

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2022

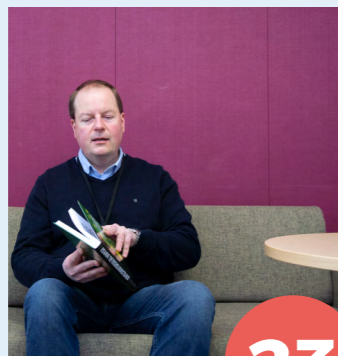


SISÄLTÖ

16



6



23

KONSERNIHALLINTO

Henkilöstöyksikkö
PL 487, 33101 Tampere
www.tampere.fi/talous/toiminnan-ja-talouden-seuranta

HENKILÖSTÖKERTOMUS

ISBN 978-952-371-060-3 (verkkojulkaisu)
Tampereen kaupungin julkaisuja. Toiminta ja talous.

Julkaisun kuvat: Laura Hoppo

Taitto: Atomi, Tampere 2023

Kansikuva: Työ arkistossa ei ole pölyistä tai kuivaa. Mirja Romppanen iloitsee tiiminsä avoimesta ja toisia tukevasta yhteistyöhengestä.

JOHDANTO

3 Henkilöstöjohtajan tervehdys

TAVOITTEET JA TOTEUMAT

5 Henkilöstöasioihin liittyvät kaupunkitasoiset toiminnan tavoitteet ja toteumat 2022

6 Henkilöstö pähkinänkuoressa

HENKILÖSTÖPANOKSET

8 Henkilöstömäärä

10 Palkalliset henkilötyövuodet

10 Tehty työaika

11 Henkilöstön ikärakenne

ROHKEASTI UUDISTUVA KAUPUNKI

13 Vahvistamme vetovoimaisuutta työnantajana

OSAAVALLA JA HYVINVOIVALLA HENKILÖSTÖLLÄ RAKENNAMME UUTTA KAUPUNKIA

16 Henkilöstö kehittäjänä -kilpailu

16 Osaamisen kehittäminen

17 Esihenkilötyön vahvistaminen

18 Palvelussuhdeasiat

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

19 Toimenpiteitä suunnataan henkilöstön hyvinvointia ja työntekijäkokemusta seuraamalla

21 Henkilöstön työhyvinvointi kohentui lisääntyneistä sairauspoissaoloista huolimatta

24 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset laskivat

26 Työkykyä tuetaan ennaltaehkäisevästi johtamalla työuraa

27 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

28 Henkilöstöedut tukevat hyvinvointia

KESKEISET HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT

30 Keskeiset henkilöstötunnusluvut 2017–2022

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS

Vuonna 2022 koronaepidemia jylläsi edelleen keskuudessamme. Lisäksi työtaistelut, monia ammattiryhmiä koetteleva osaajapula, Venäjän hyökkäyssota, kustannusten nousu ja energiakriisi koettelivat meitä kaikkia työssä ja kotona. Hyvinvointialueen mittava valmistelutyö toi merkittäviä muutoksia Tampereen kaupungin toimintaan. 1.1.2023 kaupungilta siirtyi liikkeenluovutuksella hyvinvointialueelle n. 5 900 työntekijää, joista 84 % oli sosiaali- ja terveyspalvelujen ja 13 % pelastuslaitoksen henkilöstöä. Perusopetuksesta ja toiselta asteelta siirtyivät psykologit ja kuraattorit sekä konsernihallinnosta ja työllisyys- ja kasvupalveluista siirtyi 45 tukipalveluja tekevää työntekijää. Tampereen kaupungilla ja hyvinvointialueella on lukemattomia yhdyspintoja, joten yhteistyö hyvinvointialueen kanssa jatkuu rinnakkain kumppanuuskulttuurimme hengessä.

Työterveyslaitoksen Kunta10 -tutkimuksella on seurattu yli kahdenkymmen vuoden ajan kunta-alan työn ja terveyden kehitystä sekä muutosten vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Tampereen kaupungin lisäksi tutkimukseen osallistuvat muun muassa muut kuusikko-kaupungit. Syksyllä 2022 toteutettuun kyselyyn osallistui yli 7 000 kaupungin työntekijää.

Kaupungin tulokset ovat kaikilla mittareilla historian parhaimmat. Yhä useampi kokee työnsä mielekkäänä ja työssä tapahtuneet muutokset myönteisinä. Henkisen kuormituksen kasvuun liittyviä tekijöitä on kuitenkin tunnistettavissa ja työpäivän rasiuksesta palautumiseen on syytä kiinnittää huomiota. Työyhteisössä on paljon sosiaalista pääomaa ja se koetaan edelleen selkeänä voimavarana. Johtamisen tilaa selvittävässä osiossa tulokset myötäilevät työyhteisöasioi-

” Yhä useampi kokee työnsä mielekkäänä ja työssä tapahtuneet muutokset myönteisinä. Henkisen kuormituksen kasvuun liittyviä tekijöitä on kuitenkin tunnistettavissa ja työpäivän rasiuksesta palautumiseen on syytä kiinnittää huomiota.



Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen

den positiivista kehitystrendiä. Myös esihenkilöarvioinnin kaupunkitasoiset tulokset vahvistavat samansuuntaista viestiä. Esihenkilöarvioinnin keskiarvo on 3,35 asteikolla 1-4 ja se on parantunut jälleen edelliseen vuoteen verrattuna ja arvioinnin kaikkien osa-alueiden tulokset ovat nousseet. Kaikista haasteista huolimatta kaupungin vetovoima on säilynyt. Asiakaskeskeisyys oli tulosten mukaan esihenkilöiden vahvin osa-alue (3,5). Kolme neljästä työntekijästä suosittelisi kaupunkia työnantajana ystävilleen.

Tämä henkilöstökertomus sisältää paljon muitakin mielenkiintoisia tietoja ja keskeisiä tunnuslukuja henkilöstövoimavarojen määrästä, laadusta ja työyhteisön tilasta sekä näiden kehityksestä. Mielenkiintoisia lukuhetkiä.



VUODEN 2022 TAVOITTEET JA TOTEUMAT

Olivia Kaarlela oli Tampereen kaupungin Trainee-ohjelmassa harjoittelijana.

Toiminnan tavoite 2022	Tavoitteen toteuma 2022
ESIHENKILÖTYÖ ON VAHVISTUNUT JA HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI ON PARANTUNUT	<p>Vuoden 2022 esihenkilöarviointien kaupunkitasoinen keskiarvo oli 3,35 (kaikkien alaisten ja esihenkilöiden arviot). Vuoden 2021 kaupunkitasoinen keskiarvo oli 3,27. Vuonna 2022 raportin sai 636 esihenkilöä (esihenkilöitä 679). Arvioiteja tehneiden henkilöiden määrä on 5 134.</p> <p>Tavoite toteutui.</p>
HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI ON PARANTUNUT EDELLISEEN VUOTEEN VERRATTUNA	<p>Työhyvinvoinnin kehitystä seurataan työhyvinvointimatriisilla, joka huomioi sairauspoissaolojen, työtapaturmien, työkyvyttömyyseläkemaksujen sekä keskeisten Kunta10 -mittareiden kehitystä. Työhyvinvointimatriisin tulos on vuonna 2022 49,0. Työhyvinvointimatriisin tulos parani edelliseen vuoteen nähden 1,38 yksikköä.</p> <p>Työhyvinvointimatriisin tulokseen vaikutti positiivisesti työtapaturmien sekä työkyvyttömyyseläkemaksujen väheneminen ja Kunta10 -tulosten myönteinen kehitys. Sairauspoissaolot puolestaan kasvoivat merkittävästi edelliseen vuoteen nähden.</p> <p>Tavoite toteutui.</p>
TAMPEREEN HOUKUTTELEVUUS TYÖANTAJANA ON VAHVISTUNUT	<p>Tampereen kaupungin houkuttelevuutta työnantajana arvioidaan hakijakokemuskyselyllä sekä Kunta10 -tutkimuksen tuloksilla. Vuonna 2022 tulos on 3,69 (arviointiasteikko 1-5, 1=en ollenkaan houkuttelevana, 5=erittäin houkuttelevana). Kunta 10- tutkimustulosten perusteella suuri osuus kaupungin henkilöstöstä (73,3 %) suosittelisi työnantajaa ystävilleen.</p> <p>Työvoiman saatavuuden tiekartta on laadittu yhteistyössä kaupungin asiantuntijoiden ja muiden sidosryhmien kanssa. Toimenpiteitä toteutetaan suunnitelman mukaisesti, näitä ovat esimerkiksi esihenkilöiden rekrytointiosaamisen vahvistaminen ja kohdennettujen oppisopimus-koulutusten toteuttaminen.</p> <p>Tavoite toteutui osittain.</p>
TYÖNTEKIJÄKOKEMUS ON PARANTUNUT EDELLISEEN VUOTEEN VERRATTUNA	<p>Työntekijäkokemuskyselyn tulokset parantuivat QWL-indeksin (Quality of Working Life) osalta edellisen vuoden joulukuun kyselyn tulokseen nähden. QWL-indeksi 12/2022: 59,2 % (12/2021: 58,6%). Työntekijäkokemuskyselyn tulokset laskivat eNPS-arvon (employee Net Promoter Score) osalta, tulos oli 12/2022: 8,3 (12/2021: 9,8).</p> <p>Tavoite toteutui osittain.</p>



HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA

Henkilöstö-
määrä
14 641

Sosiaali- ja terveystalvelujen palvelualue 5 198
Sivistystalvelujen palvelualue 5 683
Elinvoiman ja kilpailukyvyin palvelualue 1 908
Kaupunkiympäristön palvelualue 341
Konsernihallinto 349
Liikelaitokset ja Pirkanmaan pelastuslaitos 1 162

