

Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2020

Kaupunginhallitus 29.3.2021

Oheismateriaali

Sisällys

- [Yhteenveto ja tuloskortin vuotta 2020 koskevien tavoitteiden toteutuminen](#)
- [Kaupungin henkilöstörakenne ja henkilöstöresursointi 2020](#)
- [Työvoiman saatavuus vuonna 2020](#)
- [Henkilöstötalous vuonna 2020](#)
- [Palvelussuhde- ja yhteistoiminta-asiat vuonna 2020](#)
- [Palkitseminen ja henkilöstöedut vuonna 2020](#)
- [Henkilöstön ja johtamisen kehittäminen vuonna 2020](#)
- [Työhyvinvointi vuonna 2020](#)
- [Työsuojelu ja työterveystoiminta Espoossa vuonna 2020](#)

Yhteenveto ja tuloskortin vuotta 2020 koskevien tavoitteiden toteutuminen

Yhteenveto Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2020

- Koronapandemian vaikutukset kaupungin henkilöstöön näkyvät selvästi sekä toiminnallisesti että henkilöstöä kuvaavissa tunnusluvuissa
- Kaupungin henkilöstömäärä jatkoi kasvuaan, mutta henkilöstökustannusten nousu oli hillittyä ja vuokratyövoiman käyttö väheni selvästi johtuen kaupungin palvelujen osittaisesta kiinnioloista keväällä ja loppuvuodesta. Kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita ei myöskään ollut pandemian vuoksi mahdollista ottaa samoissa määrin kuin edellisinä vuosina.
- Henkilöstön resurssipooli otettiin käyttöön kevään poikkeusoloissa. Sillä osaltaan varmistettiin kriittisten palvelujen toiminta kohdentamalla henkilöstöä uudelleen kaupungin sisällä. Yhteensä noin 350 työntekijää siirtyi väliaikaisesti toisiin tehtäviin resurssipoolin kautta.
- Osa henkilöstöstä siirtyi tekemään etätöitä, jolloin oli omaksuttava uusia tapoja tehdä työtä sähköisiä välineitä hyödyntämällä. Henkilöstön siirtyminen etätöihin edellytti uutta myös johtamiselta. Lisäksi henkilöstön koulutukset ja valmennukset siirtyivät pääosin sähköisten työkalujen kautta toteutettaviksi.

Yhteenveto Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2020

- Syksyllä 2020 toteutetun Kunta10 -tutkimuksen tulosten mukaan Espoossa lähijohtaminen ja työyhteisöjen toimivuus olivat koronavuonnakin hyvällä tasolla. Henkilöstö koki myös työn imua ja aiempaa useampi vastanneista kaupungin työntekijöistä eli 80 prosenttia suosittelisi ystävilleen Espoota työnantajana. Toisaalta erityisesti sosiaali- ja terveystoimen tehtävissä kiireen ja kuormituksen koettiin lisääntyneen.
- Kokonaisuudessaan henkilöstön sairauspoissaolot vähenivät ja selvästi aiempaa suurempi osuus henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa töistä terveydellisistä syistä. Myös henkilöstölle sattuneiden työ- ja työmatkatapaturmien määrä pieneni selvästi vuoden 2020 aikana.
- Henkilöstön keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä nousi hieman ja iän perusteella eläkkeelle jääneiden osuus kaikista eläkkeelle jääneistä pysyi samalla tasolla kuin edellisvuonnakin.

Henkilöstöä koskevien vuoden 2020 tulostavoitteiden toteutuminen

Henkilötyön tuottavuus paranee 1,0 %

- **Tulostavoite toteutui**
- Kaupungin henkilötyövuosien (oman henkilöstön henkilötyövuodet, johon on lisätty vuokratyövoiman laskennalliset henkilötyövuodet) määrä oli vuoden 2020 lopussa yhteensä 12 431, kun vastaava määrä vuoden 2019 lopussa oli 12 364. Henkilötyövuosien määrän kehitys oli tuottavuustavoitteen mukaista eli kasvu oli suhteessa hillitympää kuin kaupungin asukasmäärän kasvu. Tähän vaikutti erityisesti vuokratyövoiman käytön voimakas väheneminen erityisesti sivistystoimen mutta myös sosiaali- ja terveystoimen palveluissa.

Henkilöstökokemus johtamisesta, työn sujuvuudesta ja työhyvinvoinnista on korkea ja työnantajaa halutaan suositella.

- **Tulostavoite ei toteutunut**
- Mittarina Kunta10 -kyselyn kokonaisindeksi 2020. Tavoitetaso on, että kokonaisindeksi on vähintään vuoden 2018 kyselyn tasolla (v. 2018: 59, kun asteikon paras on 100). Kokonaisindeksi oli 56 v. 2020, joten laskua oli hieman.

Terveysperusteiset poissaolot vähenevät 10 % edellisvuoden vastaavan ajankohdan tasosta

- **Tulostavoite ei toteutunut**
- Terveysperusteisia poissaoloja oli vuonna 2020 yhteensä 15,4 päivää/henkilötyövuosi. Vuonna 2019 poissaolojen vastaava määrä oli 15,7 päivää/henkilötyövuosi.

Kaupungin henkilöstörakenne ja henkilöstöresursointi 2020

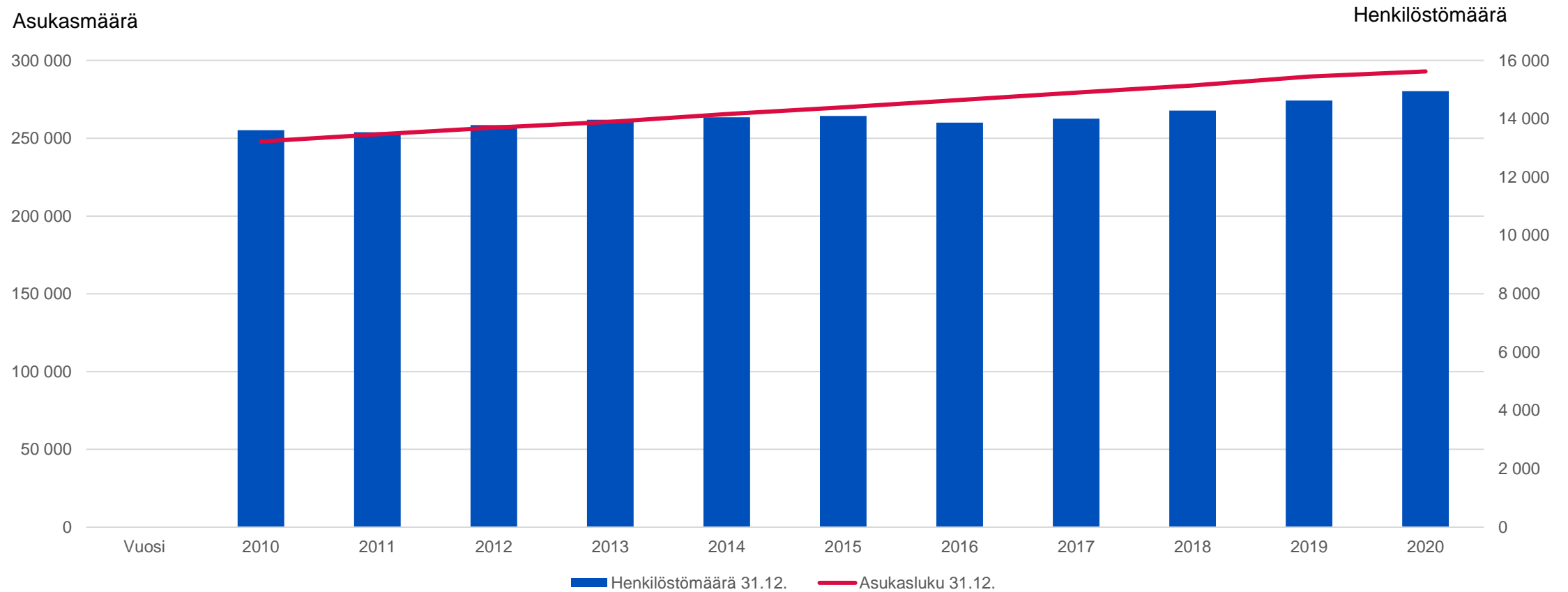
Henkilöstöä yhteensä 14 951

Henkilöstömäärä kasvoi vuoden 2020 aikana 325 työntekijällä (2,2 prosenttia).

