

Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2024

Kaupunginhallitus 31.3.2025

Oheismateriaali

Sisällys

- [Yhteenveto vuodesta 2024](#)
- [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 2024

Yhteenveto Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2024

Yleiskuva henkilöstöä kuvaavien tunnuslukujen osalta osoittaa hyvää kehitystä vuoden 2024 aikana. Henkilöstön saatavuus ja pysyvyys sekä henkilöstön työhyvinvointi paranivat.

Kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2024 lopussa 11 130. Henkilöstömäärä kasvoi vuoden aikana 173 henkilöllä. Vuoden 2024 lopussa henkilöstöstä 77,5 % työskenteli kasvun ja oppimisen toimialalla.

Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä kasvoi suhteessa määräaikaisen henkilöstön osuuteen. Tämä oli seurausta yleisestä työvoiman saatavuuden paranemisesta kaupungin avoimiin työpaikkoihin. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus laski edellisvuodesta.

Työvoiman saatavuus peruspalveluihin koki käänteen ja helpottui vuonna 2024, kun kelpoisten hakijoiden määrä kasvoi vuoteen 2023 verrattuna. Kaupungilla on kuitenkin yhä haasteita rekrytoida työntekijöitä erityisesti ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen ja opetukseen, suomenkieliseen erityisopetukseen sekä suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien tehtäviin.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä jatkoi kasvuaan. Vuoden 2024 lopulla heidän osuutensa oli 11,4 %.

Yhteenveto Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2024

Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot laskivat vuodesta 2023. Vuoden 2024 terveysperusteisten sairauspoissaolojen kuorma (terveysperusteisia poissaoloja keskimäärin henkilöä kohti) oli 14,4 ja edellisenä vuonna 15,6 päivää. Tapaturmia henkilöstölle sattui saman verran kuin edellisvuonna.

Kunta10-tutkimus toteutettiin syksyllä 2024. Tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden hyvinvoinnin ja työelämän kehittymistä. Espoon tulokset kehittyivät positiiviseen suuntaan edelliseen tutkimukseen 2022 verrattuna, mutta väkivalta- ja uhkatilanteet asiakkaan taholta ovat henkilöstön kokemusten mukaan lisääntyneet.

Myös henkilöstölle säännöllisesti vuoden kuluessa lähetettävän Työfiilismittarin tulokset paranivat vuoden 2024 aikana. Joulukuun kyselyyn vastanneista 80 % suosittelisi tulosityksikköään työpaikkana ystävilleen ja tuttavilleen. Luku ylittää kaupungin tavoitetason (70 %).

Työ- ja työmatkatapaturmien määrä on pysynyt edellisvuoden tasolla

Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä jatkoi nousuaan. Keskimäärin eläkkeelle jäätiin 64,8-vuotiaana (64,4 vuotta v. 2023). Iän perusteella eläkkeellä jäi 83,9 % eläkkeelle jääneistä.

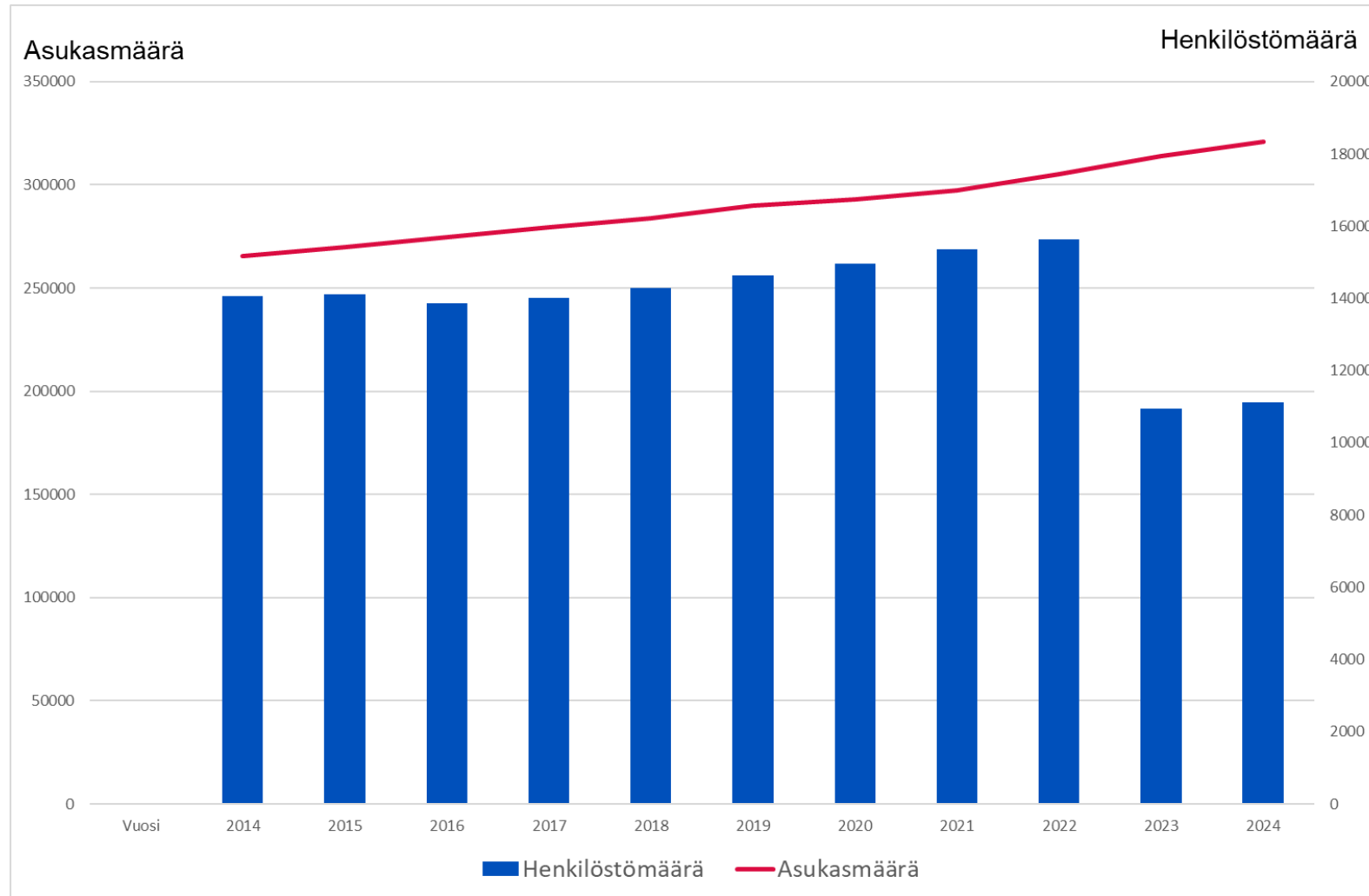
Kaupungin henkilöstörakenne ja henkilöstöresursointi

Henkilöstöä yhteensä 11 130

- Henkilöstömäärä oli vuoden 2024 lopussa 173 henkilöä suurempi kuin vuotta aikaisemmin.
- Vakinaisia henkilöstöstä oli 7 616 (68,4 %) ja määräaikaista 3 514 (31,6 %) henkilöä.
- Henkilöstömäärä kasvoi kasvun ja oppimisen toimialalla 140 henkilöllä ja kaupunkiympäristön toimialalla 41 henkilöllä, elinvoiman tulosalueella ja konsernihallinnossa henkilöstömäärä pysyi lähes ennallaan.
- Vuonna 2024 kaupungissa oli 28,8 asukasta yhtä henkilöstöön kuuluvaa kohden.
- Vuonna 2024 palkallisia henkilötyövuosia tehtiin kaupungissa 10 182 (9 870 vuonna 2023).



Espoon asukas- ja henkilöstömäärän kehitys 2014-2024



Tietoja henkilöstörakenteesta

- Henkilöstöstä naisia oli 79,1 % ja miehiä 20,9 %. Osuuksissa ei tapahtunut muutoksia edellisvuoteen verrattuna.
- Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuuden lasku jatkui edellisvuodesta (11,4 % → 9,4 %).
- Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä kasvoi edelleen (10,7 % → 11,4 %).
- Äidinkielenään suomea puhui 79,4 % ja ruotsia 8,0 % henkilöstöstä.
- Henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta (vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,7 vuotta).

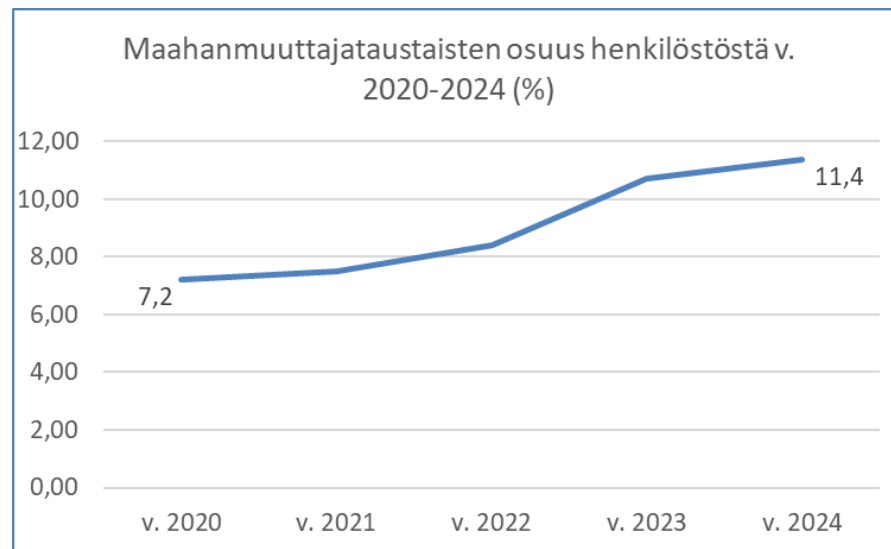
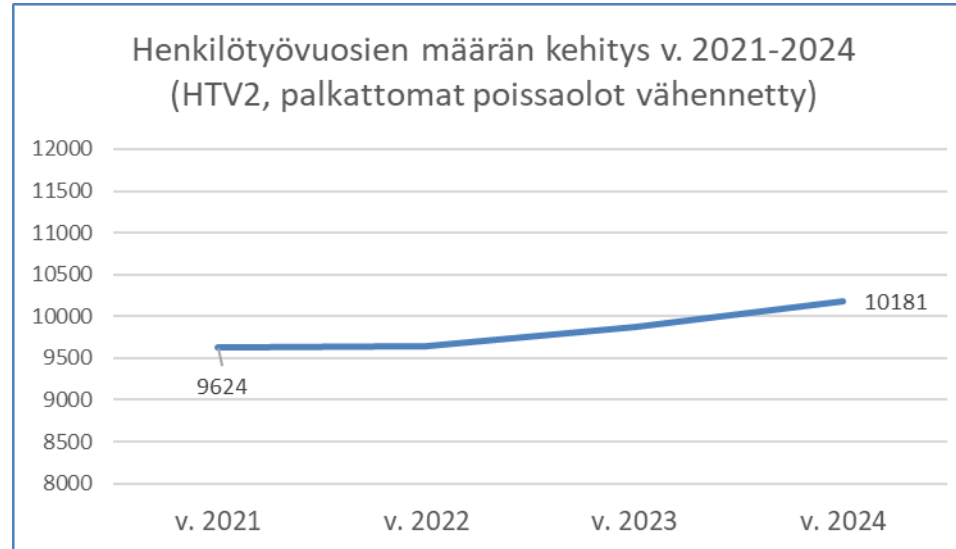
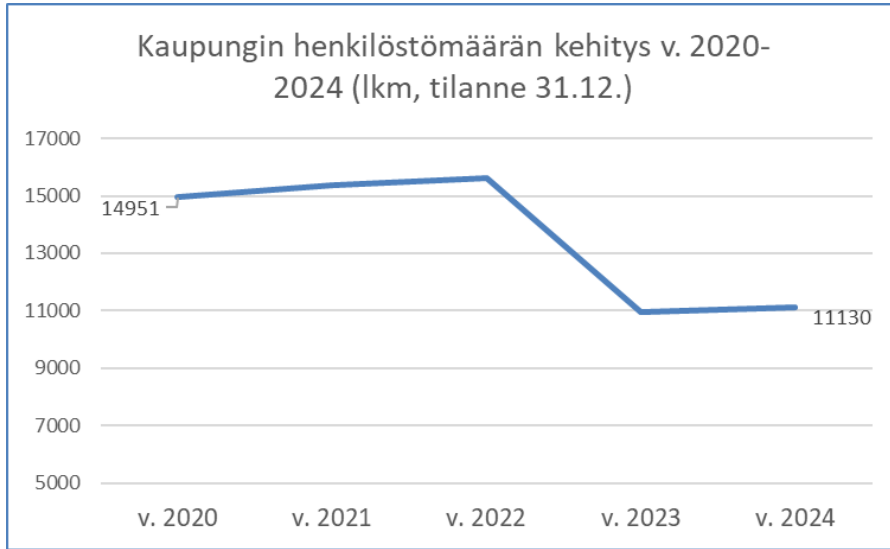


