

# **Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2022**

**Kaupunginhallitus 27.3.2023**

Oheismateriaali

# Sisällys

- [Yhteenveto vuodesta 2022](#)
- [Kaupungin henkilöstörakenne ja henkilöstöresursointi](#)
- [Työvoiman saatavuus](#)
- [Henkilöstötalous](#)
- [Palvelussuhde- ja yhteistoiminta-asiat](#)
- [Palkitseminen ja henkilöstöedut](#)
- [Henkilöstön ja johtamisen kehittäminen](#)
- [Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä moninaisuus](#)
- [Työhyvinvointi](#)
- [Työsuojelu ja työterveystoiminta](#)

# Yhteenveto vuodesta 2022

# Yhteenveto Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2022

Koronapandemia hallitsi edelleen alkuvuoden toimintaa, mutta hellitti vähitellen kesästä alkaen, ja kaupungin siihen liittyvät erityisjärjestelyt purettiin. Monet pandemian aikana käyttöön otetut uudet työtavat, kuten sähköisten työkalujen lisääntynyt käyttö sekä monissa tehtävissä mahdollinen lähi- ja etätyön yhteensovittaminen ovat kuitenkin tulleet jäädäkseen.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue aloitti toimintansa 1.1.2023. Hyvinvointialueelle siirtyi hieman yli 5 000 kaupungin nykyistä työntekijää. Kaupunginhallitus päätti lokakuun lopussa henkilöstön siirrosta liikkeenluovutuksella Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle. Espoon kaupungin palvelukseen jäi vuoden 2023 alusta alkaen noin 10 500 työntekijää. Siirtoa valmisteltiin teknisesti ja yhteistoiminnallisesti koko vuosi 2022.

Työvoiman saatavuushaasteet jatkuivat ja henkilöstön lähtövaihtuvuus kasvoi. Lokakuussa 2022 kaupungissa käynnistettiin Työvoiman saatavuus -ohjelmatyö ajalle 2022–2025. Ohjelman mukaisilla toimenpiteillä pyritään parantamaan työvoiman saatavuutta kaupungin tarjoamiin tehtäviin niin lyhyellä kuin pitkällä, vuoteen 2030 ulottuvalla aikajänteellä.

Henkilöstökustannukset kasvoivat vuoden aikana 2,9 prosenttia. Vuokratyökustannukset sen sijaan kasvoivat noin 28 prosenttia. Yhteensä henkilöstö- ja vuokratyökustannukset kasvoivat 4,1 prosenttia.

# Yhteenveto Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2022

Työterveyslaitoksen seurantatutkimus, Kunta10-kysely, toteutettiin syksyllä 2022. Espoon kaupunkia työnantajana suositteli 73,5 % vastaajista. Tulosten mukaan lähiesihenkilön toiminta ja valmentava johtaminen ovat hyvällä tasolla ja vahvistuneet v. 2020 tutkimukseen verrattuna. Henkilöstö panostaa työhönsä ja kokee työnsä mielekkäänä. Työpaikkojen ilmapiirissä on positiivinen nouseva trendi edellisiin tutkimuksiin verrattaessa. Työpaikkakiusaamisen kokemukset ovat vähentyneet. Työstressiä koetaan edellistä tutkimusta enemmän ja palautuminen työpäivän rasituksista on heikentynyt.

Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot lisääntyvät jonkin verran vuodesta 2021, mutta pidemmän ajan trendi on ollut kuitenkin laskeva. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi aiheutuneiden sairauspoissaolopäivien määrä jatkoi pienenemistään merkittävästi, ja samoin mielenterveyden häiriöiden vuoksi jäätiin sairauslomalle edellisvuotta harvemmin.

Henkilöstön keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä nousi yli 64 vuoteen. Työkyvyn heikkenemisen vuoksi eläkkeelle jääneiden osuus kaikista eläkkeelle jääneistä oli alle yhdeksän prosenttia.

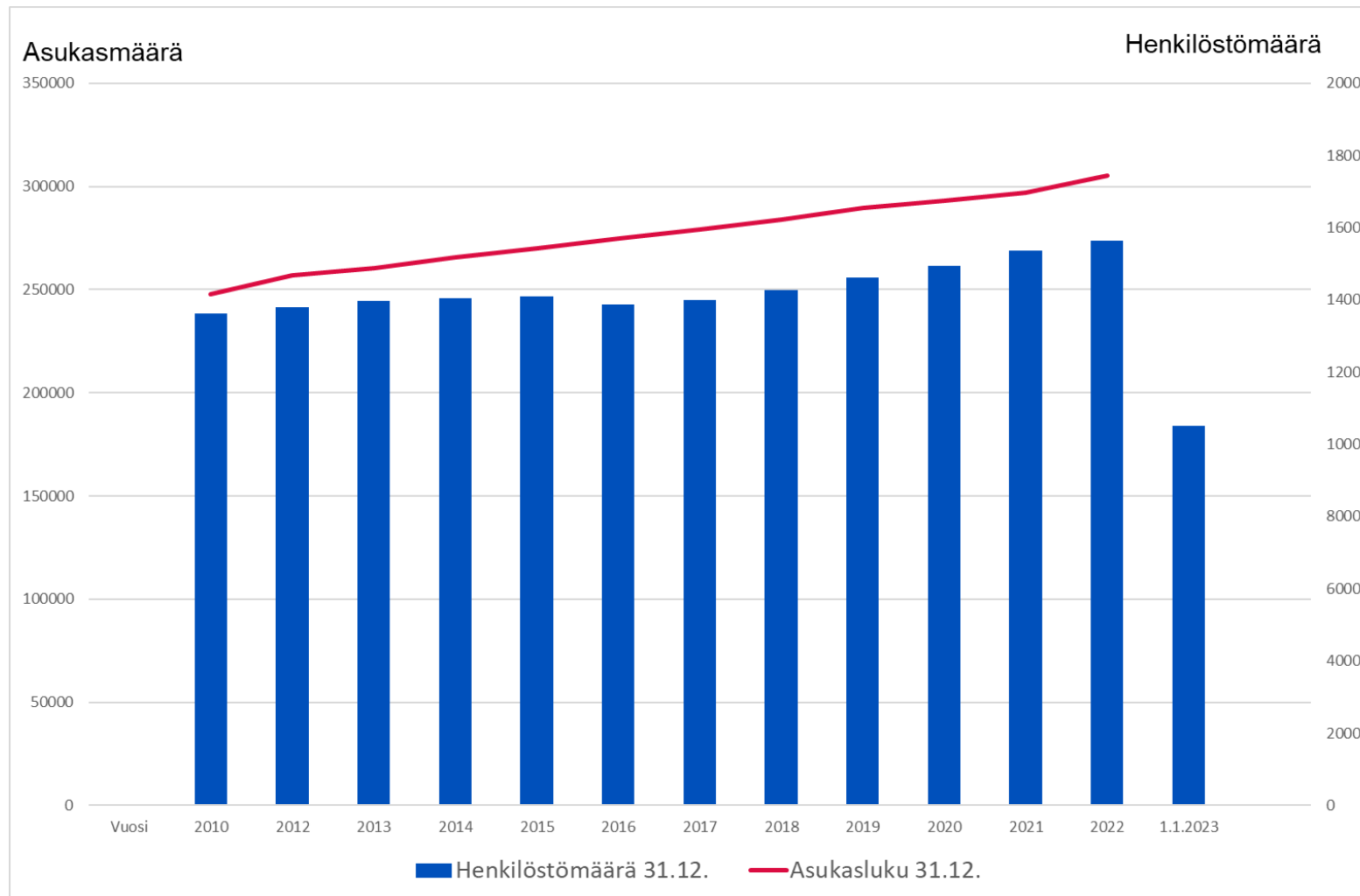
Työ- ja työmatkatapaturmien määrä kasvoi edelleen.

# **Kaupungin henkilöstörakenne ja henkilöstöresursointi**

# Henkilöstöä yhteensä 15 632

- Henkilöstömäärä kasvoi vuoden 2022 aikana 272 työntekijällä.
- Vakinaisia henkilöstöstä oli 11 154 (71,4 %) ja määräaikaisia 4 478 (28,6 %) henkilöä.
- Henkilöstömäärä kasvoi kaupungin peruspalveluissa eniten kasvun ja oppimisen toimialalla sekä jonkin verran hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla. Myös elinvoiman tulosalueen henkilöstömäärä kasvoi vuoden aikana.
- Vuonna 2022 kaupungissa oli 19,5 asukasta yhtä henkilöstöön kuuluvaa kohden.
- Vuoden 2023 alussa kaupungin henkilöstömäärä oli hyvinvointialuemuutoksen jälkeen n. 10 500.
- Vuonna 2022 henkilötyövuosia tehtiin kaupungissa 13 413.

# Espoon asukas- ja henkilöstömäärän kehitys 2012-2022





# Tietoja henkilöstörakenteesta

- Henkilöstöstä oli naisia 12 436 (79,5 %) ja miehiä 3 209 (20,5 %). Osuuksissa ei tapahtunut muutoksia edellisvuoteen verrattuna.
- Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus kasvoi jälleen edellisvuodesta (11,5 % → 13,4 %).
- Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä jatkoi kasvuaan (7,5 % → 8,9 %).
- Äidinkielenään suomea puhui 83,9 % ja ruotsia 7,2 % henkilöstöstä.
- Henkilöstön keski-ikä oli 44,3 vuotta (vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 39,9 vuotta).

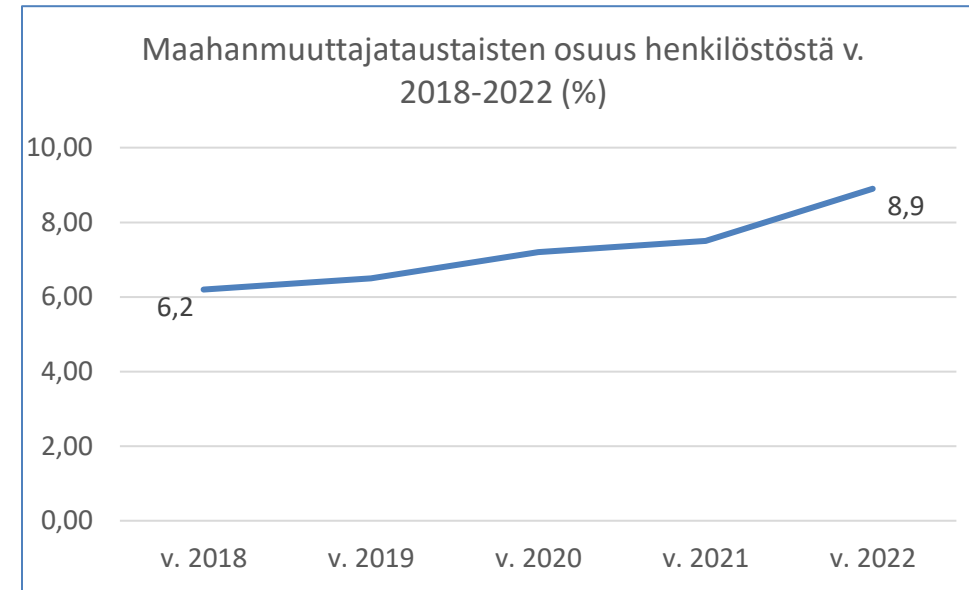
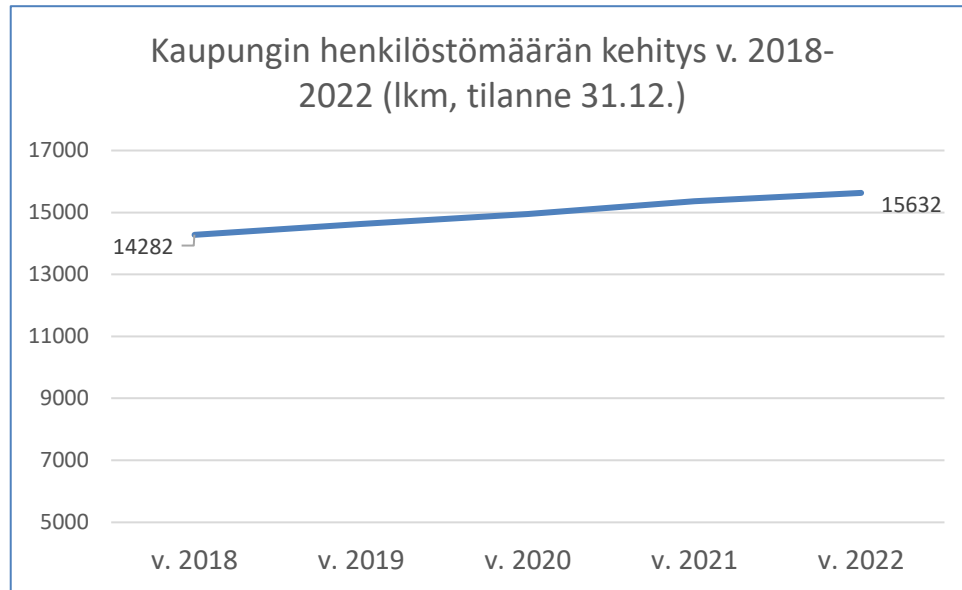


# Henkilöstörakenteen muutoksia

- Eläkkeelle jäi vuoden aikana 335 henkilöä, mikä on 77 henkilöä edellisvuotta enemmän. Eläkkeelle jääneistä naisia oli 78,8 % ja miehiä 21,2 %.
- Keskimäärin eläkkeelle jäätiin 64,2-vuotiaana, mikä oli jonkin verran korkeampi luku kuin edellisvuotena.
- Iän perusteella eläkkeelle jääneiden osuus laski jonkin verran (93,8 % → 91,3 %).



