

Kaupunginhallitus 29.03.2021 § 98

§ 98

## **Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2020**

Valmistelijat / lisätiedot:  
Kunnas Jere

etunimi.sukunimi@espoo.fi  
Vaihde 09 816 21

### **Päätösehdotus**

Kaupunginjohtaja Mäkelä Jukka

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi Espoon kaupungin henkilöstöön liittyvät seurantatiedot vuodelta 2020.

### **Käsittely**

### **Päätös**

Kaupunginhallitus:  
Esittelijän ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

### **Selostus**

Koronapandemia näkyi vahvasti henkilöstöresursoinnissa ja edellytti uudenlaisia toimintatapoja

Kaupungin palveluksessa työskenteli vuoden 2020 lopussa yhteensä 14 951 työntekijää. Henkilöstömäärä kasvoi vuoden aikana 325 henkilöllä.

Kaupungin vetovoimaisuus pysyi lähes ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna, vaikka haasteet työvoiman saatavuudesta osittain jopa syvenivät tietyillä aloilla. Vakituksia ja pitkiä määräaikaisia työtehtäviä oli haettavana noin 4 000. Kelpoisten eli pätevyysvaatimukset täyttävien hakijoiden määrä työtehtävää kohden laski hieman, mutta pysyi kuitenkin hyvällä tasolla.

Kaupungin rekrytointihaasteet kohdistuivat samoille ammattialoille kuin aiemminkin. Osaavia työntekijöitä oli vaikeaa rekrytoida ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen, opetukseen ja erityisopetukseen, suomenkieliseen erityisopetukseen, suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin ja erityisopettajiksi. Sosiaali- ja terveystoimessa lääkärit, sosiaalityöntekijät ja kotihoidon lähihoitajat sekä uusina ryhminä psykologit ja sairaanhoitajat olivat tehtäviä, joihin oli haasteellista löytää riittävästi tekijöitä.

Keväällä poikkeusolojen astuttua voimaan perustettiin resurssipooli systematisoimaan kaupungin henkilöstön sisäistä siirtymistä suljetuista palveluista niihin palveluihin, joihin työntekijöitä tarvittiin. Resurssipooli oli avoinna keväällä ja avattiin uudelleen joulukuussa. Sen avulla noin 350 henkilöä siirtyi väliaikaisesti uusiin tehtäviin.

Koronapandemian vuoksi kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita ei ollut mahdollista ottaa samoissa määrin kuin edellisinä vuosina. Kesätyöntekijöitä otettiin kaupungin yksiköihin noin 450 henkilöä (edellisvuonna noin 800). Lisäksi kaupunki jakoi nuorille 1300 kesäseteliä, joista nuoret käyttivät noin 850. Harjoittelupaikan kaupunki antoi vuoden kuluessa noin 1 500 henkilölle (vuonna 2019 noin 2 200 harjoittelijaa).

Henkilöstön perusrakenne pysyi ennallaan

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli henkilöstöstä 80,5 prosenttia. Naisten osuus henkilöstöstä oli 79,5 prosenttia. Työntekijöistä kokoaikaisia oli vuoden lopulla 90,3 prosenttia ja osa-aikaisia 9,7 prosenttia. Henkilöstöstä äidinkieleltään suomenkielisiä oli 85,4 prosenttia ja ruotsinkielisiä 7,4 prosenttia. Maahanmuuttajataustaisten osuus henkilöstöstä oli 7,2 prosenttia. Kaupungin henkilöstön keski-ikä pysyi 44,5 vuodessa. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 6,7 prosenttia (edellisvuonna 6,4).

Vuoden 2020 kuluessa eläkkeelle jäi kaupungin tehtävistä 214 henkilöä. Iän perusteella eläkkeelle jäi kaikista eläkkeelle jääneistä 87,9 prosenttia. Keskimäärin kaupungin palveluksesta jäätiin vuonna 2020 eläkkeelle 63,9-vuotiaana.

Henkilöstön työhyvinvointi pysyi pääosin hyvällä tasolla poikkeusaikanakin

Syksyllä 2020 toteutetun Kunta10 -tutkimuksen tulosten mukaan Espoossa lähijohtaminen ja työyhteisöjen toimivuus olivat koronapandemiankin aikana hyvällä tasolla. Henkilöstö koki myös työn imua ja aiempaa useampi vastanneista kaupungin työntekijöistä eli 80 prosenttia suosittelisi ystävilleen Espoota työnantajana. Toisaalta erityisesti sosiaali- ja terveystoimen tehtävissä kiireen ja kuormituksen koettiin lisääntyneen.

Terveysperusteisten poissaolojen määrä jatkoi edellisvuonna alkanutta laskuaan. Poissaoloja oli kaupungissa keskimäärin 15,4 päivää/henkilötyövuosi (15,7 vuonna 2019). Työntekijöistä lähes 30 prosenttia ei vuoden aikana ollut lainkaan pois töistä sairauden vuoksi, mikä on selvästi suurempi osuus kuin aiempina vuosina. On todennäköistä, että se, että moni siirtyi kevästä alkaen tekemään etätöitä, vaikutti tähän.

Henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisessa, työsuojelutoiminnassa sekä työterveyspalveluissa otettiin käyttöön sähköisiä työkaluja ja muutettiin palveluja verkon kautta toteutettaviksi. Toisaalta esimerkiksi osa suunnitellusta työterveyden perustoiminnasta jouduttiin korvaamaan koronapandemian hoitoon liittyvillä tehtävillä.

Henkilöstölle sattuneiden työ- ja työmatkatapaturmien määrä pieneni selvästi vuoden 2020 aikana kaikilla osa-alueilla. Talvi 2020 oli vähäluminen, ja koronapandemia vähensi yleisesti työhön liittyvää liikkumista sekä lähikontakteja kouluissa ja varhaiskasvatuksessa.

Henkilöstön kehittämisessä mukauduttiin uusiin oloihin ja otettiin laajasti käyttöön sähköiset työskentelytavat

Vuoden 2020 poikkeusaikojen vuoksi organisaation kyky oppia yhdessä ja sopeutua uusiin tilanteisiin nousivat vahvasti valokeilaan. Digitaaliset

työtavat sekä palvelutuotannossa että hallinnon työssä levisivät nopeasti. Lähes koko koulutussuunnitelma muutettiin verkossa toteutettavaksi.

Kaupungin verkostojohtamisen projektin sekä johdon ja esimiesten vuorovaikutusprosessin kautta syntyi verkostojohtamisen käsikirja ja uusi johtamisen kulmakivi ”Vaikuttavat kumppanuudet ja verkostot”.

Esimiestyössä poikkeusaika toi esille uusia tilanteita, jotka liittyivät toisaalta etätyöhön ja etäjohtamiseen mutta myös kriisijohtamiseen ja nopeassa muutoksessa johtamiseen. Keväällä käytiin läpi ja päivitettiin etätöiden tekemisen ohjeistus.

Kaupungin kaikkien esimiesten yhteistä Esimiesareena-tilaisuutta ei voitu järjestää keväällä koronapandemian vuoksi. Espoolainen johtaminen omaksi – valmennukseen osallistui 81 esimiestä. Ylimmän johdon Espoo Executive Master of Business Administration (EMBA) -ohjelmaan osallistui vuoden aikana 50 henkilöä, joista 25 valmistui. Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon sekä Lähiesimiestyön ammattitutkintoon johtavaan koulutukseen osallistui yhteensä 66 esimiestä ja tutkinnon suoritti yhteensä 30 esimiestä.

Henkilöstökustannusten kasvu oli maltillista ja vuokratyön käyttö väheni selvästi

Henkilöstökustannukset olivat 688 miljoonaa euroa ja ne kasvoivat yhteensä 2,3 prosenttia edellisvuodesta. Henkilöstökustannusten kasvu oli selvästi maltillisempaa kuin edellisvuotena. Vuokratyövoimakustannukset olivat 29,3 miljoonaa euroa ja ne laskivat edellisvuodesta 15,6 prosenttia. Tämä johtui siitä, että moni normaalisti vuokratyövoimaa käyttävä palvelu oli vuoden aikana koronapandemian vuoksi suljettuna ja sijaistarve pystyttiin täyttämään kaupungin sisäisin järjestelyin. Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n osuus vuokratyövoiman käytöstä oli 82,5 prosenttia. Erityisen selvästi vuokratyövoiman käyttötarve väheni sivistystoimissa. Yhteensä henkilöstö- ja vuokratyövoimakustannukset kasvoivat 1,4 prosenttia vuoden 2020 aikana edellisvuoteen verrattuna.

## **Päätöshistoria**