Tietoja henkilöstörakenteesta

- Eläkkeelle jäi vuoden aikana 193 henkilöä, mikä on sama määrä kuin edellisvuotena.
- Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä jatkoi nousuaan. Keskimäärin eläkkeelle jäätiin 64,8-vuotiaana (64,4 vuotta v. 2023).
- Iän perusteella eläkkeelle jääneiden osuus suhteessa työkyvyn perusteella eläkkeelle jääneisiin nousi (78,8 % → 83,9 %).



Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehitys sekä maahanmuuttajataustaisten osuus 2020-2024



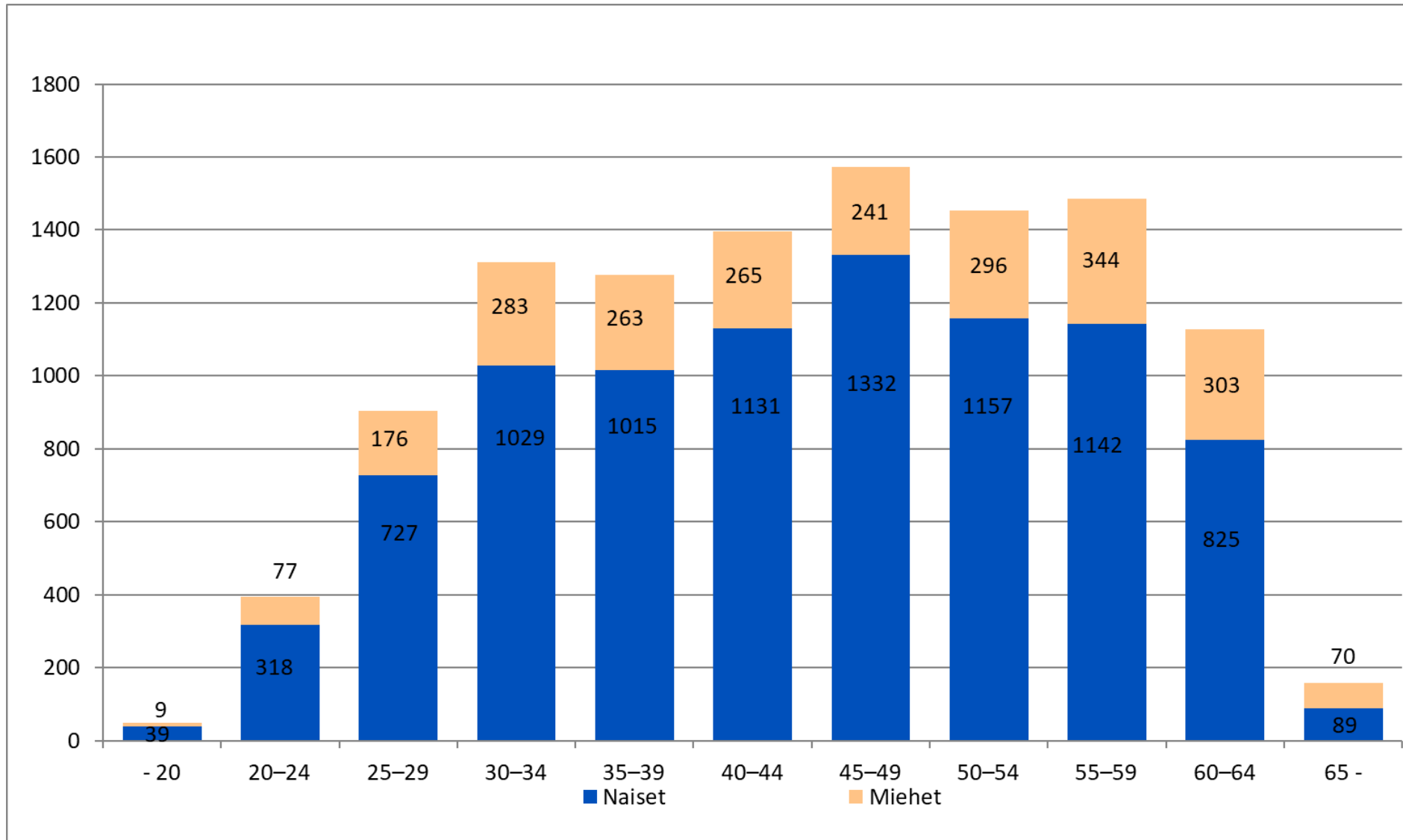
Palvelussuhteiden määrä toimialoittain 2020–2024

Ajankohta (31.12.)	Hyvinvoinnin ja terveyden toimiala	Kasvun ja oppimisen toimiala	Kaupunki-ympäristön toimiala	Elinvoiman tulosalue	Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos	Konsernihallinto ja tarkastukset	Yhteensä
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
2024	-	8 628	1 347	690	-	465	11 130
Muutos 2023/2024	-	+ 140	+ 41	- 7	-	- 1	+ 173

Henkilöstömäärään vaikuttaneita merkittäviä muutoksia v. 2017 alkaen

Kaupungin palveluksesta pois siirtyneitä toimintoja		Milloin	Hlöä
Mistä	Mihin		
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 sisäisiä siirtymisiä		Milloin	Hlöä
Mitä	Mihin		
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 2024



Eläkkeelle jääneet v. 2022–2024

Eläkelaji	v. 2022*	v. 2023	v. 2024
Vanhuuseläke	287	152	162
Täysi työkyvyttömyyseläke	35	41	31
Yhteensä	322	193	193
Osatyökyvyttömyyseläke	36	31	26
Vanhuuseläkkeiden osuus	89,1	78,8	83,9
Täysien työkyvyttömyyseläkkeiden osuus	10,9	21,2	16,1
Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	64,2	64,4	64,8

*Hyvinvoinnin ja terveyden toimiala sekä Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos mukana

Henkilöstön yleisimmät tehtävänimikkeet 2024

Tehtävänimike	Lukumäärä
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1 644
Varhaiskasvatuksen opettaja	1 388
Peruskoulun luokanopettaja	1 086
Peruskoulun lehtori	782
Päätoiminen tuntiopettaja	587
Koulunkäynninohjaaja	434
Lukion lehtori	337
Eriyisluokanopettaja	322
Eriyisopettaja, peruskoulu	233
Eriyiskoulunkäynninohjaaja	215

Työvoiman saatavuus

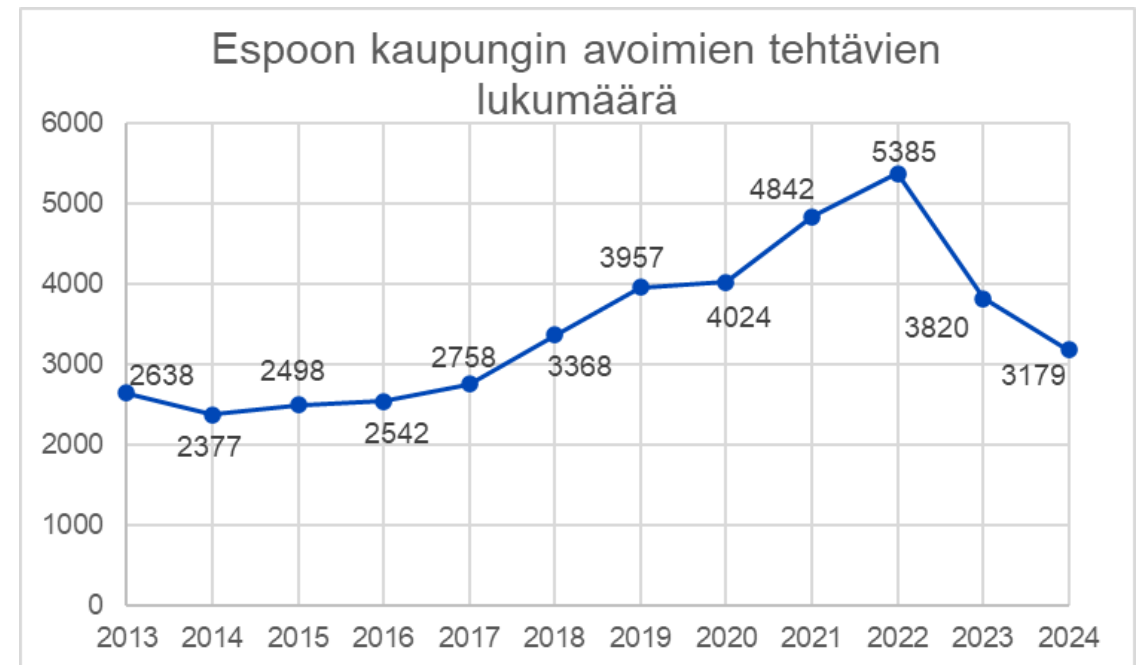
Työvoiman saatavuuden haasteissa pientä helpotusta

- Työvoimapula peruspalveluissa helpottui vuonna 2024, kun kelpoisten hakijoiden määrä kasvoi vuoteen 2023 verrattuna. Kaupungilla on kuitenkin yhä haasteita rekrytoida työntekijöitä erityisesti ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen ja opetukseen, suomenkieliseen erityisopetukseen sekä suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien tehtäviin.
- Käännös parempaan saattaa olla väliaikainen ja voi johtua laajemmin Suomen taloustilanteen ja työmarkkinatilanteen aiheuttamasta työttömyysasteen noususta ja työvoiman kysynnän heikkenemisestä, mikä nostaa hakijamääriä myös työvoimapulatehtävissä. Tämä näkyy myös muissa rekrytoinnin luvuissa.
- Työvoimapula peruspalveluissa säilyy kuitenkin ilmeisenä ja suhdanteen muuttuessa tilanne voi palautua ennalleen.

