



HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2023



TAMPERE

SISÄLTÖ

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS	3
Vuoden 2023 tavoitteet ja toteumat	4
Henkilöstö pähkinänkuoressa	6
HENKILÖSTÖPANOKSET	8
Henkilöstömäärä	8
Henkilötyövuodet	10
Tehty työaika	10
Henkilöstön ikärakenne	11
ROHKEASTI UUDISTUVA KAUPUNKI	12
Asiakaskokemus	12
Työnantajana vetovoimainen Tampere	12
OSA AVALLA HENKILÖSTÖLLÄ EDISTÄMME UUDISTUVAA KAUPUNKIA	15
Henkilöstö kehittäjänä -kilpailu	15
Osaaminen ja uudistuminen	16
Esihenkilötyön vahvistaminen	17
Palvelussuhdeasiat	18
HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ ON KAUPUNGIN VOIMAVARA	19
Kaupunkitasoiset kyselyt osana hyvinvoinnin tietopohjaa	19
Hyvinvoinnin tietopohjan muut mittarit	20
TAMPERE ON HYVÄN MIELEN TYÖPAIKKA	24
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	28
Henkilöstöetuudet tukevat hyvinvointia	28



KONSERNIHALLINTO

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

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

ISBN 978-952-371-078-8 (verkkojulkaisu)
Tampereen kaupungin julkaisuja. Toiminta ja talous.
Julkaisun kuvat: Laura Happo, Laura Vanzo (Visit Tampere), Emilia Narmio
Taitto: Mainostoimisto Väräkäs, Tampere 2024
Kansikuva: Tampereen Iso-Vilusen skeittipuistossa palveli toista kesää skeittikontti eli Skontti. Kyseessä on työmaakontti, josta voi lainata skeittilautoja, skututteja ja muita harrastusvälineitä. Kuvassa Skontin nuorisotyöntekijät Toni Lahtela ja Teemu Illikainen.

HENKILÖSTÖ- JOHTAJAN TERVEHDYS

Vuosi 2023 oli monella tapaa uuden aikakauden alku. Kaupungin rooli ja tehtävät muuttuivat historian suurimman hallinnollisen muutoksen myötä Pirkanmaan hyvinvointialueen aloittaessa toimintansa. Kaupungin valmistelutyö oli mittava ja se vaikutti merkittävällä tavalla liikkeenluovutuksen onnistumiseen. Muutoksen suuruutta kuvaavat hyvin luvut: kaupungista hyvinvointialueelle siirtyi 6 050 ihmistä, 275 miljoonaa euroa palkkakuluja, 10,4 miljoonan euron omaisuus, 1 272 sopimusta ja 5 427 hyllymetriä tietoaineistoa. Muutoksella oli omat vaikutuksensa talouteen, toimintaan, henkilöstöön, johtamiseen ja identiteettiin. Kaupungin oli luotava nahkansa ja siitä kuoriutui sivistykseen nojaava sekä elinvoimaan ja kilpailukykyyn uskova kasvukeskus.

Tampereen tulevaisuus vetovoimaisena kaupunkina näyttää valoisalta ja kaupunki jatkaa voimakasta kasvuaan. Edessämme on kuitenkin myös haasteita. Väestörakenteen muutokset, hyvinvoinnin jakautuminen, työn murros, kestävä siirtymä, digitalisaatio ja ennakoimattomat globaalit mullistukset edellyttävät meiltä ketterää toimintaa ja rohkeaa uudistumista. Samanaikaisesti kun tarvitsemme uusia osaavia ihmisiä joukkoomme, kipuillemme toisaalta rekrytointihaasteiden ja talouden tasapainon kanssa. Tampereen kaupungin houkuttelevuutta työnantajana vahvistetaan valikoituneiden neljän ydinteeman kautta, joita ovat työnantajakuva ja työntekijäkokemus, oppilaitosyhteistyö, työllisyystoimien tuomat mahdollisuudet sekä kansainväliset Tampereen tekijät. Ydinteemojen konkreettisia toimenpiteitä on edistetty yhteistyössä kaupungin omien asiantuntijoiden sekä sidosryhmien kanssa.

On tärkeää luoda turvalliset puitteet työlle, jossa on helppo onnistua ja jossa ilmapiiri rohkaisee oppimaan ja innostumaan. Hyvä työntekijäkokemus vaikuttaa työntekijöiden työniloon, sitoutumiseen, työn tuloksiin, työnantajamielikuvaan, asiakaskokemukseen sekä koko organisaation menestymiseen. On tärkeää olla selvillä työyhteisön tilasta, työhön liittyvistä odotuksista ja tarpeista. Työntekijäkokemuskyselyn mukaan erityisiä vahvuuk-siamme ovat hyvä osaamisen taso ja esihenkilöiden luottamus työntekijöitä kohtaan. Eniten kehitettävää on kyselyn vastauksien mukaan työprosessien toimivuudessa ja tehokkuudessa. Myös esihenkilöarvioinnin kaupunkitasoiset tulokset vahvistavat samansuuntaista viestiä, sillä osa-alueita tarkasteltaessa parhaan tuloksen saivat esihenkilötyö ja päivittäisjohtaminen sekä asiakaskeskeisyys. Tulosten mukaan eniten parannettavaa on uudistumisen johtamisessa. Tulevaisuuden Tampere rakennetaan yhdessä.

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



Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen

VUODEN 2023 TAVOITTEET JA TOTEUMAT



Ohjaamo tarjoaa tietoa, tukea ja ohjausta työllistymiseen, kouluttautumiseen ja arjen hallintaan alle 30-vuotiaille. Palveluneuvojana työskentelevän Michelle Kasan on helppo nimetä työnsä parhaat puolet. – Ehdottomia tähtihetkiä ovat nuorten kohtaamiset. Eivät he aina muista sanoa kiitos, mutta kiitollisuuden näkee. Kuvassa mukana myös palveluneuvoja Satu Kosola.

Kuva Emilia Narmio / Tampereen kaupunki

TOIMINNAN TAVOITE 2023	TAVOITTEEN TOTEUMA 2023
<p>Esienkilötyö on vahvistunut ja henkilöstön työhyvinvointi on parantunut</p> <p>Tavoite: Esienkilöarvioinnin kaupunkitasoinen keskiarvo on vähintään 3</p>	<p>Vuoden 2023 esienkilöarviointien kaupunkitasoinen keskiarvo oli 3,41 (kaikkien alaisten ja esienkilöiden arviot). Vuoden 2022 kaupunkitasoinen keskiarvo oli 3,35. Raportin sai 389 esienkilöä (esienkilöitä 427, raportin saaminen edellytti, että vähintään kaksi henkilöä on arvioinut). Arviointeja tehneiden määrä 2 478.</p> <p>Tavoite toteutui.</p>
<p>Esienkilötyö on vahvistunut ja henkilöstön työhyvinvointi on parantunut</p> <p>Tavoite: Henkilöstön työhyvinvointi on parantunut edelliseen vuoteen verrattuna</p>	<p>Työhyvinvoinnin kehitystä seurataan työhyvinvointimatriisilla, joka huomioi sairauspoissaolojen, työtaturmien, työkyvyttömyyseläkemaksujen sekä keskeisten Kunta10 -mittareiden kehitystä. Työhyvinvointimatriisin tulos vuonna 2023 oli 57,4. Työhyvinvointimatriisin tulos parani edelliseen vuoteen nähden 4,1 yksikköä.</p> <p>Matriisin tulokseen vaikuttivat etenkin vähentyneet sairauspoissaolot ja pienentyneet työkyvyttömyyseläkemaksut.</p> <p>Tavoite toteutui.</p>
<p>Esienkilötyö on vahvistunut ja henkilöstön työhyvinvointi on parantunut</p> <p>Tavoite: Työntekijäkokemus on parantunut edelliseen vuoteen verrattuna</p>	<p>Työntekijäkokemuskysely sisältää kaksi mittaria: työelämän laatu (QWL / Quality of Working Life) ja työpaikan suosittelu (eNPS / employee Net Promoter Score). Työntekijäkokemuskyselyn tulokset parantuivat edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan nähden. QWL-indeksin tulos oli 60,9 % (2022: 59,2 %) ja eNPS 13,47 (2022: 8,31).</p> <p>Tavoite toteutui.</p>
<p>Tampereen houkuttelevuus työnantajana on vahvistunut</p>	<p>Houkuttelevuutta työnantajana mitataan hakijäkokemuskyselyllä, joka otettiin käyttöön 1.6.2022. Kyselyn arviointiasteikko on 1–5, 1=en ollenkaan houkuttelevana, 5=erittäin houkuttelevana. Vuoden 2022 tulos oli 3,95 (vastanneita 225 henkilöä) ja vuoden 2023 tulos on 3,78 (323 henkilöä). Vuonna 2022 kysely oli käytössä vain seitsemän kuukautta, joten vuosien tulokset eivät ole täysin vertailukelpoiset.</p> <p>Tavoite ei toteutunut.</p>

HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA

Sivistyspalvelujen palvelualue 5 885

Elinvoiman ja kilpailukyvyn palvelualue 1 852

Kaupunkiympäristön palvelualue 377

Konsernihallinto 308

Liikelaitokset 457

Henkilöstömäärä

8 879

Keski-ikä

45,2

vuotta



Naiset

74%



Miehet

26%

Eri tehtävänimikkeitä noin **530**

3 YLEISINTÄ TEHTÄVÄNIMIKETTÄ



Naiset

Varhaiskasvatuksen
lastenhoitaja
Lehtori
Tuntiopettaja



Miehet

Lehtori
Tuntiopettaja
Linja-
autonkuljettaja

Henkilöstökulut,
milj. euroa

445,9

Sivistyspalvelujen
palvelualue 261,3

Elinvoiman ja
kilpailukyvyn palve-
lualue 114,6

Kaupunkiympäristön
palvelualue 21,9

Konsernihallinto 24,6

Liikelaitokset 23,4

Eläkkeelle jääneet

214

Vanhuuseläke 131
Muut eläkkeet 83

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 64,6



Kuva: Laura Hoppo / Tampereen kaupunki

HENKILÖSTÖPANOKSET

Henkilöstömäärä

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 8 879 henkilöä, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 6 741. Määräaikaista henkilöstöä oli 2 138, josta palkkatuetun henkilöstön osuus oli 217 henkilöä. Henkilöstöstä osa-aikaisia oli 2 138 henkilöä. Henkilöstömäärä sisältää myös työ- ja virkavapaalla olevat henkilöt. Vuoden 2022 lopussa henkilöstömäärä oli 14 641. Henkilöstömäärä väheni 5 762 henkilöllä edelliseen vuoteen nähden. Muutosta selittää sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus, jota seurasi Pirkanmaan hyvinvointialueen toiminnan aloitus.

Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyi Pirkanmaan hyvinvointialueelle 1.1.2023. Hyvinvointialueelle siirtyivät liikkeen luovutuksella sosiaali- ja terveystyöpalvelut, pelastustoimi, kuntouttava työtoiminta, opiskeluhuollon psykologit ja kuraattorit sekä näiden tehtävien tukitehtävät. Muutos vähensi henkilöstöä noin 6 050:llä vuoden 2022 viimeisen päivän henkilöstömäärään nähden. Vuoden vaihteessa tapahtunut henkilöstön siirto sujui ongelmitta ja yhteistyö hyvinvointialueen ja kaupungin välillä jatkuu yhdyspintojen kautta.

Vuoden 2023 lopussa 5 885 henkilöä eli noin 66 % kaupungin työntekijöistä työskenteli Sivistyspalvelujen palvelualueella. Elinvoiman ja kilpailukyyn palvelualueella työskenteli 1 852 (21 %)

ja Kaupunkiympäristön palvelualueella 377 (5 %) henkilöä. Liikelaitosten henkilöstömäärä oli yhteensä 457 henkilöä (5 %) ja Konsernihallinnossa työskenteli 308 henkilöä (3 %).

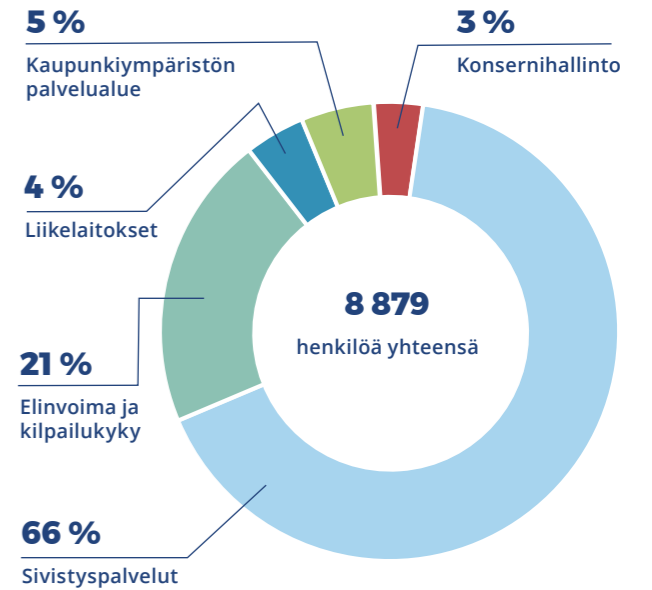
Suuri osa henkilöstöstä kuului Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin, 50 prosenttia koko henkilöstöstä. Kunnallisen opetusalan sopimuksen piiriin kuului 42 % ja teknisten sopimuksen 6 % henkilöstöstä. Tuntipalkkaisten sopimuksessa olevia oli 1 % henkilöstöstä ja muusikoiden sopimuksessa 1 %.

Julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen (TE-palvelut) järjestämisvastuu siirtyy lain nojalla kunnille 1.1.2025. Pirkanmaalla on valmisteltu kuntajohdon 17.3.2023 linjausten ja Tampereen kaupunginhallituksen 27.3.2023 päätöksen mukaisesti Pirkanmaan yhteistä työllisyysaluetta siten, että Tampere toimii yhteistoiminta-alueen vastuukuntana.

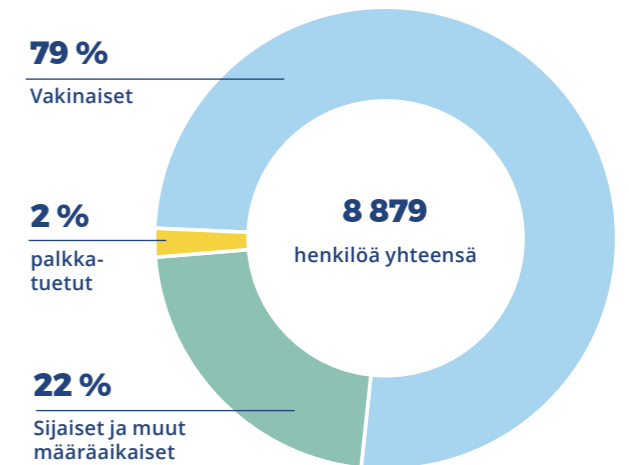
Vuoden 2023 aikana käynnistettiin TE-palvelujen uudistusta valmisteleva Työsi-projekti, jonka keskeinen tavoite on palvelujen ja tehtävien sujuva ja hallittu siirto valtiolta työllisyysalueelle vuoden 2025 alussa. Pidemmän tähtäimen kehittämistyö käynnistyy tämän jälkeen vuonna 2025 palvelustrategian mukaisesti. Työllisyysohjelman laadinta käynnistyi syksyllä 2023. Uudistuksessa on tärkeää turvata jatkuvuus asiakaspalvelussa niin kuntakokeilukunnissa kuin TE-toimistossa ja tukea henkilöstön työhyvinvointia.

Työvoima- ja yrityspalvelujen uudelleen järjestämisen yhteydessä kuntien järjestämisvastuulle siirrettävien tehtävien ja tehtäviä hoitavan henkilöstön siirto työ- ja elinkeinotoimistoista, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista ja kehittämis- ja hallintokeskuksesta kuntiin ja kuntayhtymiin katsotaan liikkeenluovutukseksi. Lisäksi yhteistoiminta-alueeseen kuuluvien kuntien työllisyshoidon tehtäviä hoitava henkilöstö siirtyy yhteistoimintasopimuksessa määritellyin osin liikkeenluovutuksella vastuukunnan palvelukseen 1.1.2025. TE-palvelu-uudistuksen toimeenpanoon liittyvästä työllisyyspalvelujen järjestämisestä on käyty yhteistoimintaneuvottelut kaupungin yhteistoimintaryhmässä.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ ORGANISAATION MUKAAN 2023



HENKILÖSTÖN PALVELUSUHDEJAKAUMA 2023



Henkilötyövuodet

Vuonna 2023 kaupungin henkilöstön kokonaistyöaika oli 8 685 henkilötyövuotta (2022: 14 185). 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 siten sisälly lukuihin. Palkallisia henkilötyövuosia oli 8 268, joka on 95 prosenttia kokonaistyöajasta. Palkkatuetun henkilöstön osuus oli 164 henkilötyövuotta.

