteutus rakennetaan osallistujien tarpeiden ja toiveiden pohjalta heidän työhönsä ja toimintaympäristönsä sopivaksi. Työskentelyssä keskeistä on yhteinen oppiminen ja keskustelu, jossa osallistujia kannustetaan jakamaan kokemuksiaan ja tietoaan. Oppimisympäristöjä on muotoutunut esimerkiksi teeman, ammattiryhmän, työyhteisön ja projektin tarpeista, kuten Tekoäly viestijän työkaverina ja Tekoäly HR:n työkaverina -oppimisympäristöt.

Osaamisen kehittämisen keinovalikoimassa korostuvat myös oppimista tukevat ratkaisut, jotka eivät ole enää aikaan tai paikkaan sidottuja. Erilaiset Teams-kanavat ja etäklinikat ovat tulleet pysyväksi osaksi osaamisen kehittämisen keinovalikoimaa. Tampereen kaupungilla on panostettu viime vuosina verkko-oppimisympäristöihin ja niiden koulutustarjontaa. Näiden lisäksi järjestetään myös henkilöstö- ja esihenkilökoulutuksia. Vuonna 2024 näihin koulutuksiin osallistui yhteensä noin 2 100 henkilöä (2023: 1 600 henkilöä).

Järjestettyjä koulutuksia oli 118 kpl, joista 76 kpl oli tietotekniikkaan, sovelluksiin ja tekoälyyn liittyviä. Tampereen kaupungin järjestämiin tietotekniikkaan ja sovelluksiin liittyviin koulutuksiin osallistui vuonna 2024 yhteensä 1 600 henkilöä (2023: 599). Koko henkilöstön käytössä on lisäksi Eduhousen verkko-oppimisympäristö ja etäkoulutukset, joiden tarjonnasta löytyy 1 300 digitaitoihin liittyvää toteutusta. Henkilöstön digitaalisten taitojen kehittämistä tuetaan muun muassa tutoreiden avulla, joiden tehtävänä on tukea ja rohkaista työkavereita uusien työskentelytapojen ja työvälineiden käyttöön ottamisessa.

Henkilöstöä kannustetaan myös omaehtoiseen opiskeluun. Omaehtoisen opiskelun kannustinrahalla voidaan tukea opiskelua, joka liittyy hakijan työtehtäviin ja osaamisen laajenemiseen sekä kehittämiseen. Vuonna 2024 kannustinrahahakemuksia saapui 76 kappaletta (2023: 93 kpl). Kannustinrahaa myönnettiin yhteensä 40 000 euroa (2023: 36 000 euroa) opiskelusta aiheutuneiden kustannusten osittaiseen korvaamiseen tai palkkioihin suoritetuista tutkinnoista.

Esihenkilötyön vahvistaminen

Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen ja tukemiseen on panostettu viime vuosien aikana. Vuonna 2024 esihenkilötyötä tuettiin kohdennetuilla esihenkilöklinikoilla ja tukimateriaaleilla. Tukea esihenkilötyöhön on tarjottu lisäksi esihenkilöpäivällä, valmennuksilla ja Business Coachingilla. Yhteisiä keskusteluja esihenkilötyön osaamisen tuen tarpeista ja kehittämisen suunnitelmallisesta edistämisestä käytiin palvelualueiden johtoryhmien, HR-toimijoiden ja henkilöstöyksikön kesken. Yhteisesti tunnistettujen esihenkilötyön osaamistarpeiden vahvistamiseksi laaditaan kaupunkitasoinen esihenkilötyön osaamisen kehittämissuunnitelma tuleville vuosille, jonka sisältämiä toimenpiteitä edistetään yhdessä HR-toimijoiden kanssa.

Kaupungin ylimmälle johdolle toteutettiin vuonna 2024 valmennuskokonaisuus osana Uudistuva Tampere -projektia, jonka tavoitteena oli parantaa konsernin johdon edellytyksiä käsitellä digitaalista muutosta ja sen johtamista kokonaisvaltaisesta. Vuoden aikana oli kuusi puolen päivän valmennuskertaa, joissa puhujina oli kaupungin sisäisiä ja ulkopuolisia erityisasiantuntijoita ja johtajia sekä yhteistä työskentelyä aiheen parissa. Valmennukseen kuului lisäksi kaksi haastattelukertaa, jossa selvitettiin johtajien näkemyksiä digitaalisesta muutoksesta sekä muutos- ja uudistamiskyvykkyydestä.

Esihenkilöarvioinnin kaupunkitasoiset tulokset laskivat hieman vuonna 2024. Kaupunkitasoinen kokonaiskeskiarvo oli 3,35 (2023: 3,41). Arviointiasteikko kyselyssä on 1–4, jossa 1=heikosti ja 4=erittäin hyvin. Tulokset heikkenivät hieman kaikilla osa-alueilla edelliseen vuoteen nähden. Osa-alueita tarkasteltaessa parhaan tuloksen sai asiakaskeskeisyys 3,47 (2023: 3,51) ja heikoimman tuloksen uudistumisen johtaminen 3,27 (2023: 3,34). Esihenkilöille on tulosten tarkasteluun laadittu oma raportti Tampereen kaupungin Power BI-palveluun. Tuloksia käsitellään ja hyödynnetään esihenkilöiden tavoite- ja kehityskeskusteluissa, jonka lisäksi esihenkilöille kohdennetaan tukea osaamisen vahvistamiseen tarpeen mukaan, mikäli kokonaiskeskiarvon tulos on ollut alle 2,50.

ESIHENKILÖARVIOINTIEN TULOKSET 2022–2024	2022	2023	2024
Esihenkilöiden ja alaisten vastaukset, keskiarvo	3,35	3,41	3,35
Itsearviointi	3,27	3,30	3,28



Keskiviikko 27. marraskuuta 2024 on päivä, jota tamperelainen opettaja-kirjailija Päivi Lukkarila ei ihan heti unohda. Lukkarilan romaani Skutsi voitti silloin lasten ja nuortenkirjallisuuden Finlandian.

Kuva Laura Hoppo / Tampereen kaupunki



Kuva Laura Hoppo / Tampereen kaupunki

Palkkaus ja henkilöstöedut

Kunnalliseen sopimusratkaisuun 2022–2025 sisältyi paikallisesti neuvoteltavia järjestelyeriä ja viisivuotinen palkkausjärjestelmien kehittämissuunnitelma. Eriä kohdennettaessa tavoitteena oli parantaa kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta ja työelämän laatua sekä tukea tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyä.