Seuratut työvoimapulanimikkeet (kelpoisten hakijoiden määrä / avoin tehtävä)	2023	2024	Muutos-%
Eryityskoulunkäynninohjaaja	1,0	1,8	80 %
Eryitysluokanopettaja	0,7	0,7	0 %
Koulunkäynninohjaaja	6,7	11	64 %
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	0,3	0,4	33 %
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	2,2	5,9	168 %
Varhaiskasvatuksen opettaja	0,4	0,6	50 %
Varhaiskasvatuksen sosionomi	0,5	0,9	80 %
Varhaiskasvatusyksikön johtaja	5,3	9,4	77 %
Barnskötare inom småbarnspedagogik	0,4	0,6	50 %
Klasslärare	2,2	2,3	5 %
Lärare inom småbarnspedagogik	0,1	0,4	300 %
Skolgångsbiträde	0,4	0,9	125 %

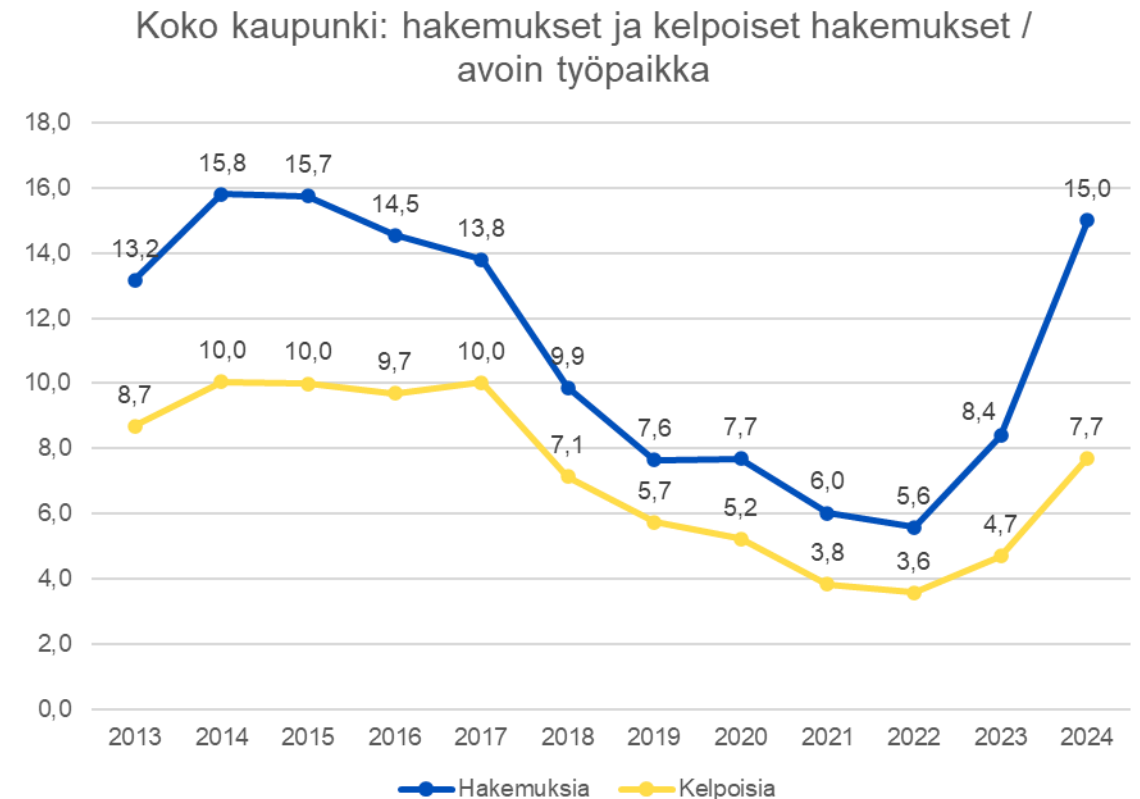
Avoimien tehtävien lukumäärässä laskua erityisesti kasvun ja oppimisen toimialalla

- Espoon kaupunki haki vuoden aikana työntekijöitä 3179 avoimeen vakinaiseen tehtävään tai pitkäaikaiseen sijaistuuteen.
- Vuonna 2023 luku oli 3820. Avoimien tehtävien lasku johtuu pääasiassa kasvun ja oppimisen toimialan määräaikaisten tehtävien rekrytointien supistumisesta.
- Anonyymiä rekrytointia käytettiin 158 tehtävän täytössä, mikä on noin kaksi kertaa enemmän kuin vuonna 2023. Anonyymien rekrytoinnin lähtökohtana on lisätä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työnhakuvaiheessa ja tavoitteena on anonyymien rekrytointimäärien kasvattaminen. Menetelmän tarkoituksena on helpottaa hakijoiden objektiivista arviointia, sillä haastatteluvalinnat tehdään tietämättä työnhakijan henkilöllisyyttä.



Työpaikkahakemusten määrä kaupungin tarjoihin tehtäviin nousi

- Työvoimapula peruspalveluissa helpottui vuonna 2024, kun kelpoisten hakijoiden määrä kasvoi vuoteen 2023 verrattuna. Kaupungilla on kuitenkin yhä haasteita rekrytoida työntekijöitä erityisesti ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen ja opetukseen, suomenkieliseen erityisopetukseen sekä suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien tehtäviin.
- Talous- ja työmarkkinatilanne heijastuu myös laajemmin kaupungin rekrytointien vetovoimaisuuteen. Vuonna 2024 hakemuksia yhtä avoimena olevaa tehtävää kohden tuli 15,0 kpl (2023: 8,4 kpl).
- Myös kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä nousi. Keskimäärin kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita oli avoimena olevaa tehtävää kohden 7,7 kpl (2023: 4,7 kpl).
- Hakemusmäärien lisäksi hakijat ovat olleet myös laadukkaita, sillä rekrytointien täyttöaste kasvoi ja oli 66,6% (2023: 60,2%).



Työvoiman saatavuutta edistetään työnantajalupausta kirkastamalla

- Työvoiman saatavuuden edistämistä jatkettiin vuoden aikana erilaisin ammattialakohtaisin toimenpitein niin toimialatasoisesti kuin tulosityksikoissä sekä kaupunkitasoisesti mm. osallistumalla erilaisiin rekrytointitapahtumiin. Lisäksi työvoiman saatavuutta edistettiin suorakontaktoinnin ja markkinointikampanjoiden avulla.
- Varhaiskasvatuksessa osallistuttiin valtionhallinnon ja kuuden suurimman kaupungin väliseen Allianssi-yhteistyöhön työvoiman saatavuuden parantamiseksi.
- Yhteistyössä Taloustutkimuksen kanssa toteutetulla sisäisellä ja ulkoisella työnantajamielikuvatutkimuksella selvitettiin Espoon kaupungin pito- ja vetovoimatekijöitä työnantajana. Sellaisiksi osoittautuivat muun muassa hyvä työilmapiiri, mielenkiintoiset työtehtävät ja merkityksellinen työ.
- Tutkimustulosten perusteella käynnistettiin työnantajamielikuvan ns. kirkastustyö, jonka tavoitteena on luoda vahva ja todenmukainen työnantajalupaus, joka tekee Espoosta houkuttelevan työpaikan nyt ja tulevaisuudessa. Tähän työhön osallistui johtoa, esihenkilöitä ja henkilöstöä koko organisaatiosta.
- Työnantajalupaus sekä siihen perustuvat toimialakohtaiset runkoviestit ja kohdeyleisöviestit valmistuvat vuoden 2025 aikana.

Kesätyöpaikkoja eniten liikunnan ja urheilun tulosityksikössä, kaupunkiympäristön toimialalla sekä varhaiskasvatuksessa

- Kaupunki tarjosi 404 kesätyöpaikkaa, mikä on hieman vähemmän kuin vuonna 2023, jolloin kesätyöpaikkoja tarjottiin 417 kappaletta. Kesätyöhakemuksia jätettiin kaupungille yhteensä 8541 kpl (2023: 7908 kpl). Keskimäärin yhtä kesätyöpaikkaa haki noin 21 nuorta (2023: 19).
- Eniten kesätyöpaikkoja tarjottiin liikunnan ja urheilun tulosityksikössä (105 henkilöä), Tilapalveluliikelaitoksessa (62 henkilöä), kaupunkitekniikan keskuksessa (60 henkilöä) ja suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa (50 henkilöä).
- Lisäksi kaupunki jakoi nuorille 1600 kesäseteliä kesätyön saannin tukemiseen.
- Harjoittelijoita kaupunki otti vuoden 2024 aikana yhteensä 1092 henkilöä. Eniten harjoittelupaikkoja oli tarjolla suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Oppisopimuskoulutuspaikkoja tarjottiin 200 henkilölle.

Henkilöstötalous

Henkilöstö- ja vuokratyökustannukset nousseet jonkin verran, vuokratyön käyttö keskitetty Seureen

- Henkilöstökustannukset olivat 566,8 miljoonaa euroa, nousua edellisvuodesta oli 4,4 %. Henkilöstökustannuksissa palkat ja palkkiot kasvoivat 5,8 %, henkilösivukulut alenivat 1,4 %.
- Henkilöstökustannuksia nosti paitsi se, että palvelutarpeen kasvu edellytti uusien tehtävien perustamista myös se, että työvoiman yleinen saatavuus kaupungin tehtäviin parani ja avoimena olleita tehtäviä saatiin täytettyä.
- Vuokratyövoimakustannukset olivat 20,7 miljoonaa euroa ja ne laskivat noin 15 % edellisvuodesta.
- Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n osuus vuokratyövoiman käytöstä oli 95,1 % (19,7 miljoonaa euroa). Hyvinvointialuemuutoksen jälkeen lähes kaikki vuokratyövoima otetaan Seuresta.
- Yhteensä työvoimakustannukset nousivat 3,5 % vuodesta 2023.

Palvelussuhde- ja yhteistoiminta-asiat

Kunta-alan sopimusratkaisun palkankorotukset 2024 / Yleiskorotukset

- Kunta-alalla maksettiin 1.5.2024 ja 1.6.2024 alkaen kaikilla sopimusaloilla yleiskorotus. Sen suuruus vaihteli sopimusaloittain ja riippuen siitä, oliko paikallisissa järjestelyeräneuvotteluissa päästy yksimieliseen lopputulokseen työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen kesken.
- Viereisessä yhteenvetotaulukossa on esitetty yleiskorotusten lopulliset suuruudet sopimusaloittain.

Sopimusala	Tehtäväkohtaisten palkkojen yleiskorotukset 1.5.2024	Tehtäväkohtaisten palkkojen yleiskorotukset 1.6.2024
KVTES		2,44 %
SOTE-sopimus		3,60 %
OVTES	0,77 %	1,665 %
Tekninen sopimus (TS)		2,27 %
Tuntipalkkaiset (TTES)		2,27 %
Lääkärisopimus, eläinlääkärit		2,23 %
Lääkärisopimus, työterveyspalvelujen lääkärit		2,83 %
Muusikkosopimus		2,27 %

Kunta-alan sopimusratkaisun palkankorotukset 2024 / Paikalliset järjestelyerät 1/2

- **Paikalliset järjestelyerät 1.6.2024 alkaen**
 - Kunta-alan sopimukseen sisältyi 1.6.24 alkaen 0,4 % ja 0,33 % paikalliset järjestelyerät sekä Espoossa sovellettavista sopimuksista Muusikkojen sopimusta lukuun ottamatta ns. kehittämisohjelmaerä, jonka suuruus vaihteli sopimusaloittain.
 - Järjestelyerien kohdentamisesta käytiin työ- ja virkaehtosopimusaloittain paikallisneuvottelut, joissa saavutettiin KVTES:ä ja OVTES:ä lukuun ottamatta yksimieliset neuvottelutulokset. Erimielisten neuvottelutulosten vuoksi KVTES:ssä 0,17 % ja OVTES:ssä 0,165 % järjestelyeristä kohdentui yleiskorotuksena sopimuksen piirissä olevalle henkilöstölle ja loppujen erien kohdentamisesta päätti työnantaja.
 - Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä olevien osalta järjestelyeristä korotettiin varhaiskasvatuksen lastenhoitajien, -sosionomien ja -opettajien ja erityisopettajien sekä koulunkäynninohjaajien ja erityiskoulunkäynninohjaajien tehtäväkohtaisia palkkoja.
 - Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) osalta järjestelyeristä korotettiin varhaiskasvatuksen opettajien ja –erityisopettajien palkkoja. Lisäksi tehtiin kohdennus koulukohtaiseen kehittämisrahaan ja korotettiin eräitä opetushenkilöstön TVA-lisiä.

