

Henkilöstökertomus 2024

Konsernijohtajan johtoryhmä 11.3.2025

Kaupunginhallitus 17.3.2025

Kaupungin yhteistoimintaryhmä 19.3.2025

Niina Pietikäinen, henkilöstöjohtaja

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2024



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
UUDEKSEN 2024 TAVOITTEET JA TOTEUMAT	4
HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA	6
HENKILÖSTÖPANOKSET	7
Henkilöstömäärä	7
Palkalliset henkilötövuodet	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

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

Henkilöstökulut ja työvoimakustannukset

Henkilöstökulut (milj. euroa)	TP 2023	TA 2024	Muutettu TA 2024	TP 2024
Palkat ja palkkiot	-357,6	-366,5	-375,1	-367,3
Henkilösivukulut				
Eläkekulut	-74,0	-75,2	-76,7	-75,8
Muut henkilösivukulut	-14,3	-11,0	-11,4	-10,1
Yhteensä	-445,9	-452,7	-463,3	-453,2

- Toteutuneet henkilöstökulut vuonna 2024 olivat 453,2 milj. euroa, mikä alitti muutetun talousarvion 10,1 milj. euroa.
- Vuoteen 2023 nähden henkilöstökulut kuitenkin kasvoivat 7,2 milj. (2,2 %). Henkilöstökulujen kasvua selittää palkallisten henkilötyövuosien kasvu sekä kunta-alan palkkaratkaisun vaikutukset.
 - Kunta-alan palkkaratkaisun vaikutus vuonna 2024 oli noin 12,8 miljoonaa euroa.
- Taloudellisiin syihin perustuvia palkattomia vapaita pidettiin 5 675 henkilötyöpäivää (15,5 henkilötyövuotta), mikä vähensi palkka- ja sivukuluja noin 0,5 miljoonaa euroa.
- Työvoimakustannukset sisältävät henkilöstökulujen lisäksi vuokratyövoiman käytöstä koituneet kustannukset.
- Toteutuneet työvoimakustannukset olivat 453,9 milj. euroa, joka alitti muutetun talousarvion 9,9 milj. euroa eurolla. Henkilöstökulujen osuus oli 453,2 ja työvoiman vuokrausmenojen 0,7 milj. euroa.

Palkalliset henkilötyövuodet ja työajan jakauma

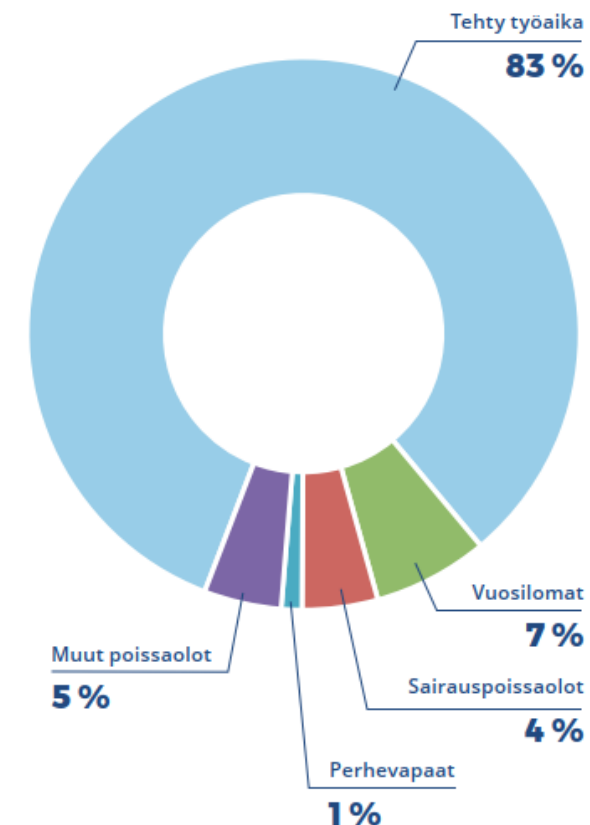
- Palkallisten henkilötyövuosien määrä oli 8 336 henkilötyövuotta, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 136 henkilötyövuotta.
- Henkilötyövuodet ylittivät muutetun talousarvion 27:lla henkilötyövuodella ja kasvoivat edelliseen vuoteen nähden 68 henkilötyövuotta (0,8 %).
- Henkilötyövuosien kasvua selittää erityisesti sijaishenkilöstön ja muun tilapäisen henkilöstön kasvanut määrä sekä palvelutarpeen kasvu Sivistyspalvelujen palvelualueella.
- Vähentämällä kokonaistyöajasta palvelussuhteiden keskeytykset eli poissaolot saadaan tehty työaika. Vuonna 2024 tehty työaika oli 7 266 henkilötyövuotta, eli 83 % kokonaistyöajasta.
- Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 615 henkilötyövuotta (7 %)
- Sairauspoissaolojen osuus kokonaistyöajasta oli 375 henkilötyövuotta (4 %).