PALKALLISET HENKILÖTYÖVUODET 2022-2023

	2022	2023
Konsernihallinto	333	300
Sosiaali- ja terveystalouden palvelualue	4 523	0
Sivistyspalvelujen palvelualue	5 007	5 347
Varhaiskasvatus ja esiopetus	1 905	2 102
Perusopetus	2 090	2 195
Kulttuuri	661	669
Liikunta ja nuorisotoiminta	296	316
Muut yhteensä	54	65
Elinvoiman ja kilpailukykyyn palvelualue	1 898	1 846
Ammatillinen koulutus	1 115	1 077
Lukiokoulutus	324	302
Työllisyys- ja kasvupalvelut*	375	373
Muut yhteensä	85	94
Kaupunkiympäristön palvelualue	318	337
Liikelaikokset yhteensä	451	437
Tampereen Kaupunkiliikenne	295	275
Tampereen Vesi	157	163
Pirkanmaan pelastuslaitos	675	0
Yhteensä	13 206	8 268

*) Sisältää palkkatukityöllistettyjä 164 htv v. 2023 ja 180 htv v. 2022

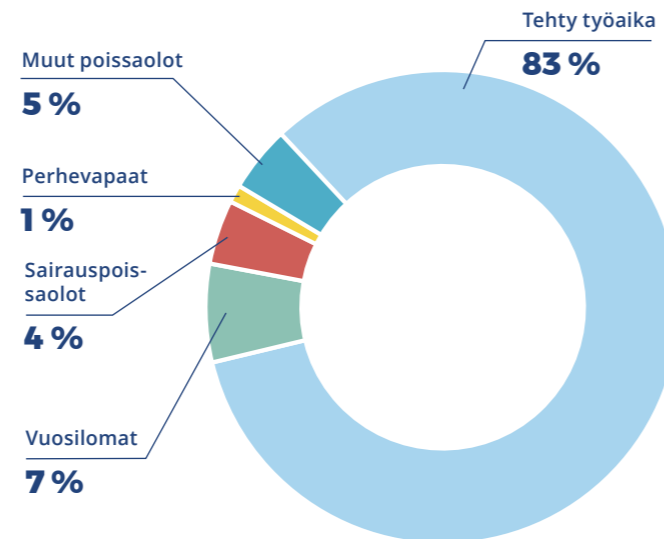
Kaupungin palkallisten henkilötyövuosien määrä alitti muutetun talousarvion 12 henkilötyövuodella. Henkilötyövuosien määrä väheni edellisvuoteen nähden 4 938 henkilötyövuodella (-37,4 %). Muutosta selittää Pirkanmaan hyvinvointialueen toiminnan aloitus.

Tehty työaika

Vähentämällä kokonaistyöajasta palvelussuhteiden keskeytykset eli poissaolot saadaan tehty työaika. Vuonna 2023 tehty työaika oli 7 222 henkilötyövuotta (2022: 11 147).

Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 579 henkilötyövuotta (ilman opettajien kesäkeskeytystä). Sairauspoissaoloja oli 383 henkilötyövuotta, perhevapaita 106 ja muita poissaoloja 395 henkilötyövuotta. Vuosilomien osuus kokonaistyöajasta oli 7 prosenttia, sairauspoissaolojen 4, perhevapaiden 1 ja muiden poissaolojen 5 prosenttia. Poissaoloihin sisältyvät myös palkattomat poissaolot.

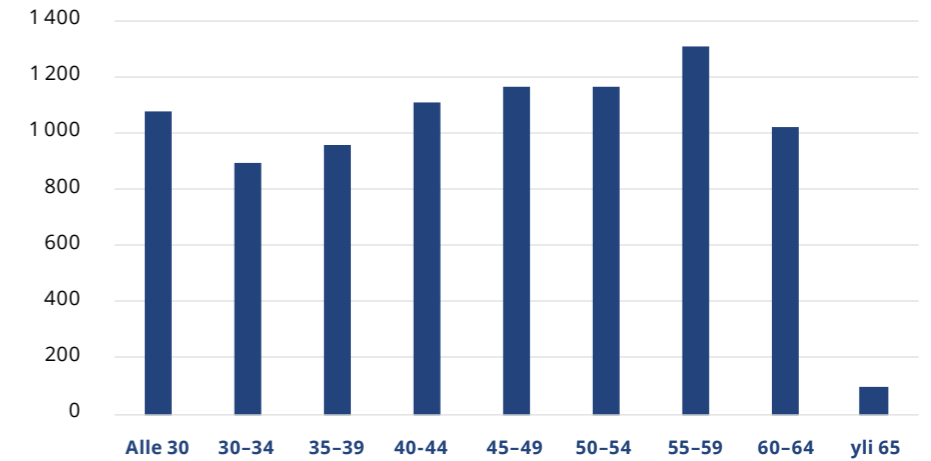
AJANKÄYTÖN JAKAUMA 2023



Henkilöstön ikärakenne

Kaupungin henkilöstön keski-ikä vuoden 2023 lopussa oli 45,2 vuotta. Keski-ikä nousi edelliseen vuoteen verrattuna. Naisten keski-ikä oli 44,6 vuotta ja miesten keski-ikä 46,9 vuotta. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna erityisesti yli 60-vuotiaiden osuus on kasvanut merkittävästi.

HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA



Kuva: Laura Hoppo / Tampereen kaupunki 11

ROHKEASTI UUDISTUVA KAUPUNKI

*Vetovoimainen työntajakuva
syntyy rohkeista teoista ja hyvästä
työntekijäkokemuksesta.*



Kuva: Laura Hoppo / Tampereen kaupunki

Asiakaskokemus

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 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 määrittelemistä. Työskentelyn tueksi on koottu Asiakaskokemuksen mittausmalli ja asiakaslupaukset -työkirja. Työkirjan ohjeiden avulla yksiköissä voidaan havainnollistaa asiakaskohtamisten onnistumiselle merkitykselliset asiat asiakaslupauksiksi sekä valita asiakaskokemukselle mittarit, joiden avulla lupausten toteutumista voidaan mitata.

Työnantajana vetovoimainen Tampere

Tampereen kaupungin pito- ja vetovoimaisuuden ylläpitäminen sekä työvoiman saatavuuden haasteet edellyttävät yhdessä tekemistä ja yhteistyötä. Toimintaympäristön muutokset ovat huomattavia, mutta avaavat mahdollisuuden uudistua rohkeasti.

Tampereen kaupunki on laatinut pidemmän aikavälin tiekartan, jonka tavoitteena on edistää kaupungin houkuttelevuutta työnantajana. Sen toimenpiteet rakentuvat neljän ydinteeman ympärille: työnantajakuva ja työntekijäkokemus, oppilaitosyhteistyö, työllisyystoimien tuomat mahdollisuudet ja kansainväliset Tampereen tekijät. Toimenpiteitä on edistetty yhteistyössä kaupungin omien asiantuntijoiden sekä sidosryhmien kanssa. Toimenpiteitä edistettiin esimerkiksi sujuvoittamalla rekrytointiprosessia kaupungin toimintatapojen osalta, valmentamalla esihenkilöitä rekrytointiin ja työhaastatteluihin liittyen, uudistamalla sijaisrekrytointijärjestelmää esihenkilöiden ja sijaisten toiveiden perusteella, osallistamalla 9-luokkalaisten Vaikuta! -päiville sekä järjestämällä henkilöstölle koulutusta työyhteisöjen kansainvälistymisestä.

Avointen työpaikkojen määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna noin 500 rekrytoinnilla, mikä johtuu sosiaali- ja terveyspalvelujen siirtymisestä hyvinvointialueelle. Hakijoiden määrä kuitenkin kasvoi selvästi. Eniten kiinnostusta hakijoissa herättivät kasvatuksen ja opetuksen, työllisyys- ja kasvupalvelujen, kulttuurin sekä erilaiset hallinnon tehtävät.

Vuonna 2023 Tampereen kaupunki tarjosi 124 kesätyöpaikkaa ja 121 15–17-vuotiaille tamperelaisille nuorille tarkoitettua kunta-alan Tutustu ja tienaa -kesäharjoittelupaikkaa. Kesätyöpaikkojen määrä laski edellisvuodesta, sillä sosiaali- ja terveyspalvelut olivat selvästi suurin kesätyöllistäjä kaupungilla. Käyttöön otettiin ensimmäistä kertaa kesätyöseteli, jota saivat hakea tamperelaiset 15–17-vuotiaat nuoret. Seteleitä käytettiin 322 kpl ja nuorille kesätoita tarjoavia yrityksiä saatiin mukaan 199 kpl. Kesätyö- ja harjoittelupaikat olivat todella suosittuja ja niihin saatiin lähes 5 000 hakemusta.