Pohjana neuvotteluille paikallisten erien kohdentamisesta toimi kaupunginhallituksen vuonna 2020 hyväksymä palkkaohjelma, jossa oli linjattu kaupunkitasoisesti palkkausjärjestelmän kehittämiskohteita vuosille 2020–2024. Vuonna 2024 painopisteenä oli tietyt varhaiskasvatuksen tehtävät, asiantuntija- ja toimistotehtävien tarkastelu sekä kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluiden henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistaminen arviointijärjestelmämuutoksen mukaisesti. Palkkaohjelmaan nostetuilla kehittämiskohteilla pyritään vaikuttamaan positiivisesti henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen näissä tehtävissä.

Tampereen kaupunki panostaa henkilöstöön tarjoamalla monipuolisia henkilöstöetuja, joilla pyritään tukemaan henkilöstön hyvinvointia, osaamisen kehittämistä ja kestävää työmatkaliikettä. Kaupunki tukee henkilöstön hyvinvointia muun muassa liikunta- ja kulttuuriedulla, tuetulla henkilöstöruokailulla sekä kattavilla työterveyshuollon palveluilla, minkä lisäksi henkilöstön käytössä on kuntosali sekä vaihtuvia kampanjoita ja palveluja. Työmatkatuki korvaa osan kodin ja työn välisestä joukkoliikenteen työsuhdematkalipusta. Tuki ei pelkästään helpota työntekijöiden liikkumista, vaan tukee myös kestävä kehitystä ja ympäristövastuullisuutta. Yksiköissä liikkumista edistetään esimerkiksi työtiloissa olevilla liikuntavälineillä, toimipisteiden väliseen liikkumiseen tarkoitetuilla asiointipyörillä ja kannustamalla taukoliikuntaan.

Osallistumme henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin tukemiseen myös vakuutuskassan kautta. Kaikki vakituiset ja yli kuusi kuukautta työsuhteessa olleet työntekijämme ovat Tampereen kaupunkikonsernin vakuutuskassan jäseniä. Vakuutuskaassa käsittelee osan henkilöstön Kela-etuuksista sekä korvaa sääntöjensä mukaisia lisäetuuksia, kuten hammashoidosta, silmlaseista, hieronnasta tai fysikaalisesta hoidosta aiheutuneita kustannuksia. Hammashoito ja silmlasit ovat vuodesta toiseen kassan ylivoimaisesti suurimmat ja suosituimmat etuudet, joista henkilöstö hakee korvauksia. Vuonna 2024 vakuutuskassan korvausvalikoimaan otettiin mukaan personal trainerin palvelu kokonaan uutena lisäetuuksina koko vakuutuskaassakentässä. Palvelu oli henkilöstön toivoma ja odottama, ja saavuttikin heti suuren suosion.

Vuonna 2024 henkilöstöetuja kehitettiin monella tavalla vastaamaan paremmin henkilöstön tarpeita ja toiveita. Erityistä huomiota kiinnitettiin liikkumiseen ja hyvinvointiin liittyviin etuihin.

Vuoden alussa työmatkatuen valikoimaa laajennettiin lisäämällä mahdollisuus käyttää etu vuosilipun ostamiseen, mikä tarjosi entistä joustavamman ja kustannustehokkaamman vaihtoehdon julkisen liikenteen käyttäjille. Vuosilipun rinnalla säilyi mahdollisuus käyttää etu 30 ja 90 vuorokauden lippujen ostamiseen, ja uudistus sai henkilöstöltä myönteistä palautetta.

Keväällä Tampereen kaupunki laajensi henkilöstöetujen valikoimaa ottamalla käyttöön polkupyöräedun, joka tukee kestävästä työmatkaliikkumista ja kannustaa henkilöstöä aktiiviseen elämäntapaan. Ensimmäiset polkupyörätilaukset tehtiin toukokuussa, ja etu herätti suurta kiinnostusta henkilöstön keskuudessa.

Kaupunki huomioi henkilöstöään merkkipäivälahjalla 50-vuotissyntymäpäivänä sekä eläkkeelle jäämisen yhteydessä. 60-vuotta täyttäneille järjestetään vuosittain juhlat Raatihuoneella. Henkilöstön huomioimislahjojen osalta tehtiin merkittävä uudistus elokuussa, kun lahjojen toimittaja vaihtui. Samalla valikoimaa laajennettiin henkilöstön toiveiden mukaisesti lisäämällä perinteisten tavaralahjojen rinnalle monipuolinen valikoima aineettomia lahjoja. Uudistuksen tavoitteena oli mahdollistaa entistä henkilökohtaisempien ja merkityksellisempien lahjojen tarjoaminen henkilöstölle.

Syyskuussa kaupunki toteutti merkittävän parannuksen henkilöstön lounasruokailumahdollisuuksiin. Pitkään käytössä ollut sopimusruokailumalli korvattiin avoimella ateriaedulla, mikä laajensi valinnanvapautta ja mahdollisti monipuolisemmat ruokailuvaihtoehdot. Muutos lisäsi joustavuutta työpäivän aikaisiin ruokailuihin ja paransi henkilöstön mahdollisuuksia hyödyntää ateria-etua erilaisissa työtilanteissa.

Vuoden 2024 aikana henkilöstöetuihin toteutettujen uudistusten tavoitteena oli tukea henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista sekä edistää kestävästä liikkumista ja työpäivien sujuvuutta. Henkilöstön antama palaute on ollut tärkeä osa etujen kehittämistä, ja niitä kehitetään jatkossakin palvelemaan paremmin henkilöstön tarpeita.