# Henkilöstömäärän kehitys sekä maahanmuuttajataustaisten osuus 2018–2022



# Palvelussuhteiden määrä toimialoittain 2018–2022

Palvelussuhteet toimialoittain							
Ajankohta	Hyvinvoinnin ja terveyden toimiala	Kasvun ja oppimisen toimiala	Kaupunkiym- päristön toimiala	Konsernihallinto ja tarkastukset	Länsi- Uudenmaan pelastuslaitos	Elinvoiman tulosalue	Yhteensä
31.12.2018	3 714	8 008	1 365	439	756		14 282
31.12.2019	3 844	8 207	1 351	619	605		14 626
31.12.2020	3 983	8 363	1 359	633	613		14 951
31.12.2021	4 086	8 028	1 359	574	676	637	15 360
<b>31.12.2022</b>	<b>4 135</b>	<b>8 233</b>	<b>1 333</b>	<b>545</b>	<b>683</b>	<b>703</b>	<b>15 632</b>
Muutos 21/22	49	205	-26	-29	7	66	272

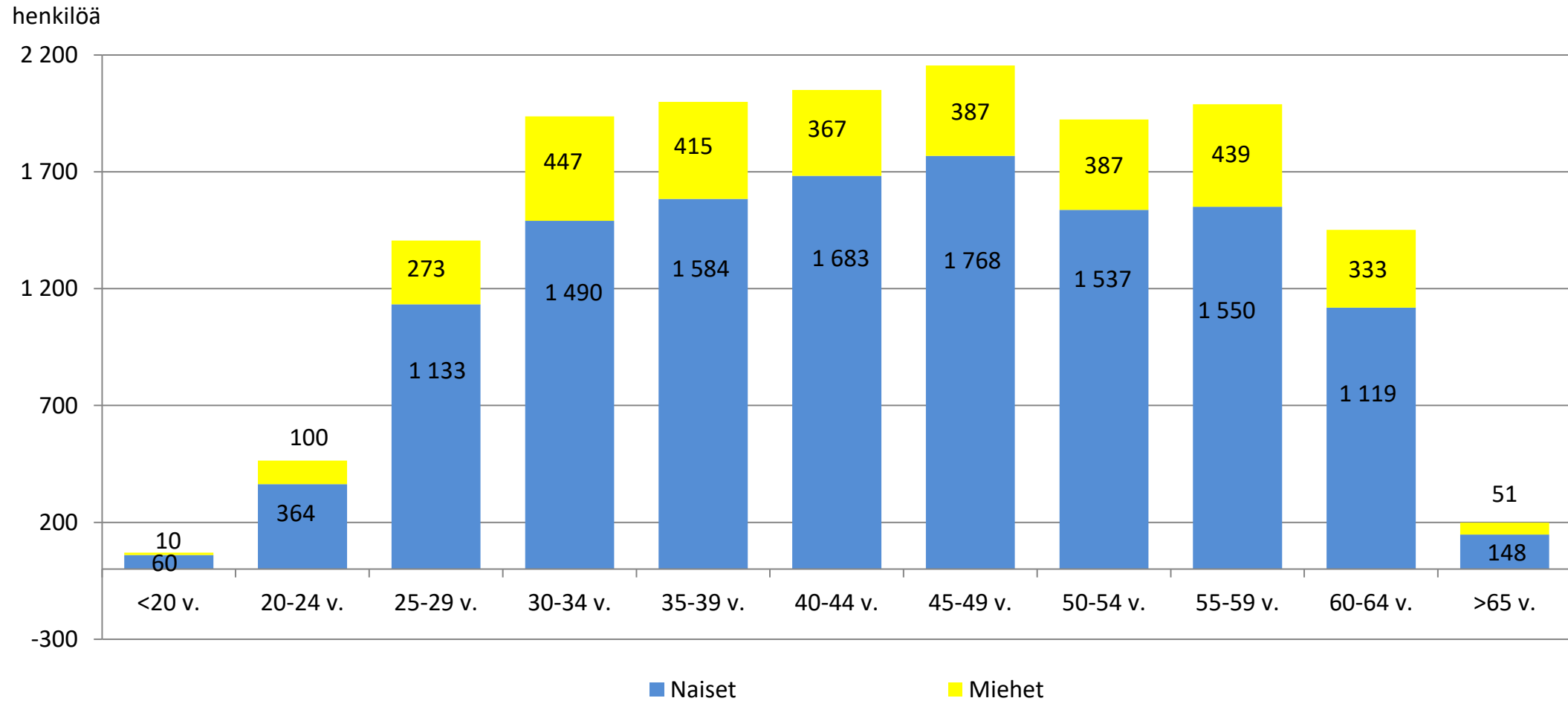
# Henkilöstömäärään vaikuttaneita merkittäviä muutoksia v. 2015 alkaen

<b>Kaupungin palveluksesta pois siirtyneitä toimintoja</b>		<b>Milloin</b>	<b>Hlöä</b>
<b>Mistä</b>	<b>Mihin</b>		
Sivistystoimi, työväenopiston (suom.kiel), aikuislukion henkilöstö	Omnia	1.1.2015	80
Konsernipalvelut, Espoo Cateringin yhtiöittäminen	Espoo Catering Oy	1.1.2016	488
Perustoimeentulotuen myöntämisen ja maksamisen siirto	KELA	1.1.2017	12
Talous- ja velkaneuvonta	Valtio, oikeusaputoimistot	1.1.2019	8
Työllisyys Espoo, työpajatoiminnan henkilöstö	Omnia	1.3.2021	30

<b>Kaupungin palvelukseen siirtymisiä</b>		<b>Milloin</b>	<b>Hlöä</b>
<b>Mistä</b>	<b>Mihin</b>		
Sosiaali- ja kriisipäivystyksen laajeneminen (Hiisi ja Karviainen kuntayhtymät)	Sosiaali- ja terveystoimi	1.1.2019	4

<b>Kaupungin sisäisiä siirtymisiä</b>		<b>Milloin</b>	<b>Hlöä</b>
<b>Mistä</b>	<b>Mihin</b>		
Tietohallinnon henkilöstön keskittäminen	Muilta toimialoilta ja konserniesikunnasta palveluliiketoimeen	1.1.2015	29
Palveluliiketoiminen lakkauttaminen toimialana ja siihen liittyvät toimintojen siirrot kaupungin sisällä	Palveluliiketoimesta tekniseen ja ympäristötoimeen	1.1.2016	870
Tietotuotannon henkilöstön siirto	Palveluliiketoimesta konserniesikuntaan	1.1.2016	8
Konsernihallinnon konsernipalvelujen talouspalvelujen, henkilöstöpalvelujen, asiakirjahallinnon ja käännöspalvelujen henkilöstö sekä eräitä henkilöitä muilta toimialoilta	Konsernihallinnon konserniesikuntaan	1.6.2017	240
Työllisyyspalvelujen siirto	Sosiaali- ja terveystoimesta konsernihallintoon	1.1.2018	107
Organisaatiomuutos 2021 (Elinvoiman tulosalueen perustaminen)	Kasvun ja oppimisen toimialalta ja konsernihallinnosta elinvoiman tulosalueelle	1.8.2021	643
Organisaatiomuutos 2021 (ympäristöterveydenhuollon henkilöstö)	Hyvinvoinnin ja terveyden toimialalta kaupunkiympäristön toimialalle	1.8.2021	32

# Henkilöstön ikärakenne 2022



# Eläkkeelle jääneet v. 2018-2022

Sukupuoli	v. 2018	v. 2019	v. 2020	v. 2021	v. 2022	Eläkkeelle jääneiden keski-ikä v. 2022
Naiset	179	157	179	204	264	64,1
Miehet	52	52	35	54	71	64,4
<b>Yhteensä</b>	<b>231</b>	<b>209</b>	<b>214</b>	<b>258</b>	<b>335</b>	<b>64,2</b>

# Henkilöstön yleisimmät tehtävänimikkeet 2022

Tehtävä	Yhteensä
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1510
Varhaiskasvatuksen opettaja	1271
Peruskoulun luokanopettaja	1079
Peruskoulun lehtori	744
Lähihoitaja	691
Päätoiminen tuntiopettaja	663
Sairaanhoidtaja	627
Koulunkäyntiavustaja	377
Lukion lehtori	288
Erityisluokanopettaja	281



# Työvoiman saatavuus

# Työvoiman saatavuuden haasteet jatkuivat

- Työvoiman saatavuushaasteet peruspalveluissa jatkuivat ja henkilöstön lähtövaihtuvuus kasvoi.
- Lokakuussa 2022 kaupungissa käynnistettiin Työvoiman saatavuus -ohjelmatyö ajalle 2022–2025. Ohjelman mukaisilla toimenpiteillä pyritään parantamaan työvoiman saatavuutta kaupungin tarjoamiin tehtäviin niin lyhyellä kuin pitkällä, vuoteen 2030 ulottuvalla aikajänteellä.
- Erityisiä vaikeuksia kaupungilla oli rekrytoida työntekijöitä seuraaville aloille:
  - Kasvun ja oppimisen toimialalla ruotsinkielinen varhaiskasvatus ja opetus, suomenkielinen erityisopetus, suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat.
  - Hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla lääkärit, psykologit, sosiaalityöntekijät, kotihoidon lähihoitajat ja sairaanhoitajat.
- Työvoiman saatavuuden edistämistä jatkettiin vuoden kuluessa erilaisin ammattialakohtaisin toimenpitein niin toimialatasoisesti kuin tulosyksiköissä.
- Kaupunkitasoisesti mm. osallistuttiin erilaisiin rekrytointitapahtumiin (noin 40), minkä lisäksi työvoiman saatavuutta edistettiin suorakontaktoinnin ja markkinointikampanjoiden avulla.

# Työpaikkahakemusten määrä avoinna olevaa tehtävää kohden laski

- Espoon kaupunki haki vuoden aikana työntekijöitä 5 385 avoimeen vakinaiseen tehtävään tai pitkäaikaiseen sijaisuuteen.
- Työhakemuksia avoimiin paikkoihin tuli vuoden aikana hieman yli 30 000. Hakemusten määrä avoinna olevaa tehtävää kohden laski. Vuonna 2022 hakemuksia yhtä avoinna olevaa tehtävää kohden tuli 5,6, kun esimerkiksi viittä vuotta aikaisemmin hakemusten määrä oli keskimäärin 13,8. Myös kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä laski edelleen hieman. Keskimäärin kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita oli avoinna olevaa tehtävää kohden 3,6 kpl vuonna 2022.
- Anonyymiä rekrytointia käytettiin 96 tehtävän täytössä.
- Anonyymien rekrytoinnin lähtökohtana on lisätä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työnhakuvaiheessa. Menetelmän tarkoituksena on madaltaa hakijan kynnystä päästä työhaastatteluun sekä helpottaa hakijoiden objektiivista arviointia. Anonyymissä rekrytoinnissa haastatteluvalinnat tehdään tietämättä työnhakijan henkilöllisyyttä.

