

Toimintaympäristön tila Espoossa 2023

Kaupungin henkilöstö

Konsernihallinto, henkilöstöyksikkö
14.4.2023

Keskeisimmät henkilöstöön vaikuttaneet asiat vuonna 2022

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

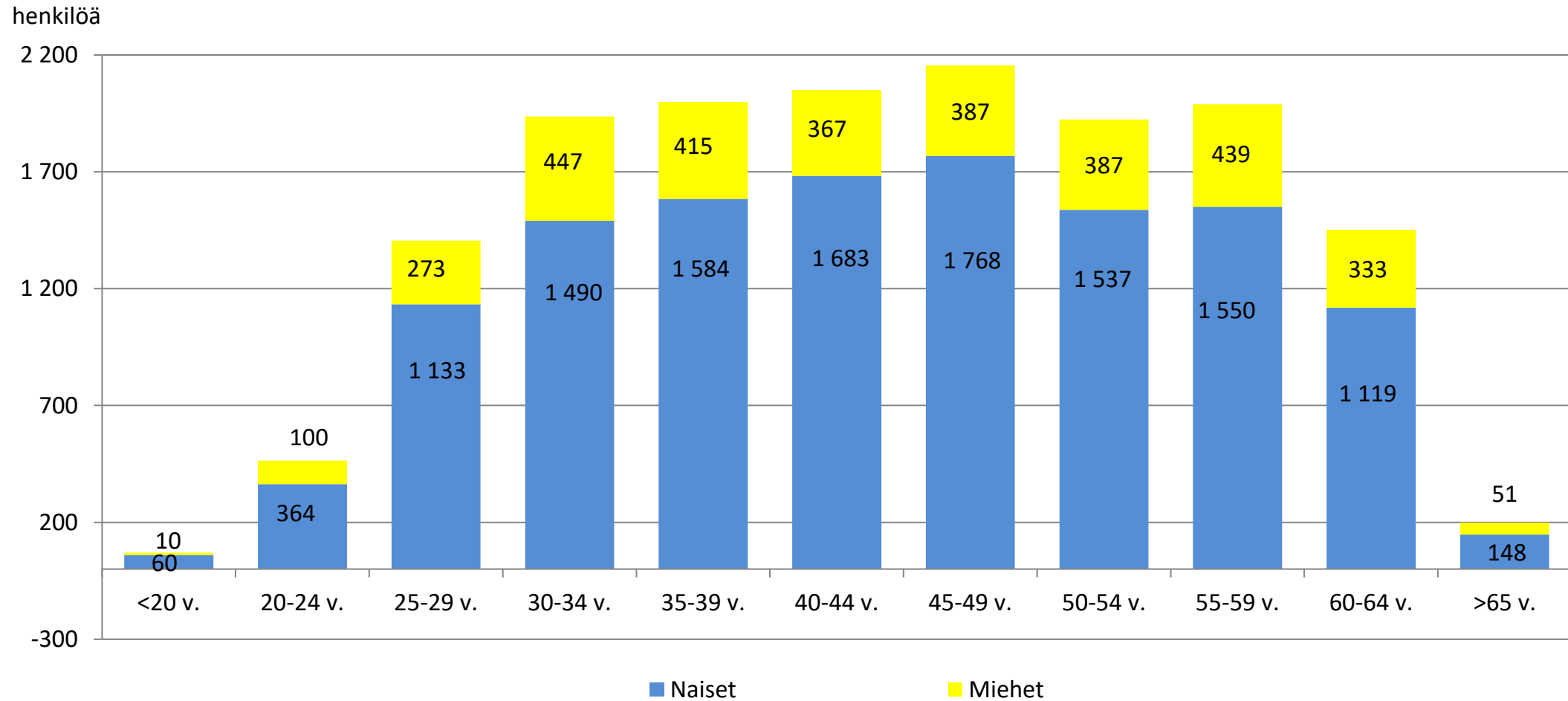
Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue aloitti toimintansa 1.1.2023. Hyvinvointialueelle siirtyi hieman yli 5 000 kaupungin nykyistä työntekijää. Kaupunginhallitus päätti lokakuun lopussa henkilöstön siirrosta liikkeenluovutuksella Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle. Espoon kaupungin palvelukseen jäi vuoden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