HENKILÖSTÖETUUKSET JA VAKUUTUSKASSAN MAKSAMAT KORVAUKSET

TUKI TYÖMATKOKIIN	2023	2024
Henkilöstömäärä, joka hyödynsi	1 405	2 107
Kustannukset (1000 EUR)	82	134
LIIKUNTA- JA KULTTUURIETUUS	2023	2024
Henkilöstömäärä, joka hyödynsi	7 760	8 019
Kustannukset (1000 EUR)	781	764
OMAEHTOISEN OPISKELUN KANNUSTINRAHA	2023	2024
Hakemusten määrä	93	76
Myönnettyt kannustinrahat (1000 EUR)	36	40
TYÖSUHDEPOLKUPYÖRÄ	2023	2024
Käyttäjien määrä	-	423
SAIRAUSVAKUUTUSLAIN MUKAISET KORVAUKSET	2023	2024
Sairausvakuutuslain mukaiset korvaukset (1000 EUR)	3 187	3 445
VAKUUTUSKASSAN ETUUKSET	2023	2024
Vakuutuskassan etuudet, yhteensä (1 000 EUR)	2 247	2 189
• Hammashoito	764	729
• Silmälasit	721	608
• Hieronta	309	308
• Fysikaalinen hoito	67	61
• Muut hoidot	73	75
• Poliklinikkakäynnit	181	206
• Sairaalan hoitopäivät	89	93
• Muu erikoissairaanhoido	28	34
• PersonalTrainer	-	45
• Muut etuudet	15	28

HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ ON ORGANISAATION MENESTYSTEKIJÄ

Työhyvinvointia tarkastellaan osana strategista johtamistoimintaa, suunnitelmallisena ja pitkäjänteisenä kokonaisuutena. Työpaikan arjessa henkilöstön hyvinvointia tuetaan kehittämällä toimintaa, työympäristöä, prosesseja, osaamista ja johtamista. Kehittämisen kannalta on tärkeää tunnistaa tarpeet ja odotukset, jotka vaikuttavat työntekijäkokeemukseen ja työntekijöiden hyvinvointiin työpaikoilla. Näitä selvitetään Tampereen kaupungilla raportointitietojen avulla sekä erilaisten tutkimusten ja kyselyiden avulla. Työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämiseksi tehdään johdonmukaisesti kehittämistyötä. Henkilöstön työpanosta tarvitaan mahdollisimman pitkään, joten työhyvinvoinnin ylläpitäminen kaikissa työura- ja ikävaiheissa on tärkeää.

Kaupunki jakoi perinteiset Henkilöstö kehittäjänä -palkinnot Raatihuoneella kesäkuussa 2024. Wivi Lönnin koulun Emma Halén, Nina Harmes ja Antti Järvinemi kehittivät Yhteishakumessut, jossa esitellään eri toisen asteen toimijoiden koulutusaloja ja ammatillisen puolen vaihtoehtoja 7.-9.-luokkalaisille.

Kuva Laura Hoppo / Tampereen kaupunki



Kaupunkitasoiset kyselyt antavat suuntaa työyhteisöjen kehittämislle

Kaupungin työntekijöiden työelämän laatua seurataan kahden vuoden välein toteutettavassa Työterveyslaitoksen Kunta10 -seurantatutkimuksessa, joka koostuu erilaisista työhön, työyhteisöön, johtamiseen ja työssä jatkamiseen liittyvistä mittareista. Kaupungin kokonaistulokset ovat kehittyneet positiiviseen suuntaan vuodesta toiseen. Tutkimustulosten perusteella yli 70 prosenttia vastaajista kokee usein työn imua, ja lähes 90 prosenttia kokee panostavansa paljon tai hyvin paljon työhönsä. Erityisen ilahduttavaa on, että koettujen työpai- neiden määrä on laskussa, ja kokemus työn palkitsevuudesta kasvussa. Työyhteisöt näyttävät tutkimustulosten valossa voimavaroina, sillä niiden sosiaalinen pääoma ja psykologinen turvallisuus ovat korkealla tasolla. Työyhteisöt ovat tavoitteellisia, yhteistyökykyisiä ja kehittämismyönteisiä. Johtamisen tilaa selvittävässä osiossa tulokset myötäilevät työ- ja työyhteisö- asioiden positiivista kehitystrendiä. Vaikka tulokset ovat pää- osin positiivisia, huolenaiheena ovat lisääntyneet kokemukset asiakkaiden taholta koetuista uhka- ja väkivaltatilanteista asia- kasrajapinnassa tapahtuvissa työtehtävissä. Myös työpäivän jälkeiseen palautumiseen on edelleen kiinnitettävä huomiota.

Kunta10 -kyselyvuosien välillä seuraamme työyhteisöjen hyvinvointia kahdesti vuodessa toteutettavalla Työntekijä- kokemuskyselyllä. Hyvä työntekijäkokemus pohjaa vahvasti työelämän laatutekijöihin ja heijastaa suoraan hyvään asiakas- kokemukseen ja työn tuottavuuteen. Se vaikuttaa työntekijöi- den suoriutumiseen, sitoutumiseen, työnantajamielikuvaan ja organisaation menestymiseen.

Työntekijäkokemusta mitataan QWL-indeksin (Quality of Working Life/työelämän laatu) ja eNPS-arvon (Employee Net Promoter Score/työpaikan suosittelu) avulla. Kun- ta10-tutkimuksen tavoin myös Työntekijäkokemuskyselyn tulokset parantuivat edellisen vuoden joulukuun kyselyn tuloksiin nähden QWL-indeksi 12/2024: 61,2 % (12/2023: 60,9 %) ja eNPS-arvo 12/2024: 15,4 % (12/2023: 13,4).

Työyhteisöt hyödyntävät Kunta10 -tutkimuksen ja työnte- kijäkokemuksen tuloksia yhteisissä keskusteluissa, kehit- tämistoimenpiteiden suunnittelussa ja niiden vaikutusten arvioinnissa.

QWL

QUALITY OF WORKING LIFE
työelämän laatu

eNPS

EMPLOYEE NET PROMOTER SCORE
työpaikan suosittelu

TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUKSEN MITTARIT

	EDELLINEN TULOS	UUSIN TULOS
Työhyvinvointimatriisi	57,4	57,7
Työntekijäkokemus		
• QWL	60,9 %	61,2 %
• eNPS	13,4 %	15,4 %
Kunta10 (tulokset suhteessa tutkimusaineistoon)		
Kokonaistulos (100 = paras)	51	52

Hyvinvoinnin tietopohjan muut mittarit

Kyselyiden ohella seuraamme työhyvinvoinnin kehitystä vuosittain laadittavan työhyvinvointimatriisin avulla. Työhyvinvointimatriisilla mitattuna kaupunkitason työhyvinvointi kehittyi jälleen myönteiseen suuntaan edellisvuoteen verrattuna (tulos 2024: 57,73, 2023: 57,4). Matriisin tulosta kohensivat vähentyneet sairauspoissaolot ja pienentyneet työkyvyttömyyseläkemaksut.