Kunta-alan sopimusratkaisun palkankorotukset 2024 / Paikalliset järjestelyerät 2/2

- **Paikalliset järjestelyerät 1.6.2024 alkaen**

- Teknisen sopimuksen piirissä järjestelyerät kohdennettiin pääosin tehtäväkohtaisiin palkkoihin noin 130 eri tehtävään. Lisäksi pieni osuus eristä kohdennettiin henkilökohtaisiin lisiin.
- Tuntipalkkaisten järjestelyerät kohdennettiin perustuntipalkkojen korotuksiin.
- SOTE-sopimuksen ja Lääkärisopimuksen liitteen 1 järjestelyerät kohdennettiin yleiskorotuksena tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin.
- Lääkärisopimuksen liitteen 5 erät kohdennettiin yleiskorotuksena tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja lisäksi pieni osuus kohdennettiin henkilökohtaisiin lisiin.
- Muusikkojen sopimuksen järjestelyerät kohdennetaan eräiden tehtävien tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin.

Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain

31.12.2024 (%)

Henkilöstön työehtosopimusala	Osuus henkilöstöstä (%)
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	45,46
Opetusala	43,84
Teknisten sopimus	9,09
SOTE-sopimus	0,17
Lääkärisopimus	0,13
Tuntipalkkaisten sopimus	0,95
Muusikkojen sopimus	0,35

Vuorotteluvapaa ja aikuiskoulutustuki lakkautettiin

- Vuorotteluvapaata ja aikuiskoulutustukea koskevat lait kumottiin eduskunnan päätöksellä 1.8.2024 lukien.
- Vuorotteluvapaa oli mahdollista aloittaa 31.7.2024 mennessä ja pitää vapaata 180 kalenteripäivän enimmäismäärä samoin ehdoin kuin aiemminkin.
- 1.8.2024 lukien vuorotteluvapaalle ei ole enää lakimuutoksista johtuen voinut jäädä.

Kaupunkitasoisesti merkittäviä yhteistoiminnassa käsiteltyjä muutoksia

TE-palvelujen siirto valtiolta kuntiin 1.1.2025 alkaen

- TE-palvelujen järjestäminen siirtyi kunnille, uusille työllisyysalueille, 1.1.2025 alkaen.
- Muutoksen johdosta TE-toimistojen, ELY- ja KEHA-keskuksen henkilöstöä siirtyi valtion palveluksesta kuntien palvelukseen 1.1.2025 alkaen
- TE -muutoksen vaikutuksista Espoon kaupungin henkilöstöön ja organisaatioon oli käynnissä yhteistoimintamenettelyt vuoden 2024 ajan.

Optimaalinen organisaatio -tarkastelu

- Valtuuston päätöksen mukaisesti tehtiin vuoden 2024 aikana tarkastelu Espoon optimaalisesta organisaatiosta sekä tarvittavista tuki- ja hallintopalvelutoiminnoista ja it-tuista sote-uudistuksen jälkeisessä kaupunkiorganisaatiossa.
- Tarkastelu koski henkilöstöä, joka työskentelee tukipalveluissa tai hallinnon tehtävissä konsernihallinnossa, toimialojen esikunnissa ja tulosyksiköissä, elinvoiman tulosalueella sekä Tilapalvelut-liikelaitoksessa.
- Tarkastelu käynnistettiin toukokuussa 2024 ja se päättyi marraskuussa 2024. Valmisteluryhmissä esitetyt toimenpiteet, joista oltiin yksimielisiä, päätettiin toteuttaa.

Palkitseminen ja henkilöstöedut

Henkilöstöedut 2024

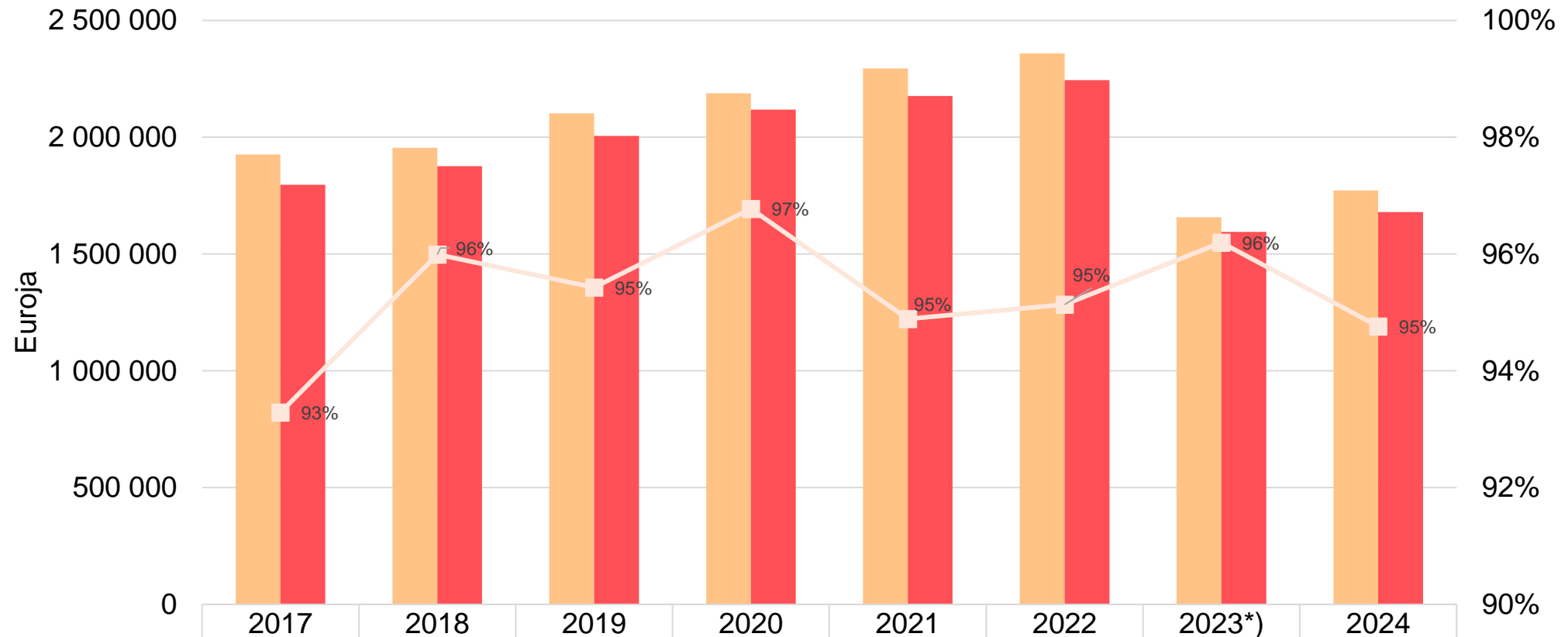
- Henkilöstölle tarjottiin sadan euron liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi ilmaisia uimahallikäyntejä sekä maksuttomia ja osittain tuettuja liikunta- ja harrastusryhmiä. Lisäksi tuettiin henkilöstön harrastuskerhoja, tarjottiin mobiililaitteilla käytettävä taukoliikuntasovellus ja 120 euron työmatkaetu. Työnantaja antoi lounastukea henkilöstölle verottajan maksimin mukaisena mobiililaitteilla.
- Furuholmin virkistysalueen mökkejä oli mahdollisuus vuokrata omaan käyttöön. Henkilöstön muistaminen ja huomiointi tapahtui palvelulahjoilla.
- Kaikille jaettavissa olevien henkilöstöetujen tarjontaa analysoitiin perusteellisesti tarkastellen etujen kohdentamisen periaatteita, tarjolla olevien etujen monipuolisuutta ja tavoitteita. Tähän liittyen kaupungin henkilöstöllä oli mahdollisuus loppuvuonna kertoa mielipiteensä kaupungin henkilöstöetuja ja huomiointia koskevaan kyselyyn vastaamalla. Kyselyssä tiedusteltiin mm. mitä etuja käytetään, etujen käytön esteitä, eduille annettavat kokonaisarvosanat, potentiaaliset edut sekä suhtautumista huomiointikäytäntöihin.
- Kyselyn tuloksia on tarkoitus hyödyntää henkilöstöetujen tarjonnan jatkokehittämisessä uuden Espoo-tarinan valmistelun yhteydessä.




Kertapalkitseminen 2024

- Vuosittain henkilöstön joustavaan ja ketterään rahalliseen palkitsemiseen tavoitteiden mukaisesta toiminnasta tarkoitettua kertapalkitsemista käytettiin koko kaupungilla hyvin aktiivisesti.
- Esihenkilöiden käytettävissä oli palkkasummasta laskettuna 0,4 %:n suuruinen palkitsemissumma.
- Kaupungin käytössä olevasta 1,77 ME suuruisesta palkitsemissummasta käytettiin 1,67 ME.
- Kertapalkkio myönnettiin 46 %:lle henkilöstöstä.



Kertapalkkioiden käyttö kaupunkitasoisesti euroina ja prosentteina vuosina 2017-2024



 Käytettävissä, €	1 925 537	1 954 456	2 102 099	2 188 352	2 293 905	2 358 755	1 657 684	1 772 541
 Maksettu, €	1 796 304	1 876 127	2 005 949	2 117 792	2 176 705	2 243 991	1 594 668	1 679 712
 Käyttöprosentti	93%	96%	95%	97%	95%	95%	96%	95%

*) hyvinvointialuemuutos

Henkilöstön ja johtamisen kehittäminen

Johtamisen ja osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2024

- **Suorituksen ja osaamisen johtamisen kyvykkyyden vahvistaminen**

Johtajat ja esihenkilöt voivat vaikuttaa työn tuloksellisuuteen ja henkilöstön osaamisen kehittymiseen asettamalla selkeitä tavoitteita, seuraamalla työn edistymistä sekä kannustamalla ja tarjoamalla osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia. Näihin teemoihin panostettiin vuonna 2024 seuraavasti:

- Suorituksen ja osaamisen käytäntöjä tukevan järjestelmän hankinnan valmistelu.
- Suorituksen ja osaamisen johtamista tukevan Suuntaamo-työkalun kohdennetut tehokoulutukset. Suuntaamon käyttö kasvoi vuoden aikana 20 % verrattuna edelliseen vuoteen.
- Suuntaamon kehittäminen ja vahvistaminen: uudet osaamisen kehittämisen välineet sekä toiminnan ja henkilöstötyön suunnittelua tukevat ohjeet ja välineet.
- Johdon työpajat, joissa käsiteltiin yhdessä suorituksen ja osaamisen johtamisen haasteita ja vahvuuksia sekä järjestelmän tuomaa muutosta eri toiminnoissa.
- Suorituksen johtamisen taitoja vahvistavat koulutukset, mm. palautteen antaminen, moninaisuuden johtaminen, muutoksen johtaminen.