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

Henkilöstöä yhteensä 15 632

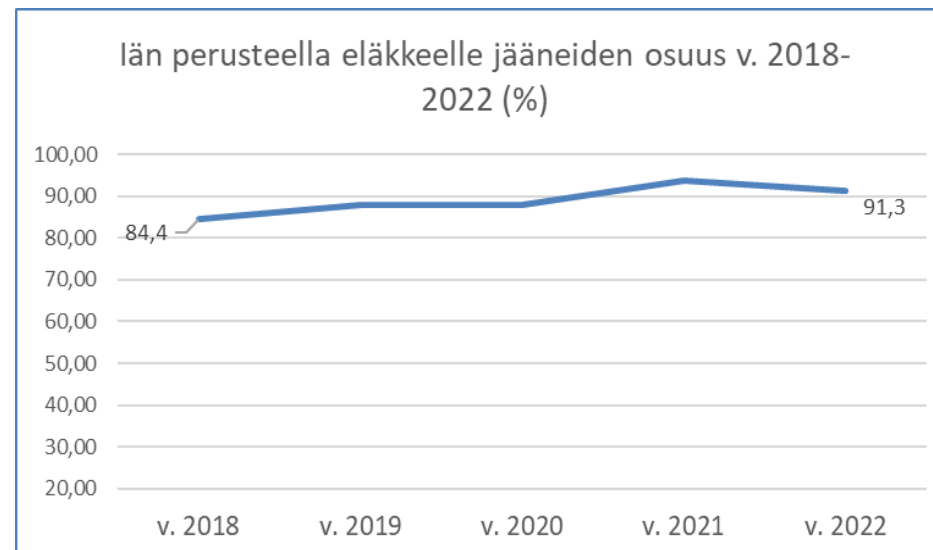
- Henkilöstömäärä kasvoi vuoden 2022 aikana 272 työntekijällä.
- Vakinaisia henkilöstöstä oli 11 154 (71,4 %) ja määräaikaisia 4 478 (28,6 %) henkilöä.
- Henkilöstömäärä kasvoi kaupungin peruspalveluissa eniten kasvun ja oppimisen toimialalla sekä jonkin verran hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla. Myös elinvoiman tulosalueen henkilöstömäärä kasvoi vuoden aikana.
- Vuonna 2022 henkilötyövuosia tehtiin kaupungissa 13 413
- Henkilöstöstä oli naisia 12 436 (79,5 %) ja miehiä 3 209 (20,5 %). Osuuksissa ei tapahtunut muutoksia edellisvuoteen verrattuna
- Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus kasvoi jälleen edellisvuodesta (11,5 % → 13,4 %)
- Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä jatkoi kasvuaan (7,5 % → 8,9 %)
- Äidinkielenään suomea puhui 83,9 % ja ruotsia 7,2 % henkilöstöstä.
- Henkilöstön keski-ikä oli 44,3 vuotta

Henkilöstön ikärakenne 2022



Eläkkeelle jääneet v. 2018-2022

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



Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2022 (%)

