

Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2021

Espoon kaupunki 30.3.2022

Sisällys

- [Yhteenveto](#)
- [Kaupungin henkilöstörakenne ja henkilöstöresursointi 2021](#)
- [Työvoiman saatavuus vuonna 2021](#)
- [Henkilöstötalous vuonna 2021](#)
- [Palvelussuhde- ja yhteistoiminta-asiat vuonna 2021](#)
- [Palkitseminen ja henkilöstöedut vuonna 2021](#)
- [Henkilöstön ja johtamisen kehittäminen vuonna 2021](#)
- [Työhyvinvointi vuonna 2021](#)
- [Työtaturmat ja työterveystoiminta Espoossa vuonna 2021](#)

Yhteenveto

Yhteenveto Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2021 (1/2)

- Koronapandemia jatkui, samoin sen vaikutukset kaupungin henkilöstöön. Edellisvuonna käyttöönotetut ja opetellut uudet toimintatavat, kuten hybridiopetus kouluissa, henkilöstösiirrot ja niihin liittynyt resurssipoolin käyttö peruspalvelujen turvaamiseksi, monin paikoin jatkunut etätöiden teko sekä muut sähköiset toimintatavat jatkuivat myös vuonna 2021 pandemian vakavuustilanteen vaihtelun mukaan.
- Kaupungin henkilöstömäärä kasvoi, kun etenkin peruspalveluihin rekrytoitiin määräaikaista henkilöstöä pandemiatoimenpiteistä johtuen. Henkilöstökustannukset nousivat, samoin vuokratyövoiman käytön kustannukset. Vuokratyövoiman käytössä noustiin jopa korkeammalle tasolle kuin ennen pandemiaa. Kesätyöntekijöitä otettiin lähes sama määrä kuin vuonna 2019 eli selvästi edellisvuotta enemmän.
- Työvoiman saatavuuteen liittyvät haasteet nousivat kuitenkin yhä merkittävämmiksi vuoden 2021 kuluessa monessa peruspalveluammattissa.

Yhteenveto Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2021 (2/2)

- Kaupungin oman työfiilismittarin vastaajista 70 prosenttia suosittelisi työyksikköään ystävilleen ja tuttavilleen. Luku vastasi myös kaupunkitasoista tavoitetasoa. Työfiilismittari tuottaa vuoden kuluessa säännöllisesti tietoa henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisestä.
- Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot vähenivät vuoteen 2020 verrattuna. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi aiheutuneiden sairauspoissaolopäivien määrä jatkoi pienenemistään merkittävästi, mutta toisaalta mielenterveyden häiriöiden vuoksi jäätiin sairauslomalle aiempaa yleisemmin.
- Henkilöstön keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä pysyi ennallaan. Työkyvyn heikkenemisen vuoksi eläkkeelle jääneiden osuus kaikista eläkkeelle jääneistä pieneni selvästi.
- Työ- ja työmatkatapaturmien määrä kohosi vuoden 2020 selvästi matalammalta tasolta takaisin viimeisimmän ”normaalivuoden” 2019 tasolle.

Kaupungin henkilöstörakenne ja henkilöstöresursointi 2021

Henkilöstöä yhteensä 15 360

- Henkilöstömäärä kasvoi vuoden 2021 aikana 409 työntekijällä.
- Vakinaisia henkilöstöstä oli 11 241 ja määräaikaisia 4 119 henkilöä.
- Henkilöstömäärä kasvoi kaupungin peruspalveluissa kasvun ja oppimisen toimialalla sekä hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla.



Tietoja henkilöstörakenteesta

- Henkilöstöstä oli naisia 12 211 (79,5 %) ja miehiä 3 149 (20,5 %).
- Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus kasvoi selvästi (6,7 % → 11,6 %), mutta osittain tämä johtuu siitä, että vaihtuvuuteen on vuonna 2021 laskettu mukaan paitsi kaupungin palveluksesta pois lähteneet myös kaupungin sisällä toisiin tehtäviin pysyvästi siirtyneet.
- Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä kasvoi edelleen (7,2 % → 7,5 %).
- Äidinkielenään suomea puhui 85,2 % ja ruotsia 7,3 % henkilöstöstä.
- Henkilöstön keski-ikä oli 44,5 vuotta (vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 45,8 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 39,6 vuotta).