Erot sairastavuudessa kaupungin eri yksiköiden ja ammattialojen välillä ovat huomattavia. Vuonna 2024 sairauspoissaolot vähentyivät edellisvuoteen nähden 2,7 %. Positiivista sairauspoissaolokehitystä tapahtui lähes kaikissa palveluryhmissä. Tyypillisimmät sairauspoissaolot olivat esihenkilöiden myöntämiä. Toiseksi eniten sairauspoissaolopäiviä aiheutui mielen-terveysyistä ja kolmanneksi eniten muista syistä. Noin puolet kaikista sairauspoissaolopäivistä kertyi lyhyiltä 1–7 päivän sairauspoissaolojaksoilta. Pisimmillä yli 180 päivän pituisilla sairauspoissaolojaksoilla oli selkeästi edellisvuotta vähemmän sairauspoissaolopäiviä, kun taas 60–89 päivän pituisille sairauspoissaolojaksoille asettui huomattavasti enemmän sairauspoissaolopäiviä.



SAIRAUSSPOISSAOLOJAKSOT, 0 PÄIVÄÄ SAIRASTANEET JA SAIRAUSSPOISSAOLOPROSENTTI 2023–2024

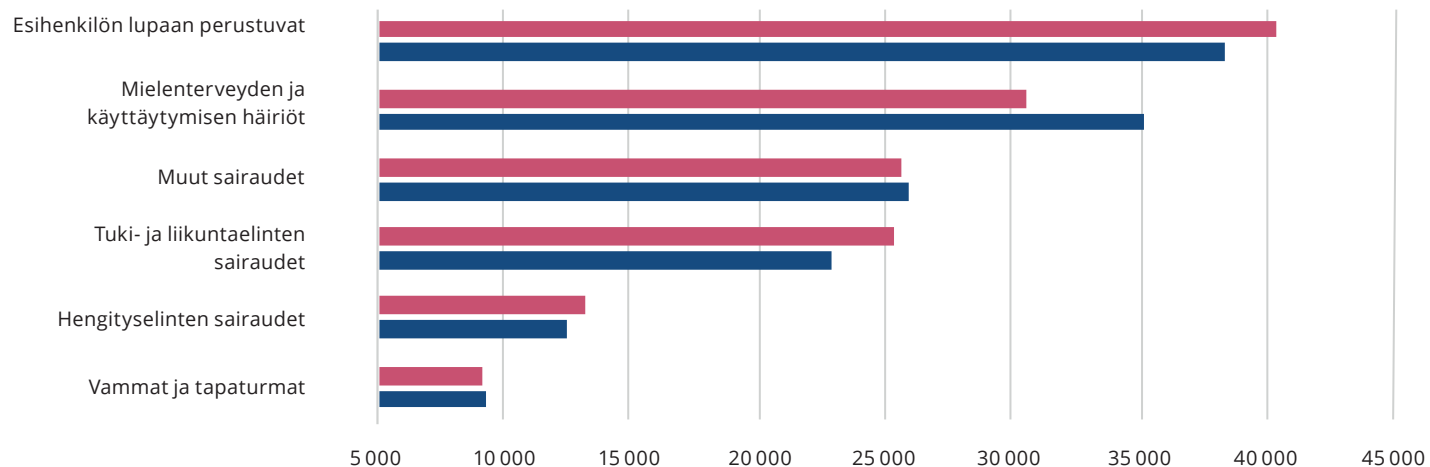
SAIRAUSSPOISSOLOT (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	2023	2024
01–07 pv	68 417	70 335
08–29 pv	32 541	31 520
30–59 pv	15 023	15 283
60–89 pv	5 922	8 375
90–179 pv	8 411	8 029
yli 180 pv	14 556	11 554
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	17,0	16,6
Sairauspoissaoloprosentti	4,41 %	4,26 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	17 %	14 %

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT HENKILÖTYÖVUOTTA KOHTI 2023–2024

Kalenterivuosi	2023	2024
Konsernihallinto	7,5	7,1
Sivistyspalvelut	19,7	19,3
Elinvoiman palvelualue	11,1	10,8
Kaupunkiympäristön palvelualue	13,6	12,6
Tampereen Kaupunkiliikenne Liikelaitos	18,9	20,0
Kaupunki	17,0	16,6