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



Osaavalla henkilöstöllä edistämme uudistuvaa kaupunkia

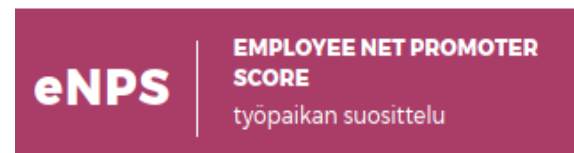
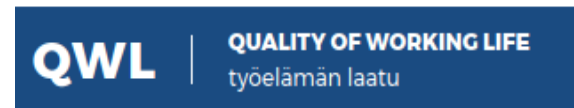
- Kaupungin menestymiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavat merkittävistä osaava henkilöstö, oppimista tukeva organisaatio sekä työnantajan pito- ja vetovoimaisuus
- Kaupungin uudistumista edistetään tukemalla oppimista ja osaamisen kehittämistä
 - Kytkeytyy vahvasti toiminnan ja palveluiden kehittämiseen
 - Perustana kaupungin strategia ja visio, lainsäädäntö sekä toimintaympäristön muutoksien ennakointi ja niihin reagointi
 - Tuetaan ketteriä oppimisen tapoja, jotka tukevat osaamisen kehittymistä osana työtä sekä keinoja, jotka eivät ole aikaan tai paikkaan sidottuja
 - Mm. Verkostot, Teams-kanavat, etäklinikat, verkko-oppimisympäristöt, tutorit, oppimispiirit
 - Oppimispiirien käynnistämistä tuettu uudistumiskyvyn vahvistamiseksi muun muassa tekoäly-teemaan liittyen
- Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen ja tukemiseen panostetaan
 - Tukea tarjottu muun muassa valmennuksilla, tukimateriaaleilla, esihenkilöpäivällä ja kohdennetuilla esihenkilöklinikoilla
 - Käyty yhteisiä keskusteluja esihenkilötyön osaamisen kehittämisen tarpeista ja kehittämisen suunnitelmallisesta edistämisestä
- Tampereen houkuttelevuutta työnantajana on kehitetty pitkäjänteisesti yhdessä tekemällä
 - Toimintaympäristön muutokset on huomioitu ja etsitty rohkeasti keinoja uudistua
 - Pito- ja vetovoimaa on kehitetty työvoiman saatavuuden tiekartalla ja sen toimenpiteillä, jotka ovat tuottaneet tulosta
 - Vuoden 2024 keskeisimpiä toimenpiteitä olivat mm. anonyymin rekrytoinnin käytön laajentuminen, palkkaohjelma ja henkilöstöetujen uudistaminen, organisaation kansainvälistymisen vahvistaminen muun muassa kansainvälisen Trainee-ohjelman avulla
 - Hakijoiden määrä on kasvanut