# Kesätyöpaikkoja tarjottiin aiempaa enemmän

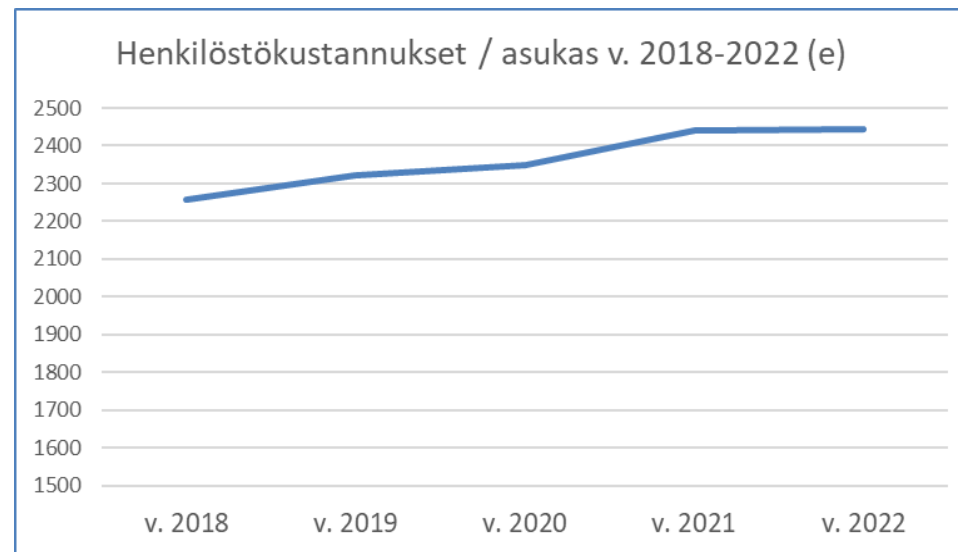
- Kaupunki tarjosi 831 kesätyöpaikkaa. Määrä kasvoi edellisestä lähes sadalla, vaikka kesätyöhakemusten määrä laski lähes 28 prosenttia. Yhteensä kaupungille jätettiin 8 128 kesätyöpaikkahakemusta.
- Eniten kesätyöntekijöitä työskenteli kiinteistönhoidossa ja kunnossapidossa (57 kesätyöntekijää), viherkunnossapidon tehtävissä (31), koti- ja pitkäaikaishoidon sekä vammaispalvelujen avustavissa tehtävissä (64), varhaiskasvatuksen avustavissa tehtävissä (61) sekä liikunta- ja nuorisotalon tehtävissä (130).
- Lisäksi kaupunki jakoi nuorille 1500 kesäseteliä kesätyön saannin tukemiseen. Näistä noin 1000 käytettiin.
- Harjoittelijoita kaupunki otti vuoden aikana yhteensä noin 1 500 henkilöä.

# Henkilöstötalous

# Henkilöstökustannukset ja vuokratyökustannukset kasvoivat

- Henkilöstökustannukset olivat 746,1 miljoonaa euroa ja ne nousivat vuonna 2022 yhteensä 2,9 % edellisvuodesta.
- Kustannuksia nostivat vuoden aikana voimaan tulleiden uusien virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkantarkistukset sekä kaupungin henkilöstömäärän kasvu.
- Vuokratyövoimakustannukset olivat 48,4 miljoonaa euroa ja ne nousivat edellisvuodesta 28,1 %. Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n osuus vuokratyövoiman käytöstä oli 60,2 % (29,2 miljoonaa euroa), mikä on selvästi pienempi osuus kuin vuonna 2021 (71,5 %). Vuokratyövoiman käyttö kasvoi erityisesti hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla (kasvua edellisvuoteen 47,1 %), jossa jouduttiin käyttämään paljon muiden vuokratyöyritysten kuin Seuren palveluja.
- Yhteensä henkilöstö- ja vuokratyövoimakustannukset kasvoivat 4,1 % vuoden 2022 aikana edellisvuoteen verrattuna.

# Henkilöstötalouden mittarit v. 2018–2022



# Henkilöstökustannukset/asukasmäärä 2018–2022

Vuosi	Palkat €	Henkilöstö- sivukulut €	Henkilöstömenot yhteensä €	Asukasluku	Palkat/ asukas €	Henkilöstömenot/ asukas €
2018	512 781 538	128 664 632	641 446 170	283 944	1 806	2 259
2019	539 757 100	132 681 736	672 438 836	289 735	1 863	2 321
2020	553 421 199	134 569 265	687 990 464	292 913	1 889	2 349
2021	583 328 053	141 905 328	725 233 381	297 354	1 962	2 439
2022	602 265 393	143 867 461	746 132 855	305 179	1 973	2 445



# Palvelussuhde- ja yhteistoiminta-asiat

# Kunta-alan sopimusneuvottelut ja työtaistelutoimet vuonna 2022

- Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten voimassaolo päättyi 28.2.2022.
- KT keskeytti neuvottelut 28.2.2022. Haastavan neuvottelutilanteen vauhdittamiseksi Espooseen, kuten myös lukuisiin muihin kunta-alan työnantajiin, kohdentui työtaistelutoimia vuoden 2022 aikana.
- Espoossa oli voimassa useita työntekijäjärjestöjen julistamia ylityö- ja vuoronvaihtokieltoja kevästä 2022 alkaen aina sovintoesitysten hyväksymiseen asti.
- JUKO:n ja JAU:n lakko toteutui Espoossa 3.–9.5.2022. Lakon piirissä oli laajasti eri tehtäviä kaikilta toimialoilta. Kuntalaispalveluissa lakoilla oli vaikutusta esimerkiksi kouluissa, päiväkodeissa ja kirjastoissa.
- Riitaa ratkomaan nimettiin sovittelulautakunta, joka antoi 10.5.2022 sovintoesityksen.
- KT, JUKO ja JAU saavuttivat neuvottelutuloksen 6.6.2022 sovittelulautakunnan esityksen pohjalta.
- SOTE ry:n ja KT:n kesken ratkaisu saatiin, kun osapuolet hyväksyivät 3.10.2022 valtakunnansovittelijan 2.10.2022 tekemän sovintoehdotuksen.

# Sopimusratkaisun palkankorotukset 2022

- Kunta-alan sopimusratkaisu on kolmivuotinen ajalla 1.5.2022–30.4.2025.
- Vuonna 2022 sopimusratkaisuun sisältyi tehtäväkohtaisten palkkojen yleiskorotukset 1.6.2022 alkaen sekä keskitetty järjestelyerä (0,53%) 1.10.2022.
- Keskitetyn järjestelyerän kohdennus neuvoteltiin keskitetysti KT:n, JUKO:n ja JAU:n toimesta. Erä kohdennettiin pääsääntöisesti yleiskorotuksina, ja lisäksi osa erästä käytettiin perhevapaamääräysten muutoksista aiheutuviin kustannuksiin.
- OVTES osion G (Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö) piirissä oleville kohdennettiin 1.10.2022 tulleesta keskitetystä erästä lisäksi paikallisena järjestelyeränä henkilökohtaisiin lisiin 0,45 prosenttia osion G palkkasummasta. Tämän kohdennuksen osalta Espoossa käytiin paikallisneuvottelut marras-joulukuussa 2022.
- Kotona työskenteleville perhepäivähoitajille (KVTES liite 12) tehtiin palkkauksen kokonaisuudistus 1.10.2022 alkaen, josta lukien heille maksettiin kuukausipalkkaa. Uudistuksen vuoksi perhepäivähoitajille ei kohdistunut sopimuskorotuksia vuonna 2022.

# Sopimusratkaisun palkankorotukset 2022 sopimusaloittain

\*) keskitetty järjestelyerä, joka neuvoteltiin KT:n, JUKO:n ja JAU:n toimesta

Sopimusala	Tehtäväkohtaisten palkkojen yleiskorotukset 1.6.2022	Tehtäväkohtaisten palkkojen yleiskorotukset* 1.10.2022
KVTES	46 € tai vähintään 2 %	0,5 %
SOTE-sopimus	46 € tai vähintään 2 %	0,5 %
OVTES	46 € tai vähintään 2 %	OVTES osio G (varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö) 1,5 % OVTES muut (yleissivistävän koulun opetushenkilöstö) 0,12 %
Tekninen sopimus (TS)	46 € tai vähintään 2 %	0,48 %
Tuntipalkkaiset (TTES)	Tuntipalkkojen korotukset 27-33 senttiä tunnilta	Tuntipalkkojen korotukset 5-9 senttiä tunnilta
Lääkärisopimus	Terveyskeskuslääkärit ja eläinlääkärit 2 %, terveyskeskushammaslääkärit 2,58%	Terveyskeskuslääkärit ja eläinlääkärit 0,5 %, terveyskeskushammaslääkärit 0,64 %
Muusikkosopimus	46 € tai vähintään 2 %	0,5 %

# Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2022 (%)

Henkilöstön työehtosopimusalueet 31.12.2022	%
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	33,63
Opetusala	30,19
SOTE-sopimus	23,61
Teknisten sopimus	9,24
Lääkärisopimus	2,35
Tuntipalkkaiset	0,72
Muusikot	0,26

# Henkilöstön siirtoa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen valmisteltiin (1/2)

- Vuoden 2023 alussa toimintansa aloittaneen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen käynnistymiseen liittyvää valmistelua tehtiin vuoden 2022 ajan aktiivisesti niin kaupungin sisäisenä kuin kaupungin ja hyvinvointialueen kesken tehtävänä yhteistyönä.
- Muutos edellytti henkilöstön kannalta kattavaa yhteistoimintaa ja muutoksenhallintaa sekä käytännön asioiden suunnittelua ja toteuttamista, kuten esim. siirtyvän henkilöstön tietojen siirtoa teknisesti tietojärjestelmien välillä.
- Henkilöstön muutosalue oli hyvinvoinnin ja terveyden toimiala, Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos, kasvun ja oppimisen toimialan opiskelija- ja oppilashuolto kokonaisuudessaan sekä lisäksi kaupunkiympäristön toimialan ja konsernihallinnon taholta tehtävät, jotka kohdentuivat vähintään 50 % sote-tehtäviin.

# Henkilöstön siirtoa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen valmisteltiin (2/2)

- Yhteistoimintaneuvotteluprosessi hyvinvointialueelle siirtymisen osalta oli käynnissä koko vuoden ajan, minkä lisäksi asiaa käsiteltiin kaupungin ja toimialojen henkilöstötoimikunnissa vakioaiheina.
- Yhteistoiminnassa käsiteltiin henkilöstön siirtymiseen ja henkilöstön tietojen luovutukseen liittyviä asioita ja periaatteita (esim. siirron periaatteet sekä oleellisten palkka- ja palvelussuhdeasioiden siirtäminen uudelle työnantajalle).
- Siirtyvälle henkilöstölle pidettiin muutokseen liittyen yhteistoiminnalliset työpaikkakokoukset ja viranhaltijoiden kuulemiset touko-syyskuussa 2022. Näissä käsiteltiin henkilöstön siirtosopimus ja siirron periaatteet ja oleelliset asiat.
- Henkilöstön siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen 1.1.2023 tapahtui liikkeen luovutuksen periaattein. Kaupunginhallitus hyväksyi henkilöstön liikkeenluovutuksen 31.10.2022.
- Hyvinvointialueiden palvelukseen siirtyi Espoon kaupungilta yhteensä noin 5 065 henkilöä.

# Perhevapaaudistus

- Perhevapaaudistusta koskeva lainsäädäntö tuli voimaan 1.8.2022.
- Uuden perhevapaalainsäädännön soveltamisen näkökulmasta olennaista oli lapsen laskettu synnytysaika. Mikäli se oli 4.9.2022 tai sen jälkeen tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä oli 31.7.2022 tai sen jälkeen, tuli sovellettavaksi uusi perhevapaalainsäädäntö. Lisäksi huomioon otettiin se, oliko oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkanut 1.8.2022 tai sen jälkeen.
- Työnantaja valmisteli perhevapaaudistuksen edellyttämiä muutoksia käytössä olevaan Sarastian palkkajärjestelmään sekä viestitti muutoksesta ja uuden mallin vaikutuksista koko henkilöstöä.