Henkilöstörakenteen muutoksia

- Eläkkeelle jäi vuoden aikana 258 henkilöä, mikä on 44 henkilöä edellisvuotta enemmän. Eläkkeelle jääneistä naisia oli 79,1 % ja miehiä 20,9 %
- Keskimäärin eläkkeelle jäätiin 63,8-vuotiaana
- Iän perusteella eläkkeelle jääneiden osuus nousi (87,9 % □ 93,8 %).

Palvelussuhteiden määrä toimialoittain 2017–2021

Ajankohta	Hyvinvoinnin ja terveyden toimiala	Kasvun ja oppimisen toimiala	Kaupunki-ympäristön toimiala	Konsernihallinto ja tarkastukset	Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos	Elinvoiman tulosalue	Yhteensä
31.12.2017	3725	7796	1369	353	761		14004
31.12.2018	3714	8008	1365	439	756		14282
31.12.2019	3844	8207	1351	619	605		14626
31.12.2020	3983	8363	1359	633	613		14951
31.12.2021	4086	8028	1359	578	672	637	15360
- naisia	3655	6991	657	435	126	347	12211
- miehiä	431	1037	702	143	546	290	3149
Muutos 20/21	103	-335	0	-55	59	637	409

Eläkkeelle jääneet v. 2017-2021

Sukupuoli	v. 2017	v. 2018	v. 2019	v. 2020	v. 2021	Eläkkeelle jääneiden keski-ikä v. 2021
Naiset	199	179	157	179	204	63,9
Miehet	61	52	52	35	54	63,7
Yhteensä	260	231	209	214	258	63,8

Henkilöstön yleisimmät tehtävänimikkeet 2021

Nimike	Yhteensä
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1524
Varhaiskasvatuksen opettaja	1302
Peruskoulun luokanopettaja	1032
Peruskoulun lehtori	743
Lähihoitaja	696
Sairaanhoidtaja	652
Päätoiminen tuntiopettaja	567
Koulunkäyntiavustaja	336
Erityisluokanopettaja	291
Terveydenhoitaja	271

Työvoiman saatavuus vuonna 2021

Työpaikkoja paljon tarjolla, hakijamäärässä laskua

- Kaupunki haki vuoden aikana työntekijöitä 5 743 avoimeen vakinaiseen tehtävään tai pitkäaikaiseen sijaisuuteen.
- Hakemuksia vastaanotettiin lähes 41 000 kappaletta. Hakemusten määrä pysyi edellisen vuoden tasolla, mutta tarjolla olevien tehtävien määrän kasvaessa hakemusten määrä avointa tehtävää kohden laski.
- Myös kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä laski jääden alle neljään hakijaan avointa tehtävää kohden.
- Kesätyöpaikkoja kaupunki tarjosi toisena pandemiakesänä 733. Kesätyöpaikkojen määrä kasvoi edellisestä merkittävästi, ja myös kesätyöhakemusten määrä kasvoi lähes 25 prosenttia. Yhteensä kaupungille jätettiin 11 226 kesätyöpaikkahakemusta.
- Harjoittelijoita kaupunki otti yhteensä noin 1 560

Työvoiman saatavuuteen liittyvät haasteet jatkuivat

- 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. Näiden alojen haasteita työvoiman saatavuudessa lisäsi myös koronatilanne ja sen vaihtelut vuoden kuluessa.
- Suorakontaktointia käytetään apuna rekrytoimaan työvoimapula-alan ammattilaisia julkisten hakuprosessien ohella. Suorakontaktoinnin avulla tavoiteltiin sosiaalityöntekijöitä, lähihoitajia, sairaanhoitajia ja lääkäreitä.