Työhyvinvointi kehittyi edelleen myönteiseen suuntaan

- Työhyvinvoinnin kehittämisen keskiössä ovat mielen hyvinvoinnin edistäminen ja kestävien työurien turvaaminen eri työuravaiheissa.
- Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimukseen osallistui 4 800 Tampereen työntekijää. Tulokset kyselyn eri osa-alueilla ovat pysyneet hyvällä tasolla. Tutkimustulosten perusteella yli 70 prosenttia vastaajista kokee usein työn imua ja lähes 90 prosenttia kokee panostavansa paljon tai hyvin paljon työhönsä. Noin 80 % kaupungin työntekijöistä suosittelisi Tamperetta työnantajana ystävilleen.
- Työhyvinvoinnin kehitystä seurataan työhyvinvointimatriisilla, joka huomioi sairauspoissaolojen, työtapaturmien, työkyvyttömyyseläkemaksujen sekä keskeisten Kunta10-mittareiden kehitystä.
 - Työhyvinvointimatriisin tulos parani hieman edellisvuoteen verrattuna. Työhyvinvoinnin indeksi oli 57,7.
- Työntekijäkokemuskysely sisältää kaksi mittaria: työelämän laatu (QWL / Quality of Working Life) ja työpaikan suosittelu (eNPS / employee Net Promoter Score)
 - Työntekijäkokemuskyselyn tulokset paranivat edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan nähden. Joulukuussa 2024 QWL-indeksin tulos oli 61,2 % ja eNPS-arvo 15,4.
 - Vastaajat kokivat osaamisensa riittävän työtehtävien hoitamiseen ja luottamuksen esihenkilön taholta olevan hyvällä tasolla. Eniten kehitettävää nähtiin olevan työprosessien toimivuudessa ja tehokkuudessa sekä työpaikan ongelmiin puuttumisessa nopeasti ja tehokkaasti.

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



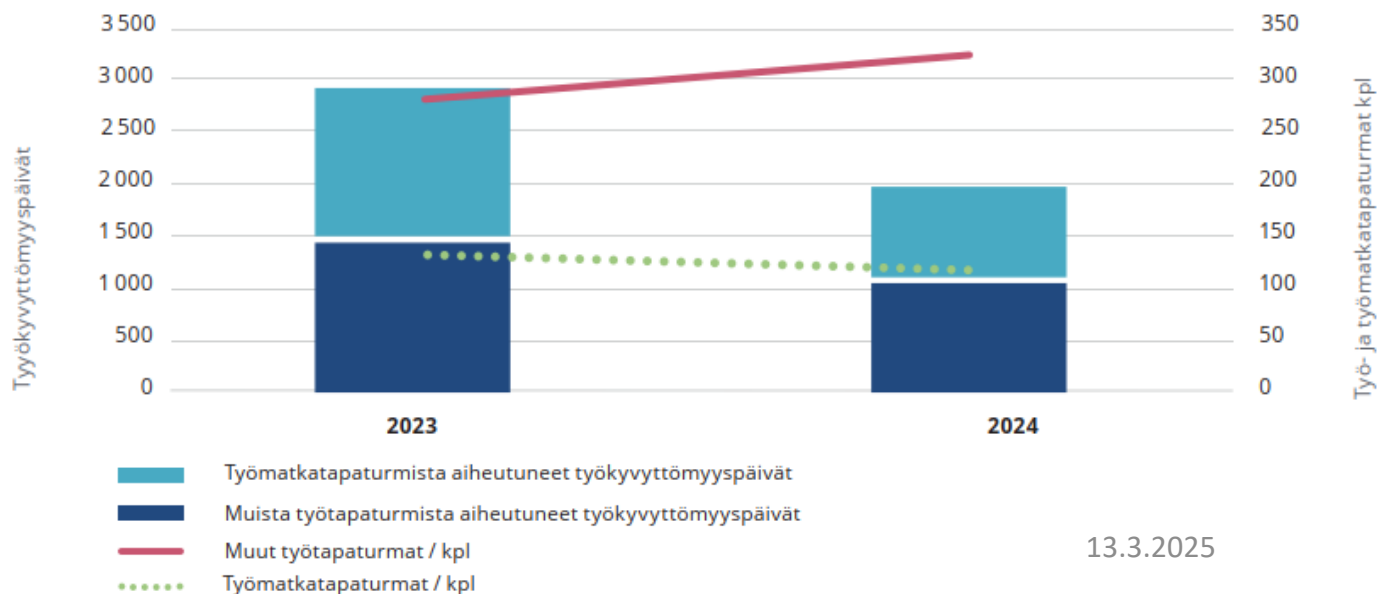
Sairauspoissaolojen ja työtapaturmien kehitys