Keski-ikä

44,5
vuotta



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

Eri tehtävä-
nimikkeitä noin **650**

3 YLEISINTÄ TEHTÄVÄNIMIKETTÄ



naiset
lähihoitaja
varhaiskasvatuksen
lastenhoitaja
lehtori

miehet
palomies
lehtori
linja-autonkuljettaja

Eläkkeelle
siirtyneet

412

Vanhuuseläke 273
Muut eläkkeet 139

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 64,7

Henkilöstökulut,
milj. euroa

686,1

Sosiaali- ja
terveystalvelujen
palvelualue 234,0

Sivistystalvelujen
palvelualue 231,7

Elinvoiman ja
kilpailukyvyin
palvelualue 111,7

Kaupunkiympäristön
palvelualue 19,9

Konsernihallinto 26,4

Liikelaitokset ja
Pirkanmaan pelastus-
laitos 62,3



99 Kaupungin henkilöstömäärä
31.12.2022 oli 14 641 henkilöä

HENKILÖSTÖPANOKSET

HENKILÖSTMÄÄRÄ

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2022 oli 14 641 henkilöä, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 11 501. Määräaikaista henkilöstöä oli 3 140, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 217 henkilöä. Henkilöstöstä osa-aikaisia oli 1 927 henkilöä. Henkilöstömäärä sisältää myös työ- ja virkavapaalla olevat henkilöt. Vuoden 2021 lopussa henkilöstömäärä oli 14 434. Henkilöstömäärä kasvoi 207 henkilöllä edelliseen vuoteen nähden lisääntyneen palvelutarpeen vuoksi.

Koivupirtin palvelukoti, mielenterveys- ja päihdekuntoutujien Jussikoti sekä ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksikkö Tammistokoti siirtyivät vuoden 2022 aikana liikkeen-

luovutuksilla Tampereen kaupungille. Liikkeenluovutusten yhteydessä 89 henkilöä siirtyi kaupungin palvelukseen. Pirkanmaan hyvinvointialue aloitti toimintansa 1.1.2023, jolloin voimaanpanolain mukaiset tehtävät ja henkilöstö siirtyivät pois kaupungin järjestämisvastuun piiristä. Muutos vähensi henkilöstöä noin 5 900:llä vuoden 2022 viimeisen päivän henkilöstömäärään nähden.

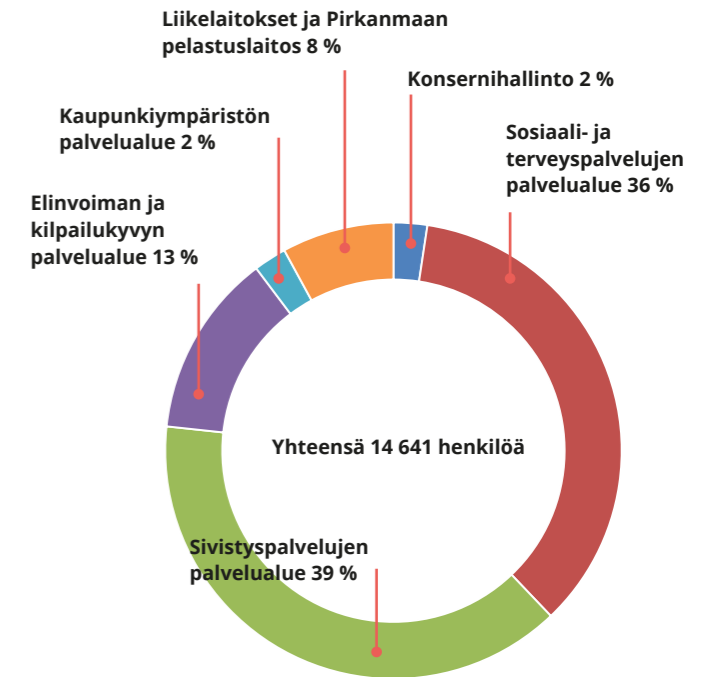
Vuoden 2022 lopussa 5 683 henkilöä eli noin 39 % kaupungin työntekijöistä työskenteli Sivistyspalvelujen palvelualueella. Sosiaali- ja terveyspalvelujen palvelualueella työskenteli 5 198 (36 %), Elinvoiman ja kilpailukyvn palve-

Kaupunki palkitsi 21 työntekijää ja työryhmää kehittämistyöstään Raatihuoneella 8. kesäkuuta. Palkintoja annettiin oivalluksista arjen helpottamiseksi, toimintamallien uudistamisesta, asiakaslähtöisistä ratkaisuista ja työhyvinvoinnin parantamisesta.

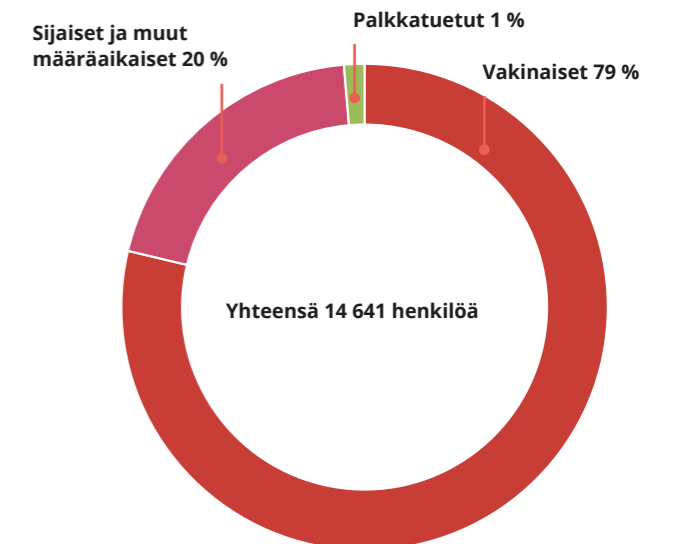
lualueella 1 908 (13 %) ja Kaupunkiympäristön palvelualueella 341 (2 %) henkilöä. Liikelaitosten ja Pirkanmaan pelastuslaitoksen henkilöstömäärä oli yhteensä 1 162 henkilöä (8 %) ja Konsernihallinnossa työskenteli 349 henkilöä (3 %).

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. Lääkärisopimuksessa olevia oli 2 % henkilöstöstä ja muusikoiden sopimuksessa 1 %.

Henkilöstömäärä organisaation mukaan 2022



Henkilöstön palvelusuhdejakauma 2022



PALKALLISET HENKILÖTYÖVUODET

Vuonna 2022 kaupungin henkilöstön kokonaistyöaika oli 14 185 henkilötyövuotta (2021: 13 771). 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

PALKALLISET HENKILÖTYÖVUODET 2021-2022

	2021	2022
Konsernihallinto	328	333
Sosiaali- ja terveystalouden palvelualue	4 501	4 523
Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	861	898
Vastaanottopalvelut	773	725
Psykososiaalisen tuen palvelut	496	527
Ikäihmisten palvelut	1 870	1 877
Sairaalapalvelut	326	307
Muut yhteensä	175	189
Sivistyspalvelujen palvelualue	4 860	5 007
Varhaiskasvatus ja esiopetus	1 864	1 905
Perusopetus	2 015	2 090
Kulttuuri	635	661
Liikunta ja nuorisotoiminta	302	296
Muut yhteensä	44	54
Elinvoiman ja kilpailukykyyn palvelualue	1 804	1 898
Ammatillinen koulutus	1 105	1 115
Lukiokoulutus	309	324
Työllisyys- ja kasvupalvelut*	313	375
Muut yhteensä	77	85
Kaupunkiympäristön palvelualue	319	318
Liikelaitokset yhteensä	473	451
Tampereen Kaupunkiliikenne	320	295
Tampereen Vesi	153	157
Pirkanmaan pelastuslaitos	667	675
Yhteensä	12 955	13 206

*) Sisältää palkkatukityöllistettyjä 180 htv v. 2022 ja 151 htv v. 2021

poissaolot eivät sisälly lukuihin. Palkallisia henkilötyövuosia oli 13 206, joka on 93 prosenttia kokonaistyöajasta. Palkattujen henkilöstön osuus oli 180 henkilötyövuotta.

Kaupungin palkallisten henkilötyövuosien määrä alitti muutetun talousarvion 641 henkilötyövuodella. Henkilötyövuosien määrä kasvoi edellisvuoteen nähden 251 henkilötyövuodella (1,9 %).

TEHTY TYÖAIKA

Vähentämällä kokonaistyöajasta palvelussuhteiden keskeytykset eli poissaolot saadaan tehty työaika. Vuonna 2022 tehty työaika oli 11 147 henkilötyövuotta (2021: 11 092).

Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 1 145 henkilötyövuotta (ilman opettajien kesäkeskeytystä). Sairauspoissaoloja oli 776 henkilötyövuotta, perhevapaita 443 ja muita poissaoloja 674 henkilötyövuotta. Vuosilomien osuus kokonaistyöajasta oli 8 prosenttia, sairauspoissaolojen 5, perhevapaiden 3 ja muiden poissaolojen 4 prosenttia. Poissaoloihin sisältyvät myös palkattomat poissaolot.

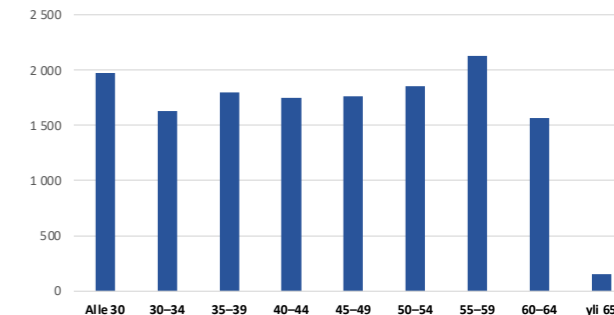


HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Kaupungin henkilöstön keski-ikä vuoden 2022 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.

