

Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2023

Kaupunginhallitus 25.3.2024

Oheismateriaali

Sisällys

- [Yhteenveto vuodesta 2023](#)
- [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 2023

Yhteenveto Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2023

Kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2023 lopussa 10 957. Henkilöstöä oli 4 675 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin johtuen 1.1.2023 voimaan tulleesta Hyvinvointialuemuutoksesta. Vuoden 2023 lopun henkilöstöstä 77 % työskenteli Kasvun ja oppimisen toimialalla.

Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli aiempaa pienempi johtuen mm. vaikeuksista rekrytoida kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä vakinaisiksi

Hakijamäärät kaupungin tarjoamiin avoimiin työpaikkoihin nousivat kokonaisuudessaan jonkin verran, mutta työvoimapula-aloille oli edelleen vaikeaa saada riittävästi henkilöstöä moninaisista toimenpiteistä huolimatta

Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä oli aiempaa enemmän, lähes 11 % koko henkilöstöstä

Yhteenveto Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2023

Henkilöstön terveysperusteisissa poissaoloissa on nähtävillä vähenevä trendi, jossa keskimääräisten poissaolopäivien määrä työntekijää kohden on laskussa

Henkilöstökokemusta mittaavan työfiilismittarin tulokset ovat korkeammalla tasolla kuin vuotta aiemmin

Työ- ja työmatkatapaturmien määrä on pysynyt aiemmalla tasolla

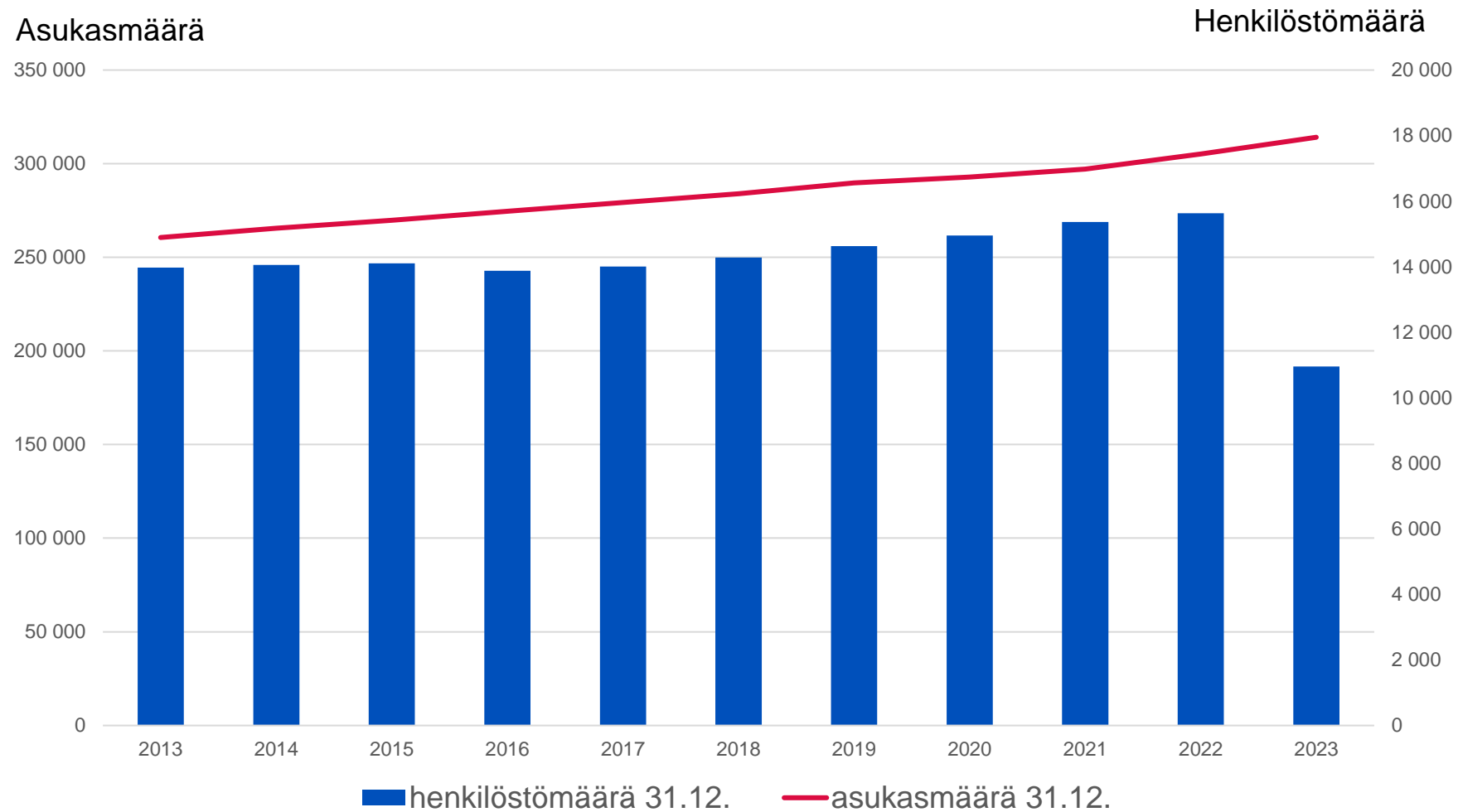
Hyvinvointialuemuutoksen jälkeiseen tilanteeseen asettuminen jatkui ja samalla valmistauduttiin jo seuraavaan suureen muutokseen, TE-palvelujen siirtymiseen kaupungin toiminnaksi 1.1.2025 alkaen

Kaupungin henkilöstörakenne ja henkilöstöresursointi

Henkilöstöä yhteensä 10 957

- Henkilöstömäärä oli vuoden 2023 lopussa 4 675 henkilöä pienempi kuin vuotta aikaisemmin johtuen Hyvinvointialuemuutoksesta, jossa siirtyi merkittävä määrä kaupungin henkilöstöä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 alkaen
- Vakinaisia henkilöstöstä oli 7 287 (66,5 %) ja määräaikaisia 3 670 (33,5 %) henkilöä
- Henkilöstömäärä kasvoi kasvun ja oppimisen toimialalla 255 henkilöllä, mutta muilla toimialoilla se laski pääsääntöisesti siksi, että henkilöstöä siirtyi myös niistä Hyvinvointialueelle
- Vuonna 2023 kaupungissa oli 29,7 asukasta yhtä henkilöstöön kuuluvaa kohden.
- Vuonna 2023 henkilötyövuosia tehtiin kaupungissa 9 870.

Espoon asukas- ja henkilöstömäärän kehitys 2013-2023



Tietoja henkilöstörakenteesta

- Henkilöstöstä naisia oli 79,2 % ja miehiä 20,8 %. Osuuksissa ei tapahtunut muutoksia edellisvuoteen verrattuna.
- Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus laski jonkin verran edellisvuodesta (12,2 % → 11,4 %).
- Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä kasvoi selvästi (8,4 % → 10,7 %).
- Äidinkielenään suomea puhui 79,5 % ja ruotsia 8,0 % henkilöstöstä.
- Henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta (vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,6 vuotta).

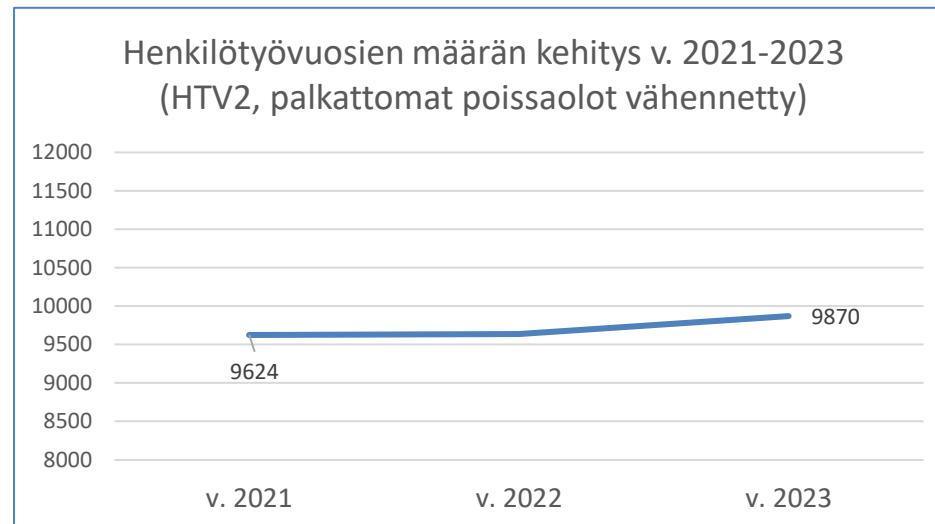
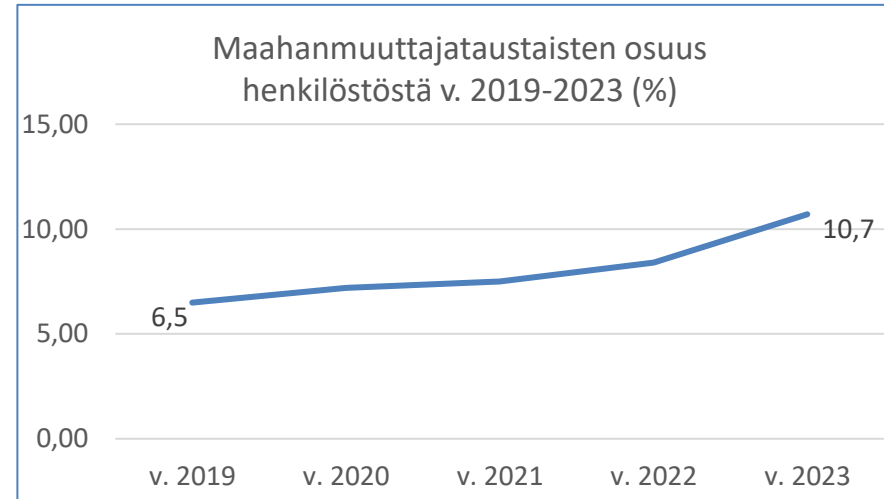
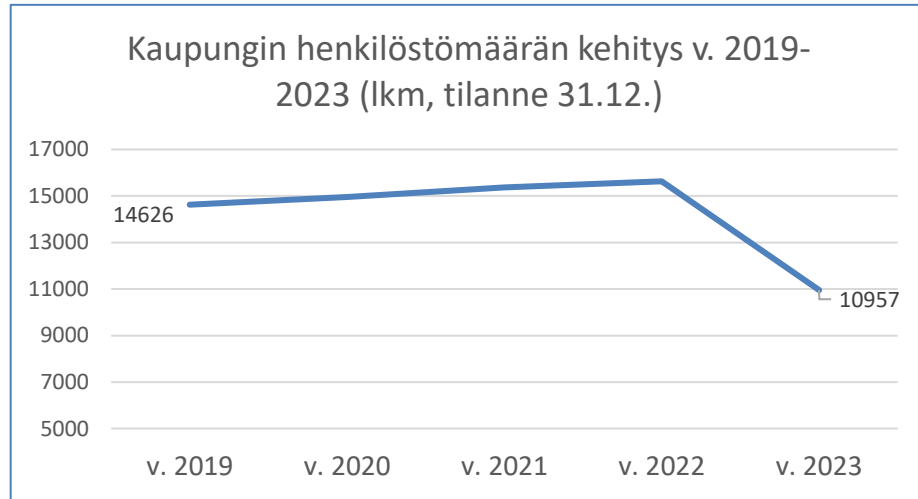


Tietoja henkilöstörakenteesta

- Eläkkeelle jäi vuoden aikana 203 henkilöä, mikä on 119 henkilöä edellisvuotta vähemmän (johtuen hyvinvointialuemuutoksesta)
- Keskimäärin eläkkeelle jäätiin 64,4-vuotiaana, mikä oli hieman korkeampi luku kuin edellisvuotena.
- Iän perusteella eläkkeelle jääneiden osuus laski jonkin verran (89,1 % → 78,8 %).



Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehitys sekä maahanmuuttajataustaisten osuus



Palvelussuhteiden määrä toimialoittain 2019–2023

Ajankohta (31.12.)	Hyvinvoinnin ja terveyden toimiala	Kasvun ja oppimisen toimiala	Kaupunki-ympäristön toimiala	Elinvoiman tulosalue	Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos	Konsernihallinto ja tarkastukset	Yhteensä
2019	3 844	8 207	1 351	-	605	619	14 626
2020	3 983	8 363	1 359	-	613	633	14 951
2021	4 086	8 028	1 359	637	676	574	15 360
2022	4 135	8 233	1 333	703	683	545	15 632
2023	-	8 488	1 306	697	-	466	10 957
Muutos 2022/2023	- 4 135	255	- 27	- 6	- 683	- 79	- 4 675

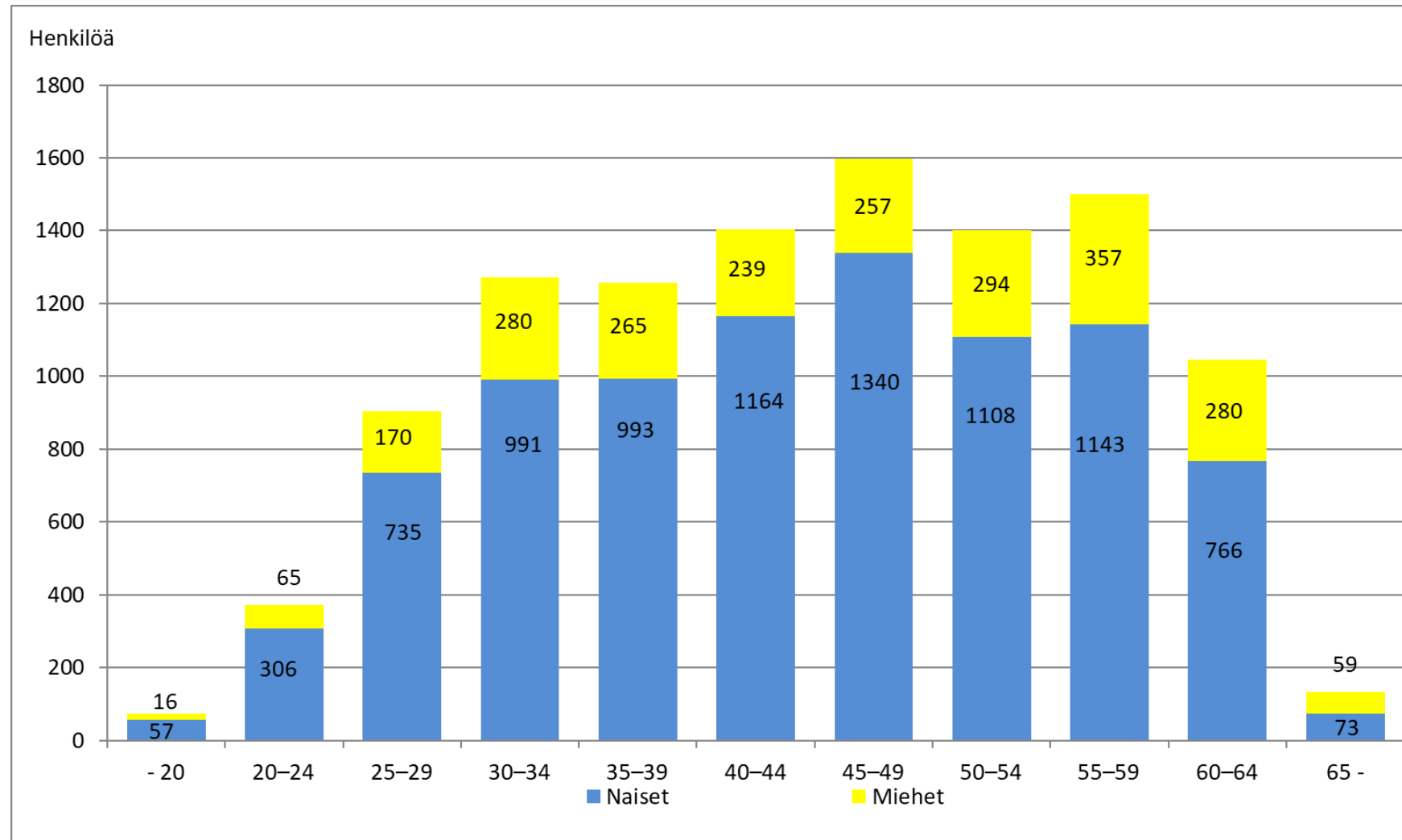
Henkilöstömäärään vaikuttaneita merkittäviä muutoksia v. 2016 alkaen

Kaupungin palveluksesta pois siirtyneitä toimintoja		Milloin	HIöä
Mistä	Mihin		
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
Hyvinvoinnin ja terveyden toimiala, Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos, Kasvun ja oppimisen toimiala, Kaupunkiympäristön toimiala, Konsernihallinto	Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue	1.1.2023	5065

Kaupungin palvelukseen siirtymisiä		Milloin	HIöä
Mistä	Mihin		
Sosiaali- ja kriisipäivystyksen laajeneminen (Hiisi ja Karviainen kuntayhtymät)	Sosiaali- ja terveystoimi	1.1.2019	4

Kaupungin sisäisiä siirtymisiä		Milloin	HIöä
Mistä	Mihin		
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 2023



Eläkkeelle jääneet v. 2021-2023

Eläkelaji	v. 2021	v. 2022	v. 2023
Vanhuuseläke	226	287	160
Täysi työkyvyttömyyseläke	16	10	20
Täysi kuntoutustuki	35	25	23
Yhteensä	277	322	203
Vanhuuseläkkeiden osuus	81,6	89,1	78,8
Täysien työkyvyttömyyseläkkeiden osuus	5,8	3,1	9,9
Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	63,8	64,2	64,4

Henkilöstön yleisimmät tehtävänimikkeet 2023

Tehtävänimike	Lukumäärä
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1 645
Varhaiskasvatuksen opettaja	1 319
Peruskoulun luokanopettaja	1 063
Peruskoulun lehtori	762
Päätoiminen tuntiopettaja	671
Koulunkäynninohjaaja	386
Lukion lehtori	321
Erityisluokanopettaja	283
Erityisopettaja (peruskoulussa)	224
Erityiskoulunkäynninohjaaja	169

Työvoiman saatavuus

Työvoiman saatavuuden parantamiseen panostettiin

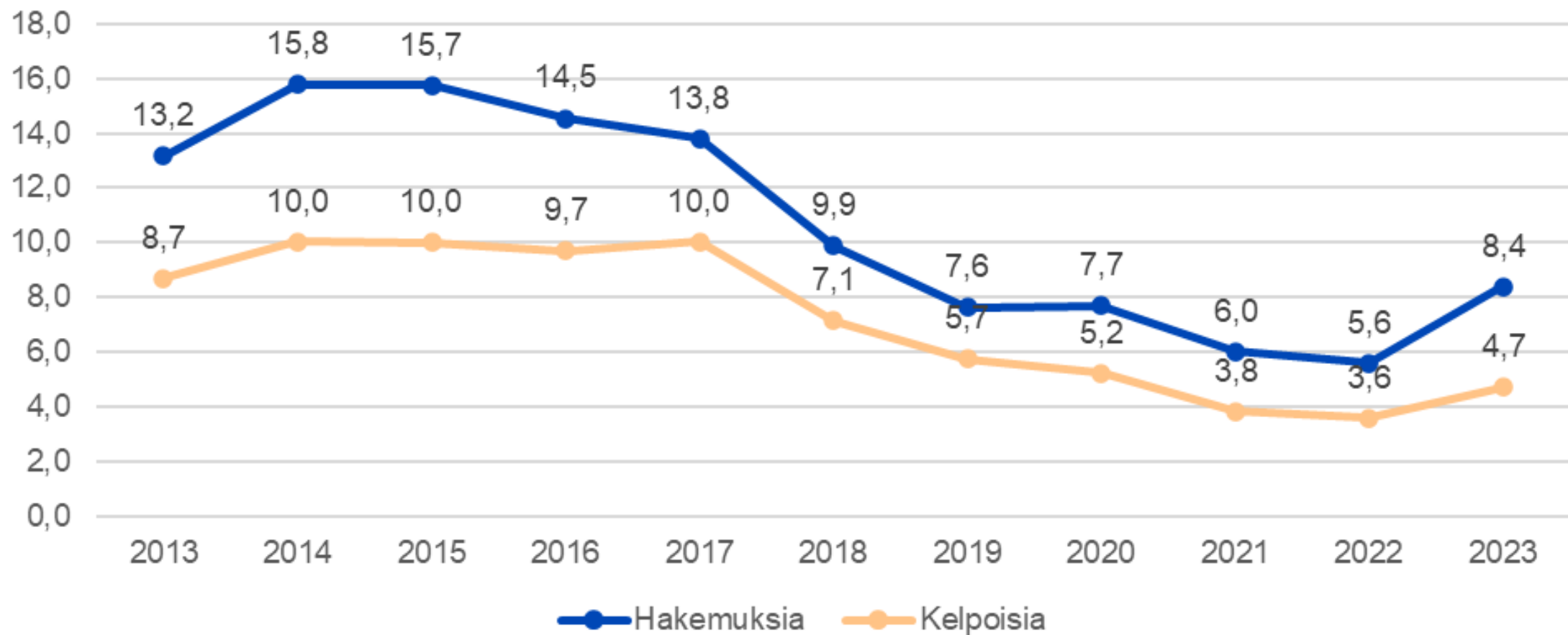
- Työvoiman saatavuushaasteet peruspalveluissa jatkuivat, vaikka toimenpiteitä tilanteen paranemiseksi tehtiin laaja-alaisesti vuonna 2022 käynnistetyn Työvoiman saatavuus – ohjelman puitteissa
- Erityisiä vaikeuksia kaupungilla oli rekrytoida työntekijöitä seuraaville aloille:
 - Kasvun ja oppimisen toimialalla ruotsinkielinen varhaiskasvatus ja opetus, suomenkielinen erityisopetus, suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat.
- 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 nousi

- Espoon kaupunki haki vuoden aikana työntekijöitä 3 820 avoimeen vakinaiseen tehtävään tai pitkäaikaiseen sijaisuuteen.
- Työhakemuksia avoimiin paikkoihin tuli vuoden aikana hieman yli 31 914. Hakemusten määrä avoinna olevaa tehtävää kohden nousi. Vuonna 2023 hakemuksia yhtä avoinna olevaa tehtävää kohden tuli 8,4, kun vuonna 2022 hakemusten määrä oli keskimäärin 5,6.
- Myös kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä nousi hieman. Keskimäärin kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita oli avoinna olevaa tehtävää kohden 4,7 kpl vuonna 2023, kun vastaava luku vuonna 2022 oli 3,6.
- Anonyymiä rekrytointia käytettiin 72 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.