- Sairauspoissaoloja oli 16,6 päivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolot vähentyivät kaupunkitasolla 2,7 %
 - Erot sairastavuudessa kaupungin eri yksiköiden ja ammattialojen välillä ovat huomattavia.
 - 14 % työntekijöistä ei ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä (17 % vuonna 2023).
- Eniten sairauspoissaolopäiviä aiheutui mielenterveyssyistä, vaikka vähentyivätkin 13 % edellisvuoteen nähden.
- Yksiköiden pitkäjänteinen yhteistyö työterveyspalvelujen kanssa sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyssä ja erityisesti mielenterveyden oikea-aikaisessa tukemisessa vaikuttaa tuottavan tulosta.
- Korvauksia aiheuttaneita työtapaturmia sattui kaikkiaan 448 kappaletta. Työtapaturmien kokonaismäärä on noussut edellisvuodesta kahdeksan prosenttia, mutta työtapaturmista aiheutuneita työkyvyttömyyspäiviä oli lähes kolmasosa edeltävää vuotta vähemmän

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

TYÖTAPATURMAT, TYÖMATKATAPATURMAT JA TYÖKYVYTTÖMYYSPÄIVÄT 2023-2024



Kaupunki investoi henkilöstöönsä

- Vuonna 2024 henkilöstöetuksia kehitettiin monella tavalla vastaamaan paremmin henkilöstön tarpeita
 - Työmatkatuen valikoimaan lisättiin vuosilippu
 - Polkupyöräetus otettiin käyttöön
 - Henkilöstön tuetun lounasruokailun mahdollisuuksia laajennettiin
- Liikunta- ja kulttuurietuutta hyödynsi 8 019 henkilöä. Etuutta käytettiin lähes yhtä paljon liikuntaan kuin kulttuuriinkin.
- Työnantaja tuki Tampereen kaupunkikonsernin vakuutuskassaa kannatusmaksulla, joka vuonna 2024 oli 0,4 milj. euroa. Vakuutuskassan etuuksista käytetyimpiä ovat hammashoito, silmälasit ja hieronta.
- Työterveyshuollossa painopisteenä on ennaltaehkäisevä työ. Vuonna 2024 työterveyshuollon palveluista ennaltaehkäisevää oli 61 %, mikä oli asetetun tavoitteen mukainen.
- Työnantajalle kelakorvausten jälkeen jäävät terveyshuollon nettokustannukset olivat 3,6 milj. euroa.
 - Työntekijäkohtainen kustannus 408 € /hlö
 - Kelakorvattavien kustannusten lisäksi yksiköt tilasivat työterveyshuollolta 0,5 milj. eurolla erilaisia työhyvinvointia tukevia palveluita.

HENKILÖSTÖETUUDET JA VAKUUTUSKASSAN MAKSAMAT KORVAUKSET

TUKI TYÖMATKOIHIN	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

SAIRASVAKUUTUSLAIN MUKAISET KORVAUKSET	2023	2024
Sairausvakuutuslain mukaiset korvaukset (1000 EUR)	3 187	3 445

VAKUUTUSKASSAN ETUUDET	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



Kuva: Visit Tampere / Laura Vanzo

Lisätiedot:
Henkilöstöyksikkö
heidi.huumarsalo@tampere.fi
kehittämispäällikkö