Maarit Helén on tyytyväinen, että on saanut tehdä kirjastouransa Tampereella – kirjastoystävällisessä kaupungissa, jonka asukkaat käyttävät kirjastoa enemmän kuin muissa suurissa kaupungeissa.

Henkilöstön ikärakenne 2022





ROHKEASTI UUDISTUVA KAUPUNKI

Vetovoimainen työntajakuva syntyy rohkeista teoista ja hyvästä työntekijäkokemuksesta. Tampereen kaupungin pito- ja vetovoimaisuuden ylläpitäminen sekä työvoiman saatavuuden haasteet edellyttävät yhdessä tekemistä ja yhteistyötä sekä kansallisella että kaupungin oman toiminnan tasoilla. Toimintaympäristön muutokset ovat haastavia, mutta tarjoavat mahdollisuuden uudistua.

Tampereen kaupungilla asiakaskokemus on keskeinen osa strategiaa. Asiakaskokemusta mitataan, seurataan ja raportoidaan kaupunkitasoisesti yhtenevällä mallilla, joka luotiin vuonna 2022. Mallissa on määritelty kaksi kaikille palveluille yhteistä kysymystä, joiden avulla seurataan strategiassa asetettuja asiakaskokemuksen tavoitteita: kuinka sujuvana asiointi palveluissamme koetaan sekä onnistumeko ylittämään asiakkaiden odotukset. Kaupunkitasoisten asiakaskokemuksen mittareiden lisäksi yksiköille suositel-

laan omien, tarkentavien mittareiden määrittelemistä. Työskentelyn tueksi on koottu Asiakaskokemuksen mittausmalli ja asiakaslupaukset -työkirja. Työkirjan ohjeiden avulla yksiköissä voidaan havainnollistaa asiakaskohtaamisten onnistumiselle merkitykselliset asiat asiakaslupauksiksi sekä valita asiakaskokemukselle mittarit, joiden avulla lupauksen toteutumista voidaan mitata.

Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyi kunnilta ja kuntayhtymiltä hyvinvointialueille 1.1.2023. Hyvinvointialueelle siirtyi liikkeenluovutuksella sosiaali- ja terveyspalvelut, pelastustoimi, kuntouttava työtoiminta, opiskeluhuollon psykologit ja kuraattorit sekä näiden tehtävien tukitehtävät.

Liikkeen luovutukseen liittyvä yhteistoimintamenettely aloitettiin syksyllä 2021 ja liikkeenluovutusta käsiteltiin kaupungin yhteistoimintaryhmässä säännöllisesti. Yhteistoiminnassa

käsiteltiin mm. luovutuksen ajankohta, luovutuksen syyt, luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset sekä suunnitellut työntekijöitä koskevat toimenpiteet. Yhteistoiminnassa tiedotettiin myös ajankohtaisista asioista ja valmistelun etenemisestä.

Vuoden 2022 aikana valmisteltiin henkilöstön siirtymistä hyvinvointialueelle yhteistyössä hyvinvointialueen valmistelijoiden kanssa. Henkilöstölle pidettiin vuoden aikana säännöllisesti infotilaisuuksia sekä tarjottiin erilaisia muutostuen tilaisuuksia ja muutoksen johtamista tukevia toimenpiteitä kuten muutostukiryhmiä ja muutosjohtamisen opintopiirejä. Muutostuen tilaisuudet toteutettiin suunnitellusti yhteistyössä kaupungin ja hyvinvointialueen toimijoiden kanssa.

Vuoden vaihteessa tapahtunut henkilöstön siirto tapahtui sujuvasti ja yhteistyö hyvinvointialueen ja kaupungin välillä jatkuu yhdyspintojen kautta.

Tampereen kaupunki on työllistänyt kesällä yli 700 kesätyöntekijää ja -harjoittelijaa. Uimavalvoja Henriikka Heiskanen pitää kesätyöstään, sillä hän saa olla ulkona ja veden äärellä.

VAHVISTAMME VETOVOIMAISUUTTA TYÖNANTAJANA

Työvoiman saatavuuden haaste on valtakunnallinen ja sen ratkaiseminen edellyttää yhdessä tekemistä. Tampereen kaupunki teki vuonna 2022 yhteistyötä kuuden suurimman kaupungin kesken erilaisissa seminaareissa ja verkostoissa sekä etsi ratkaisuja osajapulaan omien asiantuntijoiden voimin. Tampereen kaupunki on laatinut pidemmän aikavälin tiekartan, jonka tavoitteena on edistää kaupungin houkutteluvoimaa työnantajana. Siihen on koottu tietoa työvoiman saatavuudesta, pitovoimasta ja käytännön toimenpiteistä. Toimenpiteet jakautuvat neljään eri teemaan: työnantajakuva ja työntekijäkokemus, oppilaitosyhteistyön kumppanuuden muodot, työllisyystoimien tuomat mahdollisuudet ja kansainväliset Tampereen tekijät. Syksyn aikana toimenpiteitä edistettiin esimerkiksi järjestämällä kaupungin esihenkilöille Onnistu rekrytoinnissa - koulutuskokonaisuus, jossa keskityttiin uudenlaiseen tapaan ajatella rekrytointia hakijajymäryksen ja myynnillisyyden kautta. Monetra Pirkanmaan rekrytointiasiantuntijoiden osaamista vahvistettiin tarjoamalla heille koulutusta erityisesti ansiovertailun tekemiseen, hakijalähtöisyyteen ja houkuttelevien hakuilmoitustekstien laatimiseen.

Rekrytointien määrä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna yli 350 rekrytoinnilla ja hakijoiden määrä yli 1 000 hakemuksella. Rekrytointien määrät nousivat erityisesti sosiaali- ja terveyspalveluissa sekä sivistyspalveluissa.

Vuonna 2022 Tampereen kaupungilla oli tarjolla 589 kesätyöpaikkaa ja 210 kunta-alan "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoittelupaikkaa, jotka oli suunnattu tamperelaisille 15-17-vuotiaille nuorille. Trainee-ohjelma on suunnattu korkeakouluista juuri valmistuneille tai valmistumisvaiheessa oleville. Trainee-paikat sijoituivat eri puolille kaupunkiorganisaatiota: kiinteistötoimeen, lukiokoulutukseen, yleiskaavoitukseen, ympäristöterveydenhuoltoon, terveydensuojeluun, omistajaohjaukseen, tietohallintoon,

” Työvoiman saatavuuden haasteisiin vastataan ennakoivalla ja monimuotoisella rekrytoinnilla.



Uusi kaupunginarkisto valmistuu Hervantaan tammikuun lopussa 2023, jolloin alkaa vähintään puoli vuotta kestävä muutto. Liisa Kumpulainen ja Saija Kirkkola valmistelevat jo kaupunginarkiston muuttoa virastotalolta Hervantaan.

hallintoyksikköön, Pirkanmaan pelastuslaitokseen, varhaiskasvatukseen ja esiopetuksen apulaiseshenkilötyöhön ja hallintoon, perusopetuksen viestintään sekä Tampereen Veden HR-tiimiin. Trainee-paikkoihin saatiin satoja hakemuksia ja ohjelma on tullut tutummaksi opiskelijoiden keskuudessa. Palautteen perusteella jakso oli hyödyllinen (4,22 asteikolla 1–5) ja Trainee-ohjelman suosittelusta kavereille kertova NPS-luku on +50.

Työvoiman saatavuuden haasteisiin vastataan ennakoivalla ja monimuotoisella rekrytoinnilla. Sosiaali- ja terveystalvelut osallistuivat työperäisen maahanmuuton pilotointiin Healthcare Staffing Solutions Oy:n (HSS Oy) kanssa. Pilotissa rekrytoitiin 34 hoiva-avustajaa Filippiineiltä Tampereen kaupungin palvelukseen. Suhtautumisemme työnantajana anonyymeihin rekrytointeihin on positiivinen ja sitä suositellaan aktiivisesti esihenkilöille hyvän kokemuksen aikaansaamiseksi.

Tampereen kaupungin näkyvyyttä työnantajana on vahvistettu viestinnällisin keinoin. Tampereen tekijöiden uratarinoita esiteltiin kahdessa Rekry Pirkanmaa -liitteen artikkelissa ”Onko joku heistä uusi työkaverisi?” ja ”Vetovoimainen Tampere” sekä Helsingin Sanomien erillisliitteessä. Keväällä yliopiston Yrityspäivät ja muut rekrytointitapahtumat järjestettiin vielä virtuaalisesti, mutta syyskaudella potentiaalisia hakijoita tavattiin Rekrytorilla ja yliopiston Rakennusalan yritystapahtumassa. Opiskelijayhteistyötä vahvistettiin isän-

nöimällä hallintotieteilijöiden ja yhteiskuntatutkimuksen opiskelijoiden työnantajavierailuja. Työpaikkailmoitusten näkyvyyttä korostettiin menestyksekkäästi Oikotie-palvelun bannereilla nettilehtien sivuilla.

REKRYTOINNIN TUNNUSLUVUT 2020-2022

	2020	2021	2022
Avoimet työpaikat			
sisäiset	184	198	151
ulkoiset	1 678	1 833	2 234
Yhteensä	1 862	2 031	2 385
Saapuneet hakemukset			
sisäiset	760	769	676
ulkoiset	15 085	14 286	15 516
Yhteensä	15 845	15 052	16 192
Sijaisrekisterin hakijat	1 582	3 370	2 646
Sijaisrekisterin varaukset	10 446	4 107	6 721

SOVELTUVUUSARVIOINTIEN MÄÄRÄ 2020-2022

2020	2021	2022
131	140	123

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

OSA AVALLA JA HYVINVOIVALLA HENKILÖSTÖLLÄ RAKENNA MME UUTTA KAUPUNKIA

Kaupungin menestymiseen ja asetetuissa tavoitteissa onnistumiseen vaikuttaa merkittävästi henkilöstön osaaminen sekä kyvykyys toimia ja ennakoita. Oppiminen edellyttää yksilöiltä oppimisvalmiutta ja -taitoja, motivaatiota sekä kasvun asennetta. Organisaation tehtävänä on luoda oppimista tukeva työpaikka ja -kulttuuri. Tätä vahvistaa kumppanuus- ja kehittämiskulttuuri, jossa henkilöstö kehittää, johtaminen on mahdollistavaa ja yhteisöllisyys vahvaa.