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITÄIN 2023-2024

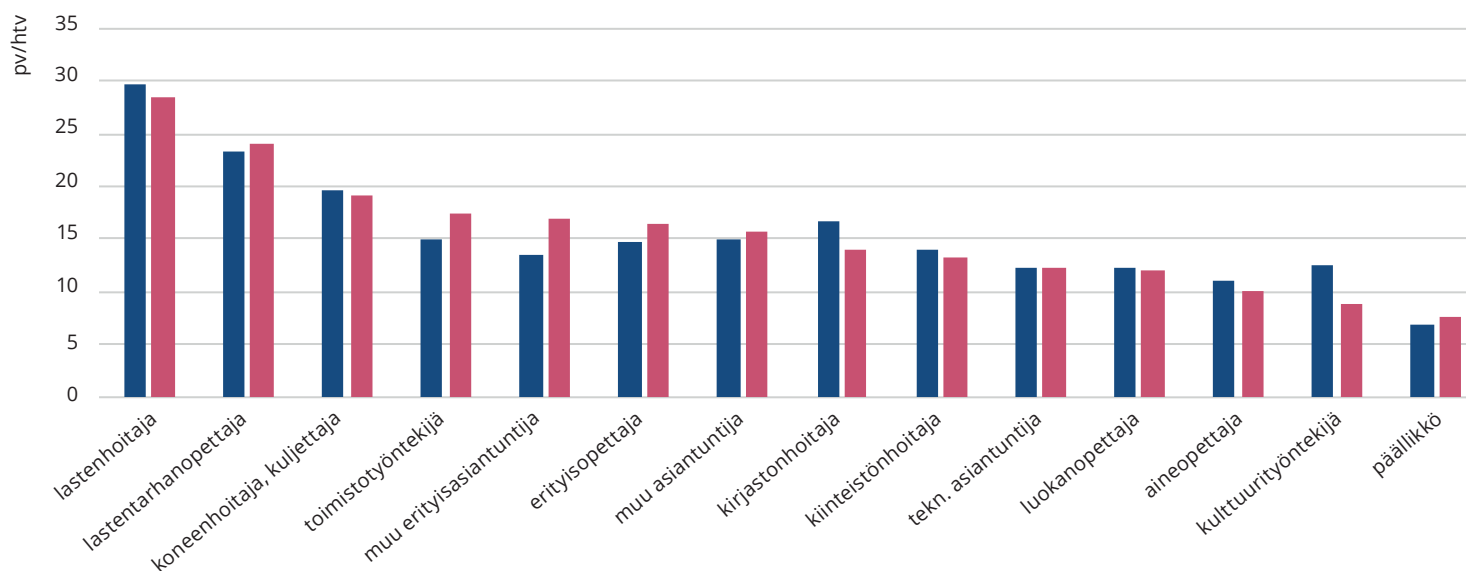
● 2024 ● 2023



Ilahduttavaa on mielen terveysperusteisten sairauspoissaolopäivien merkittävä 13 % vähentyminen edellisvuoteen nähden. Myös mielen terveysystistä työterveyshuollossa asioiden työntekijöiden lukumäärä laski 3 % edellisestä vuodesta. Puolet kaikista mielen terveysperusteisista sairauspoissaolopäivistä sijoittuu alle 30 päivän sairauspoissaolokauskoille ja edellisvuotta pienempi osuus sijoittuu yli 90 päivän sairauspoissaolokauskoille. Tämä kertoo osaltaan siitä, että onnistuneilla työkyvyn palautumista tukevilla toimenpiteillä ja hyvällä työterveysyhteistyöllä, kuten työterveyshoitajien mielen hyvinvoinnin tukemisen osaamisen kasvattamisella, on saatu sairauspoissaolujen pidentymistä hillittyä.

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT HENKILÖTYÖVUOTTA KOHTI 2023-2024 SUURIMMISSA AMMATTIRYHMISSÄ

● 2024 ● 2023



Ammattinimikkeet muutettu Tilastokeskuksen ammattiluokituksen mukaisiksi.

Mielen terveysperusteiset sairauspoissaolopäivät vähenivät edellisvuoteen verrattuna kaikissa ikäryhmissä lukuun ottamatta alle 35-vuotiaita. Työterveyshuollossa mielen terveysperusteisista syistä asioiden määrässä ei näissä ikäluokissa tapahtunut kuitenkaan merkittävää muutosta. Tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin liittyvät sairauspoissaolopäivät lisääntyivät edellisvuoteen nähden 11 %. Kasvu johtui yksittäisten henkilöiden pidemmistä sairauspoissaoloista liittyen muun muassa operaatioista toipumiseen.

Korvauksia aiheuttaneita työtaturmia sattui vuonna 2024 kaikkiaan 448 kappaletta. Valtaosa työtaturmista aiheutti alle kolmen päivän työkyvyttömyysjakson tai ei lainkaan työkyvyttömyyttä. Työtaturmien kokonaismäärä on noussut edellisvuodesta kahdeksan prosenttia, mutta oleellista on, että työtaturmista aiheutuneita työkyvyttömyyspäiviä oli lähes kolmasosa edeltävää vuotta vähemmän ja etenkin työmatkataturmista aiheutuneet työkyvyttömyyspäivät ovat merkittävästi vähentyneet. Työtaturmien kokonaismäärän kasvua selittää etenkin lisääntyneet asiakasväkivaltilanteet, joista ei kuitenkaan tyypillisesti aiheudu pitkiä työkyvyttömyysjaksoja tai merkittäviä kustannuksia.

Henkilöstön määrään suhteutettu tapaturmatiheys vaihtelee suuresti yksiköittäin. Eniten työtaturmia henkilötyövuosiin suhteutettuna tapahtui sivistyspalveluiden palvelualueella sekä Tampereen Kaupunkiliikenne liikelaitoksessa. Suurin osa tapaturmista oli erilaisia violto-, leikkuu- ja pintaruhjevammoja, mutta myös liukastumisten ja kaatumisten aiheuttamia nyrjähdyksiä ja venähdyksiä oli lähes yhtä paljon. Varsinkin liukastumisiin liittyvät työtaturmat ovat usein keskimääräistä vakavampia ja niiden ennaltaehkäisy on haastavaa, sillä niitä tapahtuu tyypillisesti etenkin työmatkoilla liukkaissa sääolosuhteissa.

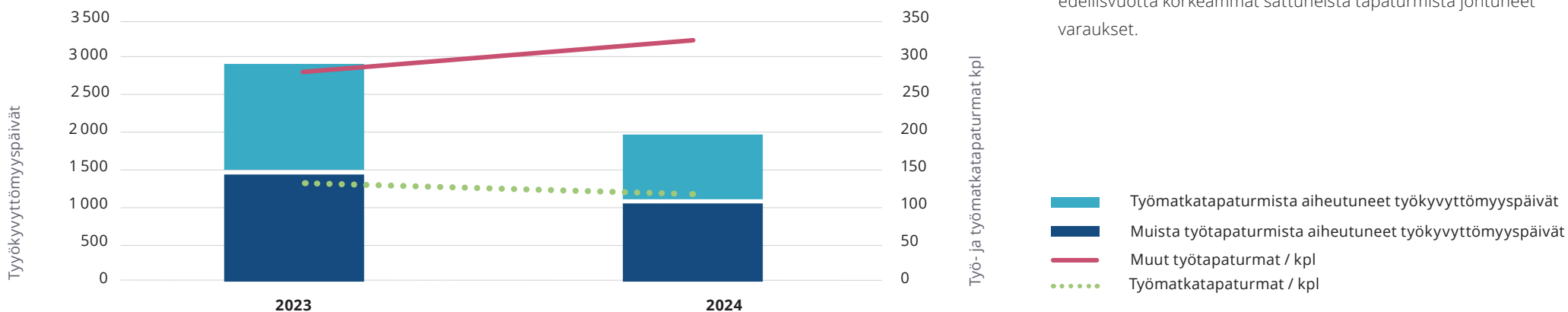
Työtaturmista aiheutuneet kustannukset tapaturmavakuutuksen kautta maksettuina korvauksina olivat vuoden 2024 osalta 530 000 euroa, joka on 15 prosenttia edellisvuotta vähemmän. Valtaosa korvauksista kertyi päivärahoista ja lääkärinpalkkioista. Korvausten lisäksi työtaturmista aiheutuvia kokonaiskustannuksia lisäävät mm. sijais- ja rekrytointikustannukset.

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

Työhyvinvointia kuvaavien mittareiden ja tunnuslukujen ohella seurataan myös työkyvyttömyyden kokonaiskustannuksia. Mallissa huomioidaan työkyvyttömyydestä työnantajalle aiheutuvat suorat kustannukset sekä erilaiset työkyvyttömyydestä aiheutuvat työnantajahyvitykset, joiden pohjalta lasketaan työnantajalle aiheutuvat nettokustannukset.