Johtamisen ja osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2024

- **Perehdytyksen kehittäminen**

Hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa onnistuneen ja kestäväen palvelussuhteen syntymiseen. Perehdytystä tapahtuu sekä organisaatiotasolla kouluttaen että työpaikoilla käytännön tasolla tehtäviin perehdyttämällä. Eri tehtävätyypeissä on erilaiset tarpeet. Perehdytykseen satsattiin vuonna 2024 seuraavilla toimenpiteillä:

- Uusi Perehdytä onnistuneesti -esihenkilövalmennus
- Uudistettu kaupunkitasoinen Missä Mennään Espoo -koulutus
- Uudistettu kesätyöntekijöiden perehdytys
- Panostukset toimialakohtaisiin perehdytyskäytäntöihin.

- **Tehokas ja monipuolinen osaamisen kehittäminen verkkokoulussa**

Kaupungilla on käytössä Eduhouse-verkkokoulu, jonka kautta tarjottiin sekä Espoon sisäisiä koulutuksia että hyödynnettiin varsin laajaa valmista opintopolku- ja koulutussisältöä. Vuonna 2024 verkkokoulun käyttö tuplaantui verrattuna edelliseen vuoteen. Lisäksi Espoon verkkoon tuotujen Espoon omien koulutusten määrä kasvoi. Verkkokoulun ajantasaisesti ylläpidettävän sisällön vuoksi se tarjoaa varsin kustannustehokkaan ja joustavan mahdollisuuden esim. uusien teknologioiden kuten tekoälyn tai erityyppisten työelämätaitojen opiskeluun.

Tunnuslukuja ja tietoja 2024

Kaupunkitasoinen henkilöstökoulutus 2024	Tilaisuudet	Osallistujat	Palautte
Asiantuntijaluennot	11	1118	4,5/5
Suomen kieli - lähiopetus	27	221	4,5/5
Ruotsin kieli - lähiopetus	3	24	5/5
Hätäensiapu asiakastyössä	5	83	4,7/5
Missä Mennään Espoo -perehdytys	1	73	4,3/5
Kesätyöntekijöiden perehdytys	1	65	4,1/5
Verkkokoulun etäkoulutukset	268	623	n/5
Verkkokoulun itseopiskelu	1422	4960	n/5
Kieliverkkokoulu		25	4,3/5
	1738	7192	

Työkyvyn seuranta ja kehittäminen	Lisätietoja
Kunta10 kyselyn toimeenpano 2024	Vastausprosentti 66%, suosittelemprosentti 80,5%
Työfiilismittarin toimeenpano 2024	4 totetutusta / vastausprosentit 46%, 42%, 44%, 37%
	Suositteluprosentti 78%, 78%, 80%,80%
Kaupungin työkykyraportti johdolle	Kaksi kertaa vuodessa (poissaolot ja henkilöstökokemus)
Ammatillinen kuntoutus	112 työterveysneuvottelua Henkilöstökehittämisen tuella. Kevalta 22 kpl ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöstä (hylkäysprosentti 40,9 %, kunta-alalla keskimäärin 52,2 %, Kuusikko 57,4 %) ja 20 kpl ammatillisen kuntoutuksen suunnitelmaa.

Kaupunkitasoiset johtamisvalmennukset 2024	Valmennus- kokonaisuuksien määrät	Osallistuja- määrät 2024	Osallistuja- määristä 2024 valmistuneet	Palautetieto
Esihenkilöareena 2024	1	544		4,2/5
Espoo AaltoEE Executive MBA	1	0	0	n/5
Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto	2	41	20	4,57/5
Lähiesihenkilötyön ammattitutkinto	2	36	16	4,7/5
Espoolainen johtaminen omaksi	3	60		4,6/5
Suuntaamo-valmennukset	6	39		4,75/5
Perehdytä onnistuneesti -valmennus	2	27		4,0/5
Diversiteetin johtamisen valmennus	2	29		4,6/5
	19	776	36	

Stipendikukkarosta tuettiin henkilöstön kokonaan omalla ajalla tapahtuvaa opiskelua. Vuonna 2024 hakukriteerit täyttäviä hakemuksia oli yhteensä 206 kpl ja stipendejä myönnettiin yhteensä 104 221 €.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus sekä moninaisuus

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

Vuoden aikana pyrittiin lisäämään edelleen henkilöstön yleistä tietoisuutta tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja moninaisuusnäkökulmien huomioimisesta toiminnassa. Moninaisuusnäkökulma sisällytettiin aiempaa vahvemmin HR:n eri prosesseihin.

Konkreettisia esimerkkejä:

- sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöönotto
- rekrytointi-ilmoituksissa monimuotoisuuslausekkeen systemaattinen käyttö ja esteettömyystietojen kirjaaminen
- Rekrytointiprosessissa mahdollisuus kysyä anonyymisti työtehtävistä tai esteettömyydestä
- Rekrytointi-ilmoittelussa oli käytössä uusia mediakanavia, kuten vähemmistöjä tavoittavat erilaiset ja moninaiset sosiaalisen median kanavat ja verkostot.
- Moninaisuuden johtamisen valmennuksia pilotoitiin ja niistä tehtiin vakiintunut osa vuosittaista johtamisvalmennusohjelmia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta edistettiin myös erilaisin kampanjoin. Espoo oli Helsinki Priden kumppani 2024. Kaupunki liittyi valtioneuvoston kanslian kampanjaan Me puhumme teoin 2024-2026.



Työhyvinvointi

Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Kunta10-tutkimuksen tulokset

Kunta10-tutkimus toteutettiin 4.9.–14.10.2024. Tutkimus toteutetaan joka toinen vuosi Työterveyslaitoksen toimesta. Tutkimus on monivuotinen seurantatutkimus, jossa tarkastellaan työntekijöiden hyvinvoinnin ja työelämän kehittymistä.

- Espoon Kunta10-tutkimuksen 2024 vastausprosentti oli 66 (62 % 2022). Kyselyn saaneita 8728 ja vastanneita 5769 henkilöä.
- Tuloksissa on positiivinen kehitys edelliseen tutkimukseen 2022 verrattuna, mutta väkivalta- ja uhkatilanteet asiakkaan taholta lisääntyneet.

Veto- ja pitovoima kertovat työntajaan sitoutumisesta ja henkilöstön työhyvinvoinnista. Nämä edistävät työssä suoriutumista. Vastaajista

- 81 % (74 %) suosittelee työnantajaa ystävilleen.
- 69 % (65 %) uskoo jatkavansa työskentelyä eläkeikään saakka.
- työnantajan vaihtamista on kuitenkin harkinnut 43 % (50 %) vastaajista.

Espoolainen johtaminen (Suuntaamo-työkalu), vastaajista

- 56 % (44 %) arvioi, että työyhteisössä seurataan Espoo-tarinan pohjalta asetettujen tavoitteiden ja tehtävien toteutumista.
- 89 % (84 %) kokee onnistuvansa tehtävissään.
- 63 % (55 %) on vastannut saavansa riittävästi palautetta työstään esihenkilöltä.

Oikeudenmukaisuus johtamisessa on yhteydessä hyväksi koettuun terveyteen ja hyvään työkykyyn. Vastaajista

- 55 % (47 %) kokee ylemmän johdon päätökset oikeudenmukaisena.
- 81 % (79 %) kokee lähiesihenkilön toiminnan oikeudenmukaisena.
- 75 % (70 %) saa esihenkilöltä tukea työssä.

Valmentava johtaminen on yhteydessä työn imuun ja hyvään työkykyyn erityisesti nuorilla. Vastaajista

- 80 % (75 %) kokee lähiesihenkilön vahvistavan kyvykkyyttä työssä.
- 80 % (74 %) kokee kannustusta yhteistyöhön.
- 76 % (72 %) kannustusta itsenäiseen työhön.
- 32 % (42 %) kokee, ettei voi vaikuttaa muutoksiin töissä.

Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Kunta10-tutkimuksen tulokset

Kehityskeskustelujen hyväksi kokeminen parantaa oikeudenmukaisuuden kokemuksia. Vastaajista

- 85 % (80 %) kertoo käyneensä yksilö- tai ryhmäkehityskeskustelun.
- 53 % (48 %) kokee ne hyödyllisinä.

Työn voimavaratekijät tukevat työhyvinvointia ja mahdollistavat laadukkaan työskentelyn. Vastaajista

- 40 % (36 %) kokee palautuvansa hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta.
- 71 % (67 %) kokee työn imua eli iloa, innostuneisuutta ja ylpeyttä työstään.
- 75 % (70 %) kokee työn mielekkäänä.
- 44 % (36 %) muutokset myönteisinä.

Työn kuormitustekijöillä on yhteys terveyshaittoihin ja ne ovat työkyvyttömyyden riskitekijöitä. Vastaajista

- 19 % (23 %) kokee stressiä työssään ja epäsuhtaa työn vaativuudessa ja työn hallittavuudessa.
- 43 % (49 %) pohtii eettisesti haastavia tilanteita ja 8 % (10 %) kokee joutuneensa toimimaan sääntöjen ja normien vastaisesti.
- 38 % (48 %) kokee epävarmuutta työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn.

Työyhteisö on riittävän hyvä, kun siellä voi turvallisesti ja rauhallisesti keskittyä työn tekemiseen ja työn tavoitteiden edistämiseen. Vastaajista

- 75 % (73 %) kokee psykologista turvallisuutta.
- 76 % (73 %) kokee sosiaalista pääomaa, me-henkeä.
- 77 % (74 %) kokee työyhteisöt yhteistyökykyisiksi.
- 73 % (69 %) kokee työyhteisön tukevan esihenkilötyötä.

Työskentely turvallisessa ympäristössä tukee työhyvinvointia ja ehkäisee terveyshaittoja. Vastaajista

- 49 % (46 %) kokee väkivalta- ja uhkatilanteita asiakkaan taholta.
- 17,8 % (18,4 %) kokee syrjintää.
- 8,3 % (8,6 %) kokee työpaikkakiusaamisesta.