Osaaminen ja uudistuminen kytkeytyvät organisaation strategiaan tavoitteisiin, lainsäädäntöön ja toimintaympäristön muutoksiin reagoitiin, jossa kuntalaisten tarpeisiin vastataan ja niitä ennakoitaan. Nopeuttaaksemme oppimista meidän tulee tunnistaa tulevaisuuden kriittiset osaamistar-

” 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.

peet sekä mahdollistaa oppiminen ja osaamisen hyödyntäminen. 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. Työn arjessa osaamisen kehittämistä ja hallintaa tukevat tavoite- ja kehityskeskustelut, esihenkilöarvioinnit ja työntekijäkokemuskysely. Ne tuovat tietoa työyhteisöille ja esihenkilöille siitä, miten uudistumista ja oppimista edistävä toimintakulttuuri toteutuu kaupunkiorganisaatioissa.

” Maailma muuttuu kiihtyvällä tahdilla ja jatkuva oppiminen on osa työn arkea. Osaamisen kehittymisestä suurin osa tapahtuu työn lomassa toisin tekemällä ja työssä oppimalla sekä yhdessä toisten kanssa, jota erilaiset osaamisen kehittämisen keinot tukevat.



HENKILÖSTÖ KEHITTÄJÄNÄ -KILPAILU

Tampereen kaupungin eri yksiköissä tehdään jatkuvaa kehitystyötä ja Henkilöstö kehittäjänä -kilpailun yhtenä tarkoituksena on tuoda näitä työntekijälähtöisiä ideoita, kokeiluja sekä hyväksi koettuja toimintatapoja ja menetelmiä esille. Kilpailua 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 2022 yhteensä 116 kappaletta (2021: 112 kpl) ja hakijoita oli yhteensä noin 500. Hakemuksista ilmeni, kuinka kaupungin työntekijät tekevät yhteistyötä moniammatillisesti ja yli organisaatorajojen etsien uusia asiakaslähtöisiä ratkaisuja toiminnan ja palvelujen kehittämiseksi, tehokkuuden lisäämiseksi ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Palkintoja jaettiin kolmessa sarjassa, jotka olivat asiakaslähtöisyys, työyhteisö ja ilmastovaikutukset.

Palkituilla kehittäjillä oli rohkeaa, aloitteellista, uudistamiseen pyrkivää ja toimeen tarttuvaa ota. Innovaatioissa pureuduttiin yhteiskunnallisesti tärkeisiin ja ajankohtaisiin asioihin, jolla on ollut merkitystä asiakkaisiin, palveluun, työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen, ympäristöön ja ekologisuuteen. Palkintosummat olivat 300–2 000 euron suuruisia palkittavaa esitystä kohden ja palkinnon saajina oli yhteensä 46 kaupungin työntekijää. Viisi hakijaryhmää sai erityis-maininnan. Palkituissa ideoissa nousivat esiin tasa-arvon ja oikeusturvan parantaminen, osallisuuden lisääminen, saatavuuden edistäminen, ennakointi sekä idean laajempi hyödyntämismahdollisuus.

OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN

Maailma muuttuu kiihtyvällä tahdilla ja jatkuva oppiminen on osa työn arkea. Osaamisen kehittymisestä suurin osa tapahtuu työn lomassa toisin tekemällä ja työssä oppimalla sekä yhdessä toisten kanssa, joita erilaiset osaamisen kehittämisen keinot tukevat. Verkostoissa työskentely, uudistusten toteuttaminen, uusien toimintatapojen käyttöönotto ja omassa työssä tarvittavien taitojen kehittäminen on osa jokaisen työtä. Yksilöllistä tukea osaamisen kehittämiseen tarjotaan Tampereen kaupungilla muun muassa sisäisellä mentorointiohjelmalla ja Business Coachingilla.

Osaamisen kehittämisen keinoissa korostuvat erilaiset oppimiskäsitteet, jotka eivät ole enää aikaan tai paikkaan sidottuja. Erilaiset verkostotapaamiset, Teams-kanavat ja etäklinikat ovat tulleet pysyvästi osaksi osaamisen kehittämisen keinovalikoimaa. Tampereen kaupungilla on panostettu verkko-oppimisympäristöihin ja niiden koulutustarjontaan. Näiden keinojen lisäksi järjestetään edelleen suuri määrä henkilöstö- ja esihenkilökoulutuksia. Vuonna 2022 näihin koulutuksiin osallistui yhteensä noin 1 800 henkilöä (2021: 3 800 henkilöä).

Tarvittava osaaminen kytkeytyy vahvasti toiminnan ja palvelujen kehittämiseen esimerkiksi uuden teknologian myötä. Tampereen kaupungilla laadittiin vuonna 2022 digitiekkartta, joka kokoaa lähivuosien digiuudistukset yhteen kuvaan ja jota päivitetään vuosittain. Esimerkkejä toteutuneista tekoälykokeilusta ovat erilaiset chatbot-ratkaisut ja koneoppimisen mukaan ottaminen kaupungin sisäisten talouslukujen ennustamiseen. Digitaitojen kehittämistä tue-

taan muun muassa tutoreiden avulla, joiden tehtävänä on auttaa ja rohkaista työkavereita uusien työskentelytapojen ja työvälineiden käyttöön ottamisessa. Tampereen kaupungin järjestämiin tietotekniikkaan ja sovelluksiin liittyviin koulutuksiin osallistui yhteensä 812 henkilöä (2021: 2 405). Koko henkilöstön käytössä on lisäksi Eduhousen verkko-oppimisympäristö ja etäkoulutukset, joiden tarjonnasta löytyy 1 065 digitaitoihin liittyvää toteutusta.

Henkilöstöä kannustetaan myös omaehtoiseen opiskeluun. Omaehtoisen opiskelun kannustinrahalla voidaan tukea opiskelua, joka liittyy hakijan työtehtäviin tai osaamisen laajenemiseen ja kehittämiseen. Vuonna 2022 kannustinrahakemuksia saapui 129 kappaletta (2021: 137 kpl). Kannustinrahaa myönnettiin yhteensä 65 000 euroa (2021: 58 000 euroa) opiskelusta aiheutuneiden kustannusten osittaiseen korvaamiseen tai palkkioihin suoritetuista tutkinnoista.

ESIHENKILÖTYÖN VAHVISTAMINEN

Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen ja tukemiseen on panostettu viime vuosien aikana ja kehitystyö on tuottanut tulosta. Esihenkilöarviointien tulosten kokonaiskeskiarvo on parantunut vuodesta 2017 lähtien, jolloin kysely toteutettiin ensimmäisen kerran. Kaupunkitasoinen kokonaiskeskiarvo oli 3,1 vuonna 2017 ja 3,4 vuonna 2022 (arviointiasteikko: 1–4). Kysely on muodostunut kuudesta eri osa-alueesta: asiakaskeskeisyys, kumppanuusjohtami-

Miten sote- ja pela-uudistus vaikuttaa koulupsykologien ja koulujen väliseen yhteyteen? Sitä miettivät Etelä-Hervannan koulussa Karoliina Yli-Peltola ja Sakari Syrjänen.

nen, tuloshakuisuus, uudistumisen johtaminen, strateginen johtaminen ja valmentava jämäkkä johtaminen. Esihenkilöitä kysyttiin toiveita ja tarpeita kyselyn kehittämiseen, jonka pohjalta kyselyyn tuli mukaan yksi uusi osa-alue esihenkilötyö ja päivittäisjohtaminen. Kaupunkitasoiset tulokset parantivat jokaisella osa-alueella edelliseen vuoteen verrattuna. Osa-alueita tarkasteltaessa parhaimman tuloksen sai asiakaskeskeisyys (3,5) ja heikoimman tuloksen uudistumisen johtaminen (3,3). Arvioinnin tuloksia hyödynnetään esihenkilöiden tavoite- ja kehityskeskusteluissa, jonka lisäksi esihenkilöille kohdennetaan tukea osaamisen vahvistamiseen tarpeen mukaan, jos kokonaiskeskiarvon tulos on ollut alle 2,5 (22 esihenkilöä vuonna 2022).

Johtamisperiaatteiden mukaista toimintaa ja esihenkilöiden osaamista tuetaan johtamisen valmennusohjelmalla, joka muodostuu neljästä verkkokurssista Valmennusohjelman sisältö ja materiaali on luotu yhdessä useiden kaupungin asiantuntijoiden kanssa. Vuoden 2022 aikana valmisteltiin neljättä kurssia, joka käsittelee ihmisten ja itsensä johtamista sekä hyvinvointia. Kurssin sisältöinä ovat mahdollistava johtaminen, suorituksen johtaminen, työhyvinvointi, työkykyjohtaminen, työturvallisuusjohtaminen, oma työhyvinvointi, itsensä johtaminen ja kansainvälisyys Tampereen kaupungilla.



Kaavoitusarkkitehti Dani Kulonpää on aina ollut kiinnostunut historiasta ja maantieteestä, joten kadunnimitoimikunnan valmistelijan tehtävä on hänelle mieluisa.