Työkyvyttömyyden bruttokustannukset vuonna 2024 olivat 18 miljoonaa euroa (2023: 16 miljoonaa euroa). Kustannuksista saadut työnantajahyvitykset (sairausvakuutuskorvaus, työtaturmavakuutuskorvaus ja kuntoutuspäivärahat sekä erilaiset vahingonkorvaukset ja työterveyshuollon kelakorvaus) olivat yhteensä 5,6 miljoonaa euroa (2023: 5,5 miljoonaa euroa). Työkyvyttömyyden nettokustannukseksi työnantajalle jäi 12 miljoonaa euroa, mikä oli 1,5 miljoonaa euroa enemmän kuin vuonna 2023. Nettokustannusten nousua selittävät erityisesti työtaturmavakuutusmaksun ja työterveyshuollon kustannusten nousu sekä vähentyneet työnantajahyvitykset sairausvakuutusmaksujen, työtaturmavakuutuskorvausten sekä kuntoutuspäivärahojen ja vahingonkorvausten osalta. Työtaturmavakuutusmaksun nousua selittää etenkin edellisvuotta korkeammat sattuneista tapaturmista johtuneet varaukset.

TYÖTATURMAT, TYÖMATKATATURMAT JA TYÖKYVYTTÖMYYSPÄIVÄT 2023-2024



TYÖKYVYTTÖMYYDEN NETTOKUSTANNUKSET

+

TYÖKYVYTTÖMYYDEN BRUTTOKUSTANNUKSET

- Sairauspoissaolosijaisten palkat
- Sairauspoissaolosijaisten kiinteät sivukulut
- Työkyvyttömyyseläkemaksut
- Tapaturmavakuutusmaksu
- Työterveyshuollon kustannukset

-

VÄHENNYKSET KUSTANNUKSISTA

- Sairausvakuutuskorvaus
- Työtapaturmavakuutuskorvaus
- Kuntoutuspäivärahat ja vahingonkorvaukset
- KELA-korvaus työterveyshuollon kustannuksista

∨

TYÖKYVYTTÖMYYDEN NETTOKUSTANNUKSET

- Sairauspoissaolokustannus
- Ennenaikaisten eläkkeiden kustannus
- Työterveyshuollon kustannukset
- Työtapaturmien kustannukset

Kuva: Julia Kivela / Visit Tampere

TYÖTERVEYSYHTEISTYÖLLÄ TUETTIIN HENKILÖSTÖN HYVINVOINTIA

Mielen hyvinvoinnin edistäminen ja työkyvyn johtamisen kehittäminen ovat työhyvinvoinnin johtamisen keskiössä. Tampereen kaupungilla on ollut vuodesta 2023 saakka Hyvän mielen työpaikka -merkki tunnustuksena sitoutumisesta henkilöstön mielenterveyden edistämiseen. Toimiva työterveysyhteistyö on avainasemassa mahdollistamassa työnantajan onnistumista näissä tavoitteissa.

Työterveysyhteistyöllä pyritään vahvistamaan kestäviä työuria, eli edistämään työntekijöiden työkykyä, ennaltaehkäisemään työkykyä ja tukemaan henkilöstön työssä jaksamista. Sen erityisenä painopisteenä on ollut usean vuoden ajan mielen hyvinvoinnin edistäminen. Työterveyshuollon kaikissa toimissa kohdennetaan erityistä huomiota psykososiaaliseen kuormittumiseen ja mielenterveysongelmiin. On ilahduttavaa todeta tehtyjen toimenpiteiden tuottaneen tulosta, kun sekä kaikki sairauspoissaolot että mielenterveysperusteiset poissaolot on saatu vähenemään.



Työterveyshuolto onnistui vuonna 2024 laadullisissa tavoitteissaan hyvin. Työpaikkaselvitykset toteutuivat pääosin suunnitelmien mukaisesti, ja niissä huomioitiin työpaikkakohtaisesti työkykyyn vaikuttavia tekijöitä, sekä ohjattiin ja neuvottiin näissä. Työterveysneuvottelut toteutuvat pääosin oikea-aikaisesti, yhteydenpito esihenkilöiden ja työterveyshuollon välillä on lisääntynyt ja työntekijöiden työkykyä tuetaan moniammatillisesti. Sairauspoissaololle vaihtoehtoisia ratkaisuja pyritään tukemaan tilanteen sen mahdollistaessa. Uutena toimenpiteenä otettiin käyttöön työterveyshuollon järjestämä työkokeilu, joka perustuu työterveyshuollon havaitsemiin varhaisiin työkykyhaasteisiin.

Työkykyä uhkaavissa tilanteissa työntekijöillä on käytössään työterveyspsykologin ohjaus- ja neuvontakäynnit, joiden lisäksi voidaan suorittaa työterveyspsykologin tekemiä tutkimuksia. Lisäksi työterveyshuollon kautta voi saada lyhytterapiaa. Työntekijöitä on myös ohjattu tarvittaessa psykofyysiseen fysioterapiaan erikoistuneelle työfysioterapeutille ohjausta ja neuvontaa varten.



Krista Kurppa työskentelee Kaupunkiympäristön palvelualueella. Talouspäällikkönä Kurppa johtaa palvelualueen talouspalveluita sekä vastaa taloushallinnon prosesseista ja niiden kehittämisestä yhteistyössä johdon ja esihenkilöiden kanssa.

Kuva Laura Happo / Tampereen kaupunki

Kaikissa yksiköissä kiinnitettiin erityistä huomiota ikääntymisen riskien ennaltaehkäisyyn. Erityistä huomiota on kohdennettu yksikkökohtaisten tarpeiden pohjalta mm. psykososiaaliseen kuormittumiseen, mielen hyvinvointiin sekä tuki- ja liikuntaelimestön oireiluun. Vuoden 2024 aikana on järjestetty esimerkiksi keskusteluklinikoita eri työuravaiheissa oleville työntekijöille sekä varhaiskuntoutusryhmiä eri palveluryhmien työntekijöille.