Anonyymi rekrytointi jatkui, samoin pidettiin yllä resurssipoolia

- Anonyymien rekrytoinnin lähtökohtana on lisätä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työnhakuvaiheessa. Anonyymi rekrytointi tarkoittaa, että työpaikkaa hakevan nimi, sukupuoli, ikä, osoite tai äidinkieli eivät käy ilmi työnhakuvaiheessa.
- Kaupungin palvelukseen rekrytoitiin 138 henkilöä anonyymillä rekrytoinnilla.
- Poikkeusoloista johtuen myös vuonna 2021 käytettiin resurssipooli-menetelmää työvoiman siirtämiseen yhteistyössä toimialojen kanssa. Kaupunkitasoisella resurssipoolilla mahdollistettiin kaupungin henkilöstön sijoittuminen muualta organisaatiosta niihin toimintoihin, joiden ylläpitäminen on kriittistä.
- Resurssipoolin luomisessa käytettiin apuna kaupungin rekrytointijärjestelmää. Täytettyjä tehtäviä vuonna 2021 oli 76 kappaletta.

Henkilöstötalous vuonna 2021

Henkilöstökustannukset ja vuokratyökustannukset kasvoivat

- Henkilöstökustannukset olivat 725,2 miljoonaa euroa ja ne nousivat vuonna 2021 yhteensä 5,4 %.
- Vuokratyövoimakustannukset olivat 37,9 miljoonaa euroa ja ne nousivat edellisvuodesta 29,5 %. Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n osuus vuokratyövoiman käytöstä oli 72,4 % (27,4 miljoonaa euroa).
- Yhteensä henkilöstö- ja vuokratyövoimakustannukset kasvoivat 6,4 % vuoden 2021 aikana edellisvuoteen verrattuna.



Henkilöstökustannukset/asukasmäärä 2017–2021

Vuosi	Palkat €	Henkilöstö-sivukulut €	Henkilöstö-kustannukset yhteensä €	Asukasluku	Palkat/asukas €	Henkilöstö-kustannukset/asukas €
2017	491 826 843	127 402 926	619 229 769	279 284	1 761	2 217
2018	512 781 538	128 664 632	641 446 170	283 944	1 806	2 259
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

Palvelussuhde- ja yhteistoiminta-asiat vuonna 2021

Henkilöstö työehtosopimusaloittain 2021

Sopimusala	Osuus henkilöstöstä (%)
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	33,8
OVTES	30,9
SOTE-sopimus	22,5
Teknisten sopimus	9,3
Lääkärisopimus	2,3
Tuntipalkkaisten sopimus	0,8
Muusikot	0,3
Perhepäivähoitajat	0,1

Joustavia työaikakäytäntöjä ja työajanseurannan sähköisiä palveluja kehitettiin

- Osana Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelmaa sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen tähtääviä joustavia työaikakäytäntöjä laajennettiin työaikapankkijärjestelmän käyttöä koskemaan kattavammin kaupungin henkilöstöä. Työaikapankki muuttaa kertyneet työaikakorvaukset vapaa-ajaksi. Neuvotellun kaupunkitasoisen paikallisen sopimuksen myötä kaikki sopimusalat opetushenkilöstöä ja tuntipalkkaista henkilöstöä lukuun ottamatta ovat työaikapankkijärjestelmän piirissä.
- Vuoden alussa kaupunki otti käyttöön uuden palkanlaskentajärjestelmän (Sarastia), jonka kehittämistä jatkettiin koko vuoden ajan.
- Työajanseurantajärjestelmä Neptonin käyttöönotto laajeni kattamaan loputkin toimialat käyttöönottosuunnitelman mukaisesti.
- Vuonna 2021 tuli kunta-alalla myös muille kuin lääkärisopimuksen piirissä oleville mahdolliseksi vaihtaa lomarahat tai osa niistä vapaa-ajaksi.
- Koronapandemiatilanteen vakavuuden vaihdellessa vuoden kuluessa ylläpidettiin ja ajantasaistettiin työnantajaohjeistuksia kansallisia linjauksia seuraten.