Korkeakouluopiskelijoille ja vastavalmistuneille suunnatussa Trainee-ohjelmassa oli mukana 17 paikkaa eri puolilta organisaatiota: lukiokoulutuksessa, ammatillisessa koulutuksessa,

kiinteistötoimessa, työllisyys- ja kasvupalveluissa, ilmasto- ja ympäristöpolitiikassa, elintarvikevalvonnassa, terveydensuojelussa, henkilöstöyksikössä, hallinto- ja tukipalveluissa sekä varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen hallinnossa ja päiväkodeissa. Paikkoihin saatiin yli 500 hakemusta. Palaute parani edellisvuodesta: jakso koettiin erittäin hyödylliseksi (4,7 asteikolla 1–5, v. 2022: 4,22) ja Trainee-ohjelman suositellusta kertova NPS-luku oli +90 (2022: +50).

Työvoiman saatavuuden haasteisiin vastataan ennakoivalla ja monimuotoisella rekrytoinnilla. Perusopetus ja Tampereen seudun ammattiopisto Tredu ovat luoneet hyvän yhteistyömallin, jolla koulutettiin kaksi oppisopimusryhmää koulunkäynninohjaajiksi. Varhaiskasvatuksessa on rakennettu urakehitysmalleja, jossa nykyistä henkilöstöä pätevoidetään vaadittuihin kelpoisuuksiin. Tampereen kaupunki pilotoi Kuntarekry-järjestelmässä Anonyymien rekrytoinnin lisäosaa syksyllä 2023. Pilotin tuomien positiivisten kokemusten perusteella anonyymien rekrytoinnin lisäosa otettiin vakituiseen käyttöön. Loka-joulukuussa anonyymejä rekrytointeja toteutui 40 kpl.



Kuva: Laura Happo / Tampereen kaupunki

Digitalisaatio ja tietohallinto -ryhmä vastaa konsernin ICT-toimintaympäristön strategisesta ohjauksesta ja ICT-palveluiden järjestämisestä.

Tampereen kaupungin työnantajamarkkinoinnin keinovalikoimaa laajennettiin ja vahvistettiin näkyvyyttä työnantajana eri kanavissa. Tampereen tekijöistä tehtiin useita uratarinoita, jotka julkaistiin kaupungin internetsivuilla, LinkedIn-postauksissa sekä kaupungin some-kanavissa #TampereenTekijä -aihetunnisteella. Kuntarekryssä julkaistiin laajennettu työnantajajavusto, joka mahdollistaa monipuolisemman sisällön esittämisen visuaalisin keinoin ja julkaistiin alakohtaisia kuvia hakuilmoituksia varten. Varhaiskasvatus toteutti kaupungin nettisivuilla sijaisille kohdennetun Oletko meidän puuttuva palanen -kampanjan sekä uutena avauksena kaupallisen some-yhteistyön vaikuttaja Viivi Aaltosen ja Linnainmaan päiväkodin kanssa, ja tavoitti tällä tuhansia uusia seuraajia. Rekrytointitapahtumia järjestettiin jälleen livenä koronavuosien jälkeen ja opiskelijoita kohdattiin Tampereen yliopiston ja TAMKin tapahtumissa sekä opiskelijaryhmien vierailujen kautta.

OSAAVALLA HENKILÖSTÖLLÄ EDISTÄMME UUDISTUVAA KAUPUNKIA

Kaupungin menestymiseen ja asetetuissa tavoitteissa onnistumiseen vaikuttaa merkittävästi henkilöstön osaaminen sekä kyvykkyys 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 tavoite- ja kehityskeskustelut, esihenkilöarviointi ja työntekijäkokemuskysely. Ne tuovat tietoa työyhteisöille ja esihenkilöille siitä, miten uudistumista ja oppimista edistävä toimintakulttuuri toteutuu kaupunkiorganisaatiossa.

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. Kilpailua on järjestetty Tampereen kaupungilla vuosittain jo vuodesta 2005 alkaen. Palkintojen yhteissummaksi on 20 000 euroa ja kilpailuun voi osallistua kaupungin palveluksessa työskentelevä yksittäinen henkilö tai työryhmä.

Hakemuksia saatiin vuonna 2023 yhteensä 71 kappaletta (2022: 116 kpl) ja hakijoita oli yhteensä noin 300. 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 neljässä eri sarjassa, jotka olivat asiakaslähtöisyys, työyhteisö, ilmastovaikutukset sekä muut.

REKRYTOINNIN TUNNUSLUVUT 2021-2023

Avoimet työpaikat	2021	2022	2023
sisäiset	198	151	126
ulkoiset	1 833	2 234	1 744
Yhteensä	2 031	2 385	1 870
Saapuneet hakemukset			
sisäiset	769	676	468
ulkoiset	14 286	15 516	17 444
Yhteensä	15 052	16 192	17 912
Sijaisrekisterin hakijat	3 370	2 646	2 343
Sijaisrekisterin varaukset	4 107	6 721	8 726

SOVELTUUVUUSARVIOINTIEN MÄÄRÄ 2021-2023

2021	2022	2023
140	123	88

Vuonna 2023 palkituilla kehittäjillä oli rohkea, aloitteellinen, uudistumiseen pyrkivä ja toimeen tarttuva ote. Innovaatioissa pureuduttiin yhteiskunnallisesti tärkeisiin ja ajankohtaisiin asioihin, joilla on ollut merkitystä asiakkuuksiin, palveluun, työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen, ympäristöön ja ekologisuuteen. Palkintosummat olivat 500–3 200 euron suuruisia palkittavaa esitystä kohden ja palkinnon saajina oli yhteensä 31 kaupungin työntekijää. Neljä hakijaryhmää sai erityismaininnan. Palkituissa ideoissa nousivat esiin eri kohderyhmien tarpeiden huomioiminen, saavutettavuuden edistäminen, ennakointi sekä idean laajempi hyödyntämismahdollisuus.

Osaaminen ja uudistuminen

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. Osaamisen kehittymiseen tarjotaan myös yksilöllistä tukea Tampereen kaupungilla muun muassa sisäisellä mentorointiohjelmalla ja Business Coachingilla.

Erilaiset Teams-kanavat ja etäklinikat ovat tulleet pysyväksi osaksi osaamisen kehittämisen keinovalikoimaa. Keinoissa korostuvat oppimista tukevat ratkaisut, jotka eivät ole enää aikaan tai paikkaan sidottuja. Tampereen kaupungilla on panostettu viime vuosina verkko-oppimisympäristöihin ja niiden koulutustarjontaan. Näiden lisäksi järjestetään myös henkilöstö- ja esihenkilökoulutuksia. Vuonna 2023 näihin koulutuksiin osallistui yhteensä noin 1 600 henkilöä (2022: 1 800 henkilöä).

Osaamisen kehittäminen kytkeytyy vahvasti toiminnan ja palvelujen kehittämiseen. Tampereen kaupunki on päivittänyt digitiekarttansa vuosille 2024–2027. Se yhdistää toimintaympäristössä tunnistetut muutoksen niihin toimenpiteisiin, joilla kaupungin palveluista rakennetaan asiakaslähtöisiä ja ennakoivia. Sen pohjalta voidaan tunnistaa yhteisiä kehityskohteita, suunnata resursseja ja kehittää osaamista. Esimerkkejä vuonna 2023 toteutuneista tekoälyratkaisuista ovat virtuaalinen assistentti Chatbot Tam, jolta voi kysyä koska tahansa maahanmuutosta, kotoutumisesta sekä työllisyys- ja yrityspalveluista suomeksi, englanniksi ja ruotsiksi sekä yrittäjille suunnattu Tampereen Pulssi -palvelu, joka ennustaa kävijävirtoja Tampereen kaupungin alueella.

Henkilöstön digitaitojen kehittymistä tuetaan muun muassa tutoreiden avulla, joiden tehtävänä on tukea ja rohkaista työkavereita uusien työskentelytapojen ja työvälineiden käyttöön ottamisessa. Tampereen kaupungin järjestämiin tietotekniikkaan ja sovelluksiin liittyviin koulutuksiin osallistui vuonna 2023 yhteensä 599 henkilöä (2022: 812). Koko henkilöstön käytössä on lisäksi Eduhousen verkko-oppimisympäristö ja etäkoulutukset, joiden tarjonnasta löytyy 1 300 digitaitoihin liittyvää toteutusta.

Henkilöstöä kannustetaan omaehtoiseen opiskeluun. Omaehtoisen opiskelun kannustinrahalla voidaan tukea opiskelua, joka liittyy hakijan työtehtäviin tai osaamisen laajenemiseen ja kehittymiseen. Vuonna 2023 kannustinrahahakemuksia saapui 93 kappaletta (2022: 129 kpl). Kannustinrahaa myönnettiin yhteensä 36 000 euroa (2022: 65 000 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 3,4 vuonna 2023 (arviointiasteikko: 1–4). Kysely muodostuu seitsemästä eri osa-alueesta: asiakaskeskeisyys, kumppanuuk-sien johtaminen, tuloshakuisuus, uudistumisen johtaminen, strateginen johtaminen, valmentava jämäkkä johtaminen sekä esihenkilötyö ja päivittäisjohtaminen. Kaupunkitasoiset tulokset paranivat jokaisella osa-alueella edelliseen vuoteen verrattuna. Osa-alueita tarkasteltaessa parhaimman tuloksen sai asiakas-keskeisyys (3,5) ja heikoimman tuloksen uudistumisen johtaminen (3,4). Arvioinnin tuloksia hyödynnetään esihenkilöiden tavoite- ja kehityskeskusteluissa, jonka lisäksi esihenkilöille kohdennetaan tukea osaamisen vahvistamiseen tarpeen mukaan, jos kokonaiskeskiarvon tulos on ollut alle 2,5 (11 esihenkilöä vuonna 2023).

Johtamisperiaatteiden mukaista toimintaa ja esihenkilöiden osaamista tuetaan johtamisen valmennusohjelmalla, joka koostuu neljästä verkkokurssista Moodle-oppimisympäristössä. Valmennusohjelman sisältö ja materiaali on luotu yhdessä useiden kaupungin asiantuntijoiden kanssa. Vuonna 2023 julkaistiin neljäs kurssi, jossa käsitellään mahdollistavan johtamisen keinoja. Kurssilla käydään läpi suorituksen johtamista Tampereen kaupungilla, perehdytään siihen, miten työhyvinvointia rakennetaan työpaikan arjessa ja millainen on hyvä työntekijäkokemus, käsitellään työkyvyn johtamista osana esihenkilötyötä sekä käydään läpi työturvallisuuden johtamista ja sen keskeisiä periaatteita. Lisäksi kurssilla kerrotaan keinoista, joilla omaa työhyvinvointia ja jaksamista voi edistää sekä perehdytään Tampereen kaupungin kansainväliseen toimintaan.



Kuva: Laura Hoppo / Tampereen kaupunki

Toiminta-ajatuksemme perustuu siihen, että yhden katon alla on kuusi pientä päiväkotia, sanoo uuden Kisapuiston päiväkodin johtaja Hanna-Mari Autioniemi.

HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ ON KAUPUNGIN VOIMAVARA

Esihenkilötyötä tuettiin vuonna 2023 kohdennetuilla esihenkilöklinikoilla ja tukimateriaaleilla muun muassa rekrytointiin, matkustussääntöön ja suorituksen johtamiseen liittyvistä aiheista. Etätoteutusten tehokkuudesta ja vuorovaikutteisuu-desta on saatu esihenkilöiltä kiitosta. Tukea esihenkilötyöhön on tarjottu lisäksi esihenkilöpäivällä, valmennuksilla ja Business Coachingilla.

ESIHENKILÖARVIOINTIEN TULOKSET 2021–2023

	2021	2022	2023
Esihenkilöiden ja alaisten vastaukset, keskiarvo	3,27	3,35	3,41
Itsearviointi	3,23	3,27	3,3

KOKONAISANSIOIDEN KESKIARVOT 2021–2023

	2021	2022	2023
Koko kaupunki	3 317	3 380	3 617

Palvelussuhdeasiat

Kunnalliseen sopimusratkaisuun 2022–2025 sisältyi paikallisesti neuvoteltavia järjestelyeriä ja viisivuotinen palkkausjärjestelmien kehittämisohjelma. Eriä kohdennettaessa tavoitteena on 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 on linjattu kaupunkitasoisesti palkkausjärjestelmän kehittämiskohteita lähivuosille. Vuonna 2023 painopisteenä oli varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistaminen. Palkkaohjelmaan nostetuilla kehittämiskohteilla pyritään vaikuttamaan positiivisesti henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen ko. tehtävissä.

Tilastokeskuksen keräämään tilastoaineistoon lokakuulta 2023 perustuvan ennakkotiedon mukaan alkuvuoden kokoaikaisen henkilöstön kokonaisansiot ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna 6,6 %.

Henkilöstön hyvinvointia tuetaan työpaikan arjessa kehittämällä toimintaa, työympäristöä, prosesseja, osaamista ja johtamista. Kehittämisen kannalta on tärkeää tunnistaa nykytila sekä tarpeet ja odotukset, jotka lisäävät hyvinvointia työpaikoilla. Näitä selvitetään Tampereen kaupungilla raportointitietojen avulla sekä erilaisten tutkimusten ja kyselyiden avulla. Kehittämistyötä työolojen, työssä jaksamisen ja työn hallinnan parantamiseksi tehdään johdonmukaisesti.

Kaupunkitasoiset kyselyt osana hyvinvoinnin tietopohjaa

Kaupungin työntekijöiden työelämän laatua seurataan kahden vuoden välein toteutettavassa Työterveyslaitoksen Kunta10-seurantatutkimuksessa, joka koostuu erilaisista työhön, työyhteisöön, johtamiseen ja työssä jatkamiseen liittyvistä mittareista. Kaupungin kokonaistulosten myönteinen kehitys jatkui edellisten tutkimuskierrosten tapaan myös syksyllä 2022 toteutetussa kyselyssä. Seuraavan kerran Kunta10 -tutkimus toteutetaan vuonna 2024.

Kunta10 -kyselyä täydentävänä työkaluna Tampereen kaupungilla on ollut syksystä 2020 lähtien työntekijäkokeuskysely, joka on ketterä tapa saada tietoa työyhteisön tilasta Kunta10 -tutkimusten välissä. Työyhteisöt hyödyntävät Kunta10 -tutkimuksen ja työntekijäkokeuksen tuloksia yhteisissä keskusteluissa, kehittämiskohteiden ja -toimenpiteiden suunnittelussa sekä toimenpiteiden vaikutusten seurannassa. Hyvä työntekijäkokeus pohjaa vahvasti työelämän laatutekijöihin ja heijastaa suoraan hyvään asiakaskokemukseen ja työn tuottavuuteen. Se vaikuttaa työntekijöiden suoriutumiseen, sitoutumiseen, työnantaja-mielikuvaan ja organisaation menestymiseen.

Työntekijäkokeudesta mitataan QWL-indeksi (Quality of Working Life/työelämän laatu) ja eNPS-arvon (Employee Net Promoter Score/työpaikan suosittelu) avulla. Kysely toteutetaan kolme kertaa vuodessa ja kyselyn tulokset ovat kaikkien työntekijöiden nähtävillä. Työntekijäkokeuskyselyn tulokset parantuivat edellisen vuoden joulukuun kyselyn tuloksiin nähden QWL-indeksi 12/2023: 60,9 % (12/2022: 59,2 %) ja eNPS-arvo 12/2023: 13,47 (12/2022: 8,31).

TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUKSEN MITTARIT

	Edellinen tulos	Uusin tulos
Työhyvinvointimatriisi	53,37	57,44
Työntekijäkokeus		
QWL	59,2 %	60,9 %
eNPS	8,31	13,47
Kunta10 (tulokset suhteessa tutkimusaineistoon)		
Kokonaistulos (100 = paras)	49	51

QWL

QUALITY OF WORKING LIFE

työelämän laatu

eNPS

EMPLOYEE NET PROMOTER SCORE

työpaikan suosittelu



Hyvinvoinnin tietopohjan muut mittarit

Kyselyiden ohella seuraamme työhyvinvoinnin kehitystä vuosittain laadittavan työhyvinvointimatriisin avulla. Työhyvinvointimatriisilla mitattuna kaupunkitason työhyvinvointi on parantunut edellisvuoteen verrattuna (tulos 2023: 57,4, 2022: 53,4). Matriisin tulosta kohensivat vähentyneet sairauspoissaolot, työkyvyttömyyseläkemaksut ja tapaturmat.

Erot sairastavuudessa kaupungin eri organisaatioiden ja ammattialojen välillä ovat merkittäviä. Vuonna 2023 sairauspoissaolot vähenivät kaupunkitasolla 10 prosenttia edelliseen vuoteen nähden. Positiivinen sairauspoissaolokehitys kohdentui lähes kaikkiin palveluryhmiin. Tyypillisimmät poissaolot olivat esihenkilöiden myöntämiä. Toiseksi eniten sairauspoissaolopäiviä aiheutui mielenterveysyistä. Lyhyitä 1–7 päivän mittaisia sekä pitkiä 60–89 päivän mittaisia sairauspoissaolopaksoja oli huomattavasti vuotta 2022 vähemmän, kun taas kaikkein pisimpiä yli 180 päivää kestäneitä sairauspoissaolopaksoja oli selkeästi edellisvuotta enemmän.