Työvoiman saatavuus / hakijamäärät

Koko kaupunki: hakemukset ja kelpoiset hakemukset /
avoin työpaikka



Kesätyöpaikkoja eniten kaupunkiympäristön toimialalla, liikunnan ja urheilun tulosyksikössä sekä varhaiskasvatuksessa

- Kaupunki tarjosi 417 kesätyöpaikkaa. Tarjottavien kesätyöpaikkojen määrä on noin puolet vuoden 2022 kesätyöpaikkamäärästä. Lukumäärään vaikutti sotepuolen kesätyötehtävien siirtyminen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle. Kesätyöhakemuksia jätettiin kaupungille yhteensä 7 908. Hakijamäärä per avoin kesätyötehtävä oli 19,00.
- Eniten kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita työskenteli muun muassa Kaupunkitekniikan keskuksessa (71 henkilöä), Liikunnan ja urheilun tulosyksikössä (70), Tilapalvelut liikelaitoksessa (60 henkilöä) ja Suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa (51 henkilöä).
- Lisäksi kaupunki jakoi nuorille 1600 kesäseteliä kesätyön saannin tukemiseen.
- Harjoittelijoita kaupunki otti vuoden aikana yhteensä noin 700 henkilöä.

Henkilöstötalous

Henkilöstö- ja vuokratyökustannukset nousevat, vuokratyön tekijät tilataan lähes yksinomaan Seuresta

- Henkilöstökustannukset olivat 542,9 miljoonaa euroa, nousua edellisvuodesta oli noin 11 %
- Kustannuksiin vaikuttivat vuoden aikana voimaan tulleiden uusien virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkantarkistukset sekä kaupungin henkilöstömäärän kasvu.
- Vuokratyövoimakustannukset olivat 24,4 miljoonaa euroa
- Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n osuus vuokratyövoiman käytöstä oli 95,4 % (23,2 miljoonaa euroa), mikä on selvästi suurempi osuus kuin aiemmin. Muutos johtuu Hyvinvointialuemuutoksesta, jossa runsaasti muita työvoiman vuokrausyrityksiä kuin Seurea käyttäneet terveyden ja hyvinvoinnin palvelut siirtyvät pois kaupungin organisaatiosta

Henkilöstökustannukset/asukasmäärä 2019–2023

Vuosi	Palkat €	Henkilöstö- sivukulut €	Henkilöstömenot yhteensä €	Asukasluku	Palkat/ asukas €	Henkilöstömenot/ asukas €
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
2023	435 874 553	107 059 744	542 934 297	314 150	1 387	1 728

Palvelussuhde- ja yhteistoiminta-asiat

Kunta-alan sopimusratkaisun palkankorotukset 2023 / Yleiskorotukset

- Kunta-alan voimassa oleva sopimusratkaisu on kolmivuotinen ajalla 1.5.2022–30.4.2025.
- Vuonna 2023 sopimusratkaisuun sisältyi tehtäväkohtaisten palkkojen ja henkilökohtaisten lisien yleiskorotukset 1.6.2023 alkaen (lisätietoja korotusten suuruudesta sopimusaloittain seuraavalla dialla).
- Yleiskorotusten lisäksi maksettiin kaikilla sopimusaloilla 467 euron kertapalkkio 30.6.2023, jonka lisäksi varhaiskasvatuksen henkilöstö sai KVTES:in liite 5 piirissä olevien osalta 120 euron suuruinen kertapalkkio ja OVTES:in G-osion piirissä olevien osalta 150 euron suuruinen kertapalkkio.

Sopimusratkaisun palkankorotukset 2023 sopimusaloittain

Sopimusala	Tehtäväkohtaisten palkkojen yleiskorotukset 1.6.2023	Tehtäväkohtaisten palkkojen yleiskorotus 1.10.2023	Kertapalkkiot 30.6.2023
KVTES	2,20 %, Liitteen 12 omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien osalta 2,3 %		467 euroa + KVTES:in liite 5 piirissä oleville 120 euroa
SOTE-sopimus	2,20 %		467 euroa
OVTES	2,02 %		467 euroa + OVTES G-osion piirissä oleville 150 euroa
Tekninen sopimus (TS)	2,20 %		467 euroa
Tuntipalkkaiset (TTES)	2,20 %		467 euroa
Lääkärisopimus	Terveyskeskuslääkärit 2,20 % ja eläinlääkärit 0,70 %	Terveyskeskus- ja eläinlääkärit 0,77 %	467 euroa
Muusikkosopimus	2,20 %		467 euroa

Kunta-alan sopimusratkaisun palkankorotukset 2023 / Paikalliset järjestelyerät

- **Paikalliset järjestelyerät 1.6.2023 alkaen**

- Kunta-alan sopimukseen sisältyi 1.6.2023 alkaen 0,4 % järjestelyerä sekä ns. perälautakirjauksen kautta tullut lisäys 0,3 % paikallinen järjestelyerä. Lääkärisopimuksen liitteeseen 5 (eläinlääkärit) 0,4 % paikallinen järjestelyerä tuli 1.1.2023 alkaen.
- Samassa ajankohdassa tuli palkkauksen kehittämisohjelmasta 1,2 % paikallinen järjestelyerä, joka oli suunnattu erityisesti työvoiman saatavuushaasteisiin. Tämä erä koski muita sopimuksia paitsi muusikkojen sopimusta.
- Järjestelyerien kohdentamisesta käytiin työ- ja virkaehtosopimusaloittain paikallisneuvottelut, joissa saavutettiin yksimieliset neuvottelutulokset.
- Paikallisista järjestelyeristä tehtiin kohdennuksia tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja joissakin sopimuksissa myös henkilökohtaisiin lisiin.
- Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä olevien osalta järjestelyerien kohdennuksissa painottuivat varhaiskasvatuksen tehtävät.

Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2023 (%)

Henkilöstön työehtosopimusala	Osuus henkilöstöstä (%)
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	45,0
Opetusala	44,4
Teknisten sopimus	9,1
SOTE-sopimus	0,2
Lääkärisopimus	0,1
Tuntipalkkaisten sopimus	0,9
Muusikkojen sopimus	0,4

TE –palvelujen 1.1.2025 alkaen voimaan tulevan uudistuksen valmistelu käynnistyi

- TE-palvelujen järjestäminen siirtyy kunnille, uusille työllisyysalueille, 1.1.2025 alkaen.
- Muutoksen johdosta TE-toimistojen, ELY- ja KEHA-keskuksen henkilöstöä tulee siirtymään valtion palveluksesta kuntien palvelukseen 1.1.2025 alkaen
- Muutoksen valmistelu Espoon organisaation näkökulmasta käynnistyi vuoden 2023 aikana, samoin yhteistoimintaneuvotteluprosessi muutoksen vaikutuksista Espoon kaupungin henkilöstöön. Yhteistoimintaa jatketaan muutoksen toteutukseen asti.

Palkitseminen ja henkilöstöedut

Henkilöstöedut 2023

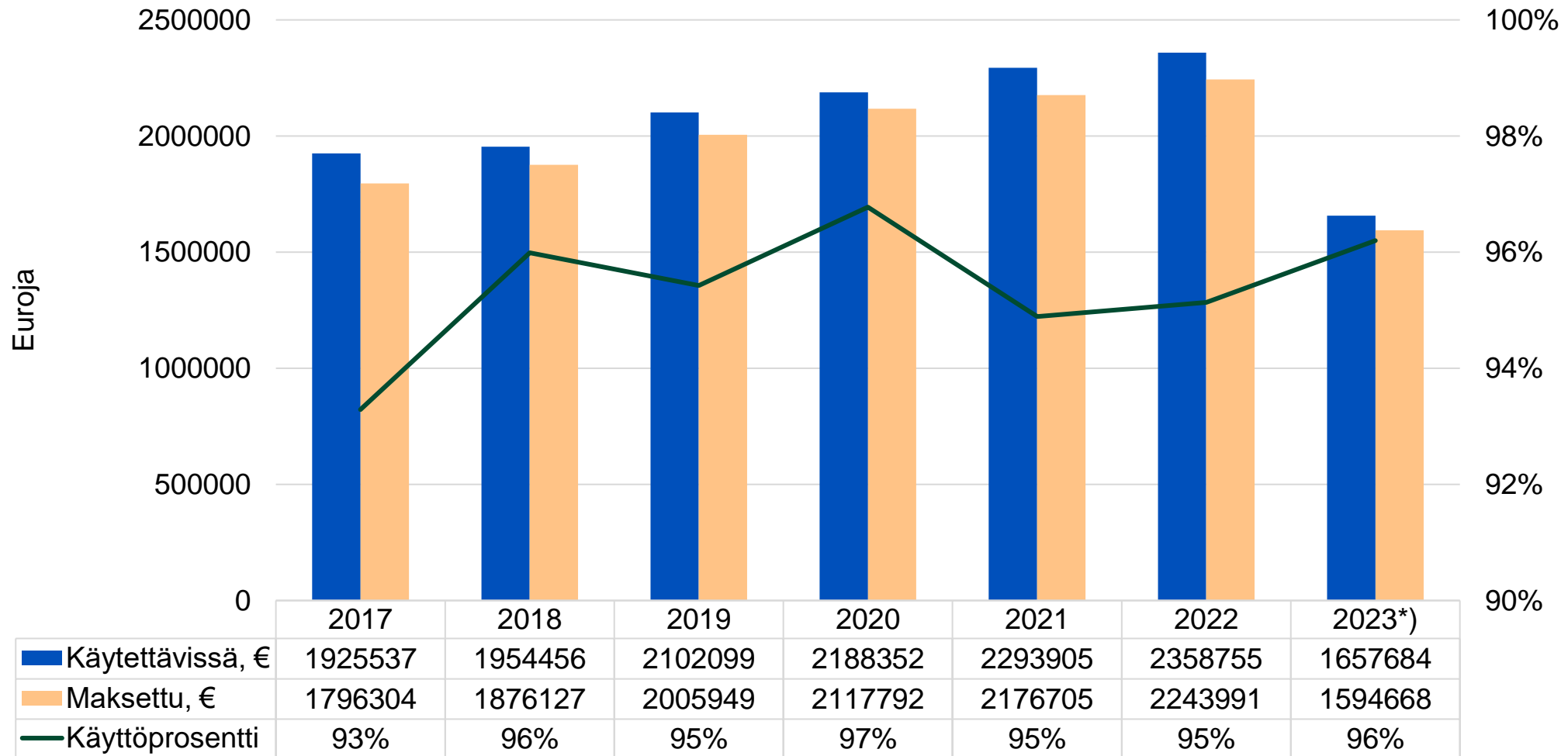
- Henkilöstölle tarjottiin sadan euron liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi ilmaisia uimahallikäyntejä sekä maksuttomia ja osittain tuettuja liikunta- ja harrastusryhmiä.
- Lisäksi tuettiin henkilöstön harrastuskerhoja, tarjottiin mobiililaitteilla käytettävä taukoliikuntasovellus ja 120 euron työmatkaetu.
- Työnantajan tarjoama lounastuki oli saatavilla verottajan maksimin mukaisena mobiililaitteilla. Lounastukea voi käyttää myös kotiinkuljetusmahdollisuuteen.
- Furuholmin virkistysalueen mökkejä oli mahdollisuus vuokrata omaan käyttöön.
- Henkilöstön muistaminen ja huomiointi tapahtuu palvelulahjoilla.