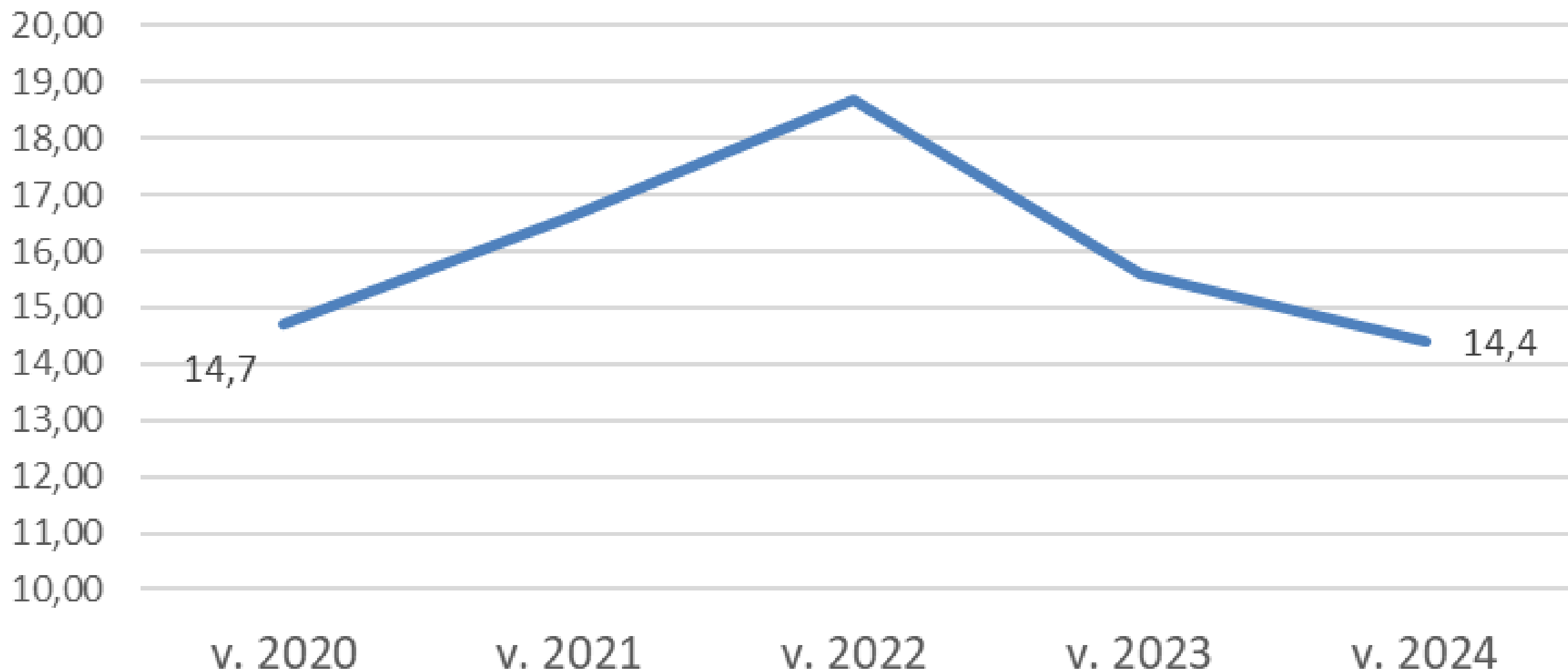
Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Työfiilismittari

- Työfiilismittari-kysely lähetetään henkilöstölle neljä kertaa vuodessa. Kysely täydentää kahden vuoden välein toteutettavaa Kunta10-tutkimusta.
- Mittari tarjoaa säännöllistä tietoa henkilöstökokemuksesta johdolle ja työyhteisöille.
- Joulukuussa 2024 työfiiliskyselyyn vastasi 37 % Espoon kaupungin henkilöstöstä (3969 vastaajaa). Joulukuun kyselyyn vastanneista 80 % suosittelisi työyksikköään ystävilleen ja tuttavilleen. Luku ylittää kaupungin 70 %:n tavoitetason.
- Kolmen vuoden aikana (12/2021–12/2024) Työfiilismittarin tulokset ovat kehittyneet myönteisesti.

Poissaolojen määrässä vähenevä trendi

- Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot (sis. kaikki sairauspoissaolot, kuntoutustuet ja työtapaturmista johtuvat poissaolot) laskivat vuodesta 2023.
- Vuoden 2024 terveysperusteisten sairauspoissaolojen kuorma (poissaolopäiviä keskimäärin henkilöä kohti) oli 14,4 ja edellisenä vuonna 15,6.
- Terveysperusteisten sairauspoissaolojen laskuun vaikuttavat muun muassa tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveyden häiriöiden vuoksi kirjoitettujen sairauspoissaolopäivien vähentyminen vuositasolla. Näiden sairausryhmien osalta trendi on laskeva verrattuna vuosiin 2023 ja 2022.
- Muiden sairausryhmien osalta sairauspoissaolopäiviä kertyi kuitenkin hieman enemmän 2024 kuin 2023.
- Henkilöstöstä 38,7 % ei ollut lainkaan poissa terveydellisistä syistä.
- Lyhyiden sairauspoissaolojen osuus (kesto 1–30 päivää) terveysperusteisista sairauspoissaoloista kasvoi edelleen 2023 verrattuna.

Terveysperusteiset poissaolot v. 2020-2024 (pv/htv)



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 2096 päivää ja 162 kertaa (2023 vastaavasti 1921 päivää ja 151 kertaa).
- Tavoitteena on paitsi varhainen puuttuminen työkyvyssä tapahtuviin muutoksiin myös tukea jäljellä olevaa työkykyä työnantajan ja eläkevakuuttajan ratkaisuilla ja toimenpiteillä.
- Työterveysneuvottelujen pitäminen on systemaattinen osa työkykyprosessia ja etuuksien hakemisen suunnittelua. Neuvottelut toteutuvat työnantajan ja työterveyspalvelujen yhteistyönä.
- Kuntoutuksen ja eläkehakujen hylkäysprosentit nousivat vuonna 2024 verrattuna vuonna 2023 annettuihin hylkäyksiin, mutta ne ovat edelleen Espoon osalta verrokkiorganisaatioita matalammat.

Työkyvyn edistämiseen liittyvät toimenpiteet ja projektit 2024

- Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen, edistämiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävää ennakoivaa toimintaa tuetaan myös henkilöstöjohtamisen Suuntaamo-työkalun käytöllä. Työkalu sisältää työn suorituksen, osaamisen kehittämisen ja työkyvyn hallinnan työkaluja esihenkilölle.
- Työhyvinvoinnin ja työkyvyn toimenpiteiden tavoitteeksi 2024–2025 asetettiin lyhyiden toistuvien sairauspoissaolojen vähentäminen ja mielenterveyden häiriöiden ennaltaehkäisy. Toimenpiteiden suunnitelmallinen toteuttaminen käynnistyy 2025 alusta alkaen.
- Mielenterveyden ylläpitämiseksi ja tukemiseksi työterveyspalvelut panostaa ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen tukeen. Käytössä on mm. terapianavigaattori, mikä on kevyt ja tehokas prosessi asiakkaalle tuen ja hoidon piiriin. Kaupungin intranetistä koko henkilöstö löytää kootusti tietoja mielenterveyden tukemiseen.
- Esihenkilöille tarjottiin myös tukea työkyvyn johtamiseen asiantuntijuuden, konsultoinnin ja coachingin kautta HR-prosessien mukaisesti.
- Työhyvinvointia kehitetään yhteistyössä kaupungin sisäisessä verkostossa (Espoon HR:n työhyvinvoinnin asiantuntijat, työsuojelu ja työterveyspalvelut) sekä ulkoisten verkostojen (eläke- ja tapaturmavakuuttaja ja Kuusikko-kunnat) kanssa.
- Espoon HR oli mukana Kevan Kestävää työelämää -julkisen alan työkykyhankkeessa. Hankkeen tuotoksia sekä pilotoitiin että otettiin käyttöön tiedolla johtamisen työkaluina työkyvyn hallinnassa.

Työsuojelu ja työterveystoiminta

Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2024 1/5

”Hessu 2 aktiivisessa käytössä” -tavoite saavutettiin

- Työturvallisuusjärjestelmä Hessu 2 otettiin käyttöön huhtikuussa.
- Hessu-koulutuksiin osallistui 1068 henkilöä.

”Työpaikoilla tunnetaan työväkivallan ennaltaehkäisykeinot, osataan toimia tilanteissa mallikkaasti ja seuraukset hoidetaan hyvin” -tavoite saavutettiin osittain

- Työväkivaltaan liittyviä työpaikkakohtaisia tilauskoulutuksia järjestettiin viisi.
- Työväkivallan tunnuslukuja käsiteltiin kattavasti henkilöstötoimikunnissa ja työolojaostoissa.
- Väkivaltatapaturmien ja niiden aiheuttamien poissaolopäivien määrä laski.

Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2024 2/5

”Työpaikkojen riskienarviointit ovat ajantasaiset ja laadukkaasti tehdyt” -tavoite saavutettiin osittain

- Suurin osa työpaikoista päivitti Hessuun työn vaarojen ja riskienarviointinsa.
- Havaittuja vaaratekijöitä oli yhteensä 8 815, joista 25 % oli työn psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä. Seuraavaksi eniten havaittiin turvallisuus- ja toimintakulttuurin vaaroja (17 %), fysikaalisia työympäristötekijöitä (13 %) ja työn fyysisiä kuormitustekijöitä (13 %).
- 2 354 vaaratekijän suuruus oli jäänyt arvioimatta, mikä oli 8 % kaikista vaaratekijöistä (10 % v. 2023).

”Työpaikkojen tunnistetut psykososiaaliset kuormitustekijät johtavat konkreettisiin toimenpiteisiin” -tavoite saavutettiin osittain

- 124 vaaratekijälle (24 %:lle) oli kirjattu toimenpide/toimenpiteitä tilanteiden hallitsemiseksi.
- Mielensterveyspoissaolot olivat vähäisemmät kuin v. 2023.

Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2024 3/5

”Työtaturmat vähenevät” -tavoite saavutettiin osittain

- Työsuojelussa kannustettiin tapaturmien, erityisesti yli 20 päivää poissaoloja aiheuttaneiden sekä väkivaltatapaturmien, tutkintaan. Sattuneista tapaturmista esihenkilön tutkinta Hessu 2:ssa oli tehty 68 % (v. 2023: 76 %) tapauksista. Toistuvasti tapaturmissa loukkaantuneita haastateltiin.
- Vahinkovakuutusyhtiö vaihtui Pohjolaksi 1.4.2024 alkaen.
- Aluehallintovirasto on tutkinut 18 vakavaa työtaturmaa (yhdeksän päiväkotia, neljä koulua, kolme kaupunkiympäristön kohdetta ja kaksi elinvoiman tulosalueen kohdetta), joista kaupunki on saanut yhden kehotuksen ja 23 toimintaohjetta. Tapaturmista viisi liittyi väkivaltaan, neljä liukkauteen, kolme rikkoutuneisiin välineisiin, kaksi liikkumiseen työpaikan piha-alueella, kaksi työskentelytapoihin, yksi sisäilmaan ja yksi lumen auraukseen.
- Työsuojelupäälliköt valmistelivat esityksen varhaiskasvatuksen liukastumistapaturmista ja esittivät ratkaisuksi nastakenkien hankintaa lasten kanssa ulkona työskenteleville. Selvitystyö jatkuu vuonna 2025.

Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2024 4/5

”Esihenkilöiden työsuojeluvastuun ymmärryksen kasvattaminen” -tavoite saavutettiin osittain

- Esihenkilöille suunnatuissa koulutustilaisuuksissa perehdyttiin mm. työturvallisuusjärjestelmä Hessuun (ilmoitusten ja riskienarviointien tekeminen), työväkivaltaan, häirintään ja epäasialliseen kohteluun sekä päihdeohjelmaan.
- Syksyn Turvavartin aiheena olivat työsuojeluvastuut.
- Työsuojelun teemakoulutuksia (13 teemaa) valmisteltiin vuoden 2024 aikana. Työpaikat voivat tilata koulutuksia kokousten, kehittämispäivien tms. yhteyteen 2025 vuoden alusta alkaen.
- Työsuojelun kehittämä kuvaperehdytysopas saavutti laajasti huomiota eri paikoissa.
 - Kaupunginjohtajan innovaatiokilpailussa kunniamaininta.
 - Työelämän kehittämispalkinto Tärkeissä töissä -gaalassa.