Muutokset kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukseen sekä palkkaratkaisut

- Kunta-alan sopimusjärjestelmän rakenne muuttui 1.9.2021 olennaisella tavalla, kun valtakunnallisesti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö siirrettiin kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiristä uuteen sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimukseen eli niin sanottuun SOTE-sopimukseen. Samoin varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat ja päiväkodin johtajat siirrettiin opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Siirto koski myös perhepäivähoidossa työskenteleviä opettajia erityisten ehtojen täytyessä.
- Kunta-alan valtakunnallisiin sopimukseen sisältyi yleiskorotus, joka tuli pääsääntöisesti voimaan 1.4.2021. Lisäksi sopimukseen sisältyi paikallinen järjestelyerä.
- Järjestelyerän yhteydessä tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin mm. varhaiskasvatuksen, koulunkäyntiavustajien ja erityiskoulunkäyntiavustajien, sosiaalihuollon useiden nimikkeiden, eräiden terveydenhoitajien sekä ensihuollon tehtävissä toimivilla sekä kiinteistöhoitajilla, liikuntapaikanhoitajilla sekä paloiesimiehillä.

Palkitseminen ja henkilöstöedut vuonna 2021

Palkitseminen vuonna 2021

- Kertapalkitsemista käytetään Espoo-tarinan toimeenpanon tukena. Esihenkilö voi palkita työntekijöitä Espoo-tarinan ja siitä johdettujen yksikön tavoitteiden erinomaisesta edistämisestä työssä.
- Palkitsemiseen varattu rahasumma oli 0,4 % koko vuoden palkkasummasta, eli yhteensä 2,294 milj. euroa (2020: 2,188 milj. euroa).
- Toimialat palkitsivat tasaisesti. Varatuista rahoista käytettiin vähintään 93 % (2020 94,4 %).



Henkilöstöedut 2021

- Koronapandemia vaikutti edelleen myös henkilöstöetujen käyttötapoihin ja -mahdollisuuksiin, mutta kokonaisuudessaan niitä käytettiin vuonna 2021 edellisvuotta enemmän.
- 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.

Henkilöstön ja johtamisen kehittäminen vuonna 2021

Kaupunkitasoinen koulutus 2021

- **Asiantuntijaluennot:** Teemoina olivat ajankohtaiset näkökulmat, kuten *Tulevaisuuden taidot, Etäfasilitointi, Epävarmuuden taika, Hyvinvoinnin, terveyden ja teknologian tulevaisuus* sekä *Aivot ja työ*. Osallistujia oli yhteensä 780.
- **Kaupunkitasoinen perehdytys:** Missä Mennään Espoo järjestettiin kaksi kertaa: osallistujia oli 121.
- **Digitaaliset taidot:** Tarjolla oli Office365 Webope -verkkokoulun monipuolinen sisältö sekä mm. avoimet etäkoulutukset. Kaupunkitasoista tarjontaa hyödynsi 1237 osallistujaa.
- **Kielikoulutukset:** Ammatillisesti orientoitunutta suomen kielen koulutusta hyödynsi 82 työntekijää, kaupunkitasoisesti järjestettyä englannin kielen koulutusta 20 työntekijää. Kaupungilla on kielikoulutuksiin liittyvä sopimus Omnian kanssa, jota kaupungin yksiköt pystyvät hyödyntämään omiin tarpeisiinsa.
- **Hätäensiapu** asiakastyössä järjestettiin 10 kertaa, osallistujia oli 157.
- **Harjoittelun ohjaajakoulutuksiin** osallistui 80 henkilöä.
- Henkilöstön omaehtoista koulutusta tuettiin kaupunginjohtajan **stipendikukkarosta** myönnettävällä rahalla. Vuonna 2021 stipendikukkarorahaa myönnettiin 301 työntekijän koulutukseen.