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

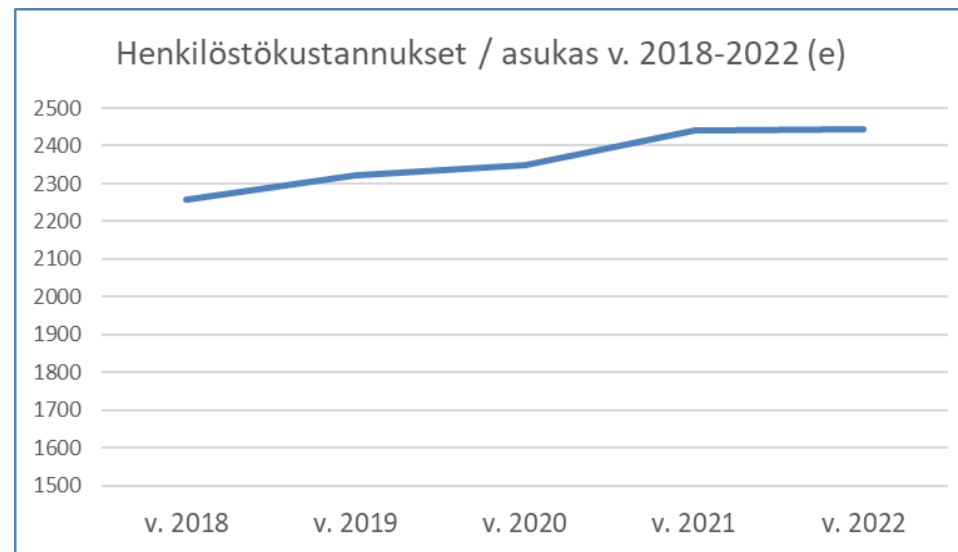
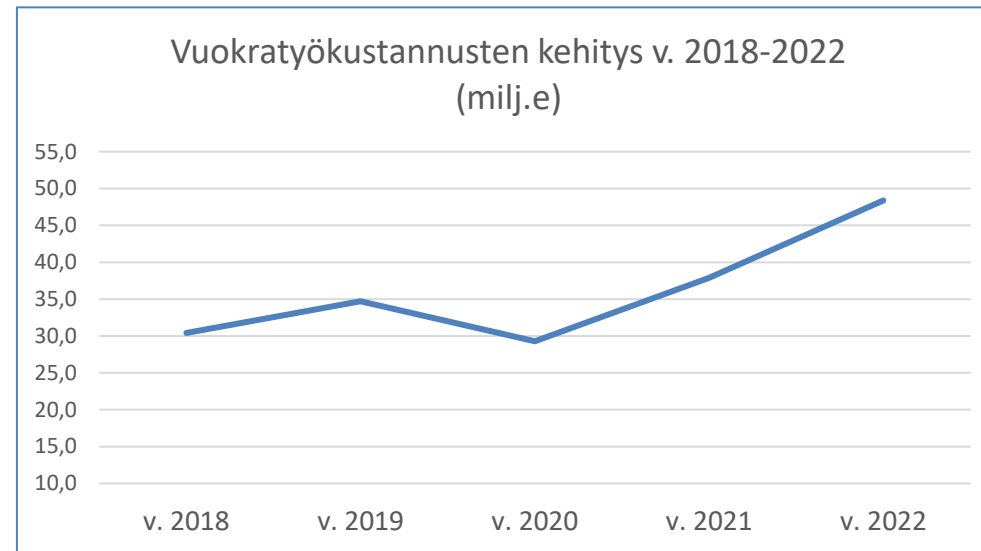
Työvoiman saatavuuden haasteet jatkuivat

- Työvoiman saatavuushaasteet peruspalveluissa jatkuivat. Työhakemusten määrä avoinna olevaa tehtävää kohden laski, ja myös kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä laski edelleen. Erityisiä vaikeuksia kaupungilla oli rekrytoida työntekijöitä seuraaville aloille:
 - Kasvun ja oppimisen toimialalla ruotsinkielinen varhaiskasvatus ja opetus, suomenkielinen erityisopetus, suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat.
 - Hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla lääkärit, psykologit, sosiaalityöntekijät, kotihoidon lähihoitajat ja sairaanhoitajat.
- Työvoiman saatavuuden edistämistä jatkettiin vuoden kuluessa erilaisin ammattialakohtaisin toimenpitein niin toimialatasoisesti kuin tulosityksiköissä. Lokakuussa 2022 kaupungissa käynnistettiin Työvoiman saatavuus -ohjelmatyö ajalle 2022–2025. Ohjelman mukaisilla toimenpiteillä pyritään parantamaan työvoiman saatavuutta kaupungin tarjoamiin tehtäviin niin lyhyellä kuin pitkällä, vuoteen 2030 ulottuvalla aikajänteellä.
- Kaupunki tarjosi 831 kesätyöpaikkaa. Määrä kasvoi edellisestä lähes sadalla. Lisäksi kaupunki jakoi nuorille 1500 kesäseteliä kesätyön saannin tukemiseen. Näistä noin 1000 käytettiin.
- Harjoittelijoita kaupunki otti vuoden aikana yhteensä noin 1 500 henkilöä.

