

Kaupunginhallitus 28.03.2022 § 96

§ 96

## **Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2021**

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 2021.

### **Käsittely**

Asia käsiteltiin pykälän 100 jälkeen.

### **Päätös**

Kaupunginhallitus:  
Esittelijän ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

### **Selostus**

#### **Koronapandemia jatkui, samoin sen vaikutukset kaupungin henkilöstöön**

Edellisvuonna käyttöönotetut ja opetellut uudet toimintatavat, kuten hybridiopetus kouluissa, kaupungin sisäiset henkilöstösiirrot ja niihin liittyvä resurssipoolin käyttö peruspalvelujen turvaamiseksi, monin paikoin jatkunut etätöiden teko sekä muut sähköiset toimintatavat jatkuivat myös vuonna 2021 pandemian vakavuustilanteen vaihtelun mukaan.

Kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 15 360 ja se kasvoi vuoden aikana 409 työntekijällä. Vakinaisia henkilöstöstä oli 11 241 ja määräaikaista 4 119 henkilöä. Kaupungin henkilötyövuosien määrä oli joulukuun 2021 lopussa 11000. Täysin vertailukelpoista tietoa vuoteen 2020 verrattuna ei vastaavalta ajalta ole tietojärjestelmämuutoksen johdosta saatavilla, mutta henkilöstömäärän ja vuokratyövoiman käytön kasvun perusteella myös henkilötyövuosien määrä on kasvanut edellisvuodesta.

Henkilöstömäärä kasvoi kaupungin peruspalveluissa kasvun ja oppimisen toimialalla sekä hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla, kun etenkin peruspalveluihin rekrytoitiin määräaikaista henkilöstöä pandemiatoimenpiteistä johtuen. Myös vuokratyön tarve kasvoi. Tämä johtui siitä, ettei palveluja ollut juurikaan suljettuna ja työpanoksen tarve nousi pandemiaa edeltävälle tasolle. Myös kaupungin oman työvoiman saatavuusvaikeudet lisäsivät vuokratyön käyttöä.

#### **Työvoiman saatavuus haasteena monella alalla**

Kaupungin tehtäviin suunnattujen työpaikkahakemusten määrä pysyi vuonna 2021 edellisen vuoden tasolla, mutta tarjolla olevien tehtävien määrän kasvaessa hakemusten määrä avointa tehtävää kohden laski. Myös kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä laski jääden alle neljään hakijaan avointa tehtävää kohden.

Erityisiä vaikeuksia kaupungilla oli rekrytoida työntekijöitä seuraaville aloille: Kasvun ja oppimisen toimialalla ruotsinkielinen varhaiskasvatus ja opetus, suomenkielinen erityisopetus sekä suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat. Hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla haastavina ryhminä tässä suhteessa olivat lääkärit, psykologit, sosiaalityöntekijät, kotihoidon lähihoitajat ja sairaanhoitajat. Positiivista oli, että kaupungin tarjoamien kesätyöpaikkojen ja niihin hakeneiden nuorten määrä kasvoi toisena pandemiakesänä merkittävästi. Harjoittelijoita kaupunki otti vuoden aikana 1 560 henkilöä, mikä on vastaava määrä kuin vuonna 2020.

Kaupungin henkilöstökustannukset olivat 725,2 miljoonaa euroa ja ne nousivat vuonna 2021 yhteensä 5,4 %. Vuokratyökustannukset olivat 37,9 miljoonaa euroa ja ne nousivat edellisvuodesta 29,5 %. Vuokratyön käyttö palautui pandemiaa edeltävälle tasolle. Yhteensä henkilöstö- ja vuokratyövoimakustannukset kasvoivat 6,4 % vuoden 2021 aikana edellisvuoteen verrattuna.

### **Kaupungin henkilöstörakenteessa ei suuria muutoksia**

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli henkilöstöstä 73,2 %. Henkilöstöstä oli naisia 12 211 (79,5 %) ja miehiä 3 149 (20,5 %). Kaupungin henkilöstön keski-ikä oli sama kuin edellisvuonna eli 44,5 vuotta. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä kasvoi edelleen hieman (7,2 prosentista 7,5 prosenttiin). Äidinkielenään suomea puhui 85,2 % ja ruotsia 7,3 % henkilöstöstä.

Vuonna 2021 vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus (siirtyminen pois kaupungin palveluksesta sekä kaupungin sisällä toisiin tehtäviin) oli 11,6 %, josta eläkkeelle jääneiden osuus oli 1,8 %. Eläkkeelle jääneiden osuus vaihtuvuudesta oli vastaava kuin vuonna 2020, mutta muu vaihtuvuus kasvoi.

### **Henkilöstön työhyvinvointi pysyi verrattain hyvällä tasolla**

Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot vähenivät vuoteen 2020 verrattuna. Vuonna 2021 keskimääräisten poissaolopäivien määrä työntekijää kohden oli 13,5 päivää, kun se edellisenä vuotena oli 15,4 päivää. Poissaolojen syissä jatkui muutos, jossa tuki- ja liikuntaelinaivojen johdosta aiheutuneet poissaolot vähenevät, mutta mielenterveydellisten syiden vuoksi tapahtuneet poissaolot yleistyvät.

Kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle jonkin verran enemmän työntekijöitä kuin edellisvuonna. Henkilöstöstä jäi vuonna 2021 eläkkeelle 258 henkilöä, kun edellisvuonna vastaava määrä oli 214 henkilöä. Iän perusteella eläkkeelle jäi kaikista eläkkeelle jääneistä 93,8 % eli jonkin verran aiempaa suurempi osuus. Työkyvyn heikkenemisen vuoksi eläkkeelle joutui siis jäämään entistä harvempi. Henkilöstön keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä pysyi samalla tasolla kuin edellisvuonna (63,8 vuotta).

Vuoden aikana otettiin käyttöön uusi henkilöstöä koskeva Työfiilismittari. Mittarilla seurataan henkilöstön hyvinvoinnin kehittymistä vuoden kuluessa säännöllisesti toteutettavilla mittauksilla ja se täydentää osaltaan joka toinen vuosi toteutettavaa Kunta10 -tutkimusta. Kyselyllä seurataan myös työnantajan suosittelulukua (tavoitearvossa 70 prosenttia vastaajista suosittelisi työnantajaansa). Vuoden 2021 kyselyissä tavoitearvo toteutui.

Henkilöstölle sattuneiden työ- ja työmatkatapaturmien määrä nousi takaisin vuoden 2019 tasolle, kun niiden määrä vuonna 2020 oli selvästi alhaisempi. Vuonna 2021 vakuutusyhtiöön tehtyjen työ- ja työmatkatapaturmailmoitusten määrä oli 1 663, kun se edellisvuonna oli 1 254. Kasvua tapahtui sekä työ- että työmatkatapaturmissa.

### **Henkilöstön kehittämistä toteutettiin pääsääntöisesti sähköisin työvälinein**

Henkilöstön kehittäminen toteutettiin pääsääntöisesti kokonaan sähköisesti. Myös keväinen Esimiesareena järjestettiin virtuaalisesti. Kaupunginjohtajan isännöimään tilaisuuteen osallistui 766 esihenkilöä ja asiantuntijaa. Edelleen jatkettiin Aalto-yliopiston EMBA –ohjelman toteuttamista.

Tärkeänä esihenkilöiden työvälineenä otettiin käyttöön Esihenkilöiden Suuntaamo -malli. Suuntaamo on kaupungin Taloudellisesti kestävä Espoo –ohjelmaan liittyvä toimenpide. Suuntaamo sisältää kaupungin intranetissa olevat ohjeet ja välineet suorituksen, osaamisen ja työkyvyn hallintaan.

## **Päätöshistoria**

## **Liitteet**

## **Oheismateriaali**

- Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2021

## **Tiedoksi**