Mielenterveysperusteisten poissaolojen esiintyvyys vaihtelee palvelualueittain. Kaupunkitasoisesti tarkasteltuna ne kuitenkin kasvoivat 10 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Mielenterveysyistä poissaolleiden työntekijöiden lukumäärä lisääntyi 19 % edellisestä vuodesta. Kasvua tapahtui alle 35-vuotiaiden sekä 40–44-vuotiaiden työntekijöiden mielenterveyspoissaoloissa, kun taas 35–39-vuotiaiden ja 55–59-vuotiaiden ryhmässä mielenterveyspoissaolot laskivat verrattuna vuoteen 2022.

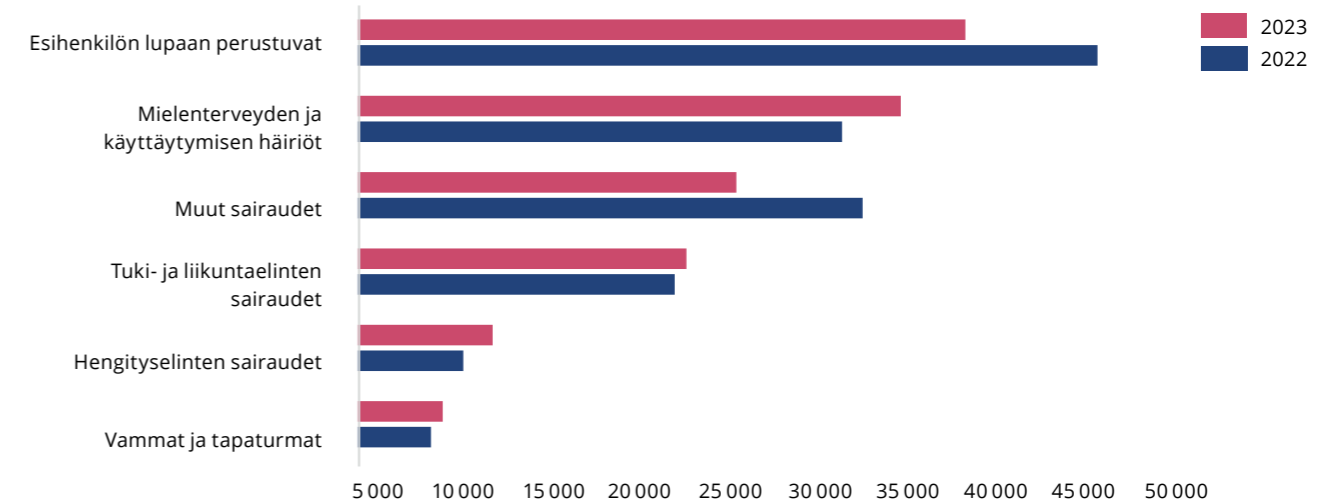
SAIRAUSSPOISSAULOJAKSOT, 0 PÄIVÄÄ SAIRASTANEET JA SAIRAUSSPOISSAOLOPROSENTTI 2022–2023

Sairauspoissolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	2022	2023
01–07 pv	76 393	69 282
08–29 pv	33 017	32 893
30–59 pv	14 810	15 193
60–89 pv	9 240	6 109
90–179 pv	8 493	9 120
yli 180 pv	12 999	14 482
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	19,0	17,1
Sairauspoissaoloprosentti	4,8 %	4,4 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	13 %	18 %

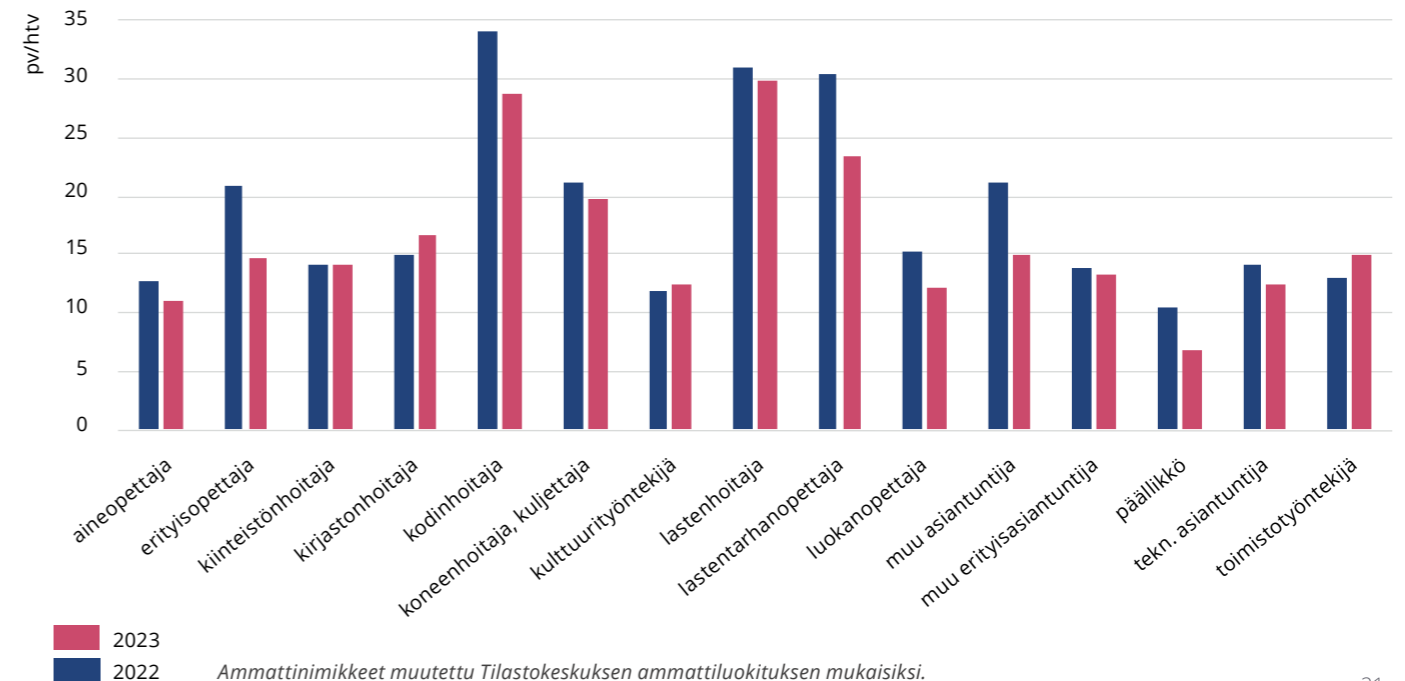
SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT HENKILÖTYÖVUOTTA KOHTI 2022–2023

Kalenterivuosi	2022	2023
Konsernihallinto	9,0	7,5
Sivistyspalvelut	21,8	19,7
Elinvoima ja kilpailukyky	13,5	11,1
Kaupunkiympäristön palvelualue	13,6	13,6
Tampereen Kaupunkiliikenne Liikelaitos	24,1	18,9
Tampereen Vesi Liikelaitos	18,6	18,5
Kaupunki	19,0	17,1

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN 2022–2023



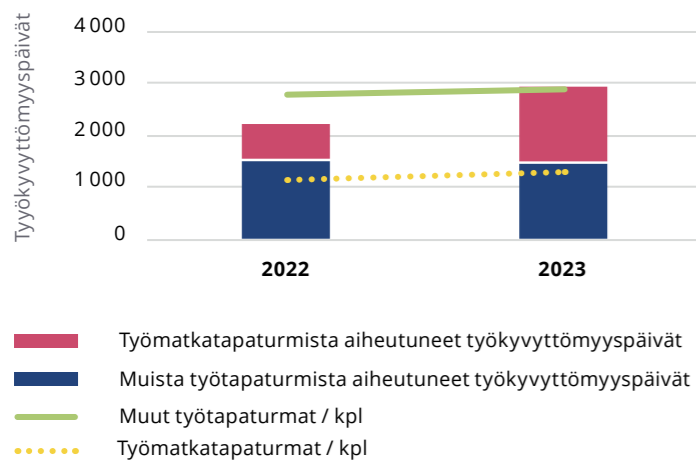
SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT HENKILÖTYÖVUOTTA KOHTI 2022–2023 SUURIMMISSA AMMATTIRYHMISSÄ



Korvauksia aiheuttaneita työtaturmia tapahtui kaikkiaan 415 kappaletta, mikä on 6 prosenttia edellisvuotta enemmän, kun tilannetta tarkastellaan ilman hyvinvointialueelle siirtyneitä palveluita. Työtaturmista aiheutuneet työkyvyttömyyspäivät nousivat huomattavasti enemmän, kaikkiaan 32 prosenttia. Suurin nousu on kuitenkin tapahtunut työmatkataturmien aiheuttamissa työkyvyttömyyspäivissä, joiden määrät ovat kaksinkertaiset vuoteen 2022 verrattuna. Varsinkin liukkailla keleille ajoittuvat työmatkataturmat ovat usein keskimääräistä vakavampia ja niiden ennaltaehkäisy on vaikeaa.

Henkilöstön määrään suhteutettu tapaturmatiheys vaihtelee suuresti yksiköittäin. Tapaturmatiheys oli korkein sivistyspalveluissa ja liikelaitoksissa. Suurin osa tapaturmista on erilaisia viilto-, leikkuu- ja pintaruhjevammoja, mutta myös liukastumisten ja kaatumisten aiheuttamia nyrjähdyksiä ja venähdyksiä on lähes yhtä paljon. Henkilötyövuosiin suhteutettuna pitkiin työkyvyttömyysaikoihin johtavia tapaturmia sattuu eniten TKL:ssä ja varhaiskasvatuksessa.

TYÖTAPATURMAT, TYÖMATKATAPATURMAT JA TYÖKYVYTTÖMYYSPÄIVÄT 2022-2023



Työtaturmista aiheutuneet työkyvyttömyyspäivät muodostivat 2 % kaikista sairauspoissaoloista.

Tapaturmista aiheutuneet kustannukset tapaturmavakuutuksen kautta maksettuina korvauksina olivat koko kaupungin osalta noin 630 000 euroa, mikä tarkoittaa lähes kolmanneksen nousua edellisvuoteen verrattuna. Korvausten lisäksi työtaturmista aiheutuvia kokonaiskustannuksia lisäävät mm. sijais- ja rekrytointikustannukset.

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset laskivat

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

Työkyvyttömyyden bruttokustannukset vuonna 2023 olivat 15,9 miljoonaa euroa (2022: 17,7 miljoonaa euroa). Kustannuksista saadut työnantajahyvitykset (sairausvakuutuskorvaus, työtaturmavakuutuskorvaus ja kuntoutuspäivärahat sekä erilaiset vahingonkorvaukset ja työterveyshuollon kelakorvaus) olivat yhteensä 5,5 miljoonaa euroa (2022: 4,8 miljoonaa euroa). Työkyvyttömyyden nettokustannukseksi työnantajalle jäi 10,4 miljoonaa euroa (2022: 13 miljoonaa euroa), mikä oli 2,5 miljoonaa euroa vähemmän kuin vuonna 2022. Nettokustannusten vähennystä selittävät työkyvyttömyyseläkemaksujen merkittävä lasku sekä sairausvakuutuskorvauksen ja työterveyshuoltoon kohdentuvien KELA-korvausten kasvu.

TYÖKYVYTTÖMYYDEN NETTOKUSTANNUKSET



TYÖKYVYTTÖMYYDEN BRUTTOKUSTANNUKSET

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



VÄHENNYKSET KUSTANNUKSISTA

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



TYÖKYVYTTÖMYYDEN NETTOKUSTANNUKSET

- Sairauspoissaolokustannus
- Ennenaikaisten eläkkeiden kustannus
- Työterveyshuollon kustannukset
- Työtaturmien kustannukset

Kuva: Laura Vanzo / Visit Tampere

TAMPERE ON HYVÄN MIELEN TYÖPAIKKA

Työhyvinvoinnin edistämiseksi tehdään toimenpiteitä organisaation joka tasolla. Mielen hyvinvoinnin edistäminen ja työkyvyn johtaminen ovat kehittämisen keskiössä. Tampereen kaupunki liittyi vuonna 2022 Mielenturvaa -verkostoon ja sai vuonna 2023 Hyvän mielen työpaikka -merkin tunnustuksena sitoutumisesta henkilöstön mielenterveyden edistämiseen.

Työkyvyn ja mielen hyvinvoinnin edistäminen ovat työterveysyhteistyön tavoitteena. Työterveysyhteistyötä tehdään sekä kaupunki- että yksikkötasoisesti. Työterveyshuollon ja kaupungin välinen tilaajayhteistyö on säännöllistä ja tiivistä. Yhteisessä kehittämisessä ovat mukana kaupungin yksiköt, eläkevakuuttaja, vakuutusyhtiö ja Tampereen kaupunkikonsernin vakuutus-kassa. Työterveysyhteistyön painopiste oli aikaisempien vuosien tapaan sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy ja vähentäminen. Huomiota kiinnitettiin erityisesti mielen hyvinvoinnin haasteisiin kohdennettaviin toimenpiteisiin.

Työterveyshuolto teki työpaikoille vuoden 2023 aikana suunnattuina työpaikkaselvityksinä psykososiaalisen kuormituksen arviointeja, joiden tulosten perusteella tehtiin ehdotuksia tilanteiden parantamiseksi.



Työterveyshuollon yksiköille nimetyt tiimit seuraavat moniammatillisesti sairauspoissaolotilanteen kehitystä. Psykososiaalinen kuormittuminen ja mielenterveyden haasteet pyritään tunnistamaan jo varhaisessa vaiheessa vastaanotoilla, ja näin varmistamaan työntekijälle toimiva hoitopolku ja kuntoutus. Myös terveystarkastuksissa kartoitetaan mielenterveystuen tarvetta ja tarvittaessa hyödynnetään psykiatrin konsultaatiomahdollisuuksia.

Työkykyä uhkaavissa tilanteissa työntekijöillä on käytössään työterveyspsykologin ohjaus- ja neuvontakäynnit, joiden lisäksi voidaan suorittaa työterveyspsykologin tekemiä tutkimuksia. Lisäksi lyhytterapiaa voi saada työterveyshuollon kautta.

Työterveyshuolto pyrkii kehittämään ja edistämään mielenterveyden tuen keinovalikoimaa tutkimusten kautta. Se oli asiantuntijana mukana vuonna 2023 päättyneessä Kestävä aivoterveys -hankkeessa yhdessä Tampereen kaupungin kanssa. Vuosina 2021–2023 pilotoitiin Tampereen kaupungin kanssa tasavirtastimulaatiota eli myssyhoitoa, joka on lääkkeetön hoito erityisesti lievistä ja keskivaikeasta masennuksesta kärsiville.



Tampereen kaupunki tarjoaa henkilöstölleen vaihtuvia etuja kaupungin omista palveluista. Henkilöstö voi käydä vaikkapa museovierailulla Sara Hildénin taidemuseossa, jossa kävijöitä vastaanottaa viestintäsihteeri Harri Vuoti.

Kuva: Laura Hoppo / Tampereen kaupunki

Keskeinen työterveysyhteistyön painopiste on myös työterveyshuollon sisällön ohjaaminen ennaltaehkäisevään työkykyä tukevaan työterveyshuoltoon. Tässä tapahtui huomattavan positiivista kehitystä vuonna 2023. Työterveyshuollon kelakorvauksen piiriin kuuluvat kokonaiskustannukset olivat 5,3 miljoonaa euroa. Arvioitujen kelakorvausten jälkeen nettokustannukset olivat 3,0 miljoonaa euroa. Työnantajan kustantamaksi työntekijäkohtaiseksi kustannukseksi jää kelakorvausten jälkeen arviolta 370 euroa. Tämän lisäksi työterveyshuollolta tilattiin muita työterveyshuollon tuottamia palveluita 0,3 miljoonan euron edestä.

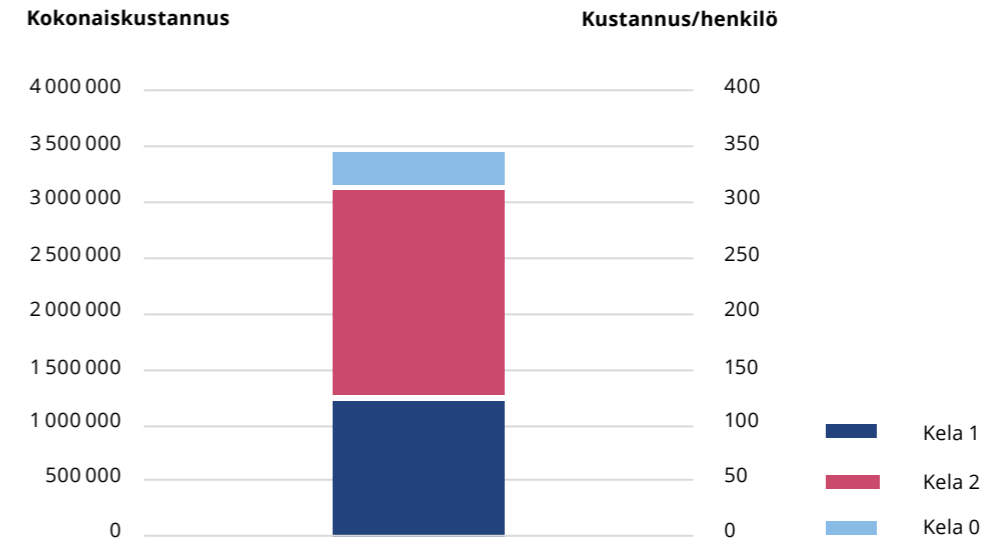
”Painopiste on myös työterveyshuollon sisällön ohjaaminen ennaltaehkäisevään työkykyä tukevaan työterveyshuoltoon. Tässä tapahtui huomattavan positiivista kehitystä vuonna 2023.

ETÄPALVELUT JA TYÖERGONOMIA 2023

	kpl	kustannukset
Etävastaanotot (kuvayhteys)		
lääkäri	791	54 200
hoitaja	369	26 100
fysioterapeutti	16	2 000
psykologi	331	48 800
Muut etäkontaktit		
fysioterapeutti	586	18 700
lääkäri	15 688	698 100
erikoislääkäri	34	2 300
hoitaja	11 224	285 100
psykologi	79	6 200
Työergonomia		
Näyttöpäätelaseja, kpl	117	6 700
Optisesti hiottuja silmäsuojaimia	29	3 700

Kaupunkitasoisissa toimissa korostuvat työterveysyhteistyön ohella tiivis yhteistyö mm. eläke- ja tapaturmavakuuttajien kanssa, sekä erilaiset hankkeet ja kokonaisvaltainen prosessien kehittäminen. Olemme mukana Kevan vuonna 2023 alkaneessa Kestävää työelämää -hankekokonaisuuden kahdessa osaprojektissa kehittämässä työurasuunnittelun keinoja ja digitaalisia välineitä työkyvyttömyysriskin mallintamiseksi. Kaupungin näkökulmasta tavoitteena on kehittää työurasuunnittelun- ja johtamisen keinovalikoimaa sekä ymmärrystä työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn.

TYÖTERVEYSHUOLLON NETTOKUSTANNUKSET KELAKORVAUSTEN JÄLKEEN 2023



Konkreettisia työpaikkakohtaisia toimia työhyvinvoinnin ja mielen hyvinvoinnin edistämiseksi suunnitellaan ja toteutetaan yksiköissä osana henkilöstösuunnitteluprosessia.

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. Myös kuntoutusohjaajan palvelua käytettiin. Kevan muuttuneella laskentaperusteella arvioituna ammatillisista kuntoutuksista onnistui 65 %. Onnistuneen ammatillisen kuntoutuksen jälkeen työntekijä pystyy pääsääntöisesti palaamaan takaisin työelämään.

Uusia eläkepäätöksiä tehtiin 224. Kaikista uusista eläkepäätöksistä suurin osa (64 %) oli vanhuuseläkepäätöksiä. Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää pysyvänä, määräaikaisena, täytenä tai osa-aikaisena. Osatyökyvyttömyyseläkepäätöksiä oli 20 % ja täysiä työkyvyttömyyseläkepäätöksiä 17 % kaikista eläkepäätöksistä. Työkyvyttömyyseläkkeille jäätin keskimäärin hieman alle 60 vuoden iässä, kun vanhuuseläkkeen keskimääräinen alkamisikä oli hieman alle 65 vuotta.

Ammatillisista kuntoutuksista onnistui 65 %.

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. Tampereen kaupungilla on nollatoleranssi henkiselleväkivallalle, kiusaamiselle ja syrjinnälle. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuosille 2023–2024.

Suunnitelman tavoitteena ovat syrjinnän väheneminen, henkilöstön osaamisen kehittäminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa, anonyymin rekrytointin suosiminen sekä kansainvälisyyttä ja monimuotoisuutta edistävän toimintakulttuurin vahvistaminen. Suunnitelmakauden aikana toteutetaan henkiseen väkivaltaan puuttumisen toimintamallin uudistaminen, minkä lisäksi järjestetään kyseiseen toimintamalliin pohjautuvaa Kiusaaminen, häirintä ja työyhteisötaito -koulutusta.

Yksiköissä tehdään erilaisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Esimerkkinä tästä Tredussa toimii tasa-arvo -ja yhdenvertaisuusfoorumi. Lisäksi tietoisuutta on lisätty koulutusten ja kampanjoinnin kautta. Koko kaupungin henkilöstön osaamista tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioissa on vahvistettu verkkokurssien avulla, joista toinen on suunnattu koko henkilöstölle ja toinen esihenkilöille. Verkkokurssissa perehdytään yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja syrjintään liittyviin käsitteisiin sekä yhdenvertaisuustyöhön Tampereen kaupungilla.

Anonyymin rekrytointin suosimista helpotettiin pilotoimalla Kuntarekry-järjestelmässä anonyymin rekrytointin lisäosaa syksyllä 2023. Pilotin tuomien positiivisten kokemusten perusteella lisäosa otettiin vakituiseen 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.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma uudistetaan kahden vuoden välein.

Henkilöstöetuudet tukevat hyvinvointia

Tampereen kaupunki panostaa henkilöstöön tarjoamalla monipuolisia henkilöstöetuuksia, joilla pyritään tukemaan henkilöstön hyvinvointia, osaamisen kehittämistä ja kestävää työmatkaliikkumista. Kaupunki tukee henkilöstön hyvinvointia muun muassa liikunta- ja kulttuurietuudella, tuetulla henkilöstöruokailulla sekä kattavilla työterveyshuollon palveluilla, minkä lisäksi henkilöstön käytössä on kaksi kuntosalia sekä vaihtuvia kampanjoita ja palveluja. Yksiköissä liikkumista edistetään esimerkiksi työtiloissa olevilla liikuntavälineillä, toimipisteiden väliseen liikkumiseen tarkoitetuilla asiointipyörillä ja mahdollisuudella osallistua liikkumisen edistämisen ohjelmiin.

Kaupungin oma vakuutuslainsäädäntö tuo henkilöstölle taloudellista turvaa sairauden varalle. Vakuutuslainsäädäntöä käsittelee osan henkilöstön Kela-etuuksista sekä korvaa sääntöjensä mukaisia lisäetuuksia, kuten hammashoidosta, silmälasista, hieronnasta tai fysikaalisesta hoidosta aiheutuneita kustannuksia. Kaikki vakituiset ja yli kuusi kuukautta työsuhteessa olleet työntekijämme ovat Tampereen kaupunkikonsernin vakuutuslainsäädäntöön jäseniä. Vuonna 2023 Tampereen kaupunkikonsernin vakuutuslainsäädäntöä täytti 100 vuotta. Juhlavuoden kunniaksi kassa järjesti jäsenistölleen monipuolisia tilaisuuksia, joihin kaikilla vakuutetuilla oli mahdollisuus osallistua.

Monipuoliset henkilöstökoulutukset vahvistavat henkilöstöme osaamista ja valmistavat meitä tulevaisuuden haasteisiin. Panostamme työntekijöidemme ammatilliseen kehittymiseen ja organisaation osaamispotentiaalin kasvattamiseen. Työmatkatuki korvaa osan kodin ja työn välisestä joukkoliikenteen työsuhtematkalipusta. Tuki ei pelkästään helpota työntekijöiden liikkumista, vaan tukee myös kestävästä kehityksestä ja ympäristövastuullisuutta. Henkilöstöetuuksia kehitetään jatkuvasti palvelemaan paremmin henkilöstön tarpeita.

HENKILÖSTÖETUUDET JA VAKUUTUSKASSAN MAKSAMAT KORVAUKSET

	2022	2023
Tuki työmatkoihin		
Henkilöstömäärä, joka hyödynsi	2 248	1 405
Kustannukset (1 000 €)	117	82
Liikunta- ja kulttuurietuus		
Henkilöstömäärä, joka hyödynsi	12 871	7 760
Kustannukset (1 000 €)	1 200	781
Omaehtoisen opiskelun kannustinraha		
Hakemusten määrä	129	93
Myönnetty kannustinrahat (1000 EUR)	65	36
Sairausvakuutuslain mukaiset korvaukset (1000 EUR)	4 074	3 187
Vakuutuslainsäädäntöön mukaiset korvaukset yht. (1000 EUR)		
Hammashoito	1 044	764
Silmälasit	1 042	721
Fysikaalinen hoito (sis. hieronta)	488	375
Muut	551	387

*) Vuoden 2022 tiedoissa mukana hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön osuus.



Kuva: Laura Hoppo / Tampereen kaupunki



TAMPEREEN KAUPUNKI

Konsernihallinto
Henkilöstöyksikkö
Frenckellinaukio 2
PL 487, 33101 Tampere
www.tampere.fi/talous/toiminnan-ja-talouden-seuranta



TAMPERE

Kuva: Laura Vanzo / Visit Tampere