- Vuoden takaiseen verrattuna vakinaisten määrä on kasvanut 205:lla ja määräaikaisten määrä 120 henkilöllä.
- Henkilöstömäärä kasvoi kaikilla toimialoilla, eniten sivistystoimessa ja sosiaali- ja terveystoimessa.

Kaupungin oman henkilöstön henkilötyövuosien määrä oli v. 2020 yhteensä 11 701 (v. 2019: 11 464), henkilötyövuosien määrä kasvoi 2,1 prosenttia.

Espon asukas- ja henkilöstömäärän kehitys 2010-2020



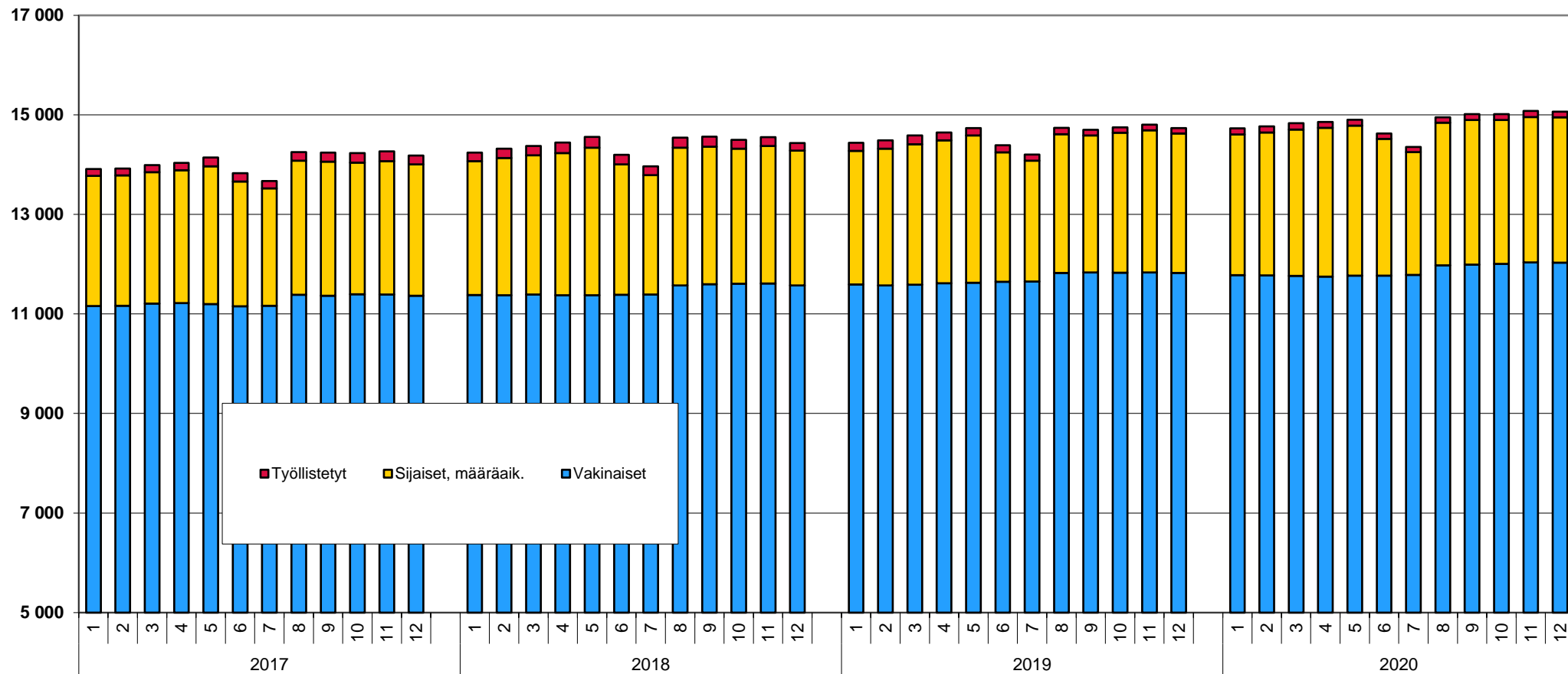
Henkilöstörakenteen muutoksia

- Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus kasvoi jonkin verran (6,4 prosenttia → 6,7 prosenttia).
- Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä kasvoi edelleen (6,5 prosenttia → 7,2 prosenttia).
- Äidinkielenään suomea puhui 85,4 prosenttia ja ruotsia 7,4 prosenttia henkilöstöstä.

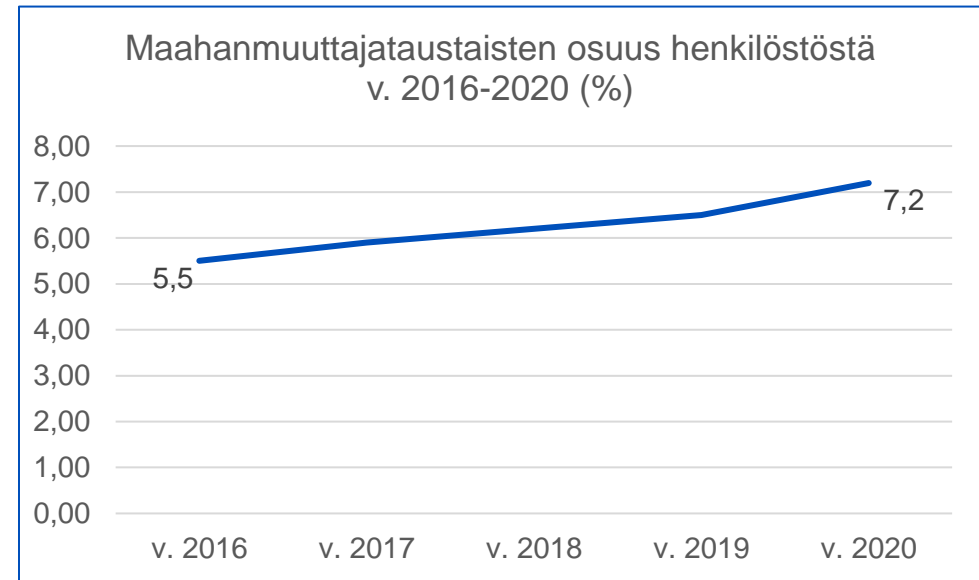
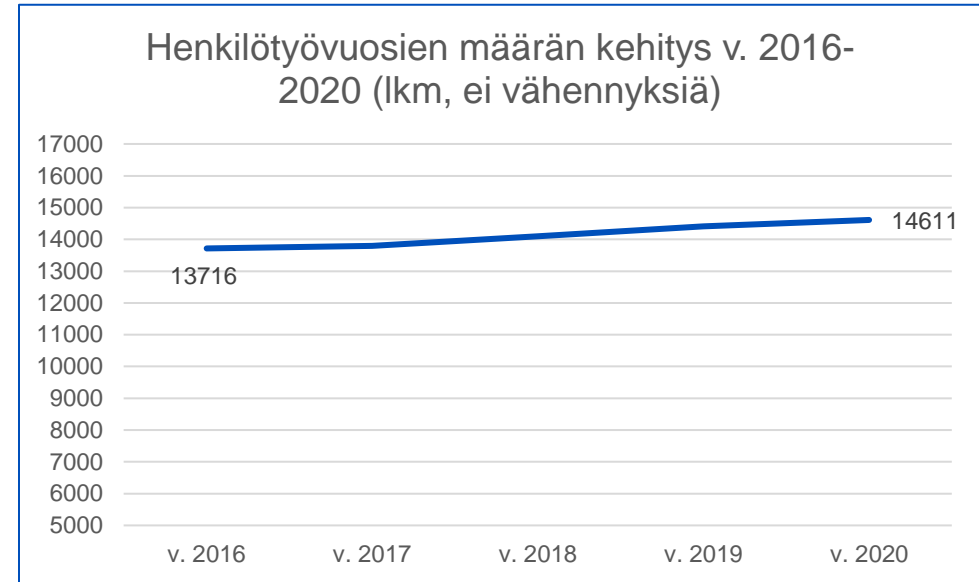
Henkilöstörakenteen muutoksia

- Eläkkeelle jäi vuoden aikana 214 henkilöä, mikä on viisi henkilöä edellisvuotta enemmän. Eläkkeelle jääneistä naisia oli 83,6 prosenttia ja miehiä 16,4 prosenttia.
- Keskimäärin eläkkeelle jäätiin 63,9-vuotiaana
- Iän perusteella eläkkeelle jääneiden osuus pysyi ennallaan (88,0 prosenttia → 87,9 prosenttia). Vähintään 63 vuotta täyttäneitä oli vuoden 2020 lopussa kaupungin palveluksessa 476 vakinaista työntekijää (406 työntekijää vuonna 2019).