Kertapalkitseminen 2023

- Kertapalkitsemista käytetään Espoo-tarinan toimeenpanon tukena. Esihenkilö voi palkita työntekijöitä Espoo-tarinan ja siitä johdettujen yksikön tavoitteiden erinomaisesta edistämisestä työssä tai tavoitteiden mukaisesta kehittämisestä.
- Palkitsemiseen varattu rahasumma oli 0,4 % koko vuoden palkkasummasta, eli yhteensä 1,66 milj. euroa.
- Varatuista rahoista käytettiin 96 %.



Kertapalkkioiden käyttö euroina ja prosentteina vuosina 2017-2023



*) hyvinvointialuemuutos

Henkilöstön ja johtamisen kehittäminen

Johtamisen ja osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2023

- **Hyvinvointialuemuutoksen vaikutus.** Kaupunkitasoista henkilöstökehittämisen tukea sopeutettiin vuonna 2023 hyvinvointialueen muodostamisen yhteydessä pienentyneen kaupunkiorganisaation tarpeisiin. Sisäistä palvelutarjontaa ei laadullisesti supistettu, mutta joidenkin vakiokoulutusten toteutuskerrat vähenivät.
- **Esihenkilöiden Suuntaamo-palvelu** on henkilöstön suorituksen ja osaamisen johtamisen tueksi vuonna 2022 luotu ohje- ja lomakepankki. Vuonna 2023 Suuntaamon käyttöaste nousi 35 %:sta 76 %:iin. Suuntaamon avulla pyritään tukemaan tavoitteellista ja kannustavaa esihenkilötyötä sekä edesauttamaan hyvää henkilöstökokemusta.
- **Digitaalinen tuki henkilöstökehittämiseen.** Henkilöstön suoritukseen ja osaamiseen liittyvien tehtävien hallintaa ja tietojen tallentamista tukevan järjestelmän hankintaprojekti edistyi suunnitelman mukaisesti.
- **Verkkokoulu.** Osaamisen kehittämisen suurin panostus liittyi kilpailutetun uuden verkkokoulun laaja-alaisen sisällön käyttöönottoon ja hyödyntämiseen. Verkkokoulun avulla on mahdollista luoda monipuolisia oppimispolkuja henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelmien tueksi.

Kaupungin yhteinen johtamisen kehittäminen

- Kaupungin Esihenkilöareena-tapahtumaan osallistui keväällä 530 esihenkilöä ja asiantuntijaa. Tilaisuuden ohjelmassa olivat kaupunginjohtajan tilannekatsaus sekä työllisyyden saatavuuden teema, josta kuultiin ruotsinkielisen sivistystoimen varhaiskasvatuksen tapausesimerkki johtamistyön näkökulmasta. Ryhmäkeskusteluissa jaettiin myös ajatuksia ja kokemuksia työvoiman saatavuuden parantamisen keinoista.
- Espoolaisen johtamisen valmennusohjelmaa toteutettiin suunnitelman mukaan. Vakiotarjonnan lisäksi pilotoitiin muutoksessa johtamisen ja monimuotoisuuden johtamisen valmennuksia, joita on tarkoitus liittää osaksi kaupunkitasoista vuosittaista tarjontaa.
 - Espoolainen johtaminen omaksi –valmennukseen osallistui 60 esihenkilöä
 - Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon (JYET) suoritti 13 Espoon kaupungin opiskelijaa. Yhteensä ryhmässä opiskeli 21 henkilöä, joista osa siirtyi opintojen aikana hyvinvointialueelle
 - Espoo Aalto EE Executive MBA –ohjelmasta valmistui neljäs ryhmä, yhteensä 24 joulukuussa opintonsa päättäneitä osallistujaa
- Stipendikukkarosta tuettiin 162 työntekijän omaehtoista kouluttautumista

Kohdistettua tukea esihenkilötyöhön ja muutokseen

- Suomenkielisen perusopetuksen koulujen johtoryhmille toteutettu johtoryhmäsparraus päättyi lokakuussa 2023. Vuosina 2022 ja 2023 toteutettiin johtoryhmäsparraus n. 70 koulussa. Sparrauksessa käsiteltiin johtoryhmien perustehtävää, käytäntöjä sekä ilmapiirin asioita.
- Muutoksen tuki. Elinvoiman tulosalueella valmisteltavia hyvinvointi- ja TE-muutoksia tuettiin mm. muutosjohtamisen että suorituksen johtamisen valmennuksilla.
- Coaching-palveluja tarjottiin esihenkilöille sekä sisäisten HR-coachien että ulkoisten coaching-kumppaneiden avulla.
- Espoolainen johtaminen omaksi -valmennukseen kutsuttiin kaikki esihenkilöroolin vastaanottaneet. Valmennukseen liittyy kiinteästi johtamispalautteeseen kytkeytyvä vertaiscoaching pienryhmissä.

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

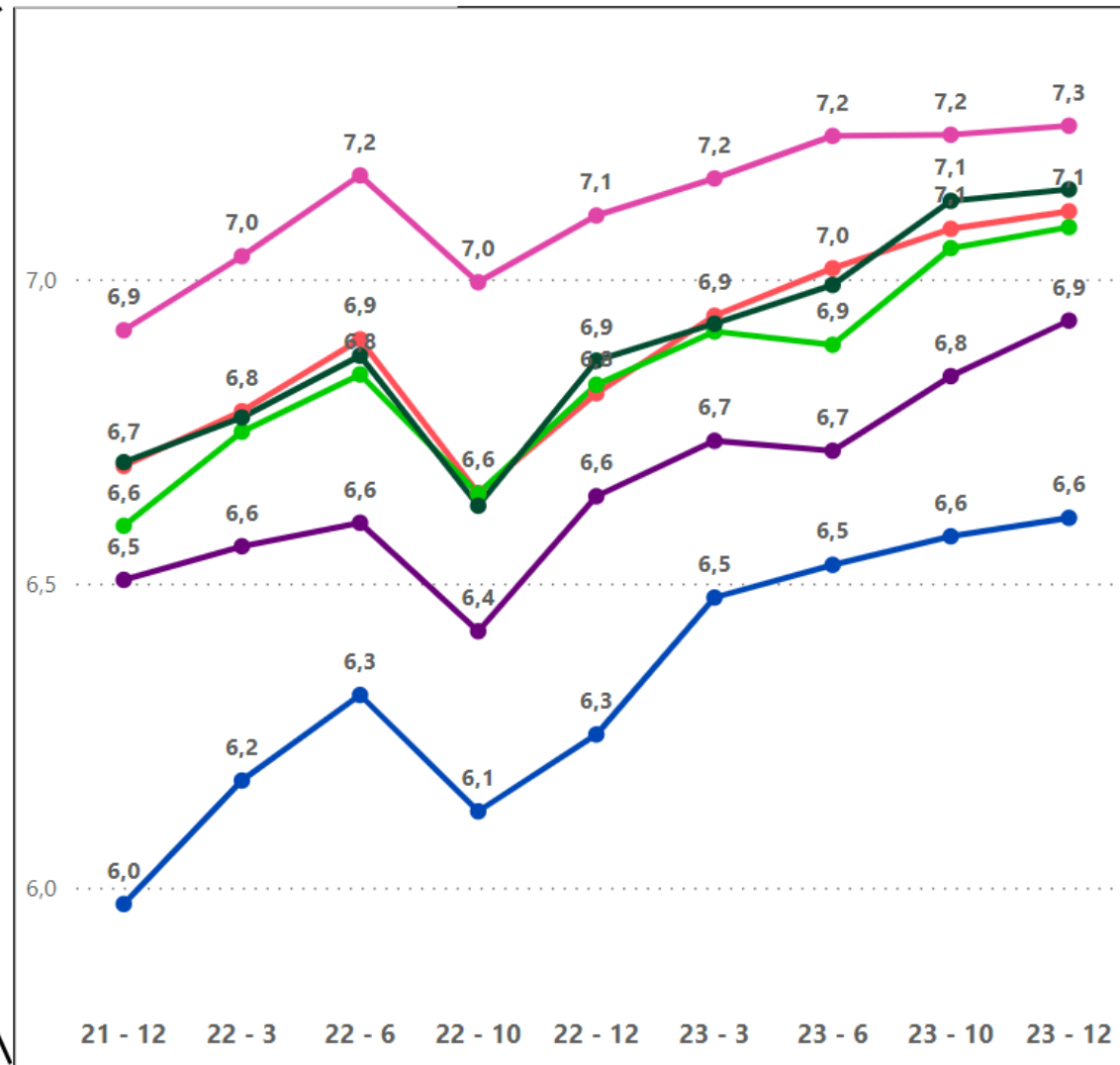
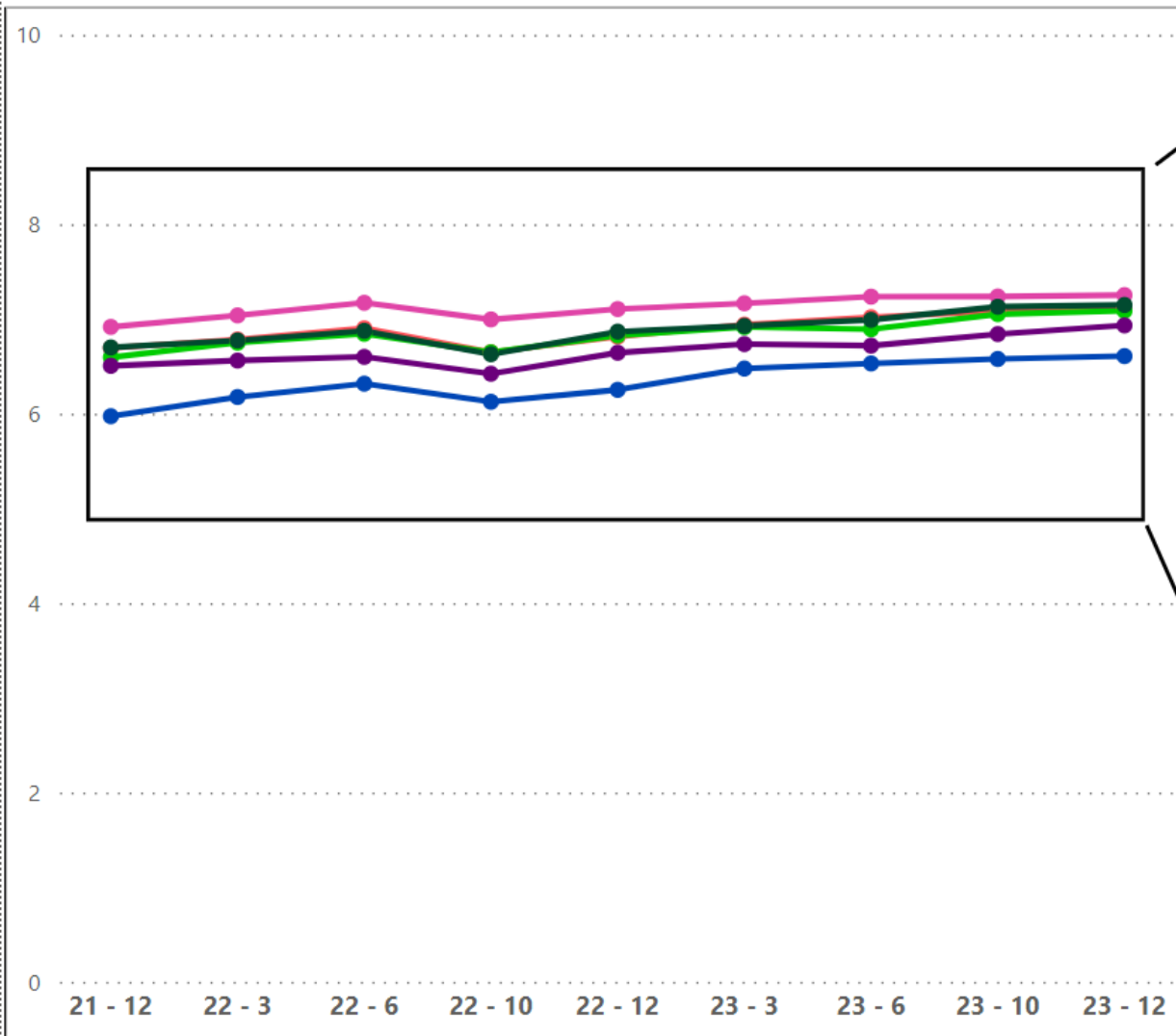
Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Kunta10-tutkimuksen hyödyntäminen