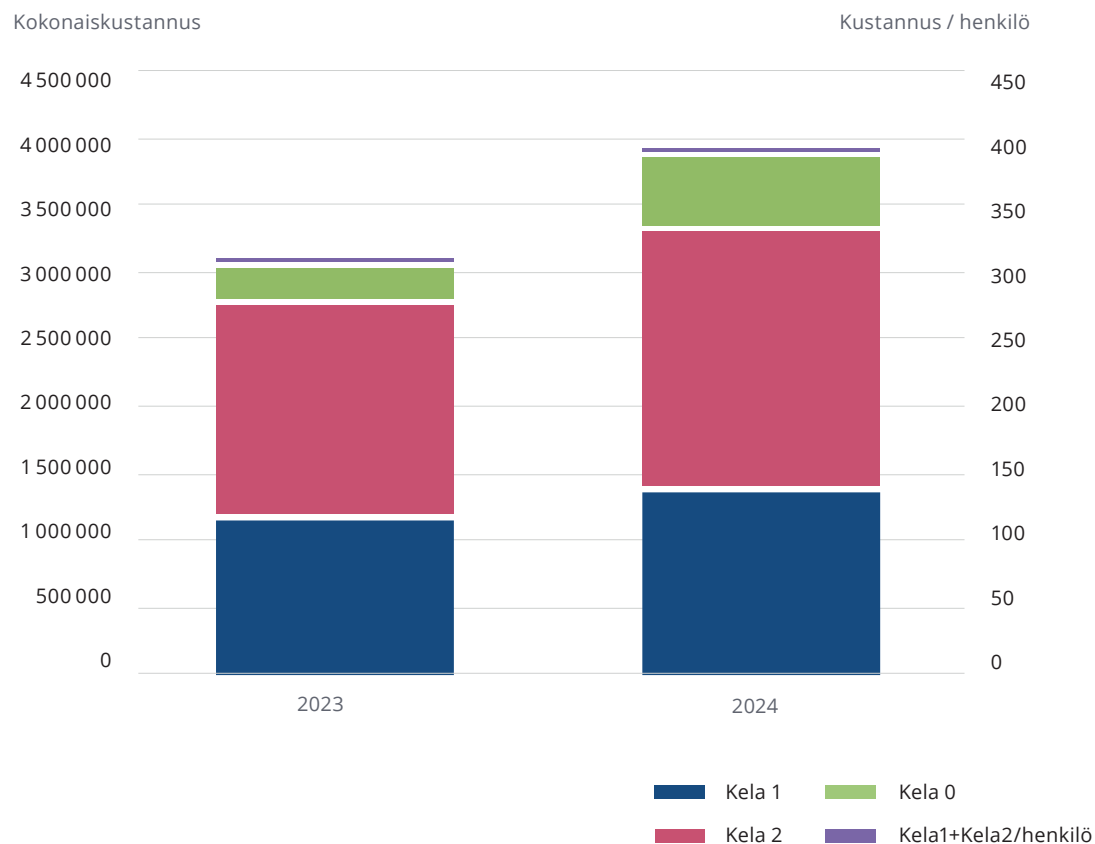
Keskeinen työterveysyhteistyön pitkäaikainen painopiste on ollut työterveyshuollon sisällön ohjaaminen ennaltaehkäisevään työkykyä tukevaan työterveyshuoltoon. Tavoitteessa onnistuttiin, kun vuonna 2024 61 % palveluista oli ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa.

Työterveyshuollon kelakorvauksen piiriin kuuluvat kokonaiskustannus oli 5,8 miljoonaa euroa. Kelakorvausten jälkeen arvioitu nettokustannus oli 3,6 miljoonaa euroa. Työnantajan kustantamaksi työntekijäkohtaiseksi kustannukseksi jää kelakorvausten jälkeen arviolta 408 euroa. Tämän lisäksi työterveyshuollolta tilattiin muita työterveyshuollon tuottamia palveluita 0,5 miljoonan euron edestä. Työterveyshuollon kokonaiskustannusten nousuun vaikuttivat mm. kiinteähintaisen työterveyshuollon pilotoinnin päättymisen ja yhä useamman työntekijän tarve ennaltaehkäisevään työterveyshuollon palveluille. Kustannuskehitystä tarkasteltaessa on hyvä huomioida palvelutarjonnan positiivinen vaikutus sairauspoissaolokehitykseen.

ETÄPALVELUT JA TYÖERGONOMIA 2024

	kpl	kustannukset
Lääkäri	16 000	800 000
Erikoislääkäri	40	5 000
Hoitaja	12 000	400 000
Fysioterapeutti	600	25 000
Psykologi	500	80 000

TYÖTERVEYSHUOLLON NETTOKUSTANNUKSET KELAKORVAUSTEN JÄLKEEN 2023–2024



Kaupunkitasoisissa työkyvyn johtamisen toimissa korostuvat työterveysyhteistyön ohella tiivis yhteistyö mm. eläke- ja tapaturmavakuuttajien kanssa, sekä erilaiset hankkeet ja kokonaisvaltainen prosessien kehittäminen.

Kaupunki oli mukana vuoden 2024 lopulla päättyneessä Kevan Kestävää työelämää -hankekokonaisuudessa kehittämässä työurasuunnittelun keinoja ja digitaalisia välineitä työkyvyttömyysriskin mallintamiseksi. Tuloksena hankekokonaisuudesta käytössä on muun muassa uusia työuravalmentamisen menetelmiä sekä digitaalinen työkalu, jolla voidaan arvioida työkyvyttömyyteen ja sen ennaltaehkäisyyn liittyviä kustannusvaikutuksia.

Kevan ammatillinen kuntoutus auttaa osatyökykyisiä henkilöitä jatkamaan joko nykyisissä tai uusissa työtehtävissä. 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. Seuraavaksi eniten kuntoutusta tapahtui omalla työnantajalla tapahtuvassa toisessa työtehtävässä. Myös kuntoutusohjaajan palvelua käytettiin. Ammatillisista kuntoutuksista onnistui 66 %. Onnistuneen ammatillisen kuntoutuksen jälkeen työntekijä pystyy pääsääntöisesti palaamaan takaisin työelämään.

Uusia eläkepääätöksiä tehtiin 198. Kaikista uusista eläkepääätöksistä suurin osa (73 %) oli vanhuuseläkepääätöksiä. Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää pysyvänä, määräaikaisena, täytenä tai osa-aikaisena. Osatyökyvyttömyyseläkepääätöksiä oli 14 % ja täysiä työkyvyttömyyseläkepääätöksiä 13 % kaikista eläkepääätöksistä. Työkyvyttömyyseläkkeille jäätin keskimäärin hieman yli 61 vuoden iässä, kun vanhuuseläkkeen keskimääräinen alkamisikä oli hieman yli 65 vuotta.