Henkilöstökustannukset ja vuokratyökustannukset kasvoivat

- Henkilöstökustannukset olivat 746,1 miljoonaa euroa ja ne nousivat vuonna 2022 yhteensä 2,9 % edellisvuodesta.
- Kustannuksia nostivat vuoden aikana voimaan tulleiden uusien virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkantarkistukset sekä kaupungin henkilöstömäärän kasvu.
- Vuokratyövoimakustannukset olivat 48,4 miljoonaa euroa ja ne nousivat edellisvuodesta 28,1 %. Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n osuus vuokratyövoiman käytöstä oli 60,2 % (29,2 miljoonaa euroa), mikä on selvästi pienempi osuus kuin vuonna 2021 (71,5 %). Vuokratyövoiman käyttö kasvoi erityisesti hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla (kasvua edellisvuoteen 47,1 %), jossa jouduttiin käyttämään paljon muiden vuokratyöyritysten kuin Seuren palveluja.
- Yhteensä henkilöstö- ja vuokratyövoimakustannukset kasvoivat 4,1 % vuoden 2022 aikana edellisvuoteen verrattuna.
- Henkilöstön palkitsemiseen varattu rahasumma oli 0,4 % koko vuoden palkkasummasta, eli yhteensä 2,36 milj. euroa (2021: 2,29 milj. euroa). Varatuista rahoista käytettiin 95 % (2021: 95 %).

Henkilöstötalouden mittarit v. 2018–2022

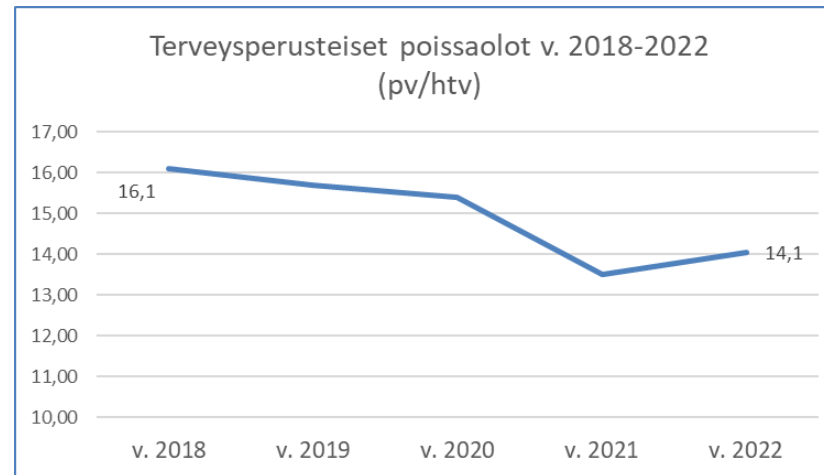


Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Kunta10-tutkimuksen hyödyntäminen