# Palkitseminen ja henkilöstöedut

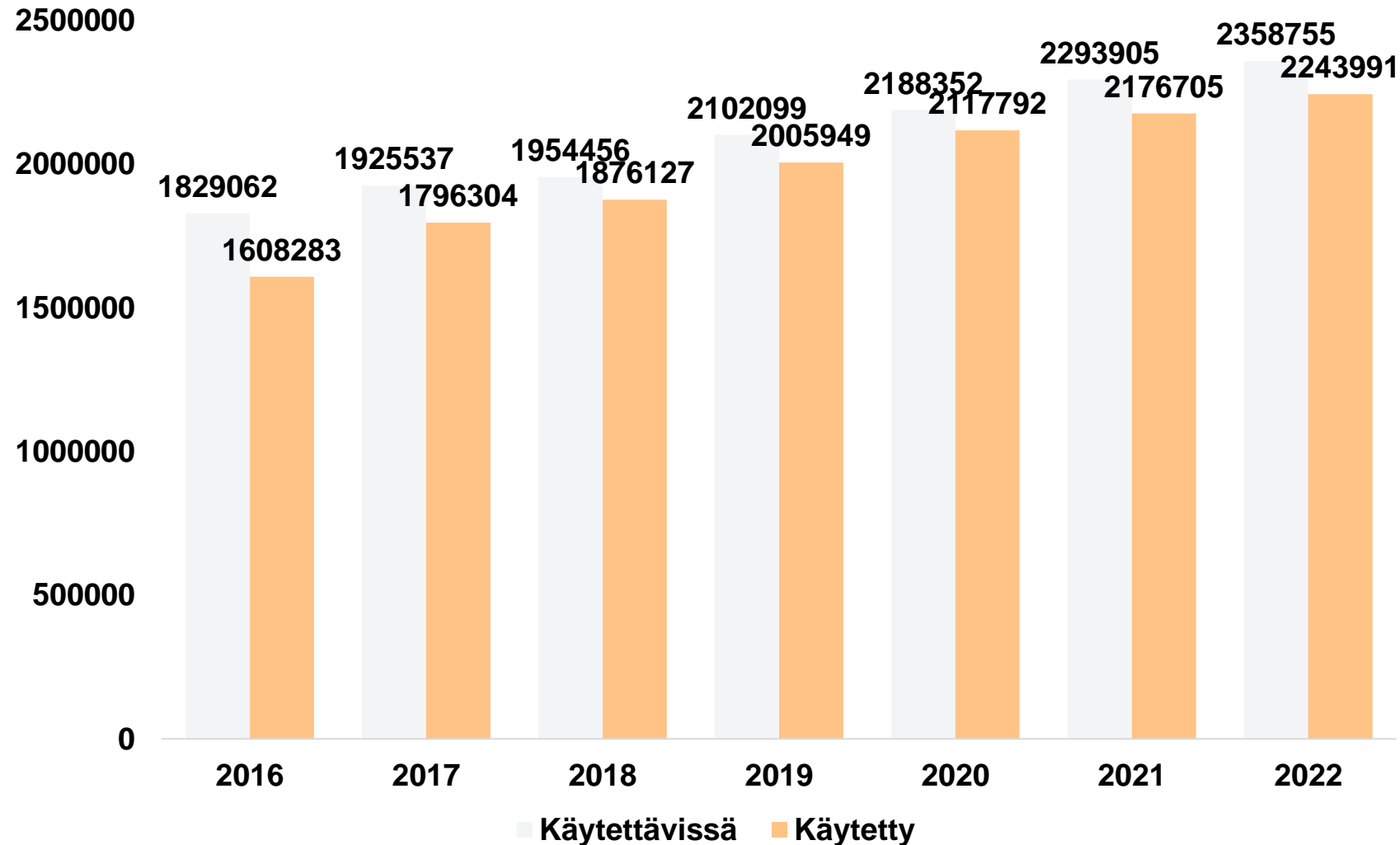
# Kertapalkitseminen vuonna 2022

- Kertapalkitsemista käytetään Espoo-tarinan toimeenpanon tukena. Esihenkilö voi palkita työntekijöitä Espoo-tarinan ja siitä johdettujen yksikön tavoitteiden erinomaisesta edistämisestä työssä.
- Palkitsemiseen varattu rahasumma oli 0,4 % koko vuoden palkkasummasta, eli yhteensä 2,359 milj. euroa (2021: 2,294 milj. euroa).
- Varatuista rahoista käytettiin 95 % (2021 95 %).



# Kertapalkkioiden käyttö euroina vuosina 2016-2022 (€)

Palkitsemiseen varattu 0,4 % palkkasummasta



# Henkilöstöedut 2022

- Henkilöstölle tarjottiin sadan euron liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi ilmaisia uimahallikäyntejä sekä maksuttomia ja osittain tuettuja liikuntaryhmiä, joita voitiin osin jatkaa verkko-ohjauksen avulla.
- Lisäksi tuettiin henkilöstön harrastuskerhoja, tarjottiin mobiililaitteilla käytettävä taukoliikuntasovellus ja 120 euron työmatkaetu.
- Lounastuki oli saatavilla verottajan maksimin mukaisena mobiililaitteilla ja siihen saatiin nopeasti myös kotiinkuljetusmahdollisuus.
- Furuholmin virkistysalueen mökkejä oli mahdollisuus vuokrata omaan käyttöön.
- Henkilöstön muistaminen ja huomiointi tapahtuu palvelulahjoilla.

# Henkilöstön ja johtamisen kehittäminen

# Johtaminen ja osaamisen kehittäminen koronapandemian jälkeisessä työelämässä

- Vuonna 2022 kaupungin hallinnossa ja muissa korona-aikana etätyötä tehneissä yksiköissä haettiin pelisääntöjä etä- ja lähityön yhdistelyyn.
- Kaupunkitasoiset ohjeet etä- ja lähityön tekemiseen annettiin loppusyksystä. Kaupungin yhteisissä hybridityötä koskevissa ohjeissa ja pelisäännöissä korostettiin hyvää lähijohtamista ja Suuntaamo-toimintamallin mukaista tavoitteiden ja tehtävien seuranta. Lisäksi suositeltiin lähityöstä sopimista työyhteisöjen yhteisöllisyyden ja yhteisten taitojen ja osaamisten ylläpitämiseksi.
- Loppuvuonna julkaistiin uusi opas ”Hybridityön johtamisen opas esihenkilöille”, joka perustui Aalto-yliopistolle tehtyyn pro gradu -työhön ja hallinnon esihenkilöiden haastatteluihin. Lisäksi järjestettiin etä- ja hybridijohtamisen valmennus.
- Kaupungin johtamisvalmennuksissa ja henkilöstökoulutuksissa palattiin suurimmaksi osaksi lähitoteutukseen vuoden 2022 aikana.

# Kaupunkitasoinen koulutus 2022 (1/2)

Kaupunkitasoinen koulutussuunnittelu perustui Espoo-tarinasta johdettuihin tulostavoitteisiin sekä toimialojen ja tulosyksikköjen henkilöstösuunnittelussa esille nousseisiin tarpeisiin. Kaupunkitasoinen koulutustarjonta sisälsi seuraavat henkilöstölle kohdennetut koulutukset:

- **Asiantuntijaluennot:** Viiden luennon aiheina olivat *Kiertotalous, Luovuus menestystekijänä, Uteliaisuus ja näkökulman vaihtamisen taito, Empatia, luovuus ja oppiminen, Digiluovuuden haasteet ja mahdollisuudet*. Lisäksi järjestettiin 6 *Luovat aamuhetket* -tilaisuutta. Osallistujia oli yhteensä 692.
- **Kaupunkitasoinen perehdytys:** Missä Mennään Espoo järjestettiin yhden kerran: osallistujia oli 84.
- **Digitaaliset taidot:** Tarjolla oli vuonna 2022 Eduhouse-verkkokoulun monipuolinen tarjonta mm. Office365-työvälineiden käyttöön.

# Kaupunkitasoinen koulutus 2022 (2/2)

- **Kielikoulutukset:** Ammatillisesti orientoitunutta suomen kielen koulutusta hyödynsi 226 työntekijää, kaupunkitasoisesti järjestettyä englannin kielen koulutusta 20 työntekijää.
- **Hätäensiapu** asiakastyössä järjestettiin 10 kertaa, osallistujia 160.
- **Harjoittelun ohjaajakoulutuksiin** osallistui 64 henkilöä.
- Vuoden aikana pilotoitiin verkkokoulun erilaisten koulutusten laajempaa käyttöä sekä arvioitiin verkkokoulutusten hyötyä työyhteisöjen yhteisessä osaamisen kehittämisessä.
- Henkilöstön omaehtoista koulutusta tuettiin kaupunginjohtajan **stipendikukkarosta** myönnettävällä rahalla. Vuonna 2022 stipendikukkarorahaa myönnettiin 278 työntekijän koulutukseen.



# Vuoden 2022 esimiesareenalla käsiteltiin vaikuttavuudella johtamista

- **Esimiesareena**-tapahtuma järjestettiin Metro Areenalla toukokuussa. Kaupunginjohtajan isännöimään tilaisuuteen osallistui 660 esihenkilöä ja asiantuntijaa. Tilaisuuden agendalla olivat *vaikuttavuudella johtamisen* merkitykset ja mahdollisuudet sekä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen muutos ja siihen liittyvä tuleva yhteistyö kaupungin ja hyvinvointialueen välillä. Ryhmäkeskusteluissa jaettiin ajatuksia ja kokemuksia oman toiminnan vaikuttavuudesta.
- **Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon (JYET)** suoritti 18 henkilöä ja **lähiesimiestyön ammattitutkinnon** 19 henkilöä. Vuonna 2022 käynnistyi myös haku seuraaviin ohjelmiin.
- **Espoo Aalto EE Executive MBA** -ohjelmassa jatkuivat edellisenä vuonna aloittaneiden johtajien opinnot.

# Johtoryhmien ja esihenkilötyön kehittäminen

- **Esihenkilöiden Suuntaamo-palvelun käyttöönotto** eteni suunnitelman mukaisesti. Suuntaamo on osaamisen ja suorituksen johtamisen toimintamalli ja ohjepankki. Käyttöönottoon liittyen järjestettiin yhteensä 41 koulutusta ja tilaisuutta, joilla tavoitettiin yli 700 osallistujaa. Suuntaamo palkittiin joulukuussa innostavana kehittämistekona työelämän kehittämisen Kuntatyö2030-ohjelmassa.
- Vuoden aikana suunnattiin resursseja **johtoryhmätyöskentelyn ja johtoryhmien tukemiseen**. Johtoryhmäsparrauksia toteutettiin yli 50, joista suurin osa kohdistui suomenkielisen perusopetuksen tulosyksikköön. Johtoryhmäsparrauksen lisäksi esihenkilötyön tueksi tarjottiin coachausta, työnohjausta sekä erilaisten esihenkilötyön tilanteiden konsultointia.
- Kaupungin sisäiseen **Espoolainen johtaminen omaksi** -valmennukseen osallistui 98 esihenkilöä. Koulutuksessa käsitellään espoolaisen johtamisen arvoja ja hyviä käytäntöjä sekä kannustetaan tavoitteelliseen ja valmentavaan esihenkilötyöhön.

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus sekä moninaisuus

# Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja moninaisuus-näkökulman edistäminen

- Vuoden aikana pyrittiin lisäämään henkilöstön yleistä tietoisuutta tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja moninaisuusnäkökulmien huomioimista toiminnassa.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa niin henkilöstön osalta kuin toiminnallisesta näkökulmasta valmisteltiin vuoden 2022 aikana siten, että suunnitelmat hyväksytään alkuvuodesta 2023.
- Moninaisuusnäkökulma sisällytettiin aiempaa vahvemmin kaupungin perehdytysohjeisiin, minkä lisäksi se tullaan huomioimaan rekrytointiprosessissa. Vuoden aikana laadittiin myös tilankäyttölinen esteettömyystarkistuslista ja siihen liittyvä ohjeistus. Henkilöstölle järjestettiin myös aiheeseen liittyvää koulutusta.



# Työhyvinvointi

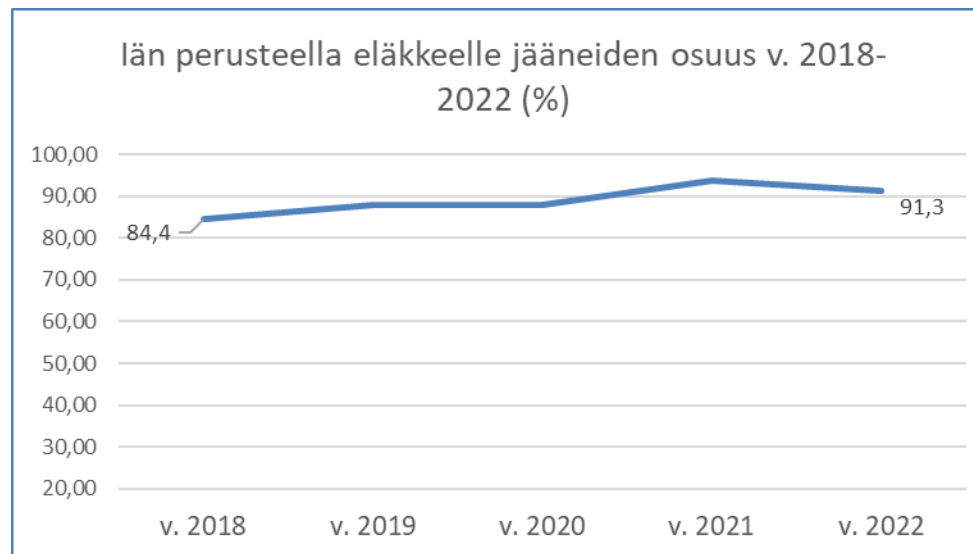
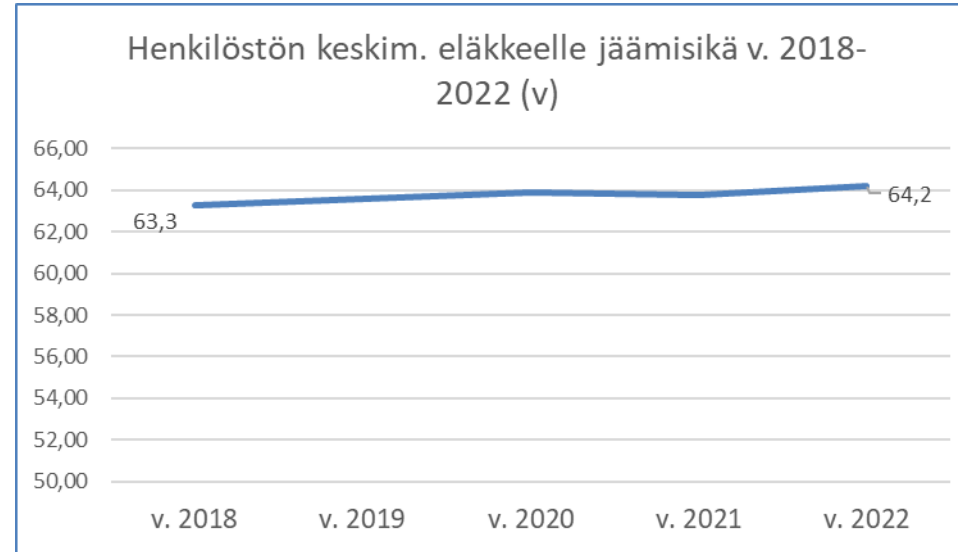
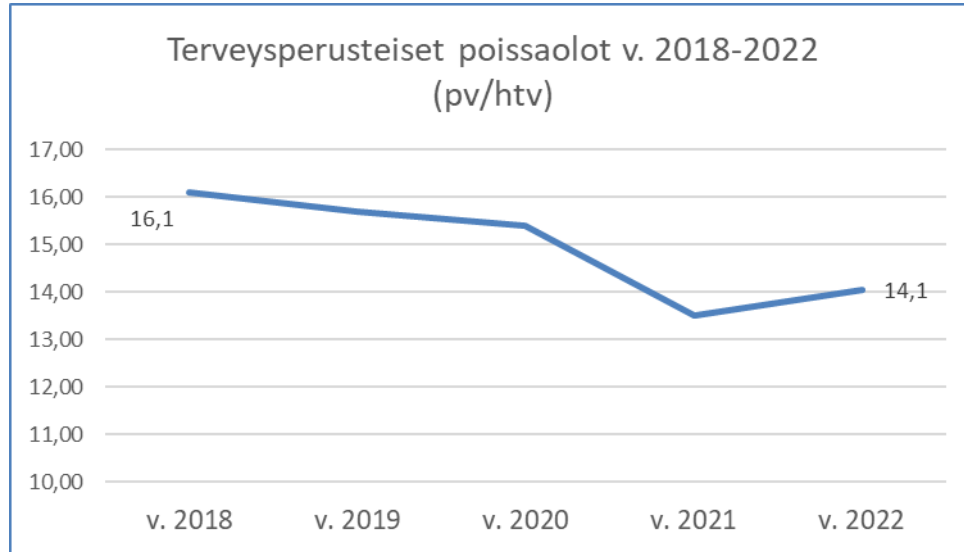
# Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Kunta10-tutkimuksen hyödyntäminen

- Työterveyslaitoksen seurantatutkimus Kunta10-kysely toteutettiin syksyllä 2022 ja tuloksia käsitellään työyhteisöissä kevään 2023 aikana. Tutkimuksella kartoitetaan kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä työelämän vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin.
- Tutkimukseen vastasi 62 % Espoon kaupungin henkilöstöstä ja työnantajaa suositteli 73,5 % vastaajista. Tulosten mukaan:
  - Lähiesihenkilön toiminta ja valmentava johtaminen ovat hyvällä tasolla ja vahvistuneet vuoden 2020 tutkimukseen verrattuna.
  - Henkilöstö panostaa työhönsä ja kokee työnsä mielekkäänä.
  - Työpaikkojen ilmapiirissä ja sosiaalisessa pääomassa on positiivinen nouseva trendi edellisiin tutkimuksiin verrattaessa.
  - Työpaikkakiusaamisen kokemukset ovat vähentyneet 2020 tutkimuksesta.
  - Työstressiä koetaan edellistä tutkimusta enemmän ja palautuminen työpäivän rasituksista on heikentynyt
  - Henkilöstöstä 60,7 % vastasi koronan vaikuttaneen omaan työhön ja 57,8 % koki vaikutukset enimmäkseen kielteisenä.
- Tutkimustuloksia käsiteltäessä henkilöstöä rohkaistaan yhteiseen keskusteluun työyhteisön tilannekuvan muodostamiseksi. Työyhteisökehittämisen tarkoituksena on varmistaa työyhteisön toimivuus, henkilöstön hyvinvointi ja hyvä työelämälaatu. Toimiva työyhteisö on yksi tuloksellisuuden ja osaamisen edellytys.

# Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Työfiilismittari

- Työfiilismittari on kuusi kysymystä sisältävä pulssikysely, joka lähetetään henkilöstölle neljännesvuosittain. Kysely täydentää kahden vuoden välein toteutettavaa Kunta10-tutkimusta. Vuonna 2022 kysely toteutettiin neljästi.
- Mittarin tarkoitus on tarjota säännöllistä tietoa henkilöstön työfiiliksestä johdolle ja työyhteisöille. Suosittelemme seurata kaupungin osavuosikatsauksissa. Työyhteisöissä on mahdollista käsitellä oman ryhmän tuloksia.
- Joulukuussa 2022 työfiilikyselyyn vastasi 38 % Espoon kaupungin henkilöstöstä (5391 vastaajaa). Joulukuun kyselyyn vastanneista 72 % suosittelisi työyksikköään ystävilleen ja tuttavilleen. Luku ylittää kaupunkitasoisen 70 %:n tavoitetason.
- Vuoden tarkastelujaksolla (12/2021 – 12/2022) kaikki kuusi mittaria ovat kehittyneet myönteisesti.

# Työhyvinvointimittarit 2018–2022



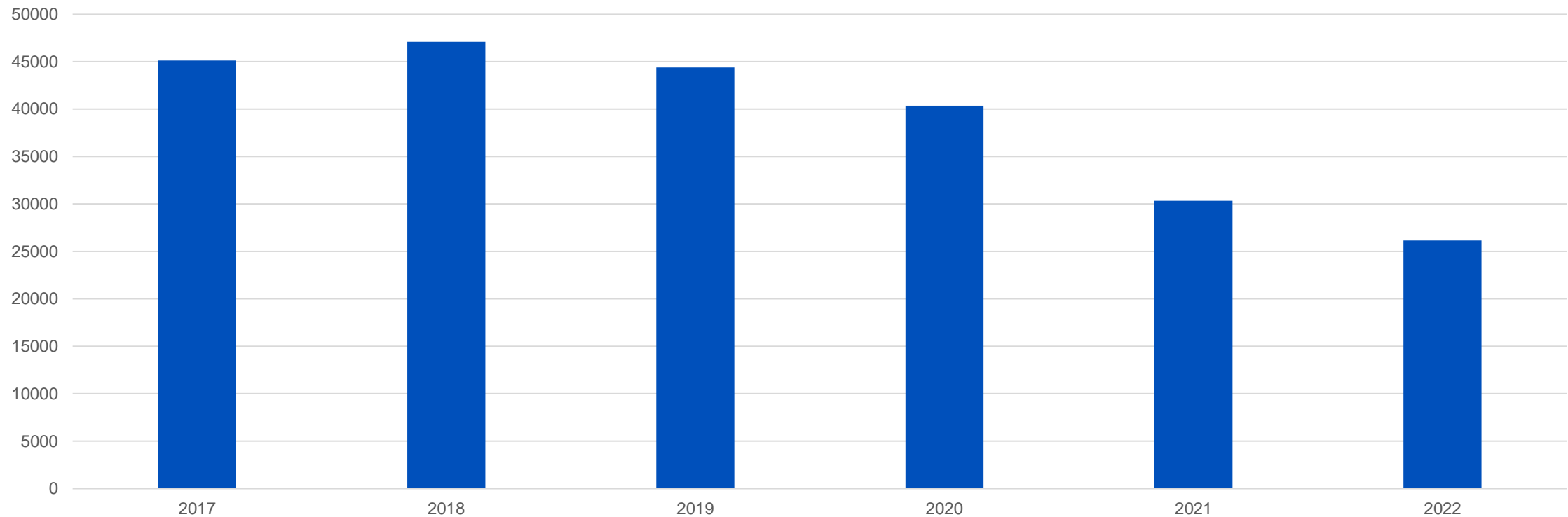


# Poissaolojen määrässä vähenevä trendi

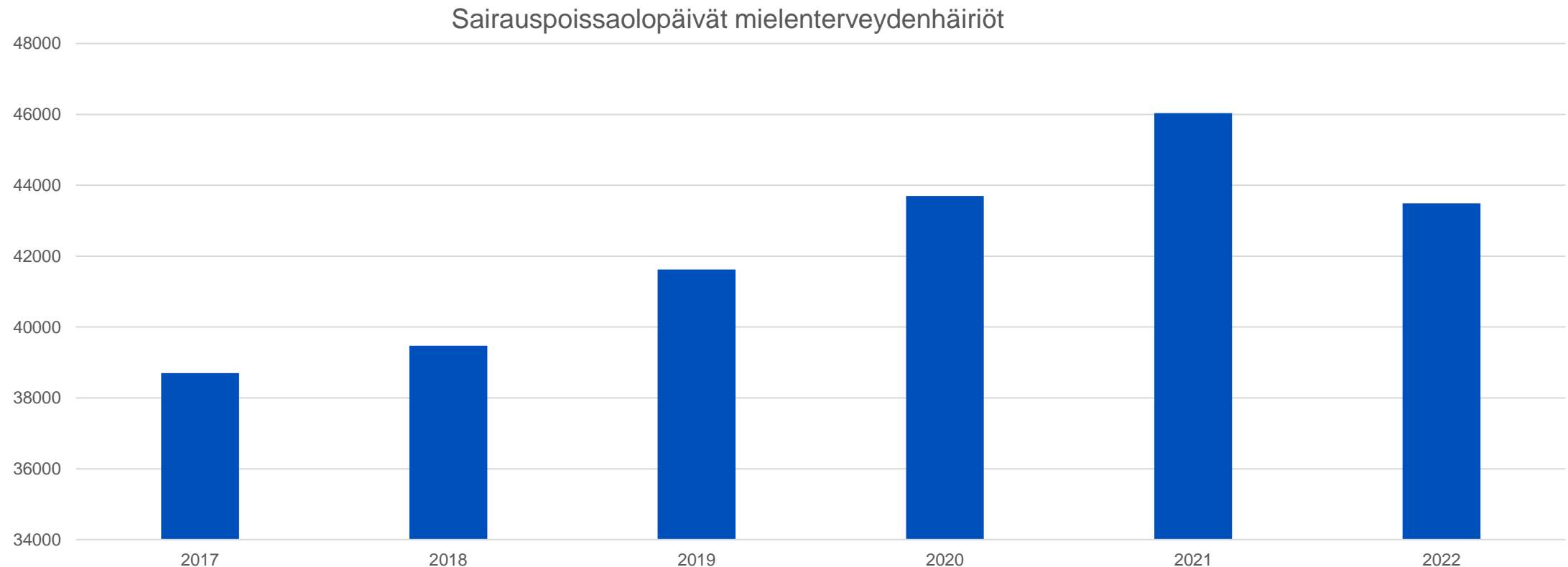
- Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot (sis. kaikki sairauspoissaolot, kuntoutustuet ja työtapaturmista johtuvat poissaolot) lisääntyvät jonkin verran vuodesta 2021, mutta pidemmän ajan trendi on ollut kuitenkin laskeva.
- Vuoden 2022 sairauspoissaolokuorma (montako päivää henkilöä kohden terveysperusteisia poissaoloja on keskimäärin) oli 14,05 ja edellisenä vuonna 13,51.
- Tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi aiheutuneiden sairauspoissaolopäivien määrä jatkoi pienenemistään merkittävästi, ja laskeva trendi on ollut nähtävissä jo useamman vuoden ajan.
- Samoin mielenterveyden häiriöiden vuoksi jäätiin Espoossa sairauslomalle edellisvuotta harvemmin. Mielenterveyshäiriödiagnoosien osalta valtakunnallinen trendi on ollut useamman vuoden ajan nouseva. Espoossa käänne parempaan kuitenkin toteutui vuonna 2022.