- Työterveyslaitoksen seurantatutkimus Kunta10-kysely toteutettiin syksyllä 2022. Tutkimuksella seurataan kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä työelämän vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Samalla seurataan työyhteisöjen tilaa sekä johtamista ja esihenkilötyötä.
- Kunta10-tutkimustuloksia käytiin kevään 2023 aikana läpi kaupungin johdon kanssa ja niitä käsiteltiin työyhteisöissä. Työyhteisöissä tulosten käsittelyn yhteydessä suositeltiin hyödyntämään myös muita käytössä olevia tietoja ja tunnuslukuja, sillä monipuolinen tietojen yhdistely antaa paremman kuvan työyhteisön tilasta ja mahdollistaa tarkoituksenmukaisimpien kehittämiskohteiden valinnan.
- Kunta10-tulosten käsittelyä ohjattiin täydentämään esimerkiksi seuraavilla tiedoilla:
 - riskienarviointi
 - sairauspoissaolotiedot
 - asiakastyytyväisyyskyselyt
 - talouden ja tuottavuuden tunnusluvut
 - henkilöstön osaaminen (esim. koulutuspäivät)
- Tutkimustuloksia käsiteltäessä henkilöstöä rohkaistaan yhteiseen keskusteluun työyhteisön tilannekuvan muodostamiseksi. Toimiva työyhteisö on yksi tuloksellisuuden ja osaamisen edellytys.

Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Työfiilismittari

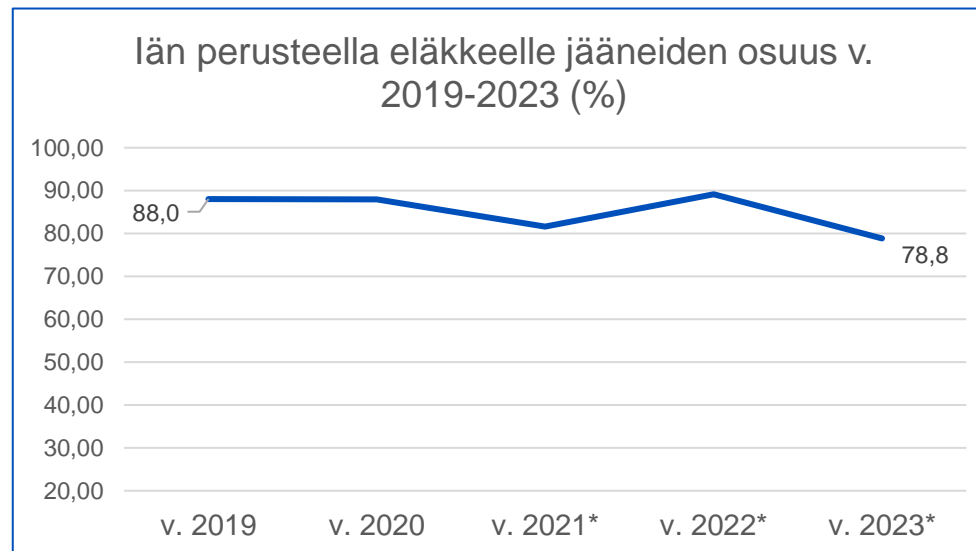
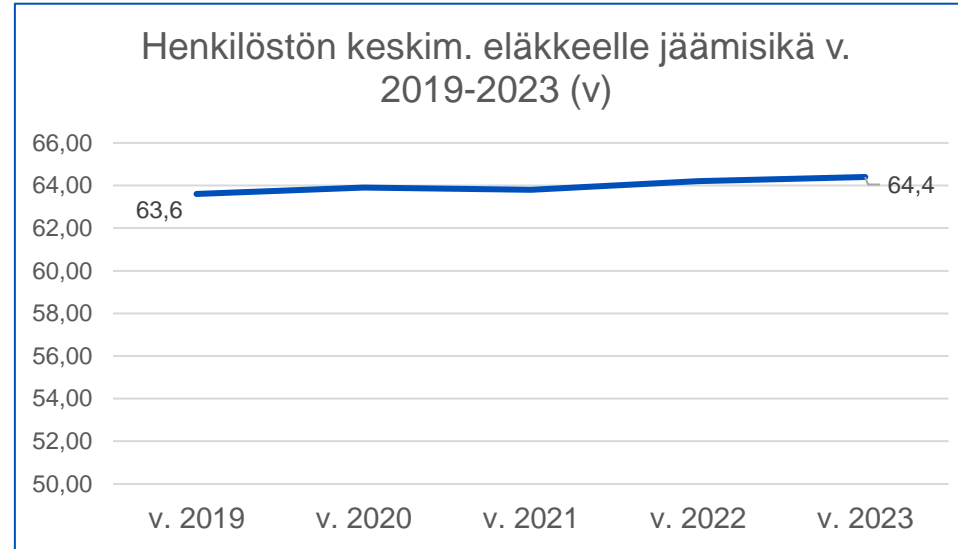
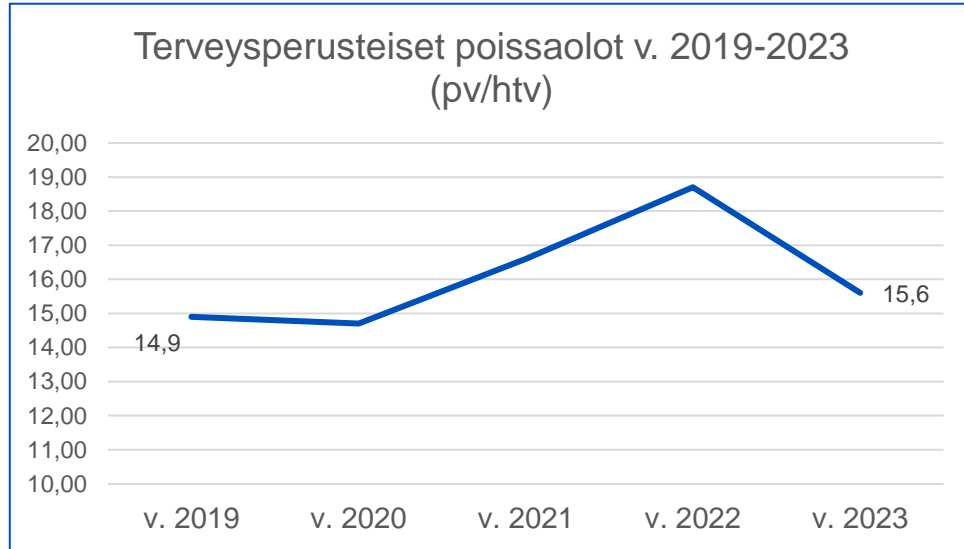
- Työfiilismittari on kuusi kysymystä sisältävä kysely, joka lähetetään henkilöstölle neljännesvuosittain. Kysely täydentää kahden vuoden välein toteutettavaa Kunta10-tutkimusta. Vuonna 2023 kysely toteutettiin neljästi.
- Mittarin tarkoitus on tarjota säännöllistä tietoa henkilöstön työfiiliksestä johdolle ja työyhteisöille.
- Joulukuussa 2023 työfiiliskyselyyn vastasi 34 % Espoon kaupungin henkilöstöstä (3531 vastaajaa). Joulukuun kyselyyn vastanneista 77 % suosittelisi työyksikköään ystävilleen ja tuttavilleen. Luku ylittää kaupunkitasoisen 70 %:n tavoitetason.
- Kahden vuoden tarkastelujaksolla (12/2021 – 12/2023) kaikilla kuudella mittarilla on havaittavissa pitkän tähtäimen nouseva, myönteinen kehitys

Työfiiliskyselyn trendi, Espoo



● Töiden sujuminen ● Jaksaminen ● Työyhteisön tuki ● Esihenkilön tuki ● Oma tukeminen ● Suositteleva