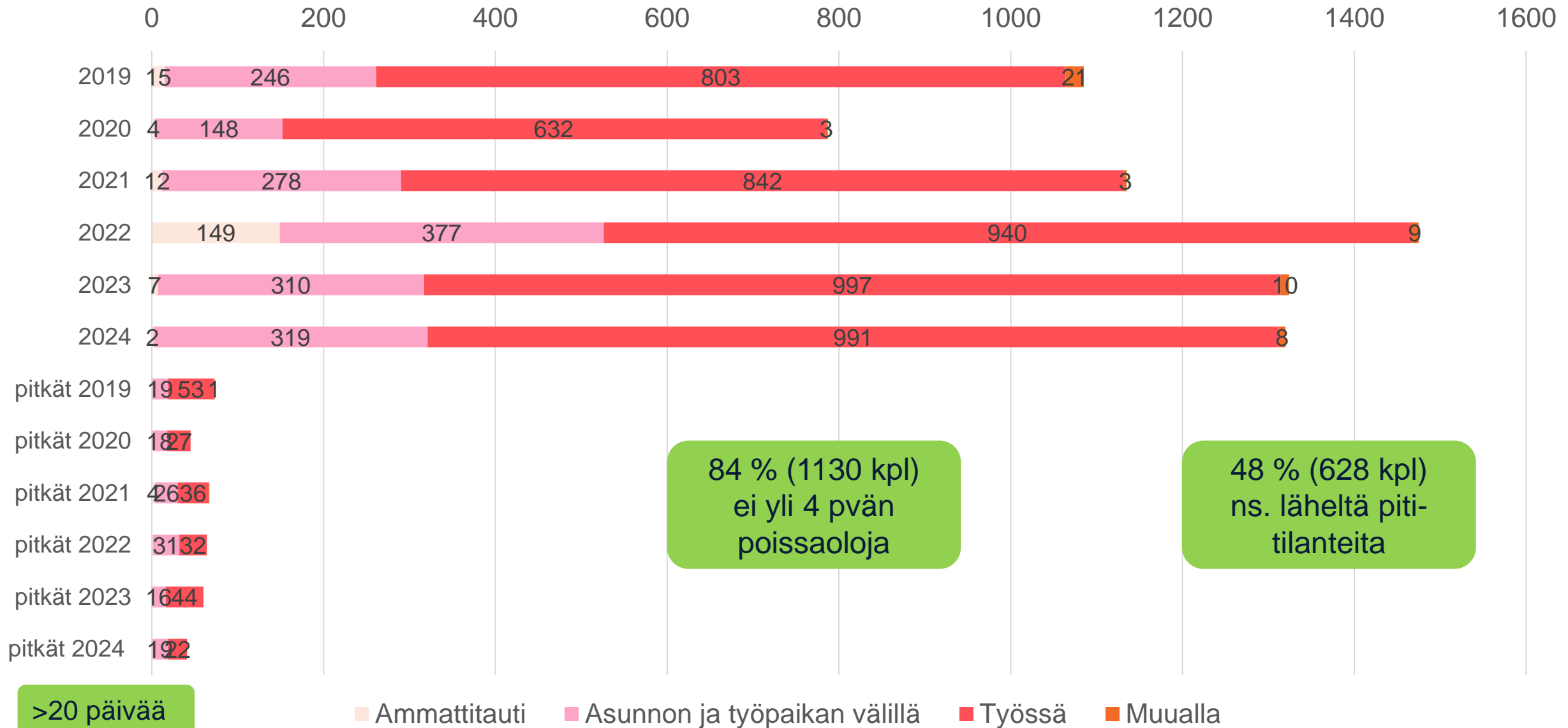
Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2024 5/5

- Työsuojelu järjesti vuoden aikana 81 eri tilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 1720 henkilöä.
 - Hessu 2 –tilaisuuksia järjestettiin 44.
 - Vuoden aikana järjestettiin kaksi työsuojeluyhdyshenkilöfoorumia. Kevään foorumissa aiheina olivat työturvallisuusjärjestelmä Hessu 2, Miten puutun rasismiin? -työpaja sekä Turvavartti. Syksyn yhdyshenkilöfoorumissa aiheina olivat sisäilma-asioiden käytännöt Espoossa, työsuojeluyhdyshenkilön rooli sekä Turvavartti.
 - Työsuojelutoimijat vierailivat työpaikoilla yhteensä 455 kertaa.
- Turvallisuus työssä -teemaan liittyen vuonna 2024 toteutettiin kaksi Turvavarttia. Työpaikkoja kannustettiin jakamaan Turvavartin hyviä käytäntöjä tekemällä Hessussa positiivinen havainto. Näitä tehtiin 79 kappaletta (ed. vuonna 27 kpl).
- Työsuojeluteemoja käsiteltiin kattavasti kaupungin ja toimialojen henkilöstötoimikunnissa. Aiheina olivat mm. työsuojelun toimintaohjelma, AVI:lta saadut toimintaohjeet, tapaturmat ja toistuvasti tapaturmissa loukkaantuneet, Hessu 2 -työturvallisuusjärjestelmä ja sen ominaisuudet, työn vaarojen ja riskienarvioinnit, väkivalta- ja uhkatilanteet, positiiviset havainnot, kuvaperehdytysopas, Turvavartit ja kemikaalien dokumentointi- ja hallintajärjestelmän selvitys.

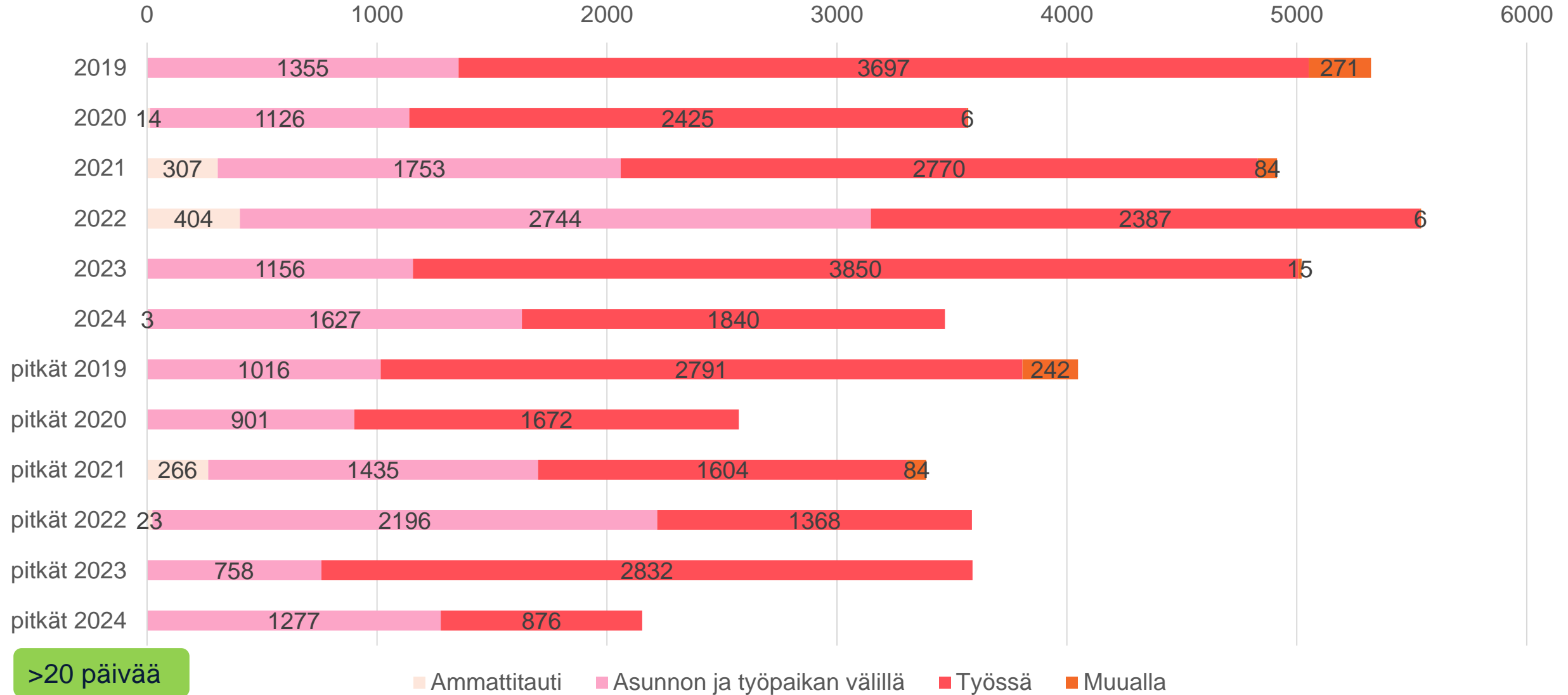
Työtaturmat vuonna 2024

- Tapaturmia sattui yhtä paljon kuin edellisenä vuonna. Tapaturmamäärä oli 1320 (v. 2023: 1 324).
- Korvauspäiviä aiheutui 3 470 päivää, mikä on 31 % vähemmän kuin edellisenä vuonna.
- 48 % tapaturmamäärästä, 78 % korvauspäivistä ja 80 % korvauksista johtui liukastumisista.
- Lähes joka neljännen (23 %) työtaturman syy oli väkivalta/järkyttävä tilanne.
- Noin puolet tapaturmista, korvauspäivistä ja kustannuksista on tapahtunut varhaiskasvatuksen henkilöstölle.
- Pisimmät poissaolot tapaturmien takia olivat 60 vuotta täyttäneillä.
- Ensimmäiset kaksi vuotta uudessa työtehtävässä ovat riskialtuinta aikaa.
- Henkilöstömäärään suhteutettuna eniten tapaturmia on sattunut liikunnassa ja urheilussa, kaupunkitekniikassa, suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.
- Vähintään 21 poissaolopäivää aiheuttaneita tapaturmia sattui yhteensä 41. Näistä aiheutui yhteensä 2153 korvauspäivää = 62 % kaikista korvauspäivistä ja 45 % korvaussummasta.

Tapaturmien määrät Espoossa 2019 - 2024 (HYTET ja LUP pois luvuista 2019 - 2022)



Korvauspäivien määrä Espoossa 2019 - 2024 (HYTET ja LUP pois luvuista 2019 - 2022)