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

Henkilöstön hyvinvointia tuetaan työpaikan arjessa kehittämällä työympäristöä, työyhteisöä, työprosesseja, osaamista ja johtamista. Kehittämisen kannalta on tärkeää tunnistaa nykytila sekä tarpeet ja odotukset, jotka lisäävät hyvinvointia työpaikoilla. Näitä selvitetään Tampereen kaupungilla raportointitietojen, erilaisten tutkimusten ja kyselyiden avulla. Työhyvinvointia rakennetaan työpaikan arjessa kehittämällä työympäristöä, työprosesseja sekä osaamista ja johtamista.

Ympäröivän maailman ja toimintaympäristömme muutokset haastoivat esihenkilötyötä ja johtamista. Muutosten nopeus ja kompleksisuus edellyttää esihenkilötyöltä ketteryyttä ja muutosjoustavuutta, joka valikoitui myös vuoden 2022 esihenkilöpäivän teemaksi. Esihenkilötyötä tuettiin kohdennetuilla esihenkilöklinikoilla ja tukimateriaaleilla muun muassa työsuorituksen arviointiin, sairauslomakäytäntöön, perhevapaisiin, työaikaohjaukseen, työkyvyn johtamiseen, rekrytointiin sekä työmarkkinatilanteeseen ja työtaisteluihin liittyvistä aiheista. Etätoteutusten tehokkuudesta ja vuorovaikutteisuudesta on saatu esihenkilöiltä kiitosta. Tukea esihenkilötyöhön on tarjottu lisäksi toteuttamalla Business Coachingia yksiköille ja ryhmille.

ESIHENKILÖARVIOINTIEN TULOKSET 2019–2022

	2019	2020	2021	2022
Esihenkilöiden ja alaisten vastaukset, keskiarvo	3,14	3,23	3,27	3,35
Itsearviointi	3,10	3,20	3,23	3,27

PALVELUSSUHDEASIAT

Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksista saavutettiin pitkien neuvotteluiden jälkeen kesäkuussa sopimusratkaisu vuosille 2022–2025 sovittelulautakunnan tekemään sovitteluehdotukseen pohjautuen. Ratkaisuun sisältyy erillinen kunta- ja hyvinvointialan viisivuotinen palkkausjärjestelmien kehittämisohjelma, joka toteutetaan pääosin paikallisen sopimisen ja paikallisten järjestelyerien kautta. Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialojen työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta uudistamalla palkkausjärjestelmiä.

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

KOKONAISANSIOIDEN KESKIARVOT 2019–2022

	2019	2020	2021	2022
Koko kaupunki	3 179	3 240	3 317	3 380

TOIMENPITEITÄ SUUNNATAAN HENKILÖSTÖN HYVINVOINTIA JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUSTA SEURAAMALLA

Kaupungin työntekijöiden työelämän laatua seurataan kahden vuoden välein toteutettavassa Työterveyslaitoksen Kunta10 -tutkimuksessa, joka koostuu erilaisista työhön, työyhteisöön, johtamiseen ja työssä jatkamiseen liittyvistä mittareista. Kaupungin kokonaistulosten myönteinen kehitys jatkui edellisen tutkimuskierroksen tapaan myös syksyllä 2022 toteutetussa kyselyssä.

Työhön liittyvissä sisällöissä kehitys on pääosin myönteistä ja tulokset ovat keskimäärin tutkimuskeskiarvoa paremmat. Yhä useampi kaupungin työntekijä kokee työnsä mielekkäänä ja työssä tapahtuneet muutokset myönteisinä. Joitakin henkilön kuormituksen kasvuun liittyviä tekijöitä on tunnistettavissa ja mm. työpäivän rasituksesta palautumiseen tulee kiinnittää huomiota. Monissa työyhteisöissä dynamiikkaa kuvaavissa mittareissa kehitys on myönteistä ja työyhteisöt näyttävät selkeänä työn voimavarana. Johtamista selvittävässä mittareissa kehitystrendi on positiivinen. Kaikki lähijohtamisen tilaa

kuvaavat mittarit ovat olleet kasvussa vuodesta 2018 lähtien.

Kaupungin palveluksessa vuonna 2023 jatkavien työntekijöiden tulokset työtä ja johtamista kuvaavissa mittareissa ovat hyvinvointialueelle siirtyneiden työntekijöiden tuloksia vahvemmat. Työyhteisöä koskevissa tuloksissa ei ole huomattavia eroja.

Hyvä työntekijäkokeemus pohjaa vahvasti työelämän laatu-tekijöihin ja heijastaa suoraan hyvään asiakaskokemukseen ja työn tuottavuuteen. Se vaikuttaa työntekijöiden suoriutumiseen, sitoutumiseen, työnantajamielikuvaan ja organisaation menestymiseen. Työntekijäkokeemuksen parantaminen edellyttää tietoa siitä, millainen on työyhteisön nykytila ja millaiset tarpeet ja odotukset lisäävät työhyvinvointia. Tämän tueksi Tampereen kaupungilla otettiin käyttöön Kunta10 -tutkimuksen rinnalle työntekijäkokeemuksen mittaminen vuonna 2020, mikä mahdollistaa ketterän reagoinnin työhyvinvoinnin nykytilaan kolmannesvuosittain.

Työntekijäkokemusta mitataan QWL-indeksin (Quality of Working Life/työelämän laatu) ja eNPS-arvon (Employee Net Promoter Score/työpaikan suosittelu) avulla ja kyselyn tulokset ovat kaikkien työntekijöiden nähtävillä. Työntekijäkoke-
muskyselyn tulokset parantuivat QWL-indeksin osalta edelli-
sen vuoden joulukuun kyselyn tulokseen nähden ja laskivat
eNPS-arvon osalta. Vuonna 2022 työntekijäkoke-
muksen parantamisen tueksi laadittiin malli kohdennettuun tukeen
sekä oma raportti HR-yhteyshenkilöiden käyttöön, joka hel-
pottaa tuen kohdistamista.

Työyhteisöt hyödyntävät sekä Kunta10 -tutkimuksen että
työntekijäkoke-
muksen tuloksia yhteisessä keskustelussa,
kehittämiskohteiden ja -toimenpiteiden suunnittelussa sekä
toimenpiteiden vaikutusten seurannassa.

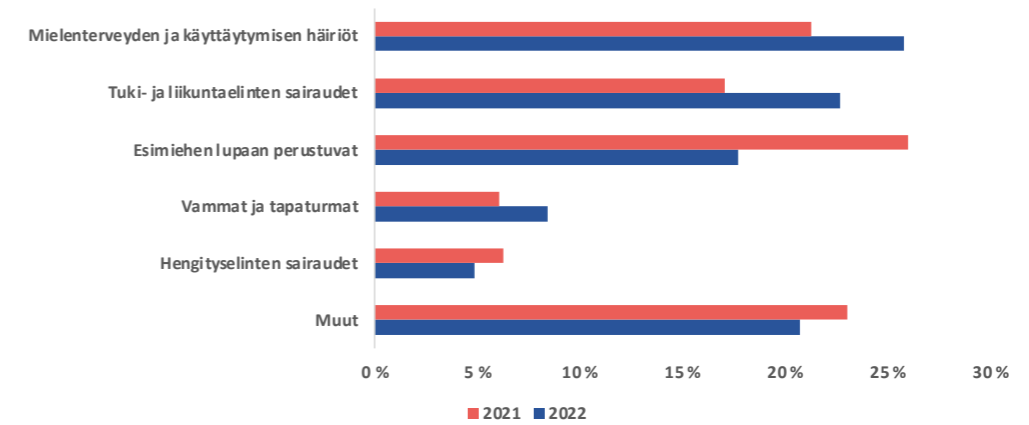
TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUKSEN MITTARIT

	Edellinen tulos	Uusin tulos
Työhyvinvointimatriisi	47,6	49,0
Kunta10 (tulokset suhteessa tutkimusaineistoon)		
Kokonaistulos (100=paras)	49	51
Työ	48	54
Työyhteisö	52	50
Johtaminen	47	49
Työntekijäkoke- mus		
QWL	58,6 %	59,2 %
eNPS	9,8	8,3

QWL QUALITY OF WORKING LIFE
työelämän laatu

eNPS EMPLOYEE NET PROMOTER SCORE
työpaikan suosittelu

SAIRAUSSPOISSAOLOT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN 2021-2022



HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI KOHENTUI LISÄÄNTYNEISTÄ SAIRAUSSPOISSAOLOISTA HUOLIMATTA

Hyvinvoiva henkilöstö on yksi kaupunkistrategiamme kes-
keisistä henkilöstöä koskevista tavoitteista. Seuraamme
työhyvinvoinnin kehitystä vuosittain laadittavan työhyvin-
vointimatriisin avulla. Työhyvinvointimatriisilla mitattuna
kaupunkitason työhyvinvointi on parantunut edellisvuoteen
verrattuna. Matriisin tulosta kohensivat vähentyneet työ-
kyvyttömyyseläkemaksut ja tapaturmat sekä myönteiseen
suuntaan kehittyneet Kunta10 -tulokset.