# Kaikki tuki- ja liikuntaelinsairauspoissaolopäivät yhteensä vuonna 2022 (sekä työterveydessä että muualla kirjoitetut sairauspoissaolotodistukset)

Sairauspoissaolopäivät kaikki tuki- ja liikuntaelinsairaudet



# Kaikki mielenterveyshäiriöiden sairauspoissaolopäivät yhteensä vuonna 2022 (sekä työterveydessä että muualla kirjoitetut sairauspoissaolotodistukset)



# Työkykyä tukevat prosessit toimivat



- Mukautettua työtä sairauspoissaolon sijaan tehtiin 164 kertaa (145 kertaa 2021) ja 2521 päivää (2287 päivää 2021).
- Työnantajan toimenpiteet työssä jatkamiseksi olivat hyvällä tasolla ennen työkyvyttömyyseläkehakuja ja työkykyprosessit näyttäytyvät eläkevakuuttajaan nähden varsin toimivina.
- Kuntoutusoikeuksien ja kuntoutussuunnitelmien määrässä oli havaittavissa laskua 2022 vuoden osalta.
- Kuntoutusohjelman läpikäyneistä noin 80 % jatkoi töissä tai oli työmarkkinoiden käytettävissä.

# Työkyvyn edistämiseen liittyvät projektit ja toimenpiteet (1/2)

- Henkilöstöä on kuormittanut vuoden 2022 aikana koronan vaikutusten jatkumisen lisäksi Ukrainan sota. Tilanne Ukrainassa on huolestuttanut ja järkyttänyt sekä kuntalaisia että Espoon kaupungin työntekijöitä. Tähän liittyen toimialoilla julkaistiin tukimateriaaleja henkilöstölle kuntalaisten tukemiseen eri palveluissa ja Espoon HR julkaisi kaupungin työntekijöille ja työyhteisöille keskustelumateriaalin ”Ukrainan tilanteen käsittely työyhteisöissä”. Materiaalilla tuetaan työyhteisöjä yhteiseen keskusteluun vaikeista asioista.
- Myös Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen konkreettinen muodostuminen ja tähän kuuluva yhteistoiminta lisäsivät joiltakin osin henkilöstön epävarmuutta töiden jatkumisen suhteen Espoon kaupungilla.
- Kevään aikana toteutettiin henkilöstölle suunnattu Työterveyslaitoksen verkkovalmennus Virtaa palautumisesta. Valmennuksen tavoitteena oli tukea henkilöstön palautumista mm. korona-ajan kuormittuneisuudesta erilaisten keinojen kautta sekä työssä että vapaa-ajalla. Verkkovalmennus toteutettiin kolmen kuukauden mittaisena ja se tavoitti 291 osallistujaa, joista Hyvinvoinnin ja terveyden toimialalta oli 161 aktiivista osallistujaa.

# Työkyvyn edistämiseen liittyvät projektit ja toimenpiteet (2/2)



- Kaupungin työkykyraportissa johdolle nostettiin esiin työkyvyn ja -turvallisuuden seurannan ja kehittämisen kannalta huomioitavia asioita. Raportti sisältää sairauspoissaolo- ja työhyvinvointitietoja, ilmiöitä, tulkintaa ja toimenpide-ehdotuksia.
- Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen, edistämiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävää ennakoivaa toimintaa tuettiin työkykymallilla, joka on osa henkilöstöjohtamisen Suuntaamo-työkalua.
- Työkykymallista pidettiin esihenkilöille sekä HR- ja työsuojelutoimijoille valmennuksia, infoja ja palvelupyyntöihin perustuvia koulutuksia. Esihenkilöille tarjottiin myös asiantuntija-apua, konsultointia, tukea ja palveluita prosessien mukaisesti.

# Työsuojelu ja työterveystoiminta

# Työsuojelutoiminta Espoossa 1/3

- Nelivuotistoimikauden 2022–2025 ensimmäisen vuoden työsuojelussa toimi viisi työsuojelupäällikköä sekä 14 päätoimista työsuojeluvaltuutettua.
- Työturvallisuusjärjestelmä Hessu 2:n valmistelu aloitettiin keväällä ja järjestelmä oli tarkoitus ottaa käyttöön syksyllä 2022. Käyttöönotto tietoturvalisemmalle alustalle siirtyi keväälle 2023.
- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyn ja käsittelyn ohje sekä tukimateriaalit päivitettiin ajantasaisiksi ja aiempaa kattavammiksi.
- Turvallisuus työssä -teemaan liittyen vuonna 2022 toteutettiin kaksi Turvavarttia. Kevään aiheena oli työn kuormitus- ja voimavaratekijät ja syksyn aiheena liukastumiset teemalla ”Pysy pystyssä! Voiko liukastumisia ehkäistä?”. Työpaikkoja kannustettiin jakamaan Turvavartin hyviä käytäntöjä tekemällä Hessussa positiivinen havainto. Näitä tehtiin 50 kappaletta (edellisvuonna 35 kpl).



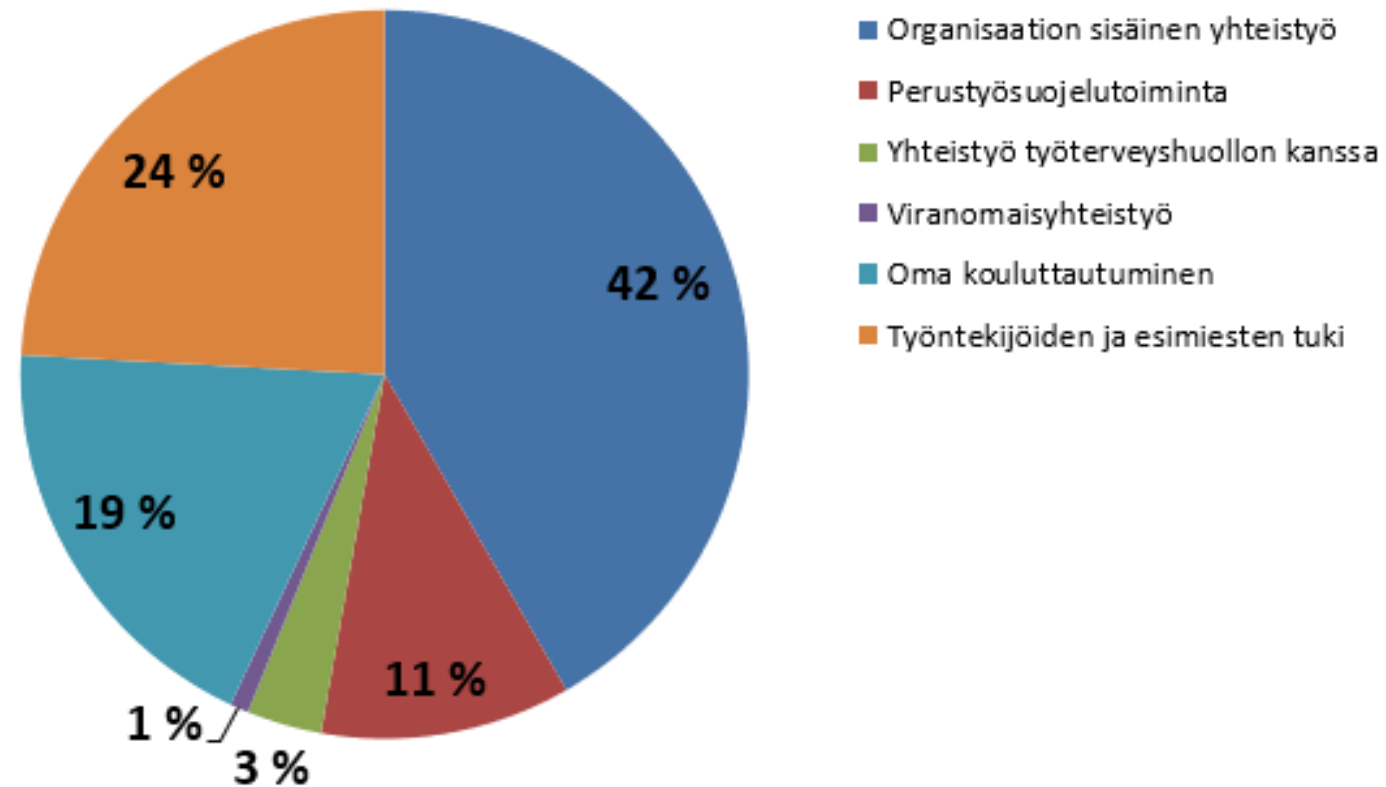
# Työsuojelutoiminta Espoossa 2/3

- Suurin osa työpaikoista päivitti Hesseun työn vaarojen ja riskienarviointinsa. Havaittuja vaaratekijöitä oli yhteensä 4 562, joista 28 % oli työn psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä. Seuraavaksi eniten havaittiin fysikaalisia työympäristötekijöitä (14 %) ja tapaturmavaaroja (13 %). Vaaratekijän suuruus oli jäänyt arvioimatta 10 %:ssa kaikista vaaratekijöistä.
- Työsuojelussa kannustettiin tapaturmien – erityisesti yli 20 päivää poissaoloja aiheuttaneiden sekä väkivaltatapaturmien – tutkintaan. Sattuneista tapaturmista tutkinta oli tehty 64 % tapauksista.
- Vahinkovakuutusyhtiö oli todennut koronan ammattitaudiksi 67 tapauksessa. Hylkäävän päätöksen asiassa vahinkovakuutusyhtiö teki 94 tapauksessa.

# Työsuojelutoiminta Espoossa 3/3

- Esihenkilöille järjestettiin kaksi **Esihenkilön työsuojeluvastuu -koulutusta**. Koulutuksissa perehdyttiin työsuojelulainsäädäntöön, Hessun käyttöön, häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Osallistujia koulutuksiin oli yhteensä 27.
- Vuoden aikana järjestettiin kaksi **työsuojeluasiamiesfoorumia**. Kevään foorumissa aiheina olivat työsuojelun toimintaohjelma ja yhteistoimintasopimus, työsuojeluasiamiehen rooli ja koulutusosoikeus, koronatilannekatsaus sekä Turvavartti. Syksyn asiamiesfoorumissa aiheina olivat liukastumiset työssä ja työmatkalla ja miten niitä voi vähentää omalla työpaikalla sekä Turvavartti.
- Espoon kaupunki on mukana Työterveyslaitoksen **#asiallinen työpaikka** -tutkimushankkeessa, jossa etsitään keinoja työpaikkakiusaamisen ja väkivaltatilanteiden ehkäisemiseksi. Tutkimus linkittyy Kunta10-tutkimukseen. Espoon kaupungin työpaikoista valittiin yhdessä Työterveyslaitoksen tutkimusryhmän kanssa Kunta10:n tulosten perusteella kolme työyhteisöä mukaan kehittämishankkeeseen.

# Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö vuoden 2022 kuluessa



# Huomiot kaikista tapaturmista 1/3

- Tapaturmien määrä on jatkanut kasvuaan
  - Tapaturmia sattui yhteensä 2 043, mikä on noin 23 % enemmän kuin vuonna 2021
  - Korvauspäiviä aiheutui yhteensä 8 309.
  - Suoria korvauksia yhteensä 1,35 M€.
- Kaikista tapaturmista 48 %, korvauspäivistä 70 % ja korvauksista 70 % aiheutui liukastumisista .
- Pisimmät (ja kalleimmat) poissaolot tapaturmien takia olivat 60 vuotta täyttäneillä.
- Covid19-viruksen aiheuttamia ammattitauteja todettiin 67. Näistä aiheutui yhteensä 456 korvauspäivää.
- Yli 20 poissaolopäivää aiheuttaneita tapaturmia sattui yhteensä 93. Näistä aiheutui yhteensä 5482 korvauspäivää eli 66 % kaikista korvauspäivistä ja 56 % korvaussummasta.

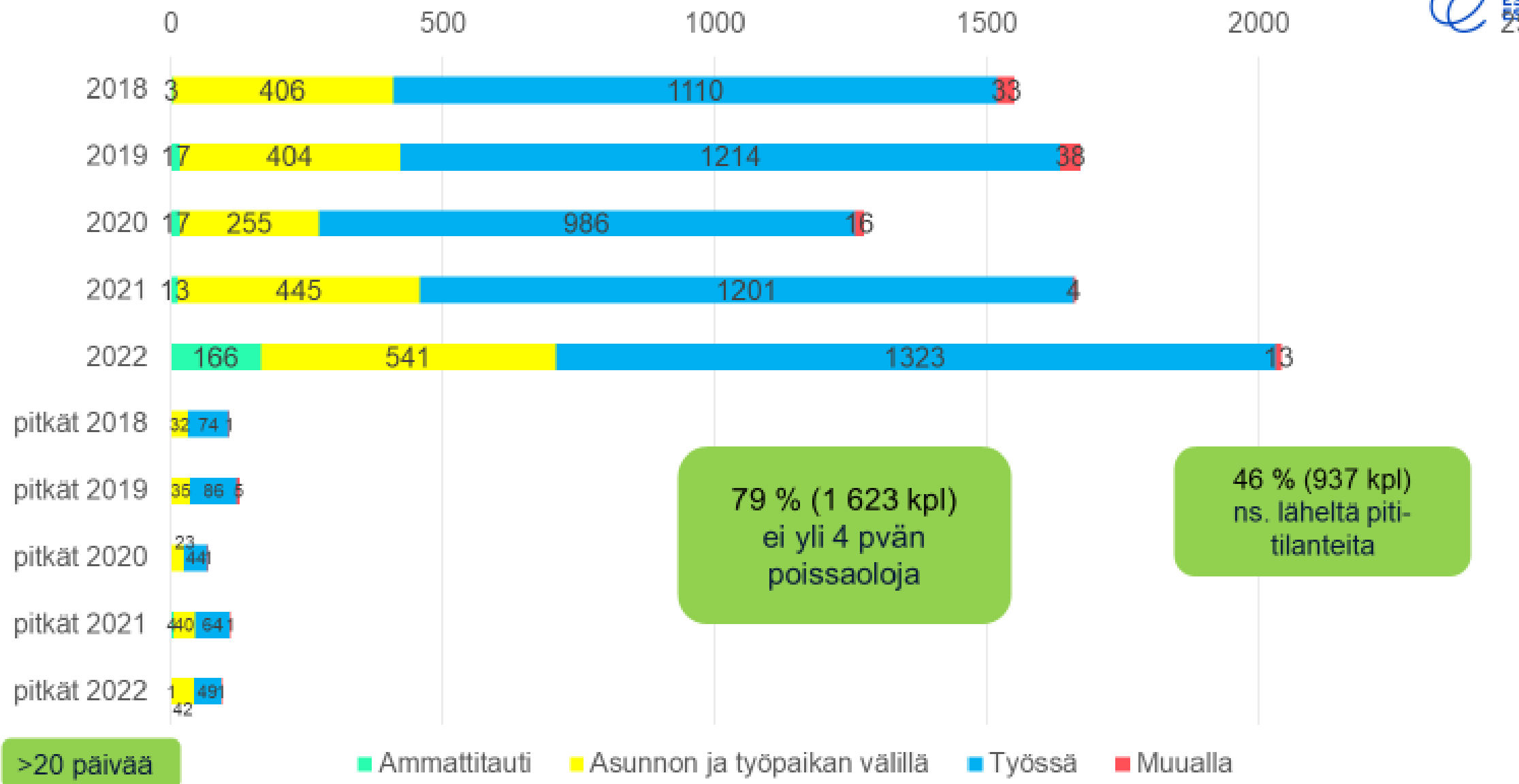
# Huomiot työtaturmista 2/3

- Työtaturmia sattui 1 324. Nämä aiheuttivat 4 513 poissaolopäivää.
- Lähes joka kolmas (30 %) työtaturma johtui henkilön kaatumisesta tai putoamisesta. Korvauspäivistä ne kattoivat 46 %.
- Seuraavaksi eniten oli väkivaltaa/järkyttäviä tilanteita (16 %), terävään esineeseen satuttamisia (14 %) ja putoamisia/törmäämisiä (11 %).
- Poissaoloihin johtaneet väkivaltatapaturmatilanteet olivat muistisairaiden, erityisoppilaiden, psykiatristen potilaiden, varhaiskasvatuslasten tai asiakkaan omaisten aiheuttamia.
- Henkilöstömäärään suhteutettuna eniten tapaturmia on sattunut liikunnassa ja urheilussa, suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.
- Joka kuukausi sattui määrällisesti enemmän työtaturmia kuin edeltävänä vuonna lukuun ottamatta kesä- ja elokuuta.

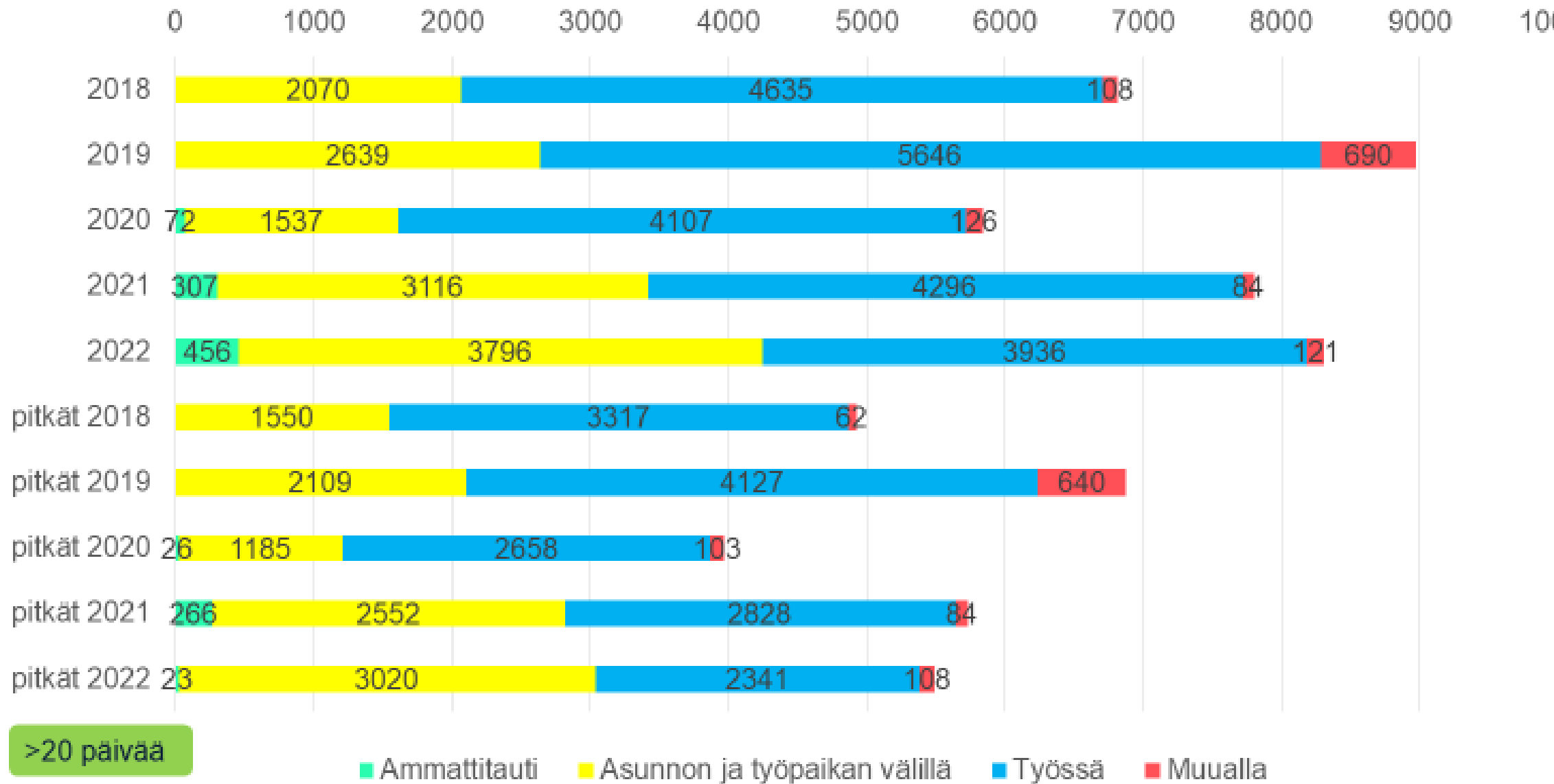
# Huomiot asunnon ja työpaikan välisistä tapaturmista 3/3

- Asunnon ja työpaikan välillä tapahtuneita tapaturmia sattui 541, jotka aiheuttivat 3 796 poissaolopäivää.
- Suurin osa eli 92 % oli kaatumisia, liukastumisia ja kompastumisia.
- Työmatkatapaturmista 78 % sattui jalankulkijoille. Korvauspäivistä se oli 91 % (3 459 päivää) eli keskimäärin 8,2 poissaolopäivää/tapaturma.
- Pyöräilijöiden vahinkoja oli 13 %, mikä kattoi 6 % korvauspäivistä eli keskimäärin 3,2 poissaolopäivää/tapaturma.
- Työmatkatapaturmat olivat vakavampia (= pitempiä poissaoloja aiheuttaneita) kaikissa ikäryhmissä kuin edeltävänä vuonna. Työmatkatapaturman takia keskimääräinen poissaolon pituus oli 12,1 päivää.