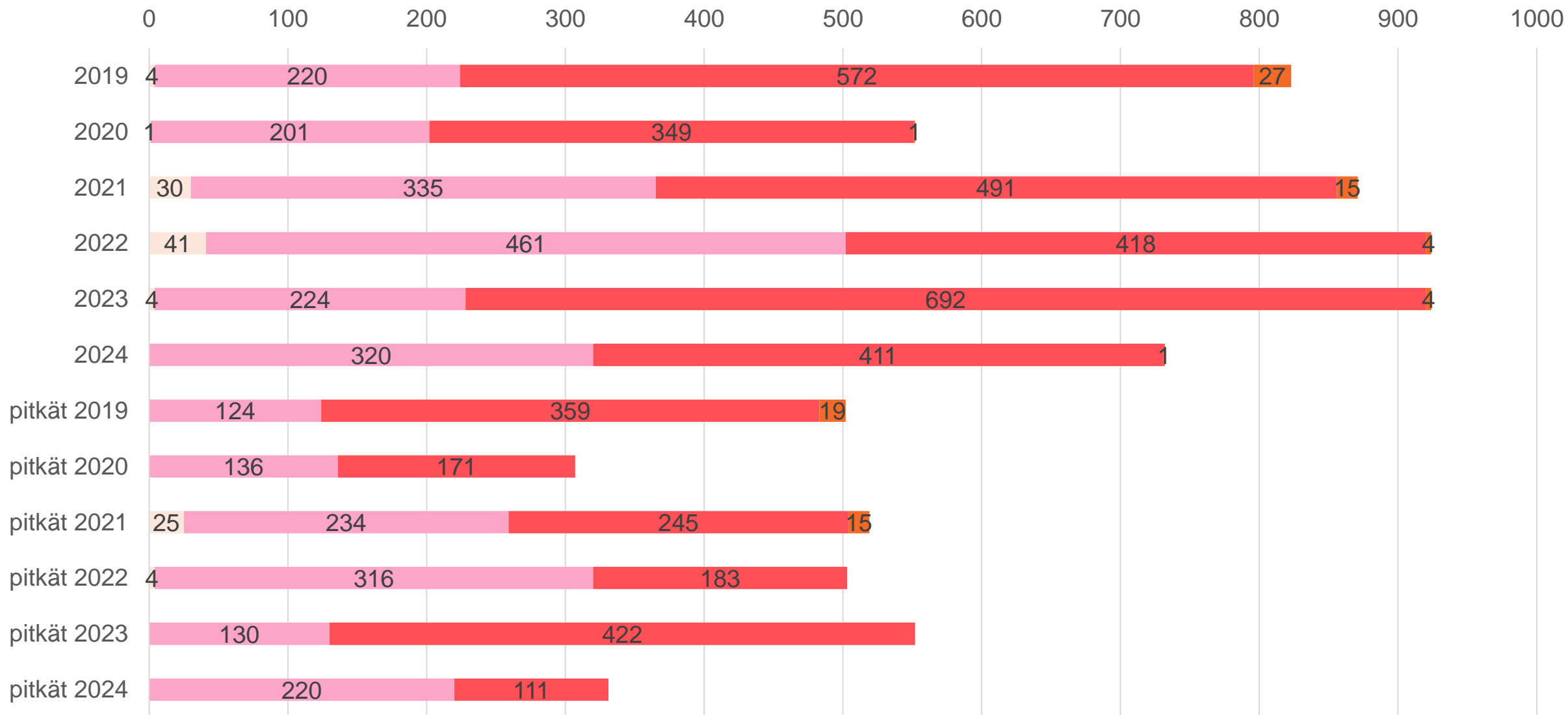


>20 päivää

■ Ammattitauti ■ Asunnon ja työpaikan välillä ■ Työssä ■ Muualla

Tapaturmien kustannukset Espoossa 2019 - 2024 (t€)

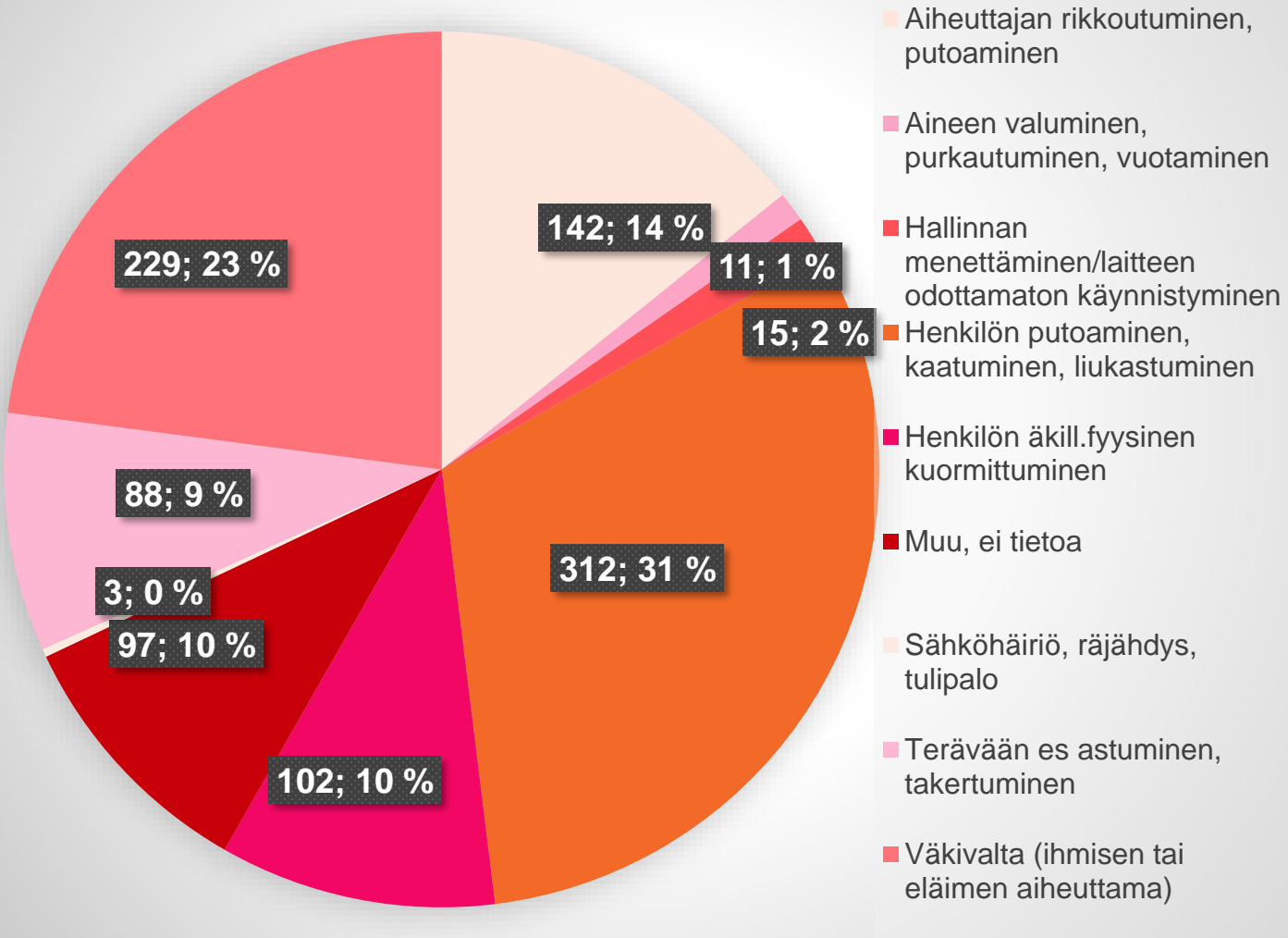
(HYTET ja LUP pois luvuista 2019 - 2022)



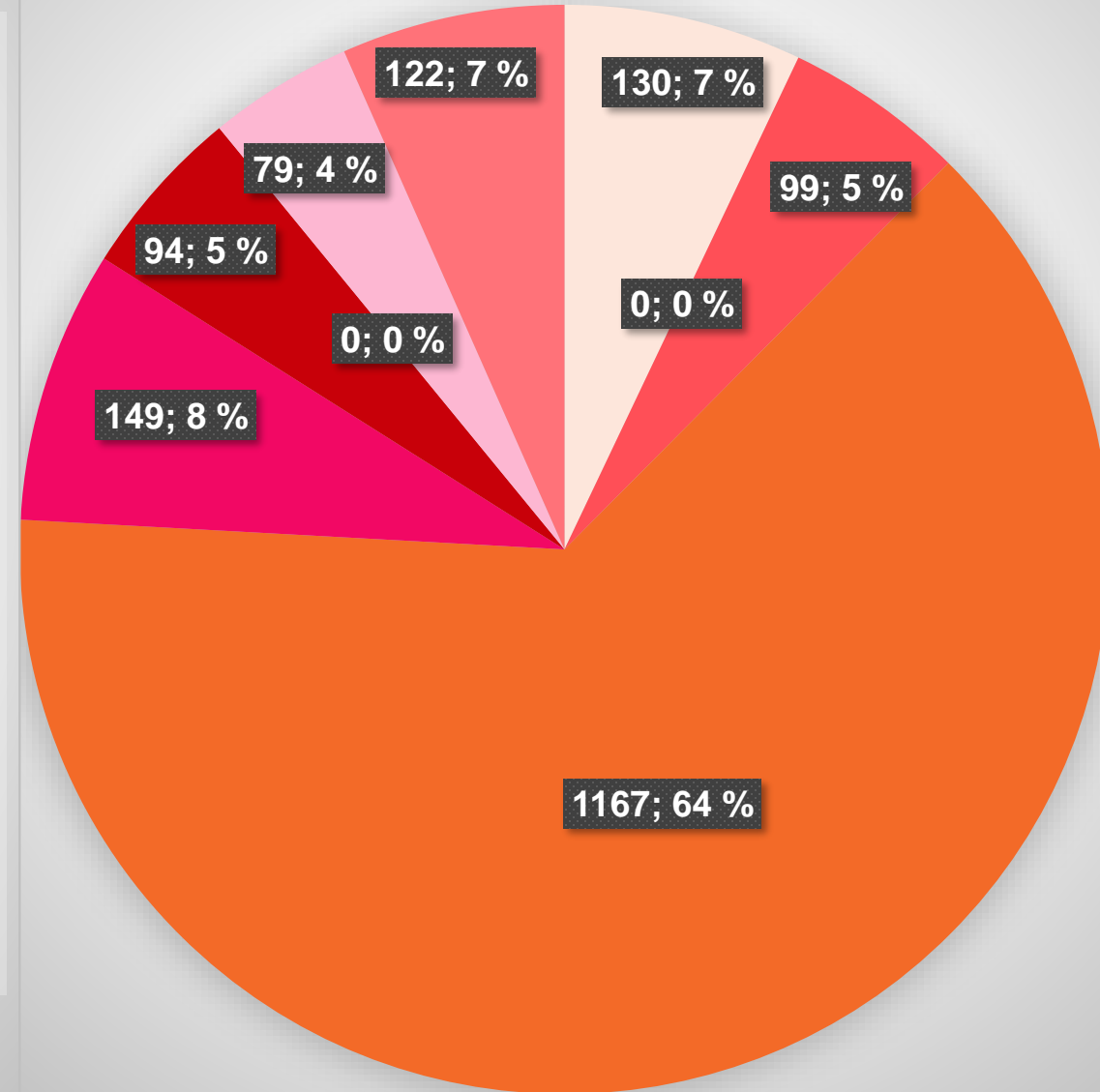
>20 päivää

■ Ammattitauti
 ■ Asunnon ja työpaikan välillä
 ■ Työssä
 ■ Muulla

Työtaturmien määrän jakauma syyn perusteella v. 2024



Korvauspäivien jakauma työtaturmien syyn perusteella v. 2024



Toimenpidesuositukset tapaturmista

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

Työterveyden vuosi 2024

- Rokotuskauden 2024–25 aikana koronarokotteita annettiin THL:n kriteerien mukaisesti noin 600 henkilölle ja kausi-influenssarokotteita noin 3400 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, hoidettiin toimintasuunnitelman mukaisesti.
- Tutkimuspalveluiden kilpailutuksen yhteydessä saatiin laboratorionäytteenotto työterveysasemalle. Samoin muita tutkimuksia, joiden saatavuus parantui.
- Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt ovat kaksi tärkeintä työkykyä uhkaavaa sairausryhmää.
- Sairauspoissaolopäivien lukumäärä tuki- ja liikuntaelinsairauksien diagnooseilla laski noin 12 % ja sairauspoissaolopäiviä oli noin 2500 vähemmän. Sairauspoissaoloa pitkittää joidenkin diagnoosien kohdalla erikoissairaanhoidon pitkät jonot.
- Mielenterveyshäiriödiagnoosien osalta sairauspoissaolot laskivat noin 5 % ja sairauspoissaolopäiviä oli lähes 1500 päivää vähemmän.

Kaikki tuki- ja liikuntaelinsairauspoissaolopäivät yhteensä, mukana sekä työterveydessä että muualla kirjoitetut sairauspoissaolotodistukset (luvuissa ei ole vuosien 2021–2022 osalta hyvinvoinnin ja terveyden toimialan ja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen lukuja)



Kaikki mielenterveyshäiriöiden sairauspoissaolopäivät yhteensä, mukana sekä työterveydessä että muualla kirjoitetut sairauspoissaolotodistukset (lukuissa ei ole vuosien 2021–2022 hyvinvoinnin ja terveyden toimialan ja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen lukuja)





ESPOO
ESBO