Koronaepidemian vaikutukset näkyivät rajoitusten pu-
run jälkeen lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Useimmat
sairauspoissaolot olivat esihenkilöiden myöntämiä poissa-
oloja. Ne aiheuttivat 26 % kaikista sairauspoissaoloista. Toi-
seksi eniten sairauspoissaolopäiviä (23 %) aiheutui muista
sairauksista mikä selittyy sillä, että diagnosoidut korona-

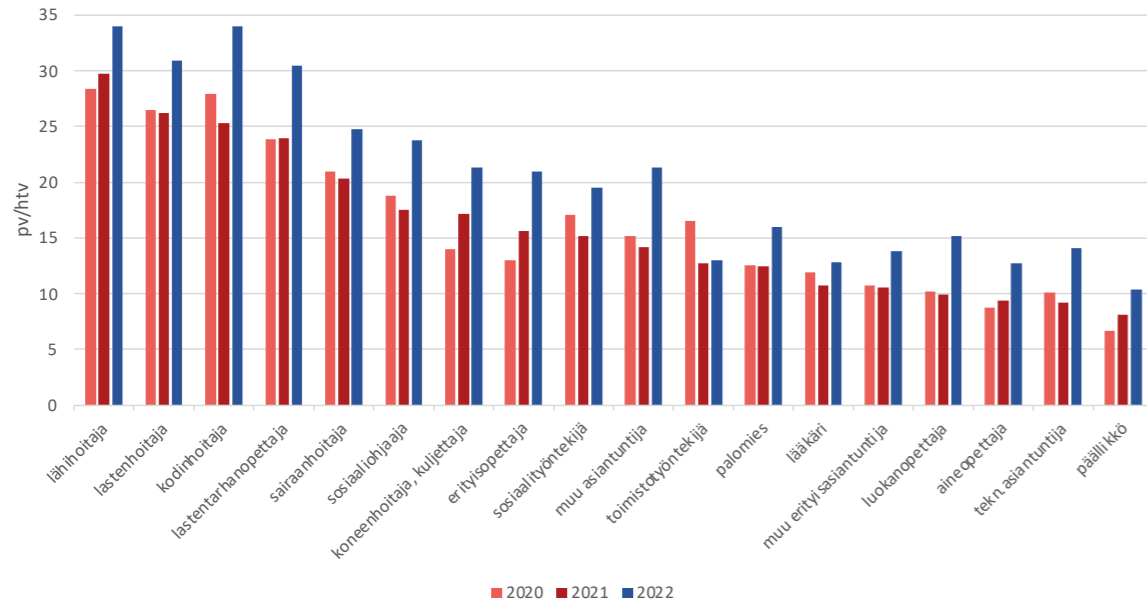
tartunnat kirjautuvat ko. sairauspoissaololuokkaan. Koro-
naepidemian vaikutusten johdosta mielenterveysyiden
suhteellinen osuus kaikista sairauspoissaoloista (21 %) laski
edellisestä vuodesta, mutta mielenterveysyistä johtuneet
sairauspoissaolopäivät lisääntyivät kuitenkin maltillisesti.
Kasvua tapahtui yli 55-vuotiaiden työntekijöiden mielenter-
veysperusteisissa poissaoloissa. Tuki- ja liikuntaelinsairauk-
sista johtuneet poissaolot (17 %) vähentyivät kaikissa ikäluo-
kissa.

Erot sairastavuudessa kaupungin eri organisaatioiden vä-
lillä ovat merkittäviä. Ammattiryhmäkohtainen tarkastelu
sekä työn luonne ja esimerkiksi mahdollisuus tehdä etätö-
tä selittävät osaltaan organisaatioiden välisiä eroja sairaus-
poissaalojen määrässä.

Korvauksia aiheuttaneita työtapaturmia tapahtui kaik-
kiaan 655 kappaletta, mikä on 10 prosenttia edellisvuotta
vähemmän. Työtapaturmista aiheutuneet työkyvyttömyys-
päivät laskivat vielä enemmän, kaikkiaan 24 prosenttia. Edel-
listen vuosien tapaan työmatkatapaturmat ovat merkittävin
tapaturmalaji ja aiheuttavat yli kolmanneksen kaikista tapa-
turmiin liittyvistä työkyvyttömyyspäivistä. Etenkin liukkaille
keleille ajoittuvat työmatkatapaturmat ovat usein keskimää-
räistä vakavampia ja niiden ennaltaehkäisy on vaikeaa.

**Pirkanmaan pelastuslaitoksella on toimittu maakunnallisesti jo
pitkään. Niinpä sote-pela-uudistus ei tuo sinne isoja muutoksia.
Kuvassa taloussuunnittelija Krista Kurppa.**

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT HENKILÖTYÖVUOTTA KOHTI 2020-2022 SUURIMMISSA AMMATTIRYHMISSÄ

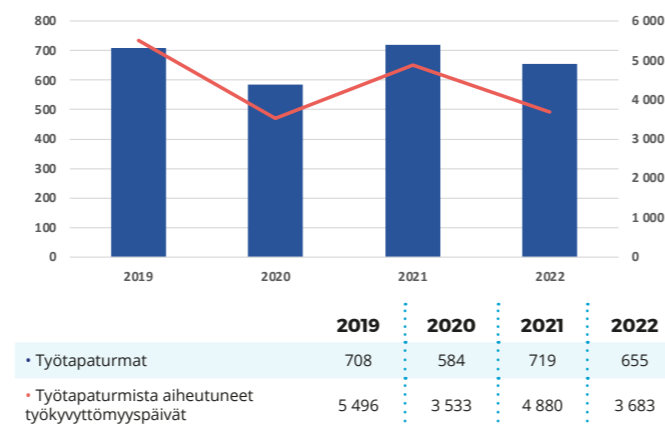


Ammattinimikkeet muutettu Tilastokeskuksen ammattiluokituksen mukaisiksi.

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT HENKILÖTYÖVUOTTA KOHTI 2021-2022

Kalenterivuosi	2021	2022
Konsernihallinto	6,0	9,0
Sosiaali- ja terveyspalvelut	22,8	27,1
Sivistyspalvelut	18,1	21,8
Elinvoima ja kilpailukyky	10,2	13,5
Kaupunkiympäristön palvelualue	9,0	13,6
Tampereen Kaupunkiliikenne Liikelaitos	18,5	24,1
Tampereen Vesi Liikelaitos	18,4	18,6
Pirkanmaan pelastuslaitos	14,3	17,6
Kaupunki	17,9	21,7

TYÖTAPATURMIEN JA TYÖKYVYTTÖMYSPÄIVIEN MÄÄRÄN KEHITYS 2019-2022



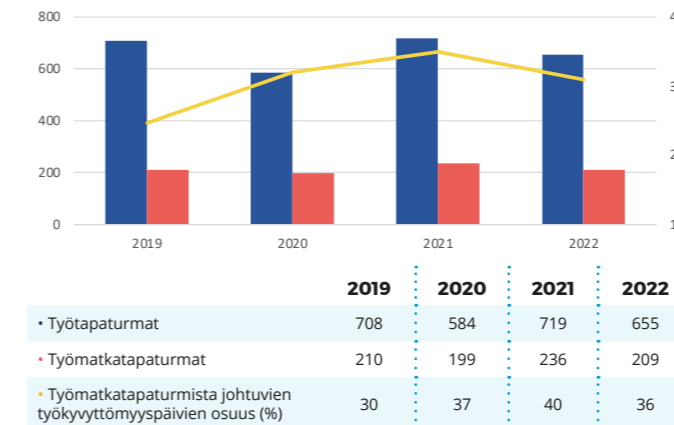
Henkilöstön määrään suhteutettu tapaturmatiheys vaihtelee suuresti organisaatioittain. Tapaturmatiheys oli korkein sivistyspalveluissa ja pelastuslaitoksessa. Suurin osa tapaturmista on liukastumisten ja kaatumisten aiheuttamia nyrjähdyksiä ja venähdyksiä. Myös erilaisia viilto-, leikkuu-, pinta- ja ruhjevammoja on paljon. Lisäksi kaupungin henkilöstö tekee vuosittain useita satoja vaaratilanneilmoituksia, joista suurin osa liittyy asiakkaan uhkaavaan ja aggressiiviseen käytökseen.

Tapaturmavakuutuksen kautta maksettiin noin 960 000 euroa korvauksia tapaturmista, mikä on 10 % edellisvuotta vähemmän. Yksittäisestä työtapaturmasta lakisääteisen tapaturmavakuutuksen kautta maksettava korvaus on keskimäärin 1500 euroa.

Tampereen kaupungin tietosuojavastaava Ari Andreasson on kiistatta yksi Suomen arvostetuimpia tietosuoja-asiantuntijoita. Andreasson on vuoden tietosuojavastaava 2022 ja vuoden tietosuojavaikuttaja 2021.

” Henkilöstön määrään suhteutettu tapaturmatiheys vaihtelee suuresti organisaatioittain. Tapaturmatiheys oli korkein sivistyspalveluissa ja pelastuslaitoksessa.

TYÖTAPATURMAT JA TYÖMATKATAPATURMAT 2019-2022



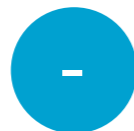
	2019	2020	2021	2022
• Työtapaturmat	708	584	719	655
• Työmatkatapaturmat	210	199	236	209
• Työmatkatapaturmista johtuvien työkyvyttömyyspäivien osuus (%)	30	37	40	36



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

TYÖKYVYTTÖMYYDEN KOKONAISKUSTANNUKSET LASKIVAT

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

Työkyvyttömyyden nettokustannukset vuonna 2022 laskivat 16,5 miljoonaa euroon (2021: 18,3 milj. euroa). Net-

tokustannusten laskun taustalla ovat työkyvyttömyydestä työnantajalle aiheutuneiden bruttokustannusten vähentyminen 1,2 miljoonaa euroa vuodesta 2021. Vähennystä selittää etenkin työnantajalle koituvien työkyvyttömyyseläkemaksujen merkittävä lasku.

Työkyvyttömyyden nettokustannuksia laskee niin ikään se, että erilaiset työnantajavytykset kasvoivat 0,6 miljoonaa euroa vuodesta 2021.