*Rohkee, retee ja reilu. Sellainen on Tampereen seudun ammattiopisto Tredu, jossa satsataan henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvointiin ja osallistumiseen. Kuvassa johtaja Kirsi Viskari.
Kuva Laura Hoppo / Tampereen kaupunki*

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuteen panostaminen edistää henkilöstön hyvinvointia

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisimpinä sisältöinä ovat selvitys nykytilanteesta, erillinen palkkakartoitus sekä tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuosille 2023–2024.

Suunnitelman tavoitteena ovat syrjinnän väheneminen, henkilöstön osaamisen kehittäminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa, anonyymin rekrytoinnin suosiminen sekä kansainvälisyyttä ja monimuotoisuutta edistävän toimintakulttuurin vahvistaminen. Aiemman suunnitelmakauden aikana tavoitteena oli toteuttaa henkiseen väkivaltaan puuttumisen toimintamallin uudistaminen, jossa syrjinnän ehkäiseminen on yksi keskeisiä näkökulmia. Teemaan liittyen järjestettiin henkilöstökoulutusta, minkä lisäksi esihenkilöille pidettiin koulutus syrjintätilanteisiin puuttumisen tueksi. Laaja-alaista tietoisuutta syrjinnästä sekä toimintavalmiuksia sen tunnistamiseen ja puuttumiseen lisättiin osaamisen kehittämisen keinoin sekä kaupunkitasolla ja yksiköissä.

Vuoden 2024 aikana Kunta 10-tutkimuksen syrjintäkysymysten osiota päivitettiin, jotta saataisiin tarkempaa tietoa syrjinnän kokemuksista työpaikoilla. Keväällä 2024 toteutettiin ensimmäistä kertaa myös koko henkilöstölle suunnattu Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kyselyuudistusten pohjalta mahdollistetaan aikaisempaa kattavampi tilannekuva, jonka pohjalta työnantajan toimenpiteitä suunnitellaan.

Syrjinnän vähentämiseksi on tehty yksiköissä erilaisia toimenpiteitä. Esimerkkinä tästä Tredussa toimii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusfoorumi, jossa syrjinnän ehkäisemisen teema on keskeinen. Lisäksi tietoisuutta on lisätty koulutusten ja kampanjoinnin kautta. Henkilöstön osaamista tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioissa on vahvistettu verkkokurssien avulla, joista toinen on suunnattu koko henkilöstölle ja toinen esihenkilöille. Verkkokursseissa perehdytään yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja syrjintään liittyviin käsitteisiin sekä yhdenvertaisuustyöhön Tampereen kaupungilla.

Anonyymin rekrytoinnin suosimista helpotettiin pilotoimalla Kuntarekry-järjestelmässä anonyymin rekrytoinnin lisäosaa syksyllä 2023. Pilotin tuomien positiivisten kokemusten perusteella lisäosa otettiin vakituiseseen käyttöön 1.12.2023, jonka jälkeen anonyymiä rekrytointia on suosittu selvästi aiempaa enemmän. Työyhteisön kansainvälisyysvalmiuksia on edistetty tarjoamalla henkilöstölle koulutusta, jossa käsiteltiin monimuotoisessa työyhteisössä työskentelyn ominaispiirteitä ja erilaisten kulttuuritaustojen ymmärtämisen tärkeyttä.

KV- trainee- ohjelma käynnistyi ensimmäistä kertaa elokuussa 2024 ja kaupungilla aloitti neljä kansainvälistä trainee -työntekijää. KV-trainee ohjelma sisältää yhteisiä tapahtumia myös suomenkielisen trainee -ohjelman kanssa sekä esimerkiksi ohjattuja suomen kielen keskusteluklubeja työelämäteemoista.

Hakijakokemuskysely sekä työntekijäkokemuskysely on julkaistu englanniksi. Kaupungin verkkosivuilla on tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta kertova sivukokonaisuus, jonka sisältöjä on laajennettu merkittävästi kuluvan vuoden aikana.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma uudistetaan kahden vuoden välein. Seuraava suunnitelma on vuosille 2025–2026.



Tampere International Housen palvelupiste Mainiossa työskentelevä Boris Tan auttaa työssään erityisesti kiinan- ja englanninkielisiä maahan muuttaneita ja opiskelijoita.

Kuva Laura Hoppo / Tampereen kaupunki

KESKEISET HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT

TUNNUSLUKU	2023	2024
Henkilöstökulut, milj. euroa	445,9	453,2
Palkat ja palkkiot	357,6	367,3
Eläkekulut	74,0	75,8
Muut henkilösivukulut	14,3	10,1
Vuokratyövoiman käyttö, milj. euroa	0,9	0,7
Palkalliset henkilöstövuodet	8 268	8 336
Palkkatuettujen osuus, htv	164	136
Henkilöstön määrä	8 879	8 809
Naisten osuus, %	74	74
Palvelussuhteen luonne, % henkilöstöstä		
Vakinaiset	76	78
Määräaikaiset	22	20
Palkkatuetut	2	2
Henkilöstön keski-ikä	45,2	45,2
Esihenkilöiden määrä	433	431
Naisten osuus, %	65	68
Esihenkilöiden osuus henkilöstöstä, %	5	5

TUNNUSLUKU	2023	2024
Kokonaistyöajan jakauma, %		
Tehty työaika	83,2	82,6
Vuosilomat	6,7	7,0
Sairauspoissaolot	4,4	4,3
Perhevapaat	1,2	0,9
Muut poissaolot	4,5	5,3
Sairauspoissaolot	2023	2024
Sairauspoissaolot pv/htv	17,1	16,6
Työtaturmien määrä*	415	448
Työterveyshuollon nettokustannukset, €/hlö**	370	408
Vakuutuskassan maksamat sairausvakuutuslain mukaiset korvaukset, milj. euroa	3,2	3,4
työnantajan lisäetuudet, milj. euroa	2,2	2,2
Eläkkeellä siirtyneet	214	176
Vanhuuseläke	131	121
Täysi työkyvyttömyyseläke tai täysi kuntoutustuki	48	36
Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki	35	19
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	64,5	65,0

**) Korvauksia aiheuttaneet työtaturmat*

****) Yhteenlasketut Kela I ja Kela II -luokan kustannukset, joista vähennetty KELA-korvaus työterveyshuollon kustannuksista.*