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

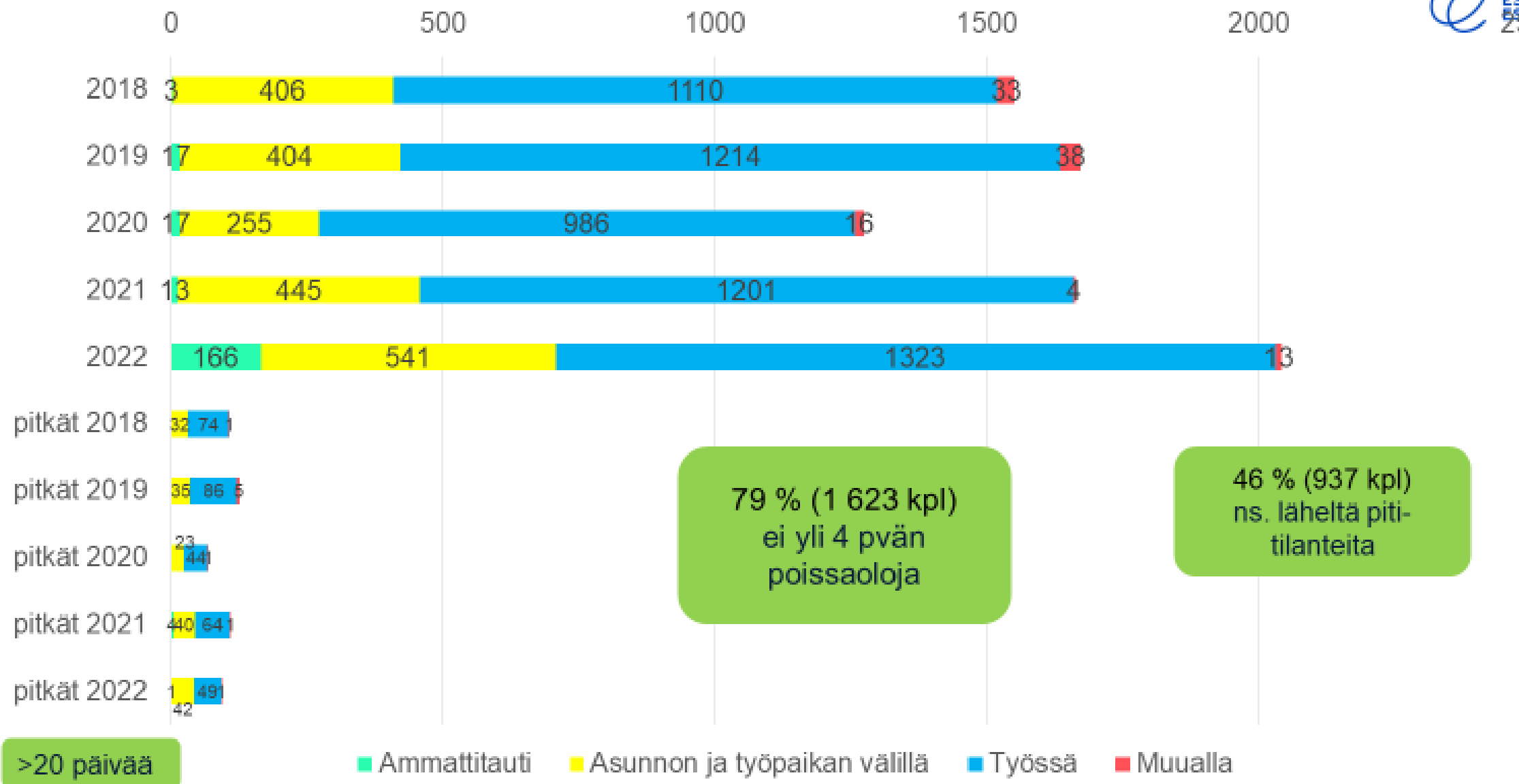
Poissaolojen määrässä vähenevä trendi

- Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot (sis. kaikki sairauspoissaolot, kuntoutustuet ja työtapaturmista johtuvat poissaolot) lisääntyvät jonkin verran vuodesta 2021, mutta pidemmän ajan trendi on ollut kuitenkin laskeva.
- Vuoden 2022 sairauspoissaolokuorma (montako päivää henkilöä kohden terveysperusteisia poissaoloja on keskimäärin) oli 14,1 ja edellisenä vuonna 13,5.



