

Kaupunginhallitus 25.03.2024 § 59

§ 59

Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2023

Valmistelijat / lisätiedot:
Kunnas Jere

etunimi.sukunimi@espoo.fi
Puhelinnumero 09 816 21

Päätösehdotus

Esittelijä
Kaupunginjohtaja Mäkelä Jukka

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi Espoon kaupungin henkilöstöön liittyvät seurantatiedot vuodelta 2023.

Käsittely

Päätös

Kaupunginhallitus:
Esittelijän ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Selostus

Hyvinvointialuemuutoksen jälkeinen tilanne

Vuoden 2023 alussa astui voimaan hyvinvointialuemuutos, jonka myötä kaupungin palveluksesta Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen palvelukseen siirtyi yli 5 000 kaupungin työntekijää. Muutoksen jälkeen kaupungin henkilöstömäärältään suurimmiksi toimintoiksi jäivät varhaiskasvatus ja opetus. Vuoden 2023 lopussa kaupungin henkilöstömäärä oli 10 957, josta noin 77 % eli lähes 8 500 työskenteli kasvun ja oppimisen toimialalla.

Espoon kiihtynyt väestönkasvu ja sitä myöten kasvava lapsi- ja oppilasmäärä asettaa jatkossakin paineita erityisesti kyseisen toimialan henkilöstöresursointiin. Suurin osa kaupungin henkilöstömäärän vertailukelpoisesta vuoden 2024 kasvusta (noin 390 henkilöä) kohdistui kasvun ja oppimisen toimialalle. Kaupungin vuoden aikana tehtyjen henkilötyövuosien määrä oli joulukuun 2023 lopussa KT:n suosituslaskentatavan mukaisesti 9 870 (9 638 vuonna 2022).

Kaupungin henkilöstöstä vakituisessa palvelussuhteessa oli 66,5 %, mikä on aiempaa pienempi osuus. Määräaikaisen henkilöstön osuutta (33,5 %) kasvattaa erityisesti tilanne suomen- ja ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa, jossa koulutetun työvoiman saatavuushaasteet ovat suuria ja määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä suuri.

Henkilöstöstä oli naisia 79,2 % ja miehiä 20,8 %. Kaupungin henkilöstön keski-ikä nousi 45,6 vuoteen (ennen Hyvinvointialuemuutosta vuoden 2022 lopussa keski-ikä oli 44,3 vuotta). Vieraskielisten työntekijöiden osuus

kasvoi lähes 11 %:iin koko henkilöstöstä. Äidinkielenään suomea puhui 79,5 % ja ruotsia 8,0 % henkilöstöstä.

Työvoiman saatavuus hieman parantunut, mutta monilla aloilla haasteet jatkuivat

Työpaikkahakemusten keskimääräinen määrä sekä kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä kaupungin tarjoamiin avoimiin työpaikkoihin kasvoi ensimmäistä kertaa moneen vuoteen. Silti erityisiä vaikeuksia kaupungilla oli rekrytoida työntekijöitä kasvun ja oppimisen toimialalla ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen ja opetukseen, suomenkieliseen erityisopetukseen sekä suomenkieliseen varhaiskasvatukseen. Positiivista oli, että kaupungin vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus laski vuoden aikana 12,2 %:sta 11,4 %:iin. Erilaisilla toimenpiteillä pyrittiin vuoden kuluessa parantamaan työvoiman saatavuutta kaupungin tarjoamiin tehtäviin.

Kaupungin tarjoamien kesätyöpaikkojen ja harjoittelupaikkojen määrään vaikutti erityisesti hyvinvoinnin ja terveyden toimialan tehtävien siirto pois kaupungin järjestämästä toiminnasta. Kaupunki tarjosi nuorille 417 kesätyöpaikkaa ja tuki 1600 nuoren työllistymistä muiden työnantajien palvelukseen kesäsetelillä. Harjoittelijoita kaupunki otti vuoden aikana noin 700 henkilöä.

Keskimääräisessä eläkkeelle jäämisessä pientä nousua

Kaupungin palveluksesta jäi vuoden aikana eläkkeelle 203 henkilöä. Iän perusteella eläkkeelle jäi kaikista eläkkeelle jääneistä 78,8 %. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vajaa 10 % eläkkeelle jääneistä, yhteensä 20 henkilöä. Keskimäärin kaupungin palveluksesta jäätiin vuonna 2023 eläkkeelle 64,4-vuotiaana.

Terveysperusteisten poissaolojen määrä laskenut pandemiaa edeltävälle tasolle

Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot vähenivät vuonna 2023 vuoteen 2022 verrattuna. Poissaolojen määrä on palautunut samalle tasolle kuin millä se oli ennen koronapandemiaa. Keskimäärin yhdelle työntekijälle kertyi vuonna 2023 terveydellisistä syistä 15,6 poissaolopäivää (edellisvuonna 18,7 päivää). Lisäksi 38 % henkilöstöstä ei ollut vuonna 2023 päivääkään poissa töistä terveydellisistä syistä. Eniten poissaoloja aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveyden häiriöiden vuoksi.

Työtapaturmien määrä sen sijaan pysyi samalla tasolla kuin edellisvuotena. Henkilöstölle sattui vuoden aikana yhteensä 1324 työ- tai työmatkatapaturmaa. Vuoden 2022 lukema oli samalla tasolla, kun siitä lasketaan pois koronaviruksen aiheuttamat ammattitautitapaukset.

Kunta 10 -tutkimuksen osalta vuosia 2023 oli välivuosi, jolloin tutkimusta ei toteutettu. Vuoden aikana toteutettiin edellisvuoden kyselyn tulosten pohjalta tehtyjä toimenpiteitä. Vuonna 2023 henkilöstön kokemusta työhyvinvoinnista ja johtamisesta seurattiin kaupungin omalla neljännesvuosittaisella työfiiliskyselyllä. Fiilismittarin tulokset osoittavat henkilöstön työhyvinvoinnin kehittyneen myönteiseen suuntaan ja joulukuun kyselyyn vastanneista 77 % suosittelisi työyksikköään työpaikkana tuttavilleen (72 % joulukuussa 2022).

Henkilöstön johtamisen kehittämiseen panostettiin, samoin henkilöstökoulutuksiin

Osaamisen kehittäminen oli suunnitelmallista ja sen sisältö perustui toiminnan tarpeisiin. Kehittämisen suurin panostus liittyi uuden verkkokoulun laaja-alaisen sisällön käyttöönottoon ja hyödyntämiseen. Verkkokoulun avulla on mahdollista luoda henkilöstölle monipuolisia oppimispolkuja. Espoo Aalto EMBA –ohjelma jatkui suunnitellusti.

Esihenkilöiden Suuntaamo-palvelu on henkilöstön suorituksen ja osaamisen johtamisen tueksi vuonna 2022 luotu ohje- ja lomakepankki, jonka avulla pyritään tukemaan tavoitteellista ja kannustavaa esihenkilötyötä sekä edesauttamaan hyvää henkilöstökokemusta. Suuntaamon käyttöaste nousi vuoden kuluessa 35 %:sta 76 %:iin.

Esihenkilöareena-tapahtuma järjestettiin Metro Areenalla toukokuussa. Kaupunginjohtajan isännöimään tilaisuuteen osallistui 530 esihenkilöä ja asiantuntijaa. Tilaisuuden agendalla olivat työllisyyden saatavuuden teema.

Henkilöstön omaehtoista koulutusta tuettiin kaupunginjohtajan stipendikukkarosta myönnettävällä rahalla. Vuonna 2023 stipendikukkarorahaa myönnettiin 162 työntekijän koulutukseen.

Henkilöstökustannukset kasvoivat

Henkilöstökustannukset olivat 540,2 miljoonaa euroa. Henkilöstö- ja vuokratyökustannukset kasvoivat vuoden aikana noin 11 %. Kustannuksia nostivat henkilöstömäärän kasvu sekä virka- ja työehtosopimuksen mukaiset sopimuskustannukset.

Vuokratyövoimakustannukset olivat 24,4 miljoonaa euroa. Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n osuus vuokratyövoiman käytöstä oli 95,4 %, 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.

Henkilöstön kertapalkitsemiseen käytettiin vuoden aikana 1,66 miljoonaa euroa, mikä on 96 % palkitsemiseen varatuista määrärahoista.

Päätöshistoria

Liitteet

Oheismateriaali

- Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2023

Tiedoksi