# Tapaturmien määrät Espoossa 2018 - 2022

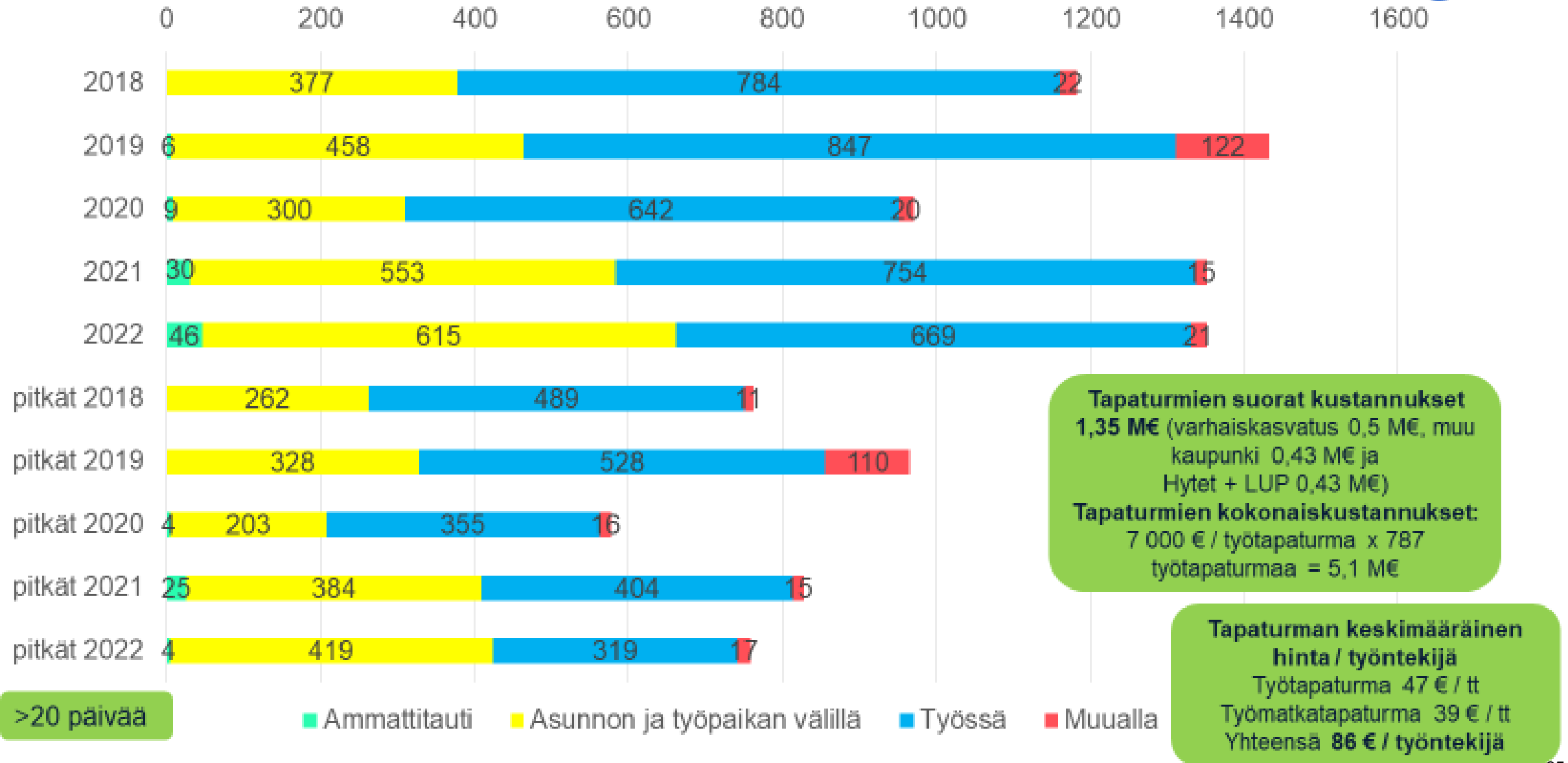


## Korvauspäivien määrä Espoossa 2018 - 2022

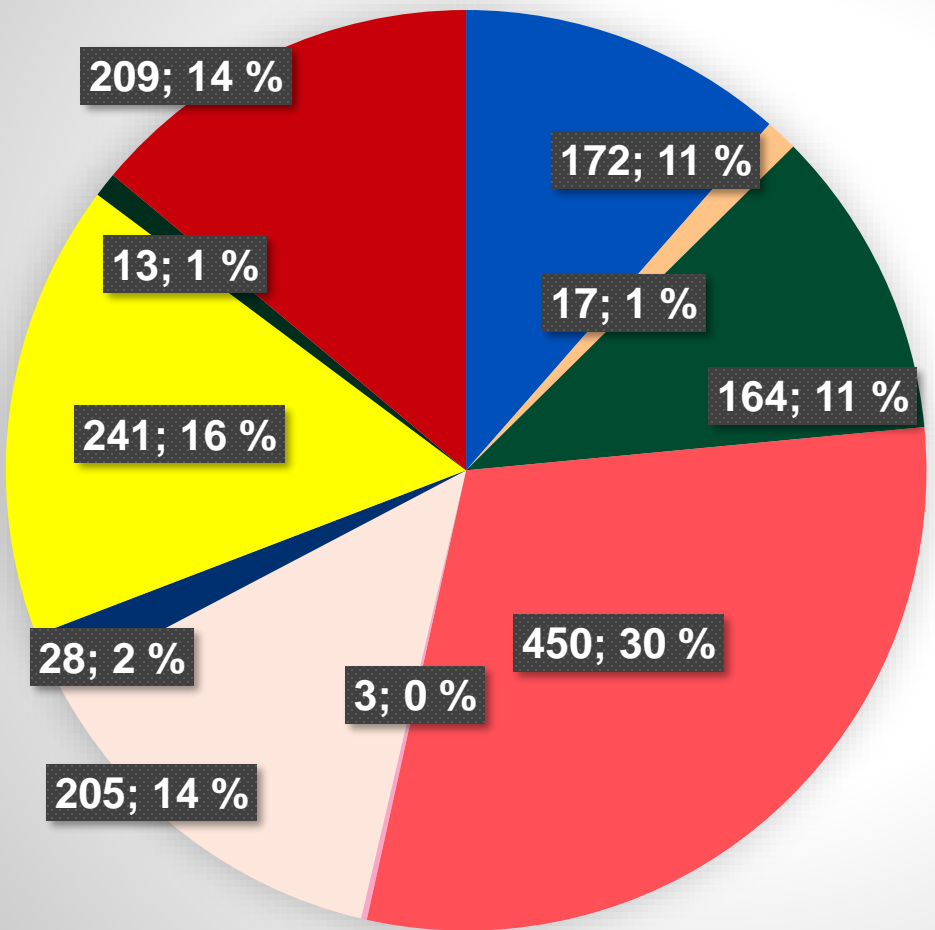




# Tapaturmien kustannukset Espoossa 2018 - 2022 (t€)

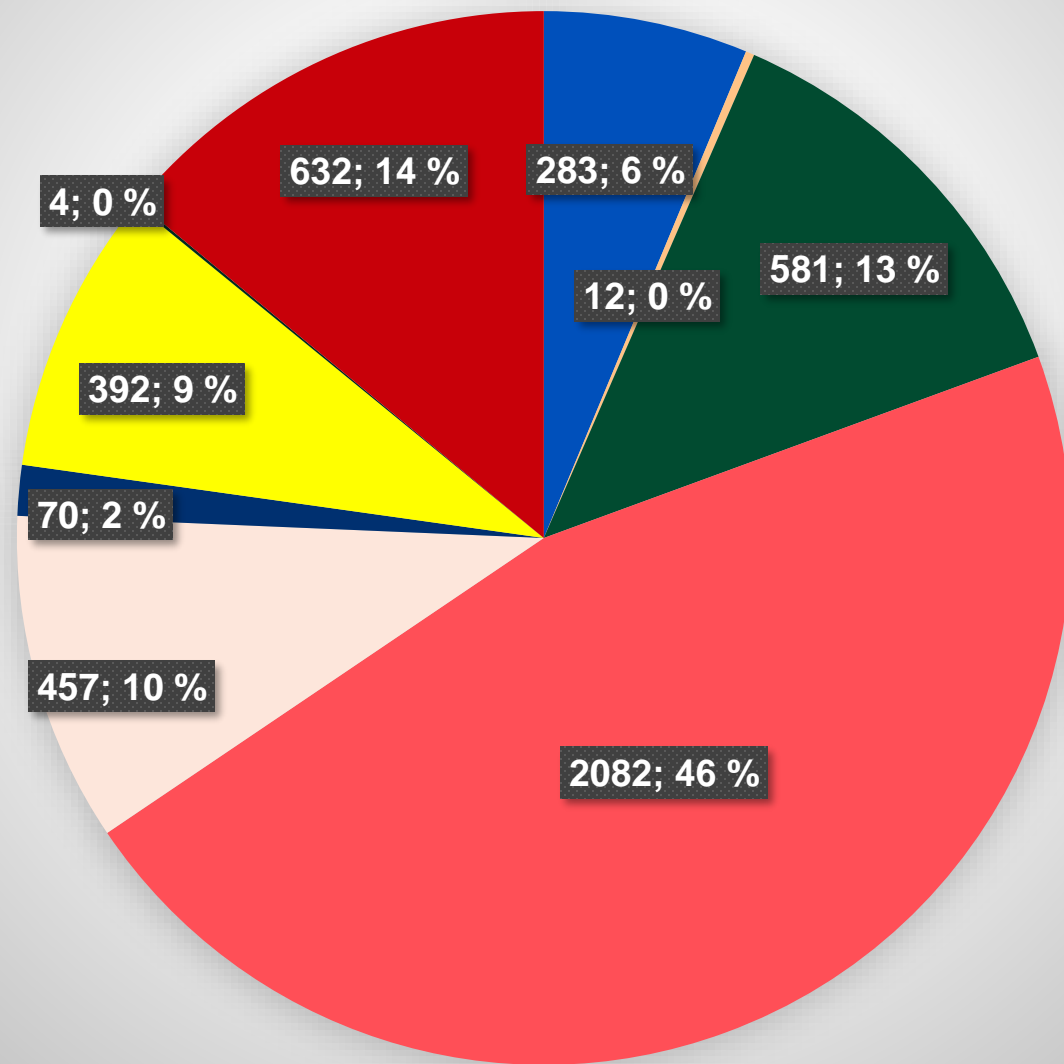


## Työtapaturmien määrä syiden perusteella 2022



- Aiheuttajan putoaminen/törmäys
- Aineen valuminen, purkautuminen
- Fyysinen kuormittuminen
- Henkilön kaatuminen, putoaminen
- Sähköhäiriö, räjähdys tulipalo
- Terävään esineeseen satuttaminen
- Työvälineen hallinnan menettäminen
- Väkivalta, järkytt., poikk. tila
- Muut
- Puuttuva tieto

## Korvauspäivien jakauma työtapaturman syyn perusteella 2022



# Toimenpidesuositukset tapaturmien ehkäisyyn

- Tapaturmiin ja niiden aiheuttamiin kustannuksiin voidaan vaikuttaa vastuullisella turvallisuuskulttuurilla, jossa tavoitteena on ennaltaehkäisy ja sattuneista tapaturmista oppiminen tutkimalla tapaturmat. Uusi työturvallisuusjärjestelmä Hesse 2 tukee parempaa ja järjestelmällisempää tapaturmien tutkintaa.
- **Riskienarvioinnit** tulee tehdä työpaikoilla järjestelmällisesti ja kattavasti vuosittain ja aina työolosuhteiden muuttuessa.
- **Työntekijöiden perehdytyksessä** tulee kertoa työpaikan turvallisuuteen liittyvät asiat (esim. riskienarviointi, mahdolliset väkivaltatilanteet, toimintaohjeet hätätilanteissa, kokoontumispaikka, turvallisuushavainnoista ilmoittaminen jne.). Perehdytyksen tulee olla selkokielenä.
- Henkilöstölle suositellaan kunnollisten talvikenkien käyttöä liukkaan kelin aikaan.

# Työterveyspalvelut vuonna 2022

- Koronapandemian kolmas vuosi vaikutti edelleen työterveyden työhön merkittäväällä tavalla.
- Koronarokotuksia jatkettiin kevään ajan, ja vuoden aikana annettiin 2 966 rokotetta 2 797 työntekijälle.
- Covid 19 -seurantatarkastuksia tehtiin 1071 henkilölle ja tartuntatautipäivärahatodistuksia kirjoitettiin 405 henkilölle yhteensä 6 237 poissaolopäivästä. Vuonna 2022 voimassa ollut väliaikainen lainsäädäntö helpotti tartuntatautipäivärahan saamista, kun sen hakemisen ehtona ei ollut enää vain tartuntatautilääkärin tekemä päätös, vaan sitä voitiin hakea muun lääkärin, sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan kirjoittaman todistuksen perusteella.
- Työkyvyn ylläpitoa tukevat toimenpiteet, samoin kuin lakisääteiset ja muut terveystarkastukset, toteutettiin työterveyspalvelujen toimintasuunnitelman mukaisesti.
- Lääkärien ja työfysioterapeuttien kontaktit jäivät edellisvuotta vähäisimmäksi ja työterveyshoitajien kontaktien määrä väheni huomattavasti johtuen koronarokotusten ja koronaneuvonnan vähenemisestä. Työterveyspsykologien kontaktit lisääntyivät hiukan. Työpaikkaselvityksiä tehtiin edellisvuosia enemmän.



**ESPOO**  
**ESBO**