- Työ- ja työmatkatapaturmien määrä kasvoi vuonna 2022 verrattuna edellisvuoteen. Yhteensä vakuutusyhtiölle tehtiin vuoden aikana 2043 kpl tapaturmailmoitusta (1663 v. 2021)

Tapaturmien määrät Espoossa 2018 - 2022



Johtaminen ja osaamisen kehittäminen koronapandemian jälkeisessä työelämässä

- Kaupunkitasoiset ohjeet etä- ja lähityön tekemiseen annettiin loppusyksystä. Kaupungin yhteisissä hybridityötä koskevissa ohjeissa ja pelisäännöissä korostettiin hyvää lähijohtamista ja Suuntaamo-toimintamallin mukaista tavoitteiden ja tehtävien seuranta. Lisäksi suositeltiin lähityöstä sopimista työyhteisöjen yhteisöllisyyden ja yhteisten taitojen ja osaamisten ylläpitämiseksi
- Kaupungin johtamisvalmennuksissa ja henkilöstökoulutuksissa palattiin suurimmaksi osaksi lähitoteutuksiin vuoden 2022 aikana
- Espoo Aalto EE Executive MBA -ohjelmassa jatkuivat edellisenä vuonna aloittaneen ryhmän opinnot
- Henkilöstön omaehtoista koulutusta tuettiin kaupunginjohtajan stipendikukkarosta myönnettävällä rahalla. Vuonna 2022 stipendikukkarorahaa myönnettiin 278 työntekijän koulutukseen
- Esihenkilöiden Suuntaamo-palvelun käyttöönotto eteni suunnitelman mukaisesti. Suuntaamo on osaamisen ja suorituksen johtamisen toimintamalli ja ohjepankki. Suuntaamo palkittiin joulukuussa innostavana kehittämistekona työelämän kehittämisen Kuntatyö2030-ohjelmassa

Henkilöstöedut 2022

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

TIESITKÖ TÄMÄN?

TEKSTI Paula Ristimäki
GRAFIikka Katja Nirkkonen
KUVITUS Espoon kaupunki



TÄTÄ ME OLEMME NYT

Hyvinvointialue aloitti työnsä ja osa Espoon työntekijöistä siirtyi sen palvelukseen. Millainen porukka uusi työyhteisömme on nyt?

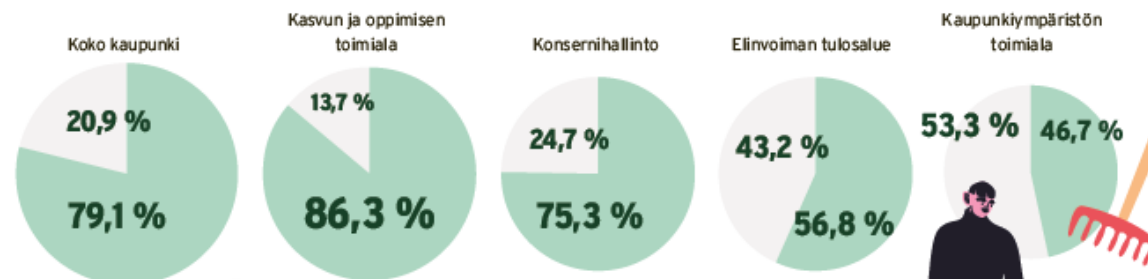
VUODENVAIHTTEEN jälkeen meitä on Espoossa töissä 10 700 henkilöä. Ylivertaisesti suurin osa tekee töitä kasvun ja oppimisen toimialalla joko varhaiskasvatuksen lastenhoitajan, varhaiskasvatuksen opettajan, peruskoulun luokanopettajan tai peruskoulun lehtorin nimikkeellä. Naisennemmistö on selkeä: neljä viidestä kaupungin työntekijästä on naisia.

Henkilöstösuunnittelupäällikkö **Jere Kunnas** listasi muutamia faktoja siitä, millainen joukko me nyt olemme. Luvut tammikuulta 2023. 🍓

Naisennemmistö

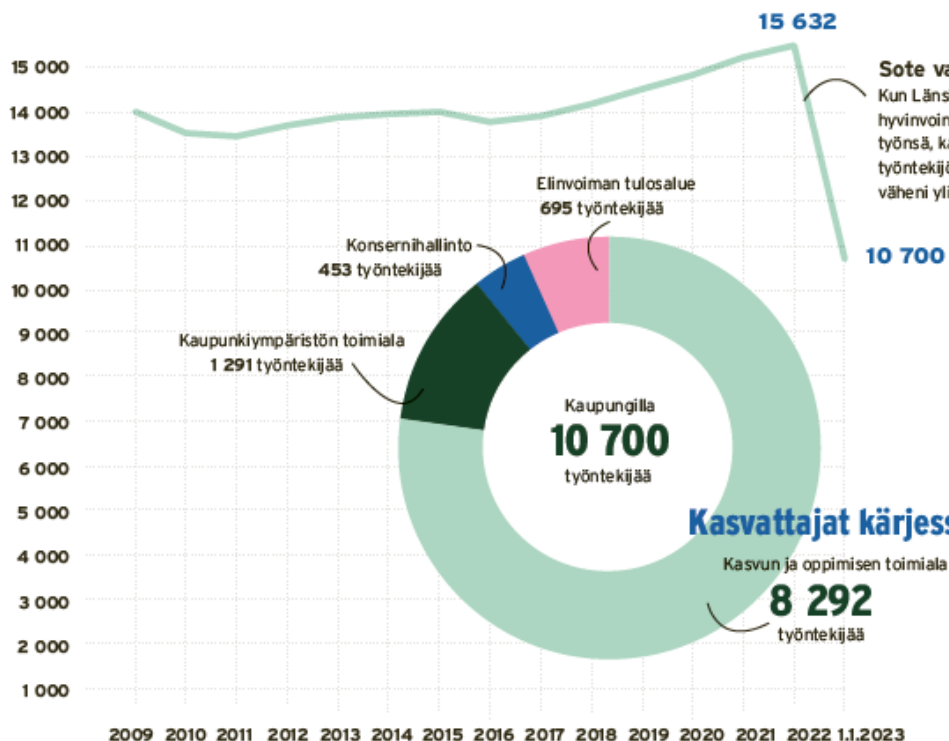
Kaupungin työntekijöistä neljä viidestä on naisia.

Naiset = ● Miehet = ●



Keski-ikä neljissäkymmenissä

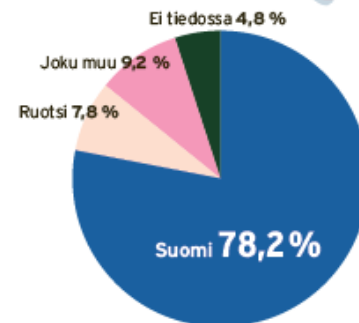
- Kaikkien kaupungin työntekijöiden keski-ikä 45 vuotta
- Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä 46 vuotta
- Määräraikaisten työntekijöiden keski-ikä 40 vuotta



Opettajat listaykkösiä

Espoon kaupungin tehtävänimikkeet 10 kärjessä.

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| 1. Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja | 1 599 |
| 2. Varhaiskasvatuksen opettaja | 1 304 |
| 3. Peruskoulun luokanopettaja | 1 097 |
| 4. Peruskoulun lehtori | 748 |
| 5. Päätoiminen tuntiopettaja | 678 |
| 6. Koulunkäyntiavustaja | 395 |
| 7. Lukion lehtori | 291 |
| 8. Erityisluokanopettaja | 286 |
| 9. Erityisopettaja, peruskoulussa | 211 |
| 10. Erityiskoulunkäyntiavustaja | 141 |



Useita äidinkieliä

Espoon kaupungin työntekijöiden äidinkieli



Kaupungin henkilöstöstä 45 % kuuluu Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin ja saman verran, 45 % Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin.



ESPOO
ESBO