Palvelussuhteiden määrä kuukausittain 2017–2020



Henkilöstömäärä- ja rakennemittareita 2016–2020



Palvelussuhteiden määrä toimialoittain 2016–2020

Palvelussuhteet toimialoittain						
Ajankohta	Sosiaali- ja terveys-toimi	Sivistys-toimi	Tekninen ja ympäristö-toimi	Konserni-hallinto + tarkastukset	Konserni-palvelut 1.1.2019 alk. LuP	Yhteensä
31.12.2016	3 739	7 627	1 426	113	965	13 870
31.12.2017	3 725	7 796	1 369	353	761	14 004
31.12.2018	3 714	8 008	1 365	439	756	14 282
31.12.2019	3 844	8 207	1 351	619	605	14 626
31.12.2020	3 983	8 363	1 359	633	613	14 951
- naisia	3 585	7 094	630	469	112	11 890
- miehiä	398	1 269	729	164	501	3 061
Muutos 19/20	139	156	8	14	8	325

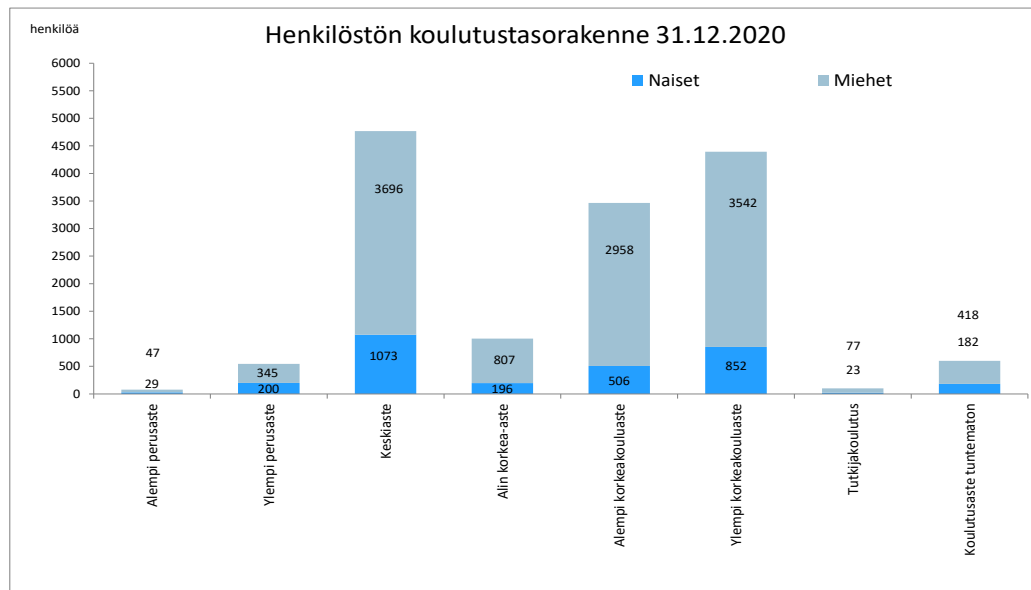
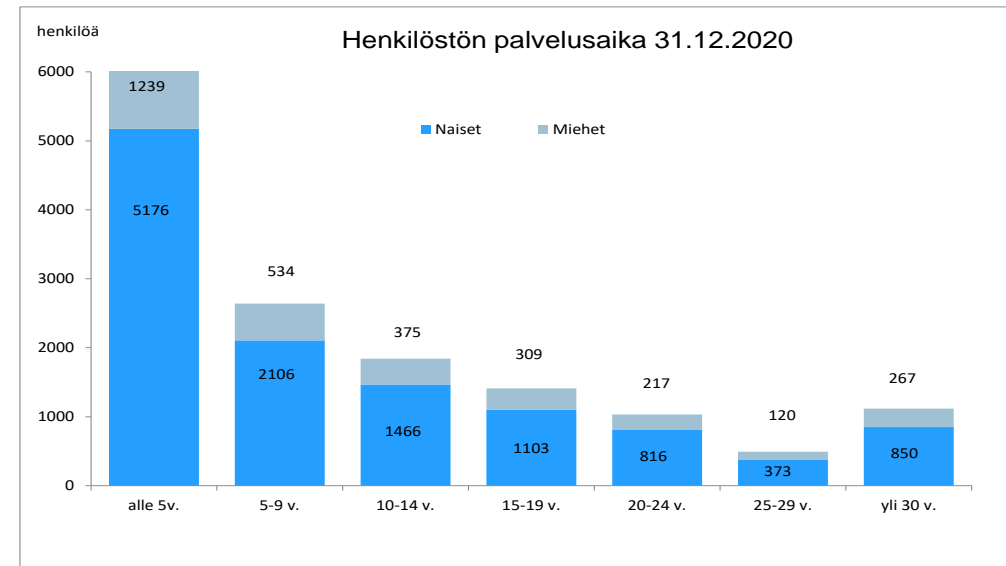
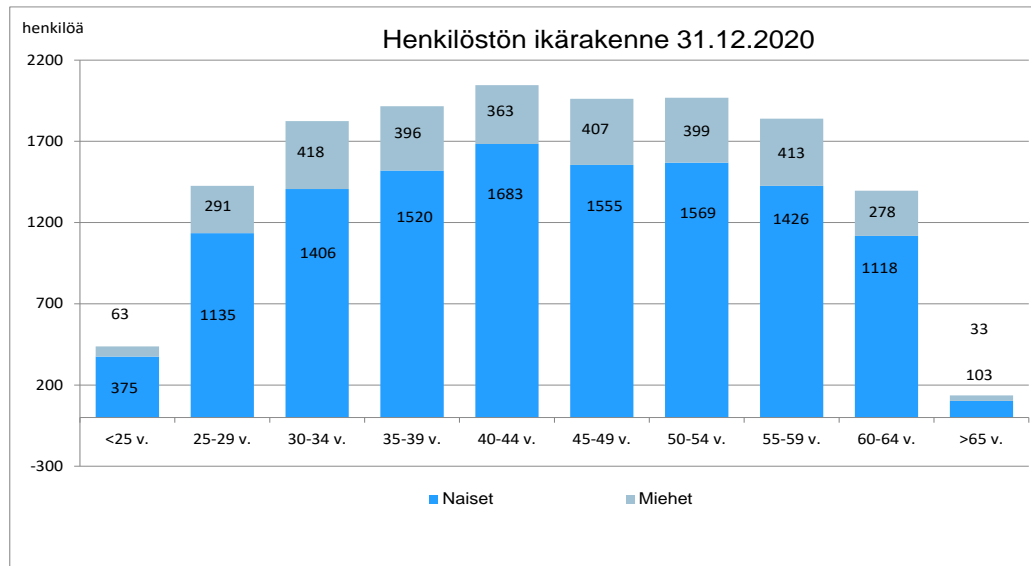
Henkilöstömäärään vaikuttaneita merkittäviä muutoksia v. 2013 alkaen