Virtuaalisessa esimiesareenassa teemana Restart Espoo ja poikkeusoloissa johtaminen

- **Esimiesareena** järjestettiin virtuaalisesti toukokuussa 2021. Kaupunginjohtajan isännöimään tilaisuuteen osallistui 766 esihenkilöä ja asiantuntijaa. Teemana olivat *poikkeusoloissa johtamisen kokemukset* sekä *Restart Espoo – koronasta kasvuun*. Osallistujat pohtivat yhteisissä keskusteluissa mm. sitä, mitä poikkeusaikoina johtaminen on opettanut ja vahvistanut. Kommenteissa korostuivat mm. joustavuus, epävarmuuteen sopeutuminen, digitaalinen toiminta, itsensä johtaminen, turvallisuus, viestintä ja yhteistyön tärkeys.
- **Aalto EE Executive EMBA** -ohjelma käynnistyi neljännen kerran lokakuussa 2021. Joulukuussa valmistui 25 osallistujaa Espoon kolmannesta EMBA-ryhmästä.
- **Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon (JYET)** suoritti 24 henkilöä ja **lähiesimiestyön ammattitutkinnon** 13 henkilöä. Vuonna 2021 käynnistyi myös kaksi uutta ryhmää molempiin tutkintoihin liittyen.
- Vuonna 2021 siirryttiin joustavasti käyttämään neutraalia **esihenkilö-termiä** esimies-termin sijaan.

Suorituksen johtamisen välineiden kehittäminen

- **Espoolainen johtaminen omaksi** -valmennuksen kohderyhmänä ovat kaupungin uudet esihenkilöt. Vuonna 2021 valmennukseen osallistui 84 esihenkilöä. Kolmipäiväisen valmennuksen yhteisissä keskusteluissa esille tulivat mm. työvoimapula-alueiden henkilöstöjohtamisen haasteet sekä suorituksen johtamisen eri tilanteet. Valmennuksissa tutustutaan espoolaisen johtamisen kulmakiviin ja hyviin käytäntöihin.
- Syksyllä 2021 järjestettiin **verkostojohtamisen** valmennus, johon osallistui 24 henkilöä sekä **hybridijohtamisen valmennuksia**, johon osallistui yhteensä 76 henkilöä.
- **Esihenkilöiden Suuntaamo-palvelu** valmistui ja hyväksyttiin joulukuussa 2021. Suuntaamo on kaupungin Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelmaan liittyvä toimenpide. Suuntaamo sisältää ohjeet ja välineet **suorituksen, osaamisen ja työkyvyn hallintaan**
- Vuoden aikana esihenkilöillä oli mahdollisuus saada **coachausta, konsultointia** sekä **johtoryhmäsparrausta**. Lisäksi kaupungin yksiköt ovat hyödyntäneet ulkopuolisia asiantuntijoita, esimerkiksi työnohjaajia, johtamisen sekä työyhteisöjen tukemiseksi.

Työhyvinvointi vuonna 2021

Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Kunta10-tutkimuksen hyödyntäminen (1/2)

- Työterveyslaitoksen seurantatutkimus Kunta10 toteutettiin syksyllä 2020. Sillä kartoitettiin kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä työelämän vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimukseen vastasi 73 % Espoon kaupungin henkilöstöstä.
- Vuoden 2021 aikana työyhteisöt käsittelivät tutkimusten tuloksia ja pohtivat keinoja hyödyntää niitä oman työyhteisön kehittämisessä. Tulosten käsittelyn yhteydessä suositeltiin myös tarkasteltavan muita käytössä olevia tietoja ja tunnuslukuja (esim. riskienarviointi, sairauspoissaolot ja asiakastyytyväisyyskyselyt) kehittämiskohteiden tarkoituksenmukaisessa valinnassa. Esihenkilöille tehtiin tukimateriaalia tulosten käsittelyä varten.
- Osa työyhteisöistä liittyi Kunta10-tutkimukseen linkittyviin hankkeisiin ja ne käynnistyivät 2021:
 - #asiallinen työpaikka -tutkimushanke: keinoja työpaikkakiusaamisen ja väkivaltatilanteiden ehkäisemiseksi, Työterveyslaitos.
 - Ilmastotuupaus-hanke (CLIMATE-NUDGE): enemmän työmatkaliikuntaa, vähemmän päästöjä, Turun yliopisto ja Työterveyslaitos.
 - Kuura-hanke: työhön kytkeytyvä kuntoutus työurien pidentäjänä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun ammattikorkeakoulu, Oulun yliopisto ja Keva.

Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Työfiilismittari (2/2)



- Työfiilismittari on kuusi kysymystä sisältävä pulssikysely, joka lähetetään henkilöstölle neljännesvuosittain. Kysely täydentää kahden vuoden välein toteutettavaa Kunta10-tutkimusta. Vuonna 2021 kysely toteutettiin kolmesti.
- Mittarin tarkoituksena on tarjota säännöllistä tietoa henkilöstön työfiiliksestä johdolle ja työyhteisöille. Suosittelulukua seurataan kaupungin osavuosisikatsauksissa. Työyhteisöissä on mahdollista käsitellä oman ryhmän tuloksia.
- Joulukuussa 2021 työfiiliskyselyyn vastasi 35 % Espoon kaupungin henkilöstöstä (5219 vastaajaa). Kyselyyn vastanneista 70 % suosittelisi työyksikköään ystävilleen ja tuttavilleen, mikä on myös kaupunkitasoinen tavoitetaso.
- Vastanneet kokivat pieniä parannuksia työyhteisöltä saatavassa tuessa ja kannustuksessa (6,5 -> 6,6) sekä esihenkilöltä saatavasta tuesta ja kannustuksesta (6,3 -> 6,5).

Poissaolojen määrä väheni

- Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot (sis. kaikki sairauspoissaolot, kuntoutustuet ja työtapaturmista johtuvat poissaolot) vähenivät vuoteen 2020 verrattuna.
- Vuoden 2021 sairauspoissaolokuorma (montako päivää henkilöä kohden terveysperusteisia poissaoloja on keskimäärin) oli 13,5 ja edellisenä vuonna 15,4.
- Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt ovat kaksi tärkeintä työkykyä uhkaavaa diagnoosiryhmää.
- Tuki- ja liikuntaelinsairauksien vähenemisen vuoksi sairauspoissaolopäivien määrä pieneni merkittävästi (-10 000 sairauspoissaolopäivää), mutta mielenterveyden häiriöiden yleistymisen vuoksi sairauspoissaolopäivät lisääntyvät jonkin verran (+2000 päivää). Mielenterveyshäiriödiagnoosien osata myös valtakunnallinen trendi on ollut useamman vuoden ajan nouseva.

Poissaolojen syissä muutoksia

- Sairauspoissaoloista 40 prosenttia (29 % 2020) oli mielenterveyden häiriöistä johtuvia ja 25 prosenttia (26 % 2020) tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia. Sairauspoissaoloista 10 prosenttia (12 % 2020) johtui vammoista ja kolme prosenttia (9 % 2020) hengitystie-elinten sairauksista.
- Mukautettua työtä tehtiin 145 kertaa (175 kertaa 2020) ja sairauspoissaolon sijaan sitä tehtiin 2287 päivää (3301 päivää 2020).
- Ammatillista kuntoutusta käytettiin osana työkykyjohtamista ja organisaation ja työterveyspalvelujen yhteistyö on hyvää. Tämä näkyi työkyvyttömyyseläkekustannusten alentumisena verrattuna vuoden 2020 kustannuksiin.

Työtaturmat ja työterveystoiminta Espoossa vuonna 2021

Huomiot tapaturmista 1/3

- Tapaturmien määrä palasi vuonna 2021 vuoden 2019 huippuvuoden tasolle
 - Tapaturmia sattui yhteensä 1663.
 - Korvauspäiviä aiheutui yhteensä 7803.
 - Suoria korvauksia yhteensä 1 232 M€.
- Asunnon ja työpaikan välisten matkojen korvauspäivät kasvoivat kaksinkertaisiksi edelliseen vuoteen verrattuna. Korvauspäiviä yhteensä 3116.
- Ammattitauteja todettiin 13, joista suurin osa (10 kpl) oli Covid19-viruksen aiheuttamia. Näistä aiheutui yhteensä 307 korvauspäivää.
- Vakavia, yli 20 poissaolopäivää aiheuttaneita, tapaturmia sattui yhteensä 109. Näistä aiheutui yhteensä 5730 korvauspäivää = 73 prosenttia kaikista korvauspäivistä ja 61 prosenttia korvaussummasta.

Huomiot työtaturmista 2/3

- Työtaturmia sattui 1214.
- Lähes joka kolmas (31 %) työtaturma johtui henkilön kaatumisesta tai putoamisesta. Korvauspäivistä ne kattoivat 44 prosenttia (2077 päivää). Tapaturmat olivat sattuneet esim. liikuttaessa asiakkaan luona pimeässä, painavaa nippua käsin nostettaessa, liikuttaessa työrakennuksesta toiseen tai työpaikan pihalla.
- Seuraavaksi eniten oli terävään esineeseen satuttamisia (18 %), fyysistä kuormittumista (17 %) ja väkivaltaa/järkyttäviä tilanteita (13 %).
- Poissaoloihin johtaneet väkivaltatapaturmatilanteet olivat muistisairaiden, erityisoppilaiden, psykiatristen potilaiden, varhaiskasvatuslasten tai asiakkaan omaisten aiheuttamia.
- Työnantajan tarjoamaan vapaaehtoiseen etätyövakuutukseen tehtiin yksi ilmoitus, josta ei aiheutunut korvauksia.

Huomiot asunnon ja työpaikan välisistä tapaturmista 3/3

- Asunnon ja työpaikan välillä tapahtuneita tapaturmia sattui 445.
- Suurin osa oli sijoiltaan menoja ja venähdyksiä (55 % määrästä) tai haavoja ja pinnallisia vammoja (30 % määrästä).
- Raajat (55 % määrästä) tai koko keho (26 % määrästä) oli vammautumisen kohteena yleisimmin.
- Puolet työmatkatapaturmista (273 kpl) sattui jalankulkijoille. Korvauspäivistä se oli 55 prosenttia (1725 päivää) eli keskimäärin kuusi poissaolopäivää/tapaturma.
- Pyöräilijöiden vahinkoja oli 23 prosenttia (103 kpl), mikä kattoi 26 prosenttia (805 päivää) korvauspäivistä eli keskimäärin kahdeksan poissaolopäivää/tapaturma.
- Neljä onnettomuutta oli sattunut sähköpotkulaudalla, joista aiheutui yhteensä 66 korvauspäivää eli keskimäärin 16,5 poissaolopäivää/tapaturma.

Toimenpidesuositukset tapaturmista

- Tapaturmiin ja niiden aiheuttamiin kustannuksiin voidaan vaikuttaa vastuullisella turvallisuuskulttuurilla, jossa tavoitteena on ennaltaehkäisy ja sattuneista tapaturmista oppiminen tapaturmat tutkimalla. Tähän kaupungilla on laadittuna tapaturman tutkintaohje. **Tapaturman tutkintaohje tulee jalkauttaa työpaikkatasolle.**
- **Riskienarvioinnit** tulee tehdä työpaikoilla järjestelmällisesti ja kattavasti vuosittain.
- **Työntekijöiden perehdytyksessä** tulee kertoa työpaikan turvallisuuteen liittyvät asiat (esim. riskienarviointi, mahdolliset väkivaltatilanteet, toimintaohjeet hätätilanteissa, kokoontumispaikka, turvallisuushavainnoista ilmoittaminen jne.). Perehdytyksen tulee olla selkokielineen.

Pandemianhoito työllisti työterveyspalveluja

- Koronapandemian toinen vuosi vaikutti edelleen työterveyden työhön merkittäväällä tavalla.
- Koronarokotukset aloitettiin heti vuoden alusta ja vuoden aikana annettiin 15 004 rokotetta 7345 työntekijälle.
- Työpaikkaselvityksistä saatiin tehtyä vain 36 prosenttia suunnitellusta työpaikkojen rajoitusten, etätyössä olevien työntekijöiden ja koronarokotusten vaatiman ajan takia.
- Työkykyasiat pystyttiin kuitenkin hoitamaan, samoin lakisääteiset terveystarkastukset.
- Rekrytointihaasteiden vuoksi lääkäreiden ja työterveyspsykologien kontaktit jäivät hiukan edellisvuotta vähäisimmäksi, työfysioterapeuttien kontakteissa ei ollut suurta muutosta, mutta työterveyshoitajien kontaktit lisääntyivät edelleen koronarokotusten vuoksi.



ESPOO
ESBO