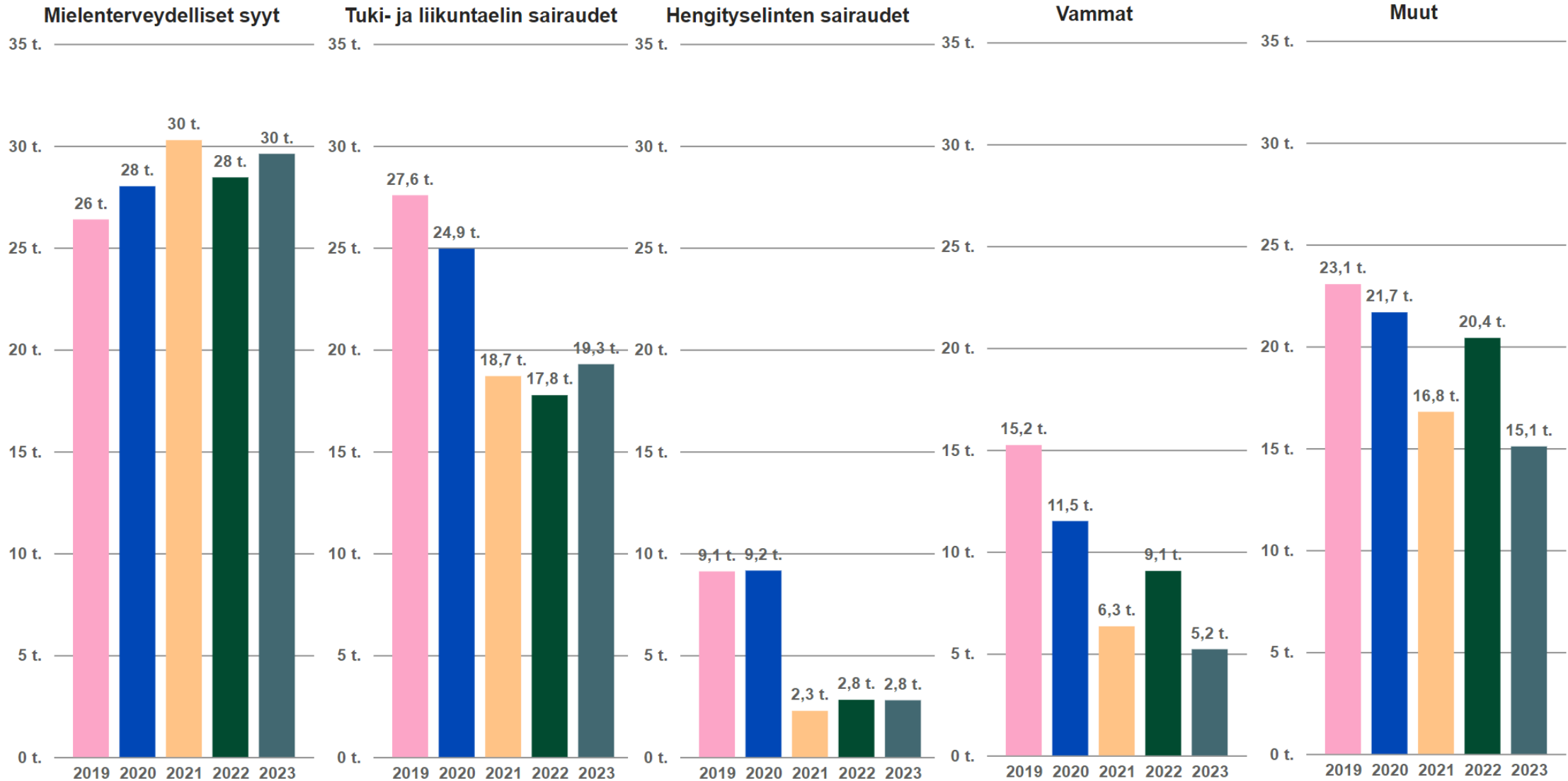
Työhyvinvointimittarit 2019–2023



Poissaolojen määrässä vähenevä trendi

- Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot (sis. kaikki sairauspoissaolot, kuntoutustuet ja työtapaturmista johtuvat poissaolot) laskivat vuodesta 2022.
- Vuoden 2023 terveysperusteisten sairauspoissaolojen kuorma (terveysperusteisia poissaoloja keskimäärin henkilöä kohti) oli 15,6 ja edellisenä vuonna 18,7.
- Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt ovat kaksi tärkeintä työkykyä uhkaavaa diagnoosiryhmää.
- Tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheutuneiden sairauspoissaolopäivien määrän laskeva trendi kääntyi nousuun 2023 aikana pitkittyvien sairauspoissaolojen vuoksi.
- Mielenterveyshäiriödiagnoosien osalta valtakunnallinen trendi on ollut useamman vuoden ajan nouseva. Espoossa käänne parempaan toteutui 2022, mutta 2023 sairauspoissaolopäiviä oli taas enemmän. Vuonna 2023 korostuvat erityisesti nuorten työntekijöiden mielenterveyden sairauspoissaolojen jyrkkä kasvu.

Espoon työterveyden diagnooseihin perustuvat sairauspoissaolopäivät 2019-2023 (sekä työterveydessä että muualla kirjoitetut sairauspoissaolotodistukset)



Työkykyä tukevat prosessit toimivat



- Työnantajalla on vastuu turvallisesta ja terveellisestä työstä ja työterveyshuoltopalvelujen järjestämisestä henkilöstölle. Työterveysyhteistyö on suunnitelmallista ja aktiivista ja työkykyprosessi kokonaisuutena toimii.
- Mukautettua työtä sairauspoissaolon sijaan tehtiin 1921 päivää ja 151 kertaa (2022 vastaavasti 2521 päivää ja 164 kertaa).
- Tavoitteena on löytää ratkaisuja sekä työnantajan että eläkevakuuttajan toimenpiteillä ja tukea jäljellä olevaa työkykyä.
- Työterveysneuvottelujen pitäminen on systemaattinen osa työkykyprosessia ja etuuksien hakemisen suunnittelua.
- Kuntoutuksen ja eläkehakujen hylkäysprosentit ovat laskeneet viime vuodesta, vaikka työeläkekuntoutuksen yleisenä ilmiönä tilanne on päinvastainen.

Työkyvyn edistämiseen liittyvät toimenpiteet ja projektit 2023

- Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen, edistämiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävää ennakoivaa toimintaa tuetaan työkykymallin mukaisesti osana henkilöstöjohtamisen Suuntaamo –työkalua. Työkalu sisältää työn suorituksen, osaamisen kehittämisen ja työkyvyn hallinnan työkaluja esihenkilölle.
- Mielen terveyden ylläpitämiseksi ja tukemiseksi Työterveyspalvelut panostaa ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen tuelle. Käytössä on mm. terapianavigaattori, mikä on kevyt ja tehokas prosessi asiakkaalle tuen ja hoidon piiriin. Kaupungin Intranetissä on kaikille saatavana kootusti tietoja mielen terveyden tukemiseen.
- Syksyn aikana toteutettiin henkilöstölle suunnattu Työterveyslaitoksen verkkovalmennus Virtaa palautumisesta. Valmennuksen tavoitteena oli tukea henkilöstön palautumista kuormittuneisuudesta erilaisten keinojen kautta sekä työssä että vapaa-ajalla. Verkkovalmennus toteutettiin kolmen kuukauden mittaisena ja se tavoitti vajaat 300 osallistujaa.
- Esihenkilöille tarjottiin myös tukea johtamiseen asiantuntijuuden, konsultoinnin ja coachingin kautta HR-prosessien mukaisesti.
- Työhyvinvoinnin kehittäminen on yhteistyötä kaupungin sisäisessä verkostossa (Espoon HR:n työhyvinvoinnin asiantuntijat, Työsuojelu ja Työterveyspalvelut) ja yhteistyötä ulkoisten verkostojen (eläke- ja tapaturmavakuuttaja ja Kuusikko-kunnat) kanssa. .
- Espoon HR on mukana Kevan Kestävää työelämää – julkisen alan työkykyhankkeessa. Kevan EU –rahoitteisen hankkeen tarkoituksena on kehittää yhdessä työnantajien kanssa tiedolla johtamista ja työstää digitaalisia työvälineitä hyödyntämällä tutkimustietoa ja data-analytiikkaa. Työnantajat saavat tutkittua tietoa työkyvyttömyysriskin ennakointiin sekä työvälineitä suunnitteluun ja päätöksentekoon.

Työsuojelu ja työterveystoiminta

Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2023 1/2

- Nelivuotistoimikauden 2022–2025 toisena vuonna työsuojelussa toimi neljä työsuojelupäällikköä sekä 10 työsuojeluvaltuutettua
- Työturvallisuusjärjestelmä Hesse 2:n valmistelu aloitettiin keväällä 2022. Järjestelmä otetaan käyttöön kevään 2024 kuluessa.
- Työväkivallan ehkäisyyn liittyvää aineistoa on päivitetty vuoden aikana kattavasti. Uusia tai päivitettyjä ohjeita, oppaita ja lomakkeita ovat mm:
 - Toimi turvallisesti työpaikalla!
 - Ohje uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointiin ja hallintaan
 - Asiakaskohtaiset turvallisuussuunnitelmat
 - Työpaikkakohtainen menettelytapaohje työväkivallan ennakoivaan hallintaan
 - Rikoksen tekijän tunnusmerkistö- ja uhkauksen vastaanotto –lomakkeet sekä
 - Asiakaskäynnin turvallisuus –taskuturvakortti.

Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2023 2/2

- Suurin osa työpaikoista päivitti Hessuun työn vaarojen ja riskienarviointinsa. Havaittuja vaaratekijöitä oli yhteensä 3 449, joista 25 % oli työn psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä. Seuraavaksi eniten havaittiin fysikaalisia työympäristötekijöitä (16 %) ja tapaturmavaaroja (14 %). Vaaratekijän suuruus oli jäänyt arvioimatta noin 10 %:ssa kaikista vaaratekijöistä.
- Työsuojelussa kannustettiin tapaturmien – erityisesti yli 20 päivää poissaoloja aiheuttaneiden sekä väkivaltatapaturmien – tutkintaan. Sattuneista tapaturmista esihenkilön tutkinta oli tehty 76 % (v. 2022: 64 %) tapauksista.
- Työsuojeluvaltuutetuille järjestettiin vakavien tapaturmien tutkinnasta koulutusta, jotta he pystyisivät paremmin toimimaan työpaikkojen tukena.
- Työsuojelu järjesti vuoden aikana 54 eri tilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 1689 henkilöä.

Huomiot kaikista tapaturmista 1/3

- Tapaturmia sattui edellisvuotta vähemmän.
 - Tapaturmia sattui yhteensä 1 324, mikä on 10 % vähemmän kuin vuonna 2022. Vähennyksen selittää se, että v. 2022 kirjattiin ammattitauteina Covid 19-virusta 149 kpl.
 - Korvauspäiviä aiheutui yhteensä 5 021, mikä on 9 % pienempi kuin edellisvuonna.
 - Suoria korvauksia maksettiin yhteensä 924 000 euroa.
- Kaikista tapaturmista 47 %, korvauspäivistä 69 % ja korvauksista 70 % aiheutui liukastumisista.
- Pisimmät poissaolot tapaturmien takia olivat 60 vuotta täyttäneillä.
- Yli 20 poissaolopäivää aiheuttaneita tapaturmia sattui yhteensä 60. Näistä aiheutui yhteensä 3590 korvauspäivää eli 71 % kaikista korvauspäivistä ja 60 % korvaussummasta.

Huomiot työtaturmista 2/3

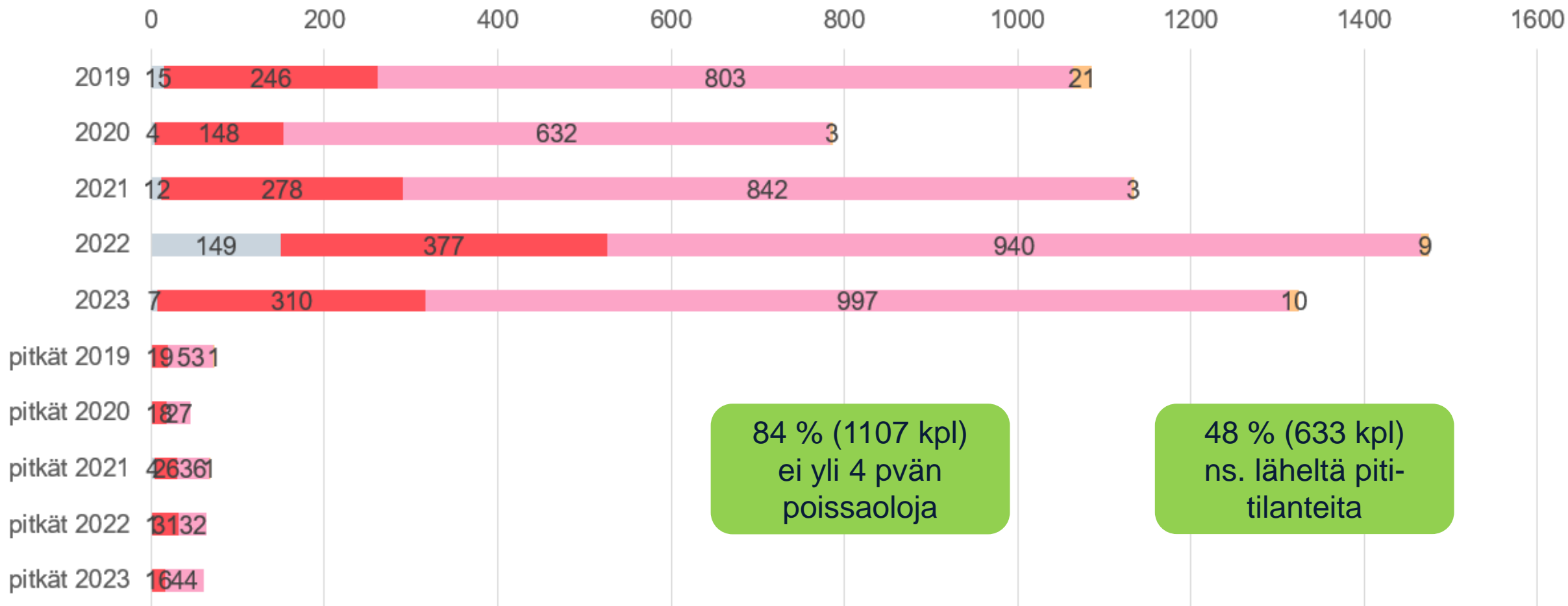
- Työtaturmia sattui 997. Nämä aiheuttivat 3 850 poissaolopäivää. Lisäksi oli seitsemän ammattitautia tai ammattitautiepäilyä, joista ei ollut aiheutunut lainkaan poissaolopäiviä.
- Lähes joka kolmas (30 %) työtaturma johtui henkilön kaatumisesta tai putoamisesta. Korvauspäivistä ne kattoivat 59 %.
- Joka neljännestä (25 %) tapaturman syy oli väkivalta tai järkyttävä tilanne. Poissaoloihin johtaneet väkivaltatapaturmatilanteet olivat erityisoppilaiden, varhaiskasvatuslasten tai asiakkaan omaisten aiheuttamia. Väkivaltatapaturmia ilmoitettiin tapahtuneen yhteensä 249.
- Kolmanneksi eniten oli terävään esineeseen satuttamisia (14 %) ja putoamisia/törmäämisiä (12 %).
- Henkilöstömäärään suhteutettuna eniten tapaturmia on sattunut liikunnassa ja urheilussa, kaupunkitekniikassa, suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

Huomiot asunnon ja työpaikan välisistä tapaturmista 3/3

- Asunnon ja työpaikan välillä tapahtuneita tapaturmia sattui 310, jotka aiheuttivat 1 156 poissaolopäivää.
- Suurin osa eli 89 % oli kaatumisia, liukastumisia ja kompastumisia.
- Työmatkatapaturmista 73 % sattui jalankulkijoille. Korvauspäivistä se oli 83 % (955 päivää) eli keskimäärin 4,2 poissaolopäivää/tapaturma.
- Pyöräilijöiden vahinkoja oli 13 %, mikä kattoi 13 % korvauspäivistä eli keskimäärin 3,7 poissaolopäivää/tapaturma.
- Työmatkatapaturmat olivat lievempiä (eli lyhyempiä poissaoloja aiheuttaneita) kuin edeltävänä vuonna. Työmatkatapaturman takia keskimääräinen poissaolon pituus oli 7,0 päivää (edeltävänä vuonna 12,1).

Tapaturmien määrät Espoossa 2019 - 2023

(HYTET ja LUP pois luvuista 2019 - 2022)



84 % (1107 kpl)
ei yli 4 pvän
poissaoloja

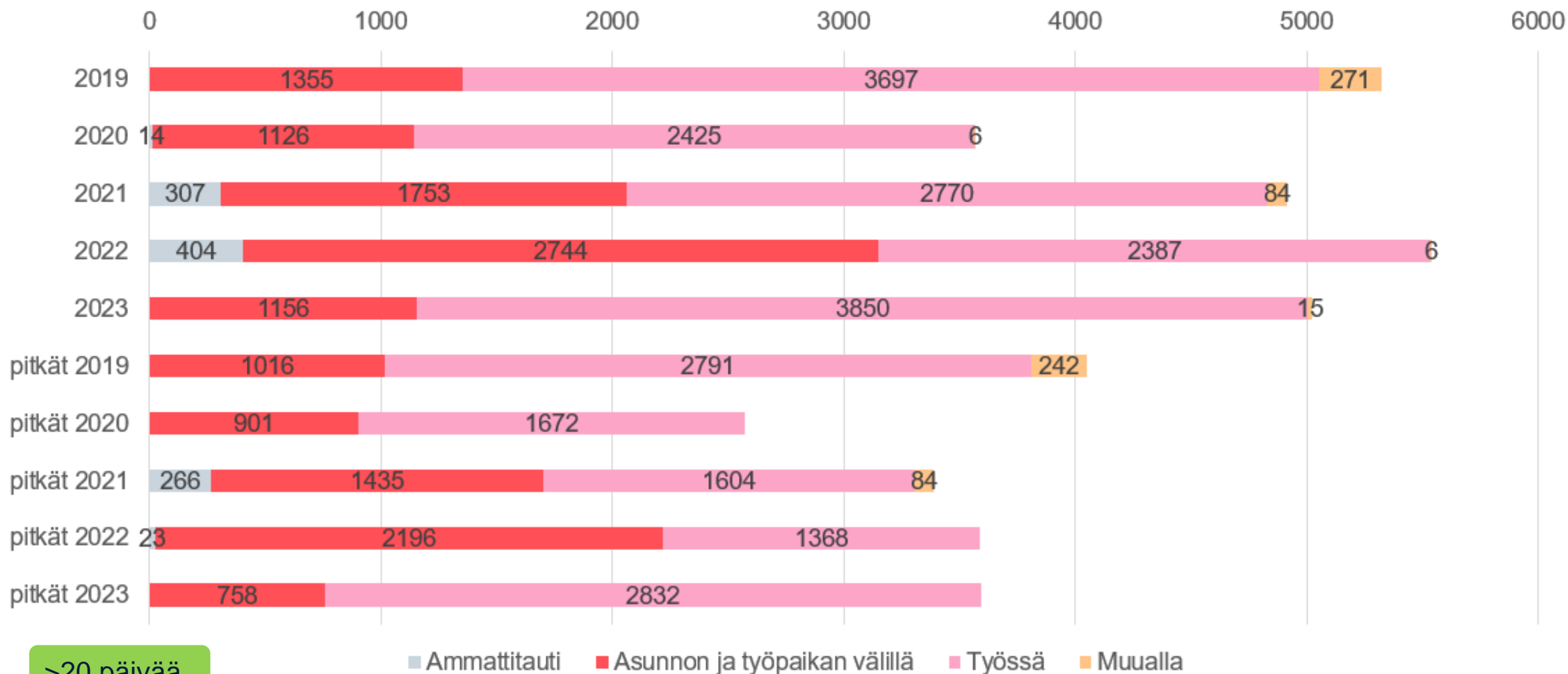
48 % (633 kpl)
ns. läheltä piti-
tilanteita

>20 päivää

■ Ammattitauti ■ Asunnon ja työpaikan välillä ■ Työssä ■ Muualla

Korvauspäivien määrä Espoossa 2019 - 2023

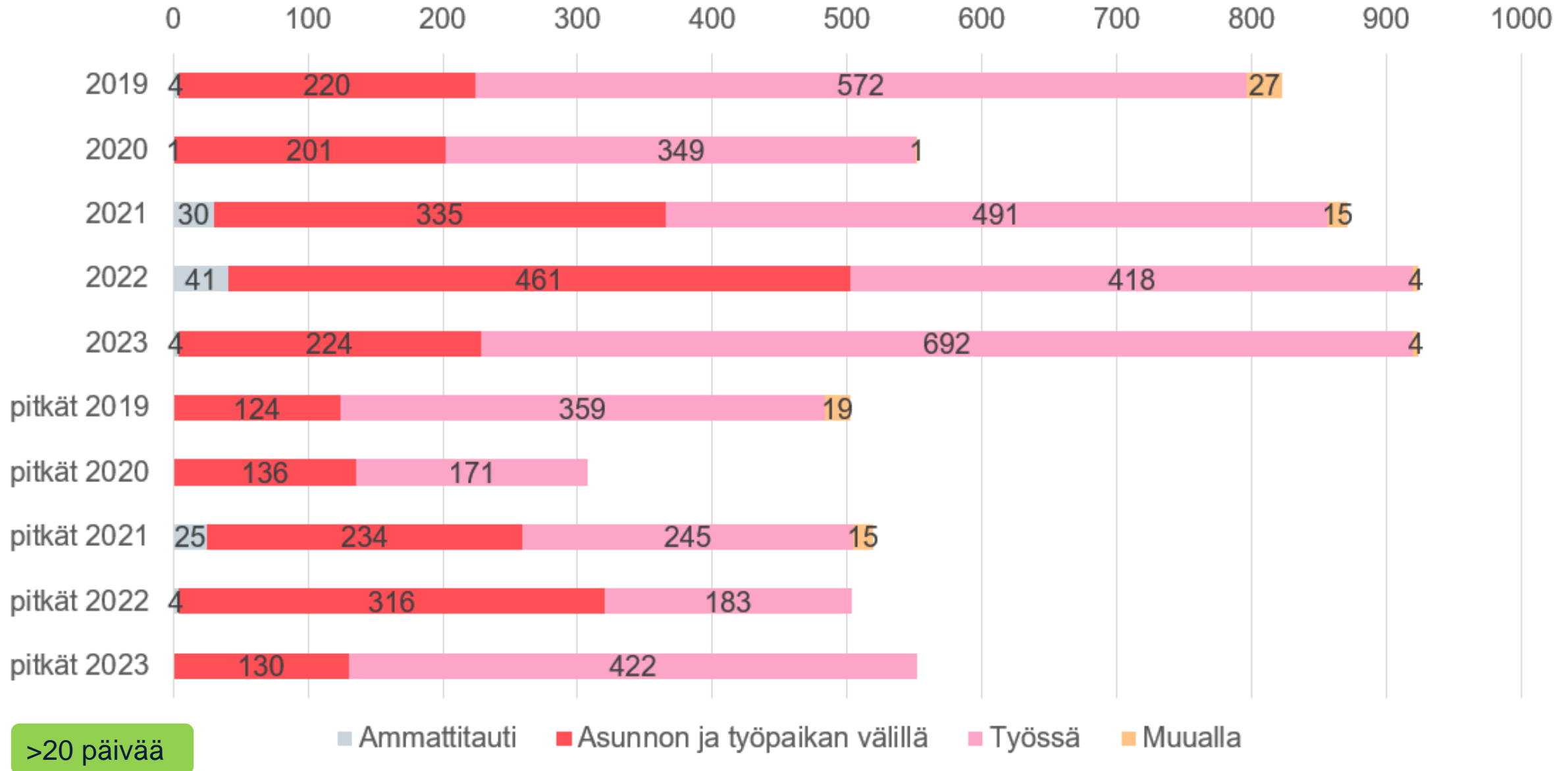
(HYTET ja LUP pois luvuista 2019 - 2022)