Kaupungin palveluksesta pois siirtyneitä toimintoja		Milloin	Hlöä
Mistä	Mihin		
Palveluliiketoimi, ei-kiireellinen potilassairaankuljetus	HUS	1.5.2013	8
Sivistystoimi, työväenopiston (suom.kiel), aikuislukion henkilöstö	Omnia	1.1.2015	80
Konsernipalvelut, Espoo Cateringin yhtiöittäminen	Espoo Catering Oy	1.1.2016	488
Perustoimeentulotuen myöntämisen ja maksamisen siirto	KELA	1.1.2017	12
Talous- ja velkaneuvonta	Valtio, oikeusaputoimistot	1.1.2019	8

Kaupungin palvelukseen siirtymisiä		Milloin	Hlöä
Mistä	Mihin		
Venäjän ja Itä-Euroopan instituutti	Sivistystoimi, kirjasto	1.1.2013	5
Sosiaali- ja kriisipäivystyksen laajeneminen (Hiisi ja Karviainen kuntayhtymät)	Sosiaali- ja terveystoimi	1.1.2019	4

Kaupungin sisäisiä siirtymisiä		Milloin	Hlöä
Mistä	Mihin		
Sisäinen potilaskuljetus	Sosiaali- ja terveystoimesta palveluliiketoimeen	1.4.2013	9
Yhteispalvelupisteiden henkilöstö	Sivistystoimesta palveluliiketoimeen	1.1.2014	32
Tietohallinnon henkilöstön keskittäminen	Muilta toimialoilta ja konserniesikunnasta palveluliiketoimeen	1.1.2015	29
Palveluliiketoimien lakkauttaminen toimialana ja siihen liittyvät toimintojen siirrot kaupungin sisällä	Palveluliiketoimesta tekniseen ja ympäristötoimeen	1.1.2016	870
Tietotuotannon henkilöstön siirto	Palveluliiketoimesta konserniesikuntaan	1.1.2016	8
Konsernihallinnon konsernipalvelujen talouspalvelujen, henkilöstöpalvelujen, asiakirjahallinnon ja käännöspalvelujen henkilöstö sekä eräitä henkilöitä muilta toimialoilta	Konsernihallinnon konserniesikuntaan	1.6.2017	240
Työllisyyspalvelujen siirto	Sosiaali- ja terveystoimesta konserniesikuntaan	1.1.2018	107

Henkilöstömäärä- ja rakennemittareita 2020



Keskeisiä henkilöstötunnuslukuja 2016–2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Vakinaisia (%)	80,3	81,2	81,0	80,9	80,5
Naisten osuus (%)	79,5	79,6	79,8	79,7	79,5
Keski-ikä (vuotta)	44,5	44,5	44,5	44,5	44,5
naiset	44,4	44,4	44,4	44,5	44,5
miehet	45,0	44,9	44,8	44,6	44,7
vakainainen henkilöstö	46,2	46,0	46,0	46,0	46,0
Keskimäärin Espoon kaupungilla (vuotta)	10,4	10,3	10,1	10,0	9,8
naiset	10,2	10,1	9,9	9,8	9,6
miehet	11,3	11,1	10,9	10,7	10,6
Ylempi korkeakoulutaso (%)	28,6	29,1	29,6	29,7	30,1
naiset	28,8	29,3	29,8	30,0	30,4
miehet	27,9	28,1	28,5	28,4	28,6
Koulutustasomittain	5,4	5,5	5,6	5,6	5,6

Eläkkeelle jääneet eläkemuodon mukaan v. 2016-2020

Eläkemuoto	2016	2017	2018	2019	2020	2020	2020
					naiset	miehet	yhteensä
Varhennettu vanhuuseläke	4	3	2	4	3	0	3
Yksilöllinen varhaiseläke	1	0	0	0	0	0	0
Vanhuuseläke	256	227	195	184	160	28	188
Työkyvyttömyyseläke	21	30	34	21	16	7	23
Yhteensä	282	260	231	209	179	35	214

Henkilöstön yleisimmät tehtävänimikkeet 2020

Nimike	Yhteensä
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1 549
Varhaiskasvatuksen opettaja	1 230
Luokanopettaja	1 034
Päätoiminen tuntiohjaaja	773
Lähihoitaja	757
Peruskoulun lehtori	722
Sairaanhoitaja	676
Koulunkäyntiavustaja	310
Ohjaaja	292
Palomies	274

Työvoiman saatavuus vuonna 2020

Espoo kiinnostaa työpaikkana

- Kaupungin vetovoimaisuus pysyi lähes ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna, vaikka haasteet työvoiman saatavuudesta osittain jopa syvenivät tietyillä aloilla.
- Vakituksia ja pitkiä määräaikaisia työtehtäviä oli haettavana 4024. Keskimäärin yhtä avointa työpaikkaa haki kahdeksan hakijaa.
- Kelpoisten eli pätevyysvaatimukset täyttävien hakijoiden määrä työtehtävää kohden laski hieman, mutta pysyi kuitenkin hyvällä tasolla. Yhtä avoinna olevaa tehtävää haki keskimäärin 5,2 pätevää hakijaa.
- Vakituksiin ja pitkiin määräaikaisuuksiin hakijoita oli yhteensä 30 934. Kaiken kaikkiaan työhakemuksia saapui kaupungille 41131, joista kesätyöhakemuksia oli 9019 ja harjoittelijahakemuksia 1178.
- Suurin osa kaupungilta töitä hakeneista sai tiedon työpaikasta kaupungin verkkosivujen, TE-toimiston tai tuttavien kautta. Sosiaalista median kanavat ovat vahvistuneet hakijoiden keskuudessa.

Työvoimavajetta mm. varhaiskasvatuksessa ja kotihoiossa

- Kaupungilla on haasteita rekrytoida työntekijöitä seuraaville aloille:
 - Ruotsinkielinen varhaiskasvatus, opetus ja erityisopetus,
 - Suomenkielinen erityisopetus,
 - Suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat
 - Sosiaali- ja terveystoimessa lääkärit, sosiaalityöntekijät ja kotihoidon lähihoitajat sekä uusina ryhminä psykologit ja sairaanhoitajat.

Kesätyö- ja harjoittelupaikkoja

- Kesätöitä oli haussa 768 mutta koronapandemian aiheuttaman poikkeustilanteen vuoksi tehtäviä täytettiin 452. Kesätöiden vetovoimaisuus kasvoi edellisestä vuodesta, vastaanotimme 8934 hakemusta tehtäviin.
- Kesätöitä jäi täyttämättä mm. vanhustenpalveluissa, varhaiskasvatuksessa ja kirjastoissa.
- Harjoittelijoita otettiin vuoden kuluessa noin 1 500 eli hieman vähemmän kuin edellisvuosina

Anonyymien rekrytoinnin käyttö laajeni

- Kaupungille rekrytoitiin noin 40 henkilöä anonyymillä rekrytoinnilla. Anonyymi rekrytointi tarkoittaa, että työpaikkaa hakevan nimi, sukupuoli, ikä, osoite tai äidinkieli eivät käy ilmi työnhakuvaiheessa. Anonyymien rekrytoinnin lähtökohdaksi on lisätä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työnhakuvaiheessa.
- Anonyymistä rekrytoinnista tehtiin kysely työnhakijoille ja esimiehille ja tulosten perusteella anonyymiä rekrytointia päätettiin jatkaa Espoossa.

Resurssipooli otettiin käyttöön

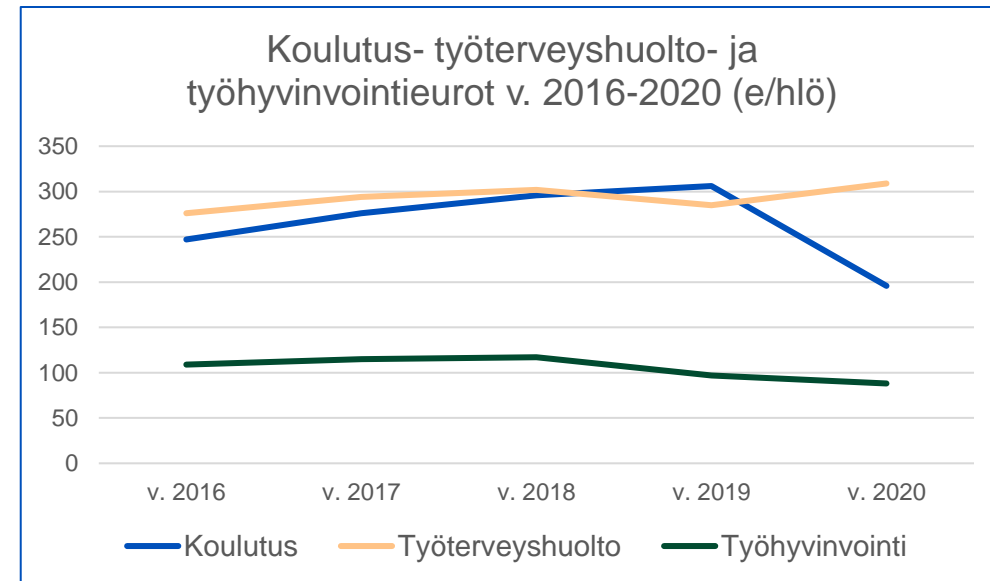
- Kaupungilla käynnistettiin resurssipooli koronapandemian aiheuttamaan tilanteeseen. Kaupunkitasoisen resurssipoolin luomisella mahdollistettiin kaupungin henkilöstön sijoittuminen muualta organisaatiosta niihin toimintoihin, joiden ylläpitäminen on kriittistä tai joissa oli pula ihmisistä.
- Tehtävät suunnattiin henkilöille, joiden tehtävät loppuivat tai vähenivät merkittävästi poikkeusoloissa.
- Kaupungin työntekijät siirtyivät mm. lähihoitajan tehtäviin, pesulatyöntekijöiksi, viheraluehoitajiksi, ruoan jakelijoiksi ja neuvoloihin aulavahtimestareiksi.
- Resurssipooli oli avoinna maaliskokuussa ja avattiin uudelleen joulukuussa.
- Resurssipoolin avulla noin 350 henkilöä siirtyi väliaikaisesti uusiin tehtäviin

Henkilöstötalous vuonna 2020

Henkilöstökustannusten kasvu tasaantui

- Henkilöstökustannukset olivat 688,0 miljoonaa euroa ja ne nousivat vuonna 2020 yhteensä 2,3 prosenttia.
- Vuokratyövoimakustannukset olivat 29,3 miljoonaa euroa ja ne laskivat edellisvuodesta 15,6 prosenttia. Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n osuus vuokratyövoiman käytöstä oli 82,5 prosenttia (24,1 miljoonaa euroa).
- Yhteensä henkilöstö- ja vuokratyövoimakustannukset kasvoivat 1,4 prosenttia vuoden 2020 aikana edellisvuoteen verrattuna.

Henkilöstötalouden mittarit v. 2016–2020



Henkilöstökustannukset/asukasmäärä 2016–2020

Vuosi	Palkat €	Henkilöstö- sivukulut €	Henkilöstökustannukset yhteensä €	Espoon asukasluku	Palkat/ asukas €	Henkilöstökustannukset/ asukas €
2016	489 726 974	143 391 027	633 118 001	274 583	1 784	2 306
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

Ylitöiden teko

- Kaupungin työyksiköissä lisä- ja ylityönä tehtyjen töiden määrä kasvoi hieman vuoden 2020 aikana.
- Lisä- ja ylityötunteja tehtiin yhteensä 106 148 tuntia. Edellisvuotena vastaava määrä oli 105 315 tuntia.
- Ylityökorvauksia maksettiin vuonna 2020 yhteensä 3,10 miljoonaa euroa (3,07 miljoonaa euroa vuonna 2019).

Palvelussuhde- ja yhteistoiminta-asiat vuonna 2020

Sähköinen työajanseurantajärjestelmä ja uudistettu työaikalaki sekä etätyöohjeistuksen uudistus

- Edellisenä vuona kilpailutettu työajanseurantajärjestelmä otettiin käyttöön konsernihallinnossa sekä teknisessä ja ympäristötoimessa
- Erityisesti sosiaali- ja terveystoimen jaksotyön alaisiin töihin sopeuduttiin uudistetun työaikalain mukaiseen pidennettyyn vuorokausilepoon.
- Etätyön ohjeistusta uudistettiin huomioiden terveysturvallisuuden ulottuvuus ja työhön liittyvä matkustaminen

Kunta-alan valtakunnallisten sopimusten uusi sopimuskausi alkoi 1.4.2020

- Kilpailukyky sopimuksen mukaiset työajan pidennykset poistuivat 31.8.2020 ja OVTES:n osalta 1.8.2020. Lääkärisopimuksessa pidennykset jäivät voimaan. Työaikaluokuihin tuli muutoksia

	Yleiskorotus 1.8.2020
KVTES	1,22 %
TS	26 euroa, kuitenkin vähintään 1,22 %
LS	Terveyskeskuslääkärit 1,24 % Terveyskeskushammaslääkärit 1,65 % Sairaalaalääkärit 1,25 %
OVTES	Yleissivistävän koulun opetushenkilöstö 0,87 % Ammatillisen oppilaitoksen opetushenkilöstö 1,24 %
TTES	12 senttiä tunnilta, kuitenkin vähintään 1,22 %

Paikalliset sopimukset

- Varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien vuosityöajan kokeilusta saadun myönteisen palautteen perusteella vuosityöaika vakinaistettiin ja sitä laajennetaan vaiheittain
- Jatkettiin niiden paikallisten sopimusten voimassaoloa, jotka työajan järjestämisen ja palvelutoiminnan turvaamisen takia todettiin tarpeelliseksi (sosiaali- ja kriisipäivystyksen pitkät työvuorot, hammaslääkärien kliininen lisätyö ja terveyskeskuslääkärien iltatyö)

Neuvottelutoiminta

- Kunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten 1.4.2021 voimaan tulevien järjestelyerien neuvottelut aloitettiin syksyllä 2020
- Merkittäviä yhteistoimintaneuvotteluja käytiin vuoden kuluessa seuraavista kokonaisuuksista:
 - Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelma sekä siinä esitetyt henkilöstöhallinnolliset toimenpiteet
 - Työllisyyden kuntakokeilu 1.3.2021 alkaen
 - Espoon kaupungin johtamisjärjestelmän uudistaminen (Organisaatio21)
 - Sosiaali- ja terveystoimen tulosyksiköiden sisäiset organisaatiomuutokset

Henkilöstö työehtosopimusaloittain 2020

Henkilöstön työehtosopimusalueet	%
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	62,6
Muusikot	0,3
Perhepäivähoitajat	0,2
Opetusala	24,2
Teknisten sopimus	9,4
Tuntipalkkaiset	1,0
Lääkärisopimus	2,3

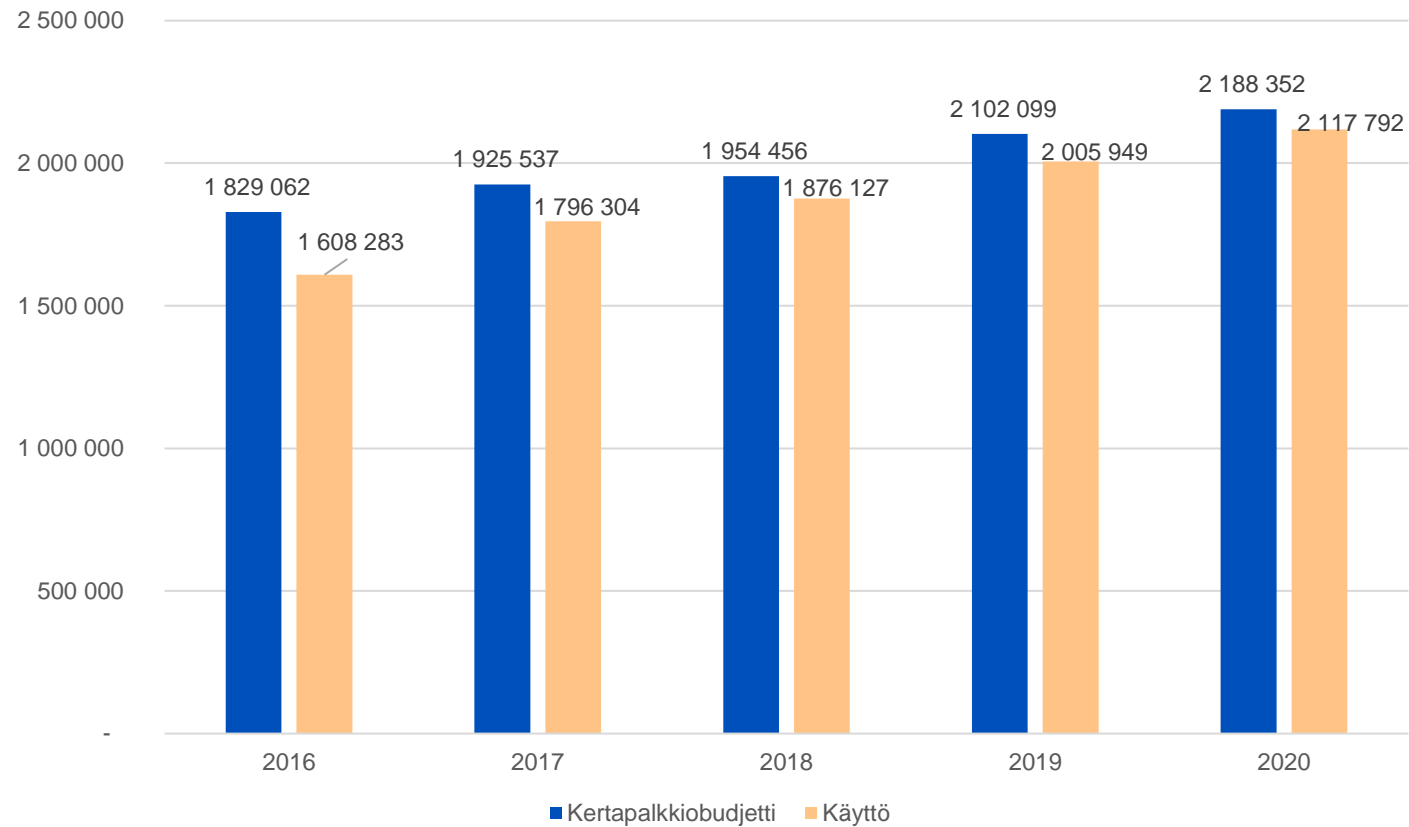
Palkitseminen ja henkilöstöedut vuonna 2020

Palkitseminen vuonna 2020

- Espoo-tarinan toimeenpanoa vauhditettiin kertapalkkioilla
- Palkitsemiseen varattu rahasumma oli 0,4 prosenttia koko vuoden palkkasummasta, eli yhteensä 2,188 milj. euroa ja siitä käytettiin 97 prosenttia
- Kaikilla toimialoilla palkittiin tasapuolisesti, eli vähintään 94,4 prosenttia varatuista rahoista käytettiin
- Palkitsemistapahtumia oli vuoden aikana 6882

Palkitseminen vuonna 2020

Kertapalkkiorahan käyttö, euroa
Palkitsemiseen varattiin 0,4% palkkasummasta



Henkilöstöedut 2020

- Koronapandemia vaikutti myös henkilöstöetujen käyttötapoihin ja -mahdollisuuksiin.
- Henkilöstölle tarjottiin sadan euron liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi ilmaisia uimahallikäyntejä, 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 virkistysalue mökkeineen tarjosi henkilöstölle kovasti kaivattua maisemanvaihtoa.
- Henkilöstön muistamisessa ja huomioinnissa on siirrytty kokonaan palvelulahjoihin.

Henkilöstön ja johtamisen kehittäminen vuonna 2020

Osaamisen kehittäminen 1/3

- Vuoden 2020 poikkeusaikojen vuoksi organisaation kyky oppia yhdessä ja sopeutua uusiin tilanteisiin nousivat vahvasti valokeilaan. Kyky joustaa tutuista työtavoista, uusien toimintatapojen nopea käyttöönotto, kriisinhallinta sekä yhteistyö korostuivat. Digitaaliset työtavat sekä palvelutuotannossa että hallinnon työssä levisivät nopeasti. Oppimista ja kehittymistä tapahtui ketterästi organisaation eri tasoilla osana toiminnan muutos- ja sopeutumistyötä.
- Kaupunkitasoisessa henkilöstökehittämisen palvelussa muunnettiin lähes koko koulutussuunnitelma verkossa toteutettavaksi
- Henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus osallistua kuuteen asiantuntijaluentoons, joiden teemoina olivat vastuuton työkäyttäytyminen, itsensä johtaminen, hyvinvointi, luova tietopääoma organisaatiossa sekä kaupungin rooli kestävässä kehityksessä. Tämän lisäksi järjestettiin luovan ajattelun webinaarisarja.

Osaamisen kehittäminen 2/3

- Koulutussuunnitelman mukaisesti toteutettiin myös sähköisten työvälineiden koulutuksia sekä jatkettiin digiluotsitoimintaa. Sähköisiin työkaluihin liittyvät käyttötaidot korostuivat vuoden alkupuolella, kun suuri määrä henkilöstöä siirtyi etätöihin.
- Kielikoulutuksissa kaupungille saattoi tilata Omnian kanssa solmitun sopimuksen kautta. Tämän lisäksi järjestettiin ammatillisesti orientoitunutta suomen kielen koulutusta, joka tavoitti 76 työntekijää.
- Kaupungin yhteisiin perehdytysvalmennuksiin osallistui yhteensä 89 uutta työntekijää
- Työyhteisöjä sparrattiin eri tavoin; muutama ryhmä haki osallistumaan taiteellisten menetelmien kokeiluihin ja osalle järjestettiin Belbin-tiimiroolianaalysejä tiimitoiminnan kehittämiseksi.

Osaamisen kehittäminen 3/3

- Poikkeusaikana henkilöstöä tuettiin mm. kaupungin projektitoimiston kautta etäfasilitointiohjeilla sekä syksyllä koulutussuunnitelmaan lisätyn etäfasilitointikoulutuksen kautta.
- Koulutussuunnitelman mukaan toteutetut koulutukset ja digiluotsitoiminta tavoittivat kaikkiaan vajaa 3000 osallistujaa.
- Henkilöstökehittämisen vastuualueella osallistuttiin kaupunkitasoiseen HR-digiratkaisun määrittelytyöhön, jonka käyttöönotto tuo mukanaan sähköistä tukea mm. tavoite- ja kehityskeskusteluihin ja henkilöstön osaamis- ja koulutustietojen hallintaan.
- Henkilöstön omaehtoista koulutusta tuettiin kaupunginjohtajan stipendikukkarosta myönnettävällä rahalla. Vuoden 2020 aikana rahalla tuettiin 349 työntekijän kouluttautumista.

Espoolaisen johtamisen kulmakivet täydentyivät verkostojohtamisen kulmakivellä

- Kaupungin verkostojohtamisen projektin sekä johdon ja esimiesten vuorovaikutusprosessin kautta syntyi verkostojohtamisen käsikirja ja uusi johtamisen kulmakivi ”Vaikuttavat kumppanuudet ja verkostot”.
- Käsikirja ja kulmakivi julkistettiin syksyllä 2020 ja tulivat osaksi espoolaista johtamista. Teema oli erityisen ajankohtainen poikkeusvuonna 2020, sillä verkostomainen yhteistyö voi parantaa organisaation oppimiskykyä ja joustavuutta ja vähentää haavoittuvuutta.
- Poikkeusaika toi esille uusia tilanteita esimiestyössä, jotka liittyivät toisaalta etätyöhön ja etäjohtamiseen mutta myös kriisijohtamiseen ja nopeassa muutoksessa johtamiseen.
- Johtamisessa näkyi, miten eri tavoin poikkeustila vaikutti eri tehtävissä ja miten ihmisten väliset erot tulevat esille.

Koronasta huolimatta pääosa johtamis- ja esimieskoulutuksista järjestettiin suunnitellusti 1/2

- Kaupungin kaikkien esimiesten yhteistä Esimiesareena-tilaisuutta ei voitu järjestää keväällä koronapandemian vuoksi
- Espoolainen johtaminen omaksi – valmennukseen osallistui 81 esimiestä. Valmennus perustuu pitkälle vertaissparraukseen ja yhteiseen keskusteluun. Siinä tutustutaan kulmakiviin ja johtamisen hyviin käytäntöihin sekä vaihdetaan ajatuksia ja kokemuksia näihin liittyen. Valmennukseen kutsutaan kaikki esimiesrooliin tulevat henkilöt.
- Ylimmän johdon Espoo Executive Master of Business Administration -ohjelmaan osallistui vuoden aikana 50 henkilöä, joista 25 valmistui marraskuussa.

Koronasta huolimatta pääosa johtamis- ja esimieskoulutuksista järjestettiin suunnitellusti 2/2

- Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon sekä Lähiesimiestyön ammattitutkintoon johtavaan koulutukseen osallistui yhteensä 66 esimiestä ja tutkinnon suoritti yhteensä 30 esimiestä.
- Etäjohtamisen koulutus tavoitti yli 70 esimiestä.
- Kaikki johtamisen ja esimiestyön valmennukset siirtyivät keväällä 2020 verkkoon.
- Kaupungin esimiesten työtä tuettiin coachingilla , työnohjauksella, fasilitoinnilla ja konsultoinnilla sekä sparraamalla mm. johtotiimejä. Lisäksi esimiehiä sparrattiin muutostilanteissa konsultoimalla ja valmentamalla.

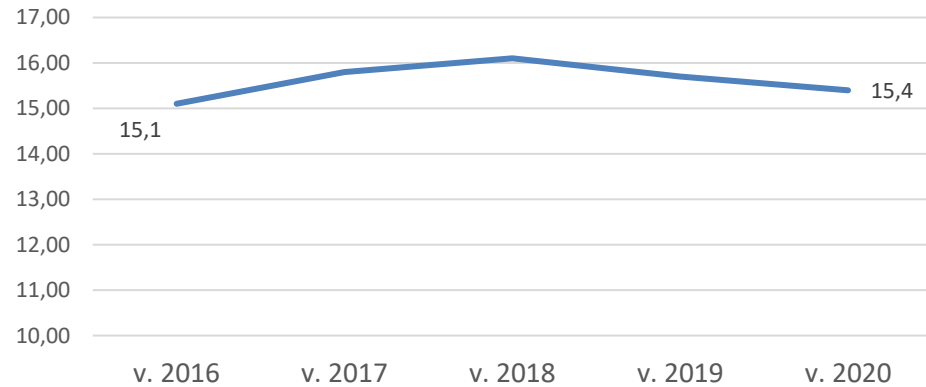
Työhyvinvointi vuonna 2020

Kunta10-tutkimus Espoossa

- Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus toteutettiin syksyllä 2020. Sillä kartoitettiin kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä työelämän vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin.
- Kunta10-tutkimukseen vastasi 73 prosenttia Espoon kaupungin henkilöstöstä. Tutkimuksen tulosten mukaan Espoossa lähijohtaminen ja työyhteisöjen toimivuus olivat hyvällä tasolla. Henkilöstö koki myös työn imua ja aiempaa useampi vastanneista kaupungin työntekijöistä eli 80 prosenttia suosittelisi ystävilleen Espoota työnantajana. Lisäksi henkilöstö koki vaikutusmahdollisuutensa muutoksiin parempina kuin aiemmin.
- Koronapandemia vaikutti keväästä lähtien kaupungin henkilöstön työhön. Kunta10-tutkimuksen tulosten mukaan esimerkiksi etätyö koettiin pääasiassa myönteiseksi, mutta huomioitavaa on, että suuri osa henkilöstöstä teki läsnätyötä myös korona-aikana. Koronapandemiaan liittyen kiire työssä ja kuormitus lisääntyivät erityisesti sosiaali- ja terveystoimen tehtävissä.

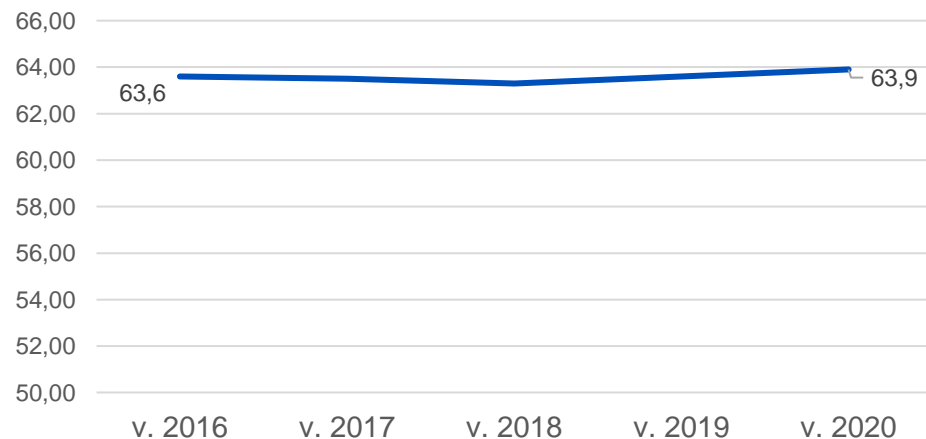
Työhyvinvointimittarit 2016–2020

Terveysperusteiset poissaolot v. 2016-2020
(pv/htv)

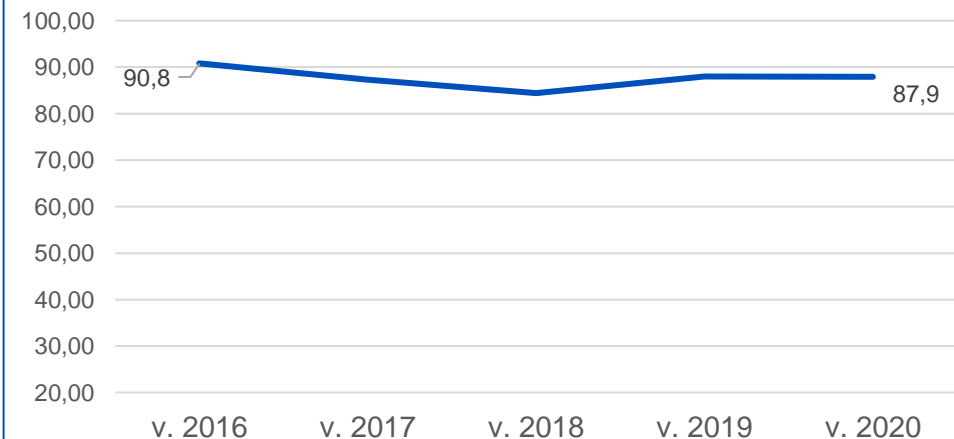


Huom! Henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa sairauden vuoksi v. 2020 yhteensä **29,7 %** (vrt. 23,9 % v. 2019)

Henkilöstön keskim. eläkkeelle jäämisikä v.
2016-2020 (v)



län perusteella eläkkeelle jääneiden osuus v.
2016-2020 (%)



Poissaolojen määrä väheni

- Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot vähenivät edellisvuoteen verrattuna. Korona-aika vaikutti mahdollisesti sairauspoissaolojen vähenemiseen.
- Kuntoutustukien määrä nousi jonkin verran. Tähän voi olla osaselityksenä se, että korona-aika on vähentänyt ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia.
- Lähes kolmannes henkilöstöstä ei sairastanut päivääkään.
- Koronan vaikutus korreloi sairauspoissaolojen, työtapaturmien ja työmatkatapaturmien kanssa
- Vahvistamalla edelleen hyvää espoolaista johtamista luomme yhä terveempiä työyhteisöjä, joissa työ on tavoitteellista ja merkityksellistä, ja joissa työn mielekkyys kasvaa.

Poissaolojen syissä muutoksia

- Sairauspoissaolot mielenterveyden häiriöisen vuoksi lisääntyivät kaupunkitasolla vuoden 2019 poissaolodiagnooseihin verrattuna. Sairauspoissaoloista 29 prosenttia (26 prosenttia v. 2019) oli mielenterveyden häiriöiden vuoksi ja 26 prosenttia (28 prosenttia v. 2019) tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi.
- Toimialoja tarkastellessa mielenterveyden häiriöt sairauspoissaolojen syynä lisääntyivät vuonna 2020 lukuun ottamatta konsernihallintoa. Teknisessä ja ympäristötoimessa ja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksella myös tuki- ja liikuntaelin sairaudet poissaolojen syynä lisääntyivät.

Työkyvyn edistämiseen liittyvät projektit ja toimenpiteet vuonna 2020 (1/2)

- Sairaspoissaolojen vähentymiseksi esimiehiä ohjattiin vahvemmin työkyvyn johtamisen mallin mukaisesti ennakoivaan ja reagoivaan työkyvyn tukeen yhteistyössä työterveyden kanssa
- Henkilöstökehittämisen työkykypalvelussa koostettiin johdon työkykyraportti kaksi kertaa vuonna 2020
- Työkyvyn edistämiseen tähtäävää ennakoivaa toimintaa kehitettiin ja uutta työkykymallia muotoiltiin selkeämmäksi ja vaikuttavammaksi yhteistyössä verkostojen ja kumppaneiden kanssa.
- Työkykyjohtamisen osalta tarjottiin esimiehille asiantuntijuutta, konsultointia, tukea ja palveluita
- Tehostetun terveystarkastuksen käytäntö muutettiin jatkuvaksi toiminnaksi palvelun oikea-aikaisuuden saavuttamiseksi

Työkyvyn edistämiseen liittyvät projektit ja toimenpiteet vuonna 2020 (2/2)

- Työkyvyn ja -turvallisuuden seurannan ja kehittämisen osalta parannettiin vahvasti yhteistyötä henkilöstön kehittämisen, työterveyden ja työsuojelun välillä
- HR-digiratkaisuilla tuettiin työkyvyn seurannan ja toimenpiteiden toteutumista. Esimiehet saavat Sarastia-järjestelmän kautta herätteet, jotka ohjaavat esimiehen toimenpiteisiin, kun työntekijän sairauspoissaolot tai -kerrat ylittävät raja-arvot.
- Mukautetun työn osuus on laskenut hieman. Vuonna 2019 mukautettua työtä tehtiin 0,08 prosenttia ja vuonna 2020 puolestaan 0,06 prosenttia tehdyistä palvelussuhdepäivistä.
- Valmentava työkykykeskustelu tulee käydä ajoissa. Työkykykeskustelussa esimies ja työntekijä seuraavat yhdessä työntekijän työkykyä ja sopivat yhdessä sitä edistävästä asioista

Työsuojelu ja työterveystoiminta Espoossa vuonna 2020

Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2020 1/4

- Yhtenä työsuojelun painopisteenä vuodelle 2020 olivat psykososiaaliset tekijät työssä. Tähän liittyen työsuojelun asiantuntijat saivat päivän mittaisen Työturvallisuuskeskuksen järjestämän koulutuksen, jotta asiantuntijoilla olisi keinoja tukea työpaikkoja.
- Lisäksi työsuojeluvaltuutetut osallistuivat kahden päivän mittaiseen Business Coaching Instituutin järjestämään coachingtaitovalmennukseen. Näin työsuojeluvaltuutetut saivat lisää työkaluja tukea edustamiaan työntekijöitä valmentavalla otteella.
- Vuoden aikana laadittiin Läpikäyntikeskustelumateriaali, jonka avulla esimies pystyy antamaan henkistä ensi- ja keskusteluapua vaikeisiin tilanteisiin, joita työntekijä on kohdannut työssään. Lisäksi kuvattiin työsuojelutoimijoiden ja pääluottamusmiesten roolit työntekijän tukijoina.

Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2020 2/4

- Turvallisuus työssä -teemaan liittyen vuonna 2020 toteutettiin kaksi Turvavarttia. Kevään aiheena oli Läpikäyntikeskustelu ja syksyn aiheena hyvää työkäyttäytymistä ja psykososiaalista hyvinvointia tukeva #Espoo kaikille - Stop vihapuheelle. Työpaikkoja kannustettiin jakamaan Turvavartin hyviä käytäntöjä tekemällä Hessussa positiivinen havainto. Näitä tehtiin 47 kappaletta.
- Lisäksi Turvallisuus työssä -teemaan liittyen toteutettiin Laurean opiskelijoiden kanssa kaksi kehittämishanketta. Keväällä palvelumuotoiluopiskelijat tutustuivat kolmen asiointipisteen toimintaan ja antoivat työturvallisuutta edistäviä kehittämissuhteita, joista ehdittiin toteuttaa Sellon asiointipisteen tilojen turvallisuuden ja toiminnallisuuden parantamistoimenpiteet. Muutokset paransivat henkilöstön viihtyvyyttä ja turvallisuuden tunnetta työssään. Syksyllä Laurean turvallisuusalan opiskelijat tutustuivat neljän erilaisen työyhteisön turvallisuuskäytäntöihin ja antoivat niihin liittyen kehittämissuhteita.

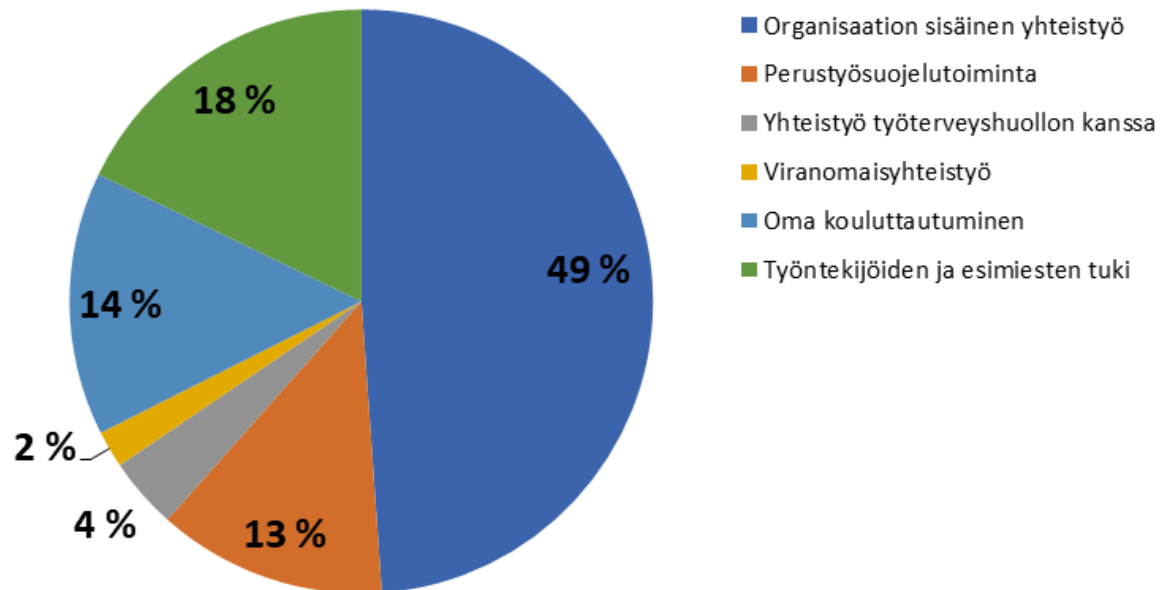
Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2020 3/4

- Kevättalvella työsuojelun asiantuntijat siirtyivät etätöihin, mikä vähensi työsuojeluvaltuutettujen työpaikkakäyntejä. Kevään edetessä työsuojeluvaltuutetut löysivät uusia tapoja olla yhteydessä työpaikkoihin, vaikka normaaliolojen työpaikkakäyntejä ei voitu toteuttaa.
- Keväällä työsuojelun asiantuntijat laativat ohjeistuksia siihen, kuinka huolehtia työntekijöiden turvallisesta ja terveellisestä työstä poikkeusoloissa. Riskien arviointien tekemiseen laadittiin ohjeet koronatilanne huomioiden. Hesseu-työturvallisuusjärjestelmään lisättiin mahdollisuus tehdä ilmoitus työssään biologiselle tekijälle altistuneista työntekijästä. Näin saadaan aikaiseksi työturvallisuuslain edellyttämä luettelo altistuneista työntekijöistä.

Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2020 4/4

- Hessun käyttöä koulutettiin mm. Esimiehen työsuojeluvastuukoulutusten yhteydