

Kaupunginhallitus 30.03.2026 § 103

§ 103

Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2025

Valmistelijat / lisätiedot:
Kunnas Jere

etunimi.sukunimi@espoo.fi
Puhelinnumero 09 816 21

Päätösehdotus

Esittelijä
Kaupunginjohtaja Mykkänen Kai

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi Espoon kaupungin henkilöstöön liittyvät seurantatiedot vuodelta 2025.

Käsittely

Päätös

Kaupunginhallitus:
Esittelijän ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Selostus

Henkilöstömäärä kasvoi työllisyysasioiden siirron myötä

Kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2025 lopussa 11 362 ja se kasvoi vuoden aikana noin 250 henkilöllä. Kasvu johtui valtion työllisyydenhoidon henkilöstön siirtymisestä kaupungin palvelukseen vuoden 2025 alussa. Muissa palveluissa henkilöstömäärä pysyi ennallaan tai laski hieman. Erityisesti määräaikaisen henkilöstön määrä väheni vuoden aikana. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli henkilöstöstä 79 prosenttia ja määräaikaisessa 21 prosenttia. Henkilöstöstä noin 76 prosenttia työskenteli kasvun ja oppimisen toimialalla.

Vuoden aikana tehtyjen henkilötyövuosien määrä oli joulukuun 2025 lopussa KT:n suosituskentätavan mukaisesti 10 517 (10 181 vuonna 2024).

Henkilöstön sukupuolijakauma pysyi lähes ennallaan, ja naisten osuus oli 79,3 prosenttia. Kaupungin henkilöstön keski-ikä laski hieman ja se oli 45 vuotta. Vieraskielisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä pieneni jonkin verran vuoden aikana. Vuoden 2025 lopussa osuus oli 10,8 prosenttia (11,4 prosenttia vuonna 2024). Äidinkielenään suomea puhui 80,1 ja ruotsia 7,9 prosenttia henkilöstöstä.

Työvoiman saatavuus parani

Työvoiman saatavuus kaupungin tehtäviin parani vuoden aikana. Sekä yleinen hakijamäärä että tehtävien kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä kaupungin tehtäviin kasvoi edellisvuodesta. Tähän vaikutti paitsi yleinen talous- ja työllisyystilanne myös se, että kaupungin tarjoamien

avointen työpaikkojen, erityisesti määräaikaisten työpaikkojen määrä väheni edellisvuosista selvästi. Kaupungin vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus laski (9,4 prosentista kahdeksaan prosenttiin) ja tämä osaltaan pienensi työvoimatarvetta. Tästä huolimatta oli tehtävälajeita, joissa pula osaavista työntekijöistä jatkui; erityisesti ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen ja opetukseen, suomenkieliseen erityisopetukseen sekä varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien tehtäviin oli haasteellista löytää tekijöitä.

Määräaikaisten tehtävien vähenemisestä huolimatta kaupunki tarjosi kesällä 2025 hieman edellisvuotta useammalle nuorelle kesätyöpaikan. Yhteensä 419 nuorta sai kesätöitä kaupungin organisaatiosta. Eniten kesätyöpaikkoja tarjottiin liikunnan ja urheilun tulosityksikössä, kaupunkitekniikan keskuksessa ja suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa. Lisäksi kaupunki jakoi nuorille 1685 kesäseteliä tukemaan kesätyön saamista muualta. Harjoittelupaikkoja kaupunki tarjosi vuoden kuluessa noin 1150, mikä sekin on jonkin verran edellisvuotta enemmän.

Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä nousi edelleen

Kaupungin palveluksesta jäi vuoden aikana eläkkeelle 152 henkilöä, mikä oli noin 40 vähemmän kuin edellisvuonna. Iän perusteella eläkkeelle jääneiden osuus nousi ja työkyvyn perusteella eläköityneiden osuus laski. Iän perusteella eläkkeelle jäi 87,5 prosenttia kaikista eläkkeelle jääneistä. Työkyvyn perusteella jäi 12,5 prosenttia. Samalla henkilöstön keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä jatkoi nousuaan. Keskimäärin eläkkeelle jätiin kaupungin palveluksesta 65,3-vuotiaana (64,8 vuotta vuonna 2024).

Terveysperusteiset poissaolot vähenivät hieman

Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot laskivat kolmatta vuotta peräkkäin, tosin lasku oli edellisvuotta vähäisempää. Keskimäärin poissaoloja oli työntekijää kohden 14,2 päivää (vuonna 2024 keskimäärin 14,4 päivää). Terveysperusteisten poissaolojen laskuun vaikutti laskeva trendi tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveyden häiriöiden vuoksi kirjoitettujen sairauspoissaolopäivien määrässä.

Vuonna 2024 tehdyn Kunta10-tutkimuksen tulosten perusteella suunniteltuja toimenpiteitä toteutettiin vuoden kuluessa. Erityisesti töistä palautumista tukevia toimenpiteitä ja niistä infoamista vietiin vuoden aikana eteenpäin. Henkilöstön työntekijäkokemusta seurattiin aiempien vuosien tapaan säännöllisesti toteutetulla Työfiiliskyselyllä. Sen osalta seurattiin erityisesti työnantajan suosittelemista eli sitä, kuinka suuri osa vastaajista suosittelisi työyksikköään työpaikkana ystävilleen ja tuttavilleen. Vuoden viimeisessä kyselyssä suosittelevien osuus oli 79 prosenttia, mikä ylitti 70 prosentin tavoitetaso.

Henkilöstölle sattuneiden työ- ja työmatkatapaturmien yhteismäärä laski hieman edellisvuodesta. Tapaturmia henkilöstölle sattui vuoden aikana 1252 (1320 vuonna 2024). Niistä aiheutuneiden poissaolopäivien määrä (3313) pysyi lähes ennallaan. Noin puolet tapaturmista, korvauspäivistä ja kustannuksista tapahtui varhaiskasvatuksen henkilöstölle.

Osaamisen kehittämistä digitalisoitiin

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä jatkettiin erityisesti suorituksen ja osaamisen käytäntöjä tukevan tietojärjestelmän (Digisuuntaamo) rakentamista. Samalla panostettiin suorituksen ja osaamisen johtamisen taitojen valmentamiseen esihenkilöille sekä järjestelmän käyttöönottopojen käsittelyyn johdon kanssa. Henkilöstön koulutuksissa hyödynnettiin enenevässä määrin Eduhouse-verkkokoulua. Stipendikukkarosta tuettiin aiempien vuosien tavoin henkilöstön kokonaan omalla ajalla tapahtuvaa opiskelua. Keväällä järjestettiin kaupungin esihenkilöille perinteiseen tapaan esihenkilöareena, jossa käsiteltiin erityisesti lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämistä uuden Espoo-tarinan mukaisesti.

Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja moninaisuusnäkökulmaa henkilöstöön liittyen edistettiin muun muassa teettämällä henkilöstölle kyselytutkimus niiden nykytilasta. Kyselyn tulokset huomioidaan, kun laaditaan kaupungin uutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosille 2026-2029.

Henkilöstön palkitsemiseen kertapalkkiolla käytettiin 1,8 miljoonaa euroa ja sen sai 44 prosenttia henkilöstöstä.

Henkilöstökustannuksissa nousua

Henkilöstö- ja vuokratyökustannukset kasvoivat vuoden 2025 aikana yhteensä noin 6,3 prosenttia. Henkilöstökustannukset nousivat 7,2 prosenttia, ja vuokratyökustannukset laskivat noin 16 prosenttia. Henkilöstökustannuksissa palkat ja palkkiot kasvoivat 6,4 prosenttia ja henkilösivukulut 10,9 prosenttia.

Vuoden 2025 henkilöstökustannuksia nostivat työllisyydenhoidon henkilöstön siirtyminen valtiolta kaupungin palvelukseen. Myös työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset sekä vuoden 2025 aikana kunta-alalla tapahtunut valtakunnallinen siirtyminen tasopalkkamalliin kasvattivat kustannuksia. Palvelutarpeen kasvu myös edellytti osassa kaupungin palveluja, etenkin varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa, uusien tehtävien perustamista.

Vuokratyövoiman käyttöä pystyttiin vähentämään työvoiman yleisen saatavuuden parannuttua. Vuokratyövoima hankittiin lähes yksinomaan Seure Henkilöstöpalveluista, jonka osuus kaikesta vuokratyövoiman käytöstä oli 96 prosenttia.

Päätöshistoria

Liitteet

Oheismateriaali

- Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2025

Tiedoksi