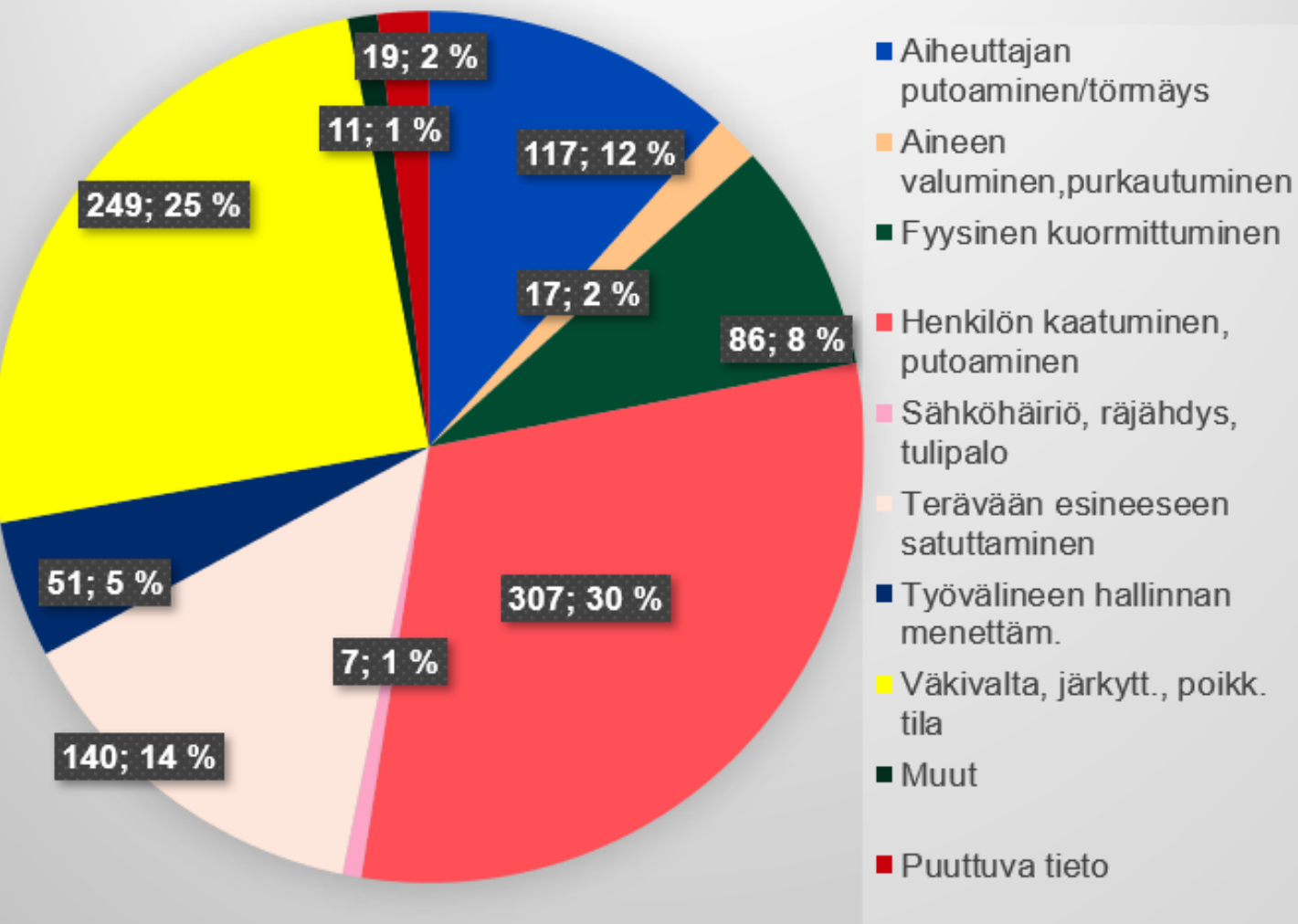
>20 päivää

■ Ammattitauti ■ Asunnon ja työpaikan välillä ■ Työssä ■ Muualla

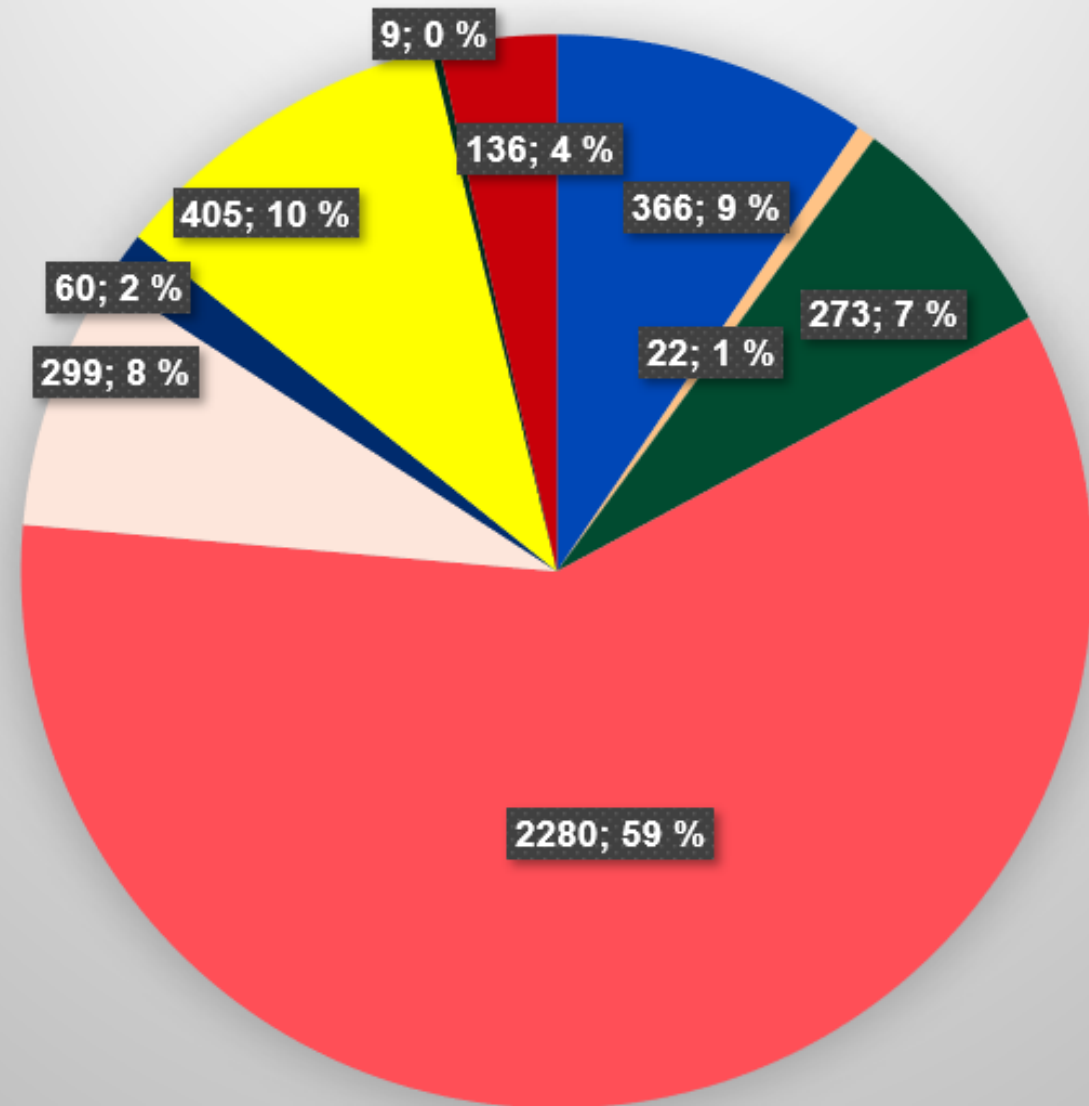
Tapaturmien kustannukset Espoossa 2019 - 2023 (t€) (HYTET ja LUP pois luvuista 2019 - 2022)



Työtapaturmien määrä syiden perusteella 2023



Korvauspäivien jakauma työtapaturman syyn perusteella 2023



Toimenpidesuositukset tapaturmien ehkäisyyn

- Tapaturmiin ja niiden aiheuttamiin kustannuksiin voidaan vaikuttaa vastuullisella turvallisuuskulttuurilla, jossa tavoitteena on ennaltaehkäisy ja sattuneista tapaturmista oppiminen tutkimalla tapaturmat. Uusi työturvallisuusjärjestelmä Hessu 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. Lasten kanssa ulkotöitä tekeville on selvitys käynnissä kunnollisten talvijalkineiden hankintaan.

Työterveyden vuosi 2023

- Koronapandemian hellitettyä työterveyspalvelujen toiminta normalisoitui.
- Syksyn aikana koronarokotteita annettiin THL:n kriteerien mukaisesti 688 henkilölle ja kausi-influenssarokotteita 3162 henkilölle. Kausi-influenssarokotteet olivat kaikkien työntekijöiden saatavilla ja niitä annettiin myös alueellisilla rokotuspisteillä kaikilla suuralueilla.
- Työpaikkaselvityksiä tehtiin toimintasuunnitelman mukaisesti lähes kaikkiin sovittuihin kohteisiin.
- Työkykyasiat, samoin lakisääteiset sekä muut terveystarkastukset tehtiin toimintasuunnitelman mukaisesti.



ESPOO
ESBO