TYÖTERVEYSHUOLLON YHTEISTYÖSSÄ PAINOTETAAN MIELEN HYVINVOINNIN TUKEMISTA

Työterveysyhteistyön yhteisenä tavoitteena on työkyvyn edistäminen. Työterveysyhteistyötä tehdään monella eri tavalla. Työterveyshuollon ja kaupungin välinen tilaajayhteistyö on säännöllistä ja tiivistä. Yhteisessä kehittämisessä ovat mukana kaupungin yksiköt, eläkevakuuttaja, vakuutusyhtiö ja Vakuutuskassa. Erityisenä painopisteenä työterveysyhteistyössä oli sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy ja vähentäminen sekä mielenterveyden haasteisiin kohdennettavat toimenpiteet.

Keväällä tehdyllä työterveyshuollon sopimuspäivityksellä pyrittiin kohdentamaan työterveyshuollon resursseja eniten enemmän ennaltaehkäisevään työkykyä ylläpitävään toimintaan sairaanhoidon palveluvalikoiman kohdentuessa työkykyyn liittyvään työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon. Ennaltaehkäisevien palveluiden osuus työterveyshuollon palveluista oli 57 % ja sairaanhoidon palveluiden osuus 43 %. Resursseja kohdennettiin mielenterveyden haasteiden tukemiseen muun muassa lisäämällä työnantajan tarjoamien lyhytterapioiden määrää ja muita psykologiresursseja.

Työkykyä uhkaavissa tilanteissa työntekijöillä on käytössään työterveyspsykologin ohjaus- ja neuvontakäynnit, joiden lisäksi voidaan suorittaa työterveyspsykologin tekemiä tutkimuksia. Mahdollisuus on myös saada lyhytterapiaa työterveyshuollon kautta. Työterveyshuolto pyrkii hoitamaan mielenterveysasiakkaat mahdollisimman pitkälle, sillä jonot erikoissairaanhoidon ovat pitkiä.

Työterveyshuollon hoitavien tiimien säännöllisellä seurannalla pyritään siihen, että mielenterveyden haasteista kärsivät työntekijät tunnistetaan ajoissa, ja he ovat tarvittavan hoidon ja seurannan piirissä. Työterveyshoitajien osaamista kohdata mielenterveysasiakkaita on vahvistettu Mielenvälmentaja-koulutuksen avulla. Työterveyden työkyky- ja kuntoutusyksikkö toimii työterveyslääkäreiden ja työterveyshoitajien tukena ja apuna työkykyongelmaisten työntekijöiden tilanteen selvittämiseksi ja kuntoutustoimien suunnittelemiseksi.

Työterveyshuolto pyrkii kehittämään ja edistämään mielenterveyden tuen keinovalikoimaa myös tutkimusten kautta. Se on asiantuntijana mukana kestävä Aivoterveys

-hankkeessa yhdessä Tampereen kaupungin kanssa. Vuosina 2021–2022 on pilotoitu Tampereen kaupungin kanssa tasavirtastimulaatiota eli myssyhoitoa, joka on lääkkeetön hoito erityisesti lievistä ja keskivaikeasta masennuksesta kärsiville. Hyvinvointialueelle siirtyviä työntekijöitä tuettiin järjestämällä yksilöllisiä työterveyspsykologin muutostukiaikoja, minkä lisäksi muutostuki on ollut keskeinen teema sosiaali- ja terveyspalvelujen työntekijöiden työterveyshuollon käynnissä.

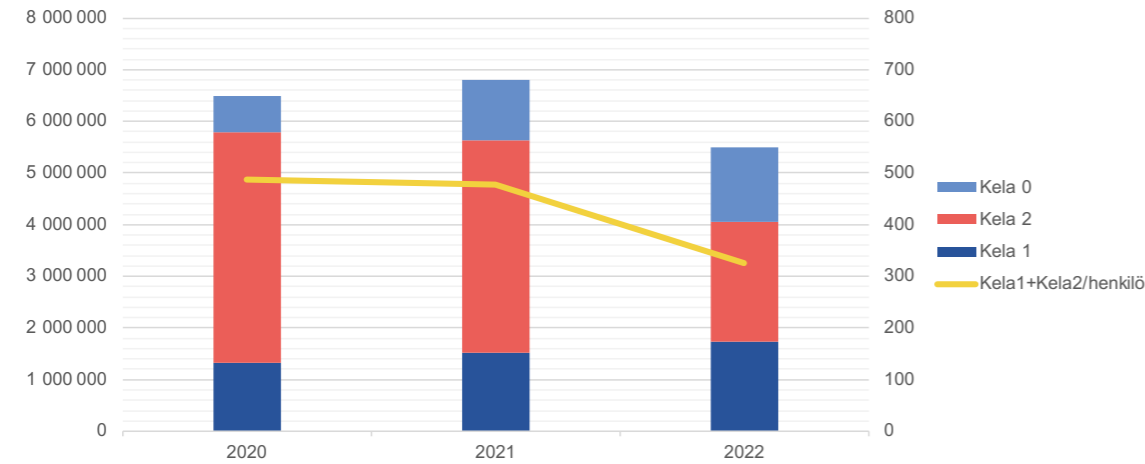
Koronan pitkittyneiden oireiden kuntoutuksessa aloitettiin työfysioterapeutin vastaanotot vuoden 2022 aikana. Koronaan liittyvän kuntoutuksen lisäksi työntekijöitä ohjattiin mm. Kelan järjestämään KIILA-kuntoutukseen, minkä lisäksi työterveyshuolto järjesti kahdeksan varhaiskuntoutuskurssia kaupungin yksiköille.

Koronapandemia vaikutti työterveyshuollon toimintaan edelleen vahvasti. Kevään 2022 aikainen etätösuositus hankaloitti mm. työpaikkaselvitystoiminnan ja työpaikkavastantojen toteuttamista. Koronapandemian vuoksi Pirten työterveydessä asioitiin vain ajanvarauksella. Koronasta johtuvia työpaikka-altistumisia esiintyi Tampereen kaupungilla ja työpaikan työntekijöiden joukkoaltistumisia seulottiin ohjeiden mukaisesti. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koronatestausta jatkettiin aina vuoden 2022 loppuun alueellisten testausohjeiden mukaisesti.

Työterveyshuollon kelakorvausten piiriin kuuluvat kustannukset työnantajalle olivat arvioitujen kelakorvausten jälkeen 4 milj. eur. Työntekijäkohtaisiksi kokonaiskustannuksiksi jäi kelakorvausten jälkeen arviolta 326 euroa.

Kelakorvattavien kustannusten lisäksi yksiköt tilasivat työterveyshuollolta 0,6 milj. eurolla erilaisia työhyvinvointia tukevia palveluita. Työterveyshuollossa tehtiin myös koronatestausta, josta jäi valtionavustusten jälkeen maksettavaksi 0,8 miljoonaa euroa.

TYÖTERVEYSHUOLLON NETTOKUSTANNUKSET TYÖNANTAJALLE 2020-2022



*) Vuosien 2020 ja 2021 Kela 1 ja Kela 2 -kustannuksissa on mukana koronatestauksesta aiheutuneet kustannukset. Vuoden 2022 kustannuksissa koronatestauksen kustannukset ovat korvausluokkien ulkopuolella (kela 0), sillä niistä haettiin valtionavustusta.

TYÖKYKYÄ TUETAAN ENNALTAEHKÄISEVÄSTI JOHTAMALLA TYÖURAA

Uudistetut kaupungin työkyvyn johtamisen käytännöt perustuvat työurajohtamiselle. Työntekijän työkyky ja työuravalmiudet muodostuvat oman osaamisen, omien voimavarojen, elämäntilanteen sekä työn ja vallitsevien työskentelyolosuhteiden kokonaisuudesta. Työkyky on parhaimmillaan sitä, että työntekijä pystyy saavuttamaan työssään sille asetetut tavoitteet ja kehittymään, voi työssään hyvin ja kokee työn mielekkääksi.

Työkyvyn johtaminen on ensisijaisesti ennaltaehkäisevää jokaisen työntekijän tarpeisiin ja työuraan kohdentuvaa johtamista, josta esihenkilö vastaa työpaikan arjessa. Kaupungilla käytössä olevat monipuoliset osaamisen kehittämisen ja työaikajousten keinot sekä työkyvyn- ja työturvallisuuden ylläpitämiseen liittyvät toimintamallit toimivat työkyvyn johtamisen tukena.

Keskeinen muutos työkyvyn johtamisen käytännöissä on kaupungin palveluryhmissä työskentelevien työkykyasiantuntijoiden roolin vahvistaminen omalla vastuualueellaan. Työkykyasiantuntija toimii oman vastuualueensa esihenkilöi-

den ja työyhteisöjen tukena työkyvyn johtamisen prosesseissa. Hän koordinoi työkyvyn johtamisen käytäntöjen perehdyttämistä ja kehittämistä. Häneltä saa tarvittaessa ohjausta ja neuvontaa ennaltaehkäisevissä toimenpiteissä ja työjärjestelyissä sekä ammatillisen kuntoutuksen toimissa. Työkykyasiantuntija voi olla mukana selvittämässä palveluryhmän sisäisiä työkyvyn tuen toimenpiteitä ja osallistua työterveysneuvotteluun. Henkilöstöyksikkö ohjaa kaupunkitasoista työkykyjohtamisen prosessia, koordinoi työkykyasiantuntijoista koostuvan työkykyverkoston toimintaa sekä vastaa kaupunkitasoisesta uudelleensijoituksesta.

Keväällä otettiin käyttöön uusi työkyvyn hallintajärjestelmä, joka mahdollistaa jatkossa paremman työkyvyn tuen toimenpiteiden seurannan. Lisäksi työkyvyn johtamisen kokonaisprosessin kehittämiseen panostettiin yhdessä työterveyshuollon ja eläkevakuuttajan kanssa. Tavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö ja läpi työuran jatkuva työkyky.

Työkyvyn tukemisen toimenpiteissä kiinnitetään erityistä huomiota mielen hyvinvointia tukevien ratkaisujen etsimiseen. Kaupunki liittyi vuonna 2022 myös Mielenturvaa-verkostoon, jossa yritysten, järjestöjen ja erilaisten työpaikkojen yhteistyöllä pyritään löytämään keinoja ratkoa työelä-

ETÄPALVELUT JA TYÖERGONOMIA 2022

	KPL	Kustannukset (1000 EUR)
Etävastaanotot (kuvayhteys)		
lääkäri	5 252	261.5
hoitaja	371	19.5
fysioterapeutti	38	2.9
psykologi	1 278	144.5
Muut etäkontaktit		
fysioterapeutti	617	16.6
lääkäri	26 994	970.1
erikoislääkäri	89	15.7
hoitaja	20 158	405.8
psykologi	253	20.1
Työergonomia		
Näyttöpäätelaseja, kpl	205	12.7
Optisesti hiottuja silmäsuojaimia	26	3.0

män mielenterveyshaasteita.

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. Muita keinoja olivat mm. uudelleen- tai lisäkoulutus. Ammatillisista kuntoutuksista onnistui 73 %. Onnistuneen ammatillisen kuntoutuksen jälkeen työntekijä pystyy pääsääntöisesti palaamaan takaisin työelämään.

Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää pysyvänä, määräaikaisena, täytenä tai osa-aikaisena. Kuntoutustuki on määrällinen työkyvyttömyyseläke, joka myönnetään, mikäli työkyvyn arvioidaan olevan palautettavissa hoidon tai kuntoutuksen avulla. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä oli enemmän kuin edeltävänä vuonna. Myös täydet työkyvyttömyyseläkkeet lisääntyivät hieman.

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 palkkakartoitus 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 on muun muassa vahvistettu rekrytointiosaamista. Monetran rekrytointiasiantuntijoita on koulutettu rekrytointi- ja valintaprosessista. Esihenkilöiden rekrytointiosaamista vahvistettiin järjestämällä esihenkilöklinikoita. Henkilöstön osaamista tasa-arvoasioissa kehitettiin uudistamalla koko henkilöstölle suunnattu Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työyhteisöissä -verkkokoulutus. Vuonna 2022 toteutetun Kunta10-tutkimuksen tulosten mukaan 2,5 % vastanneista ilmoitti kohdanneensa sukupuolista syrjintää. Tulokset eivät ole verrannollisia aikaisempiin vuosiin kysymyksenasettelun muuttumisesta johtuen.

Yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteina ovat rekrytointin kehittäminen ja nopea puuttuminen syrjintätilanteisiin. Tietoisuutta anonyymien rekrytointin mahdollisuuksista lisättiin osana rekrytointin kehittämistä. Vuoden 2022 aikana valmisteltiin anonyymien rekrytointin jatkokehittämisen toimenpiteitä. Syrjintätilanteisiin puuttumiseen liittyvän tavoitteen edistämiseksi järjestettiin Kiusaaminen, häirintä ja työyhteisötaitot -koulutus sekä kehitettiin työyhteisösovitteeluun liittyviä käytäntöjä. Kaupunki on ollut mukana Asiallinen työpaikka -hankkeessa, jossa on tavoitteena löytää keinoja epäasiallisen kohtelun ja asiakasväkivallan vähentämiseen.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma uudistetaan kahden vuoden välein. Vuoden 2022 aikana on valmisteltu uusi suunnitelma vuosille 2023-2024.

HENKILÖSTÖETUUKSET TUKEVAT HYVINVOINTIA

Tampereen kaupungilla on tarjolla henkilöstölle paljon monipuolisia etuja, joilla pyritään tukemaan henkilöstön hyvinvointia, osaamisen kehittämistä ja kestävästä työmatkaliikumista. 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 2022 ePassin käyttö laajeni tuettuun henkilöstöruokailuun. Sosiaali- ja terveystieteiden pilotoitiin sairaan lapsen hoitoa, jonka käyttö jäi kuitenkin vähäiseksi.

Terveyden ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää liikkua niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Tampereen kaupunki tukee henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia kannustamalla heitä liikkumaan monipuolisesti. Henkilöstön liikkumista tuetaan liikunta- ja kulttuurietuudella, erilaisin kampanjoin, sovelluksin ja palveluin. Työterveyshuollosta voi saada liikuntalähteen kaupungin liikuntaneuvojalle. Työntekijöille on tarjolla mm. maksuttomia videotreenejä, nettitreenejä, taikoliikuntaohjelma sekä kaksi henkilöstölle maksetonta kuntosalia. Yksiköissä liikkumista edistetään esimerkiksi työtiloissa olevilla liikuntavälineillä, toimipisteiden väliseen liikkumiseen tarkoitettuilla asiointipyörillä ja mahdollisuudella osallistua liikkumisen edistämisen ohjelmiin.

Kaikki vakituiset ja yli kuusi kuukautta työsuhteessa olleet työntekijät ovat Tampereen kaupunkikonsernin vakuutuskaassin jäseniä. Vakuutuskaassa käsittelee jäsentensä sairaus-, äitiys- ja vanhempainraha hakemukset, jotka korvaa Kela. Sairaanhoidon korvausten käsittely ja maksu tapahtuvat Vakuutuskaassin kautta. Vakuutuskaassa myöntää jäsenilleen myös sääntöjensä mukaisia lisäetuuksia esimerkiksi hammashoidosta, silmälaseista, hieronnasta tai fysikaalisesta hoidosta.

Paloesimies Sakari Braggen paikka on paloautossa repsikan paikalla.

HENKILÖSTÖETUUKSET JA VAKUUTUSKASSAN MAKSAMAT KORVAUKSET

	2020	2021	2022
Tuki työmatkoihin			
Henkilöstömäärä, joka hyödynsi	1 969	1 654	2 248
Kustannukset, 1 000 EUR	100,1	95,5	117,4
Liikunta- ja kulttuurietuus			
Henkilöstömäärä, joka hyödynsi	10 890	12 143	12 871
Kustannukset, 1 000 EUR	804,1	2,2	1,2
Omaehtoisen opiskelun kannustinraha			
Hakemusten määrä	104	137	129
Myönnetty kannustinrahat, 1 000 EUR	50,0	58	65
Sairausvakuutuslain mukaiset korvaukset (1000 EUR)	4 050	4 304	4 074
Vakuutuskaassin lisäetuuksien korvaukset yht. (1000 EUR)			
Hammashoito	905	975	1 044
Silmälasit	680	782	1 042
Fysikaalinen hoito (sis. hieronta)	375	437	488
Muut	375	437	488

” Työntekijöille on tarjolla mm. maksuttomia videotreenejä, nettitreenejä, taikoliikuntaohjelma sekä kaksi henkilöstölle maksetonta kuntosalia.



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 2017-2022

Tunnusluku	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Henkilöstökulut, milj. euroa	668,3	630,9	626,1	629	665,7	686,1
Palkat ja palkkiot	524,9	498,7	497,9	499,2	527,2	547,2
Eläkekulut	118,9	112,9	112,0	112,3	118,2	118,5
Muut henkilösivukulut	24,5	19,3	16,2	17,5	20,3	20,4
Vuokratyövoiman käyttö, milj. euroa	5,7	4,7	3,9	3,7	2,5	11,3
Palkalliset henkilötyövuodet	14 267	13 297	12 792	12 606	12 955	13 206
Palkkatuettujen osuus, htv	193	252	256	185	151	180
Henkilöstön määrä	15 606	14 469	14 067	13 958	14 434	14 641
Naisten osuus, %	75	75	74	76	76	76
Palvelussuhteen luonne, % henkilöstöstä						
Vakinaiset	81	81	79	80	78	79
Määräaikaiset	18	17	19	18	21	20
Palkkatuetut	1	2	2	2	1	1
Henkilöstön keski-ikä	44,9	45,1	44,8	44,5	44,5	44,5
Esihenkilöiden määrä	788	699	662	623	652	679
Naisten osuus, %	66	68	67	67	70	72
Esihenkilöiden osuus henkilöstöstä, %	5,0	4,8	4,7	4,5	4,5	4,7

Tunnusluku	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kokonaistyöajan jakauma, %						
Tehty työaika	80,2	80,1	80,4	80,5	80,5	78,6
Vuosiomat	9,1	9,0	8,7	8,5	7,9	8,1
Sairauspoissaolot	4,3	4,4	4,4	4,5	4,6	5,5
Perhevapaat	3,1	3,1	3,2	3,2	3,3	3,1
Muut poissaolot	3,4	3,4	3,3	3,3	3,7	4,8
Sairauspoissaolot						
Sairauspoissaolot pv/htv	16,7	17,2	17,1	17,5	17,9	21,7
Työtapaaturmien määrä*	949	830	708	584	719	655
Työterveyshuollon kustannukset, €/hlö**	294	305	329	487	477	326
Vakuutuskassan maksamat sairausvakuutuslain mukaiset korvaukset, milj. euroa***	13,7	14,2	3,5	4,1	4,3	4,1
joista työnantajan lisäetuudet, milj. euroa	3,2	2,6	2,3	2,4	2,7	3,1
Eläkkeelle siirtyneet	507	447	383	365	340	412
Vanhuuseläke	322	262	240	260	227	273
Täysi työkyvyttömyyseläke tai täysi kuntoutustuki	72	94	66	62	53	66
Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki	113	91	77	43	60	73
Osa-aikaeläke	53	27				
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	63,9	63,9	64,2	64,4	64,4	64,7

*) Korvauksia aiheuttaneet työtapaaturmat

***) Kelakorvausten jälkeen työnantajalle jäävät kustannukset.

****) 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/talous/toiminnan-ja-talouden-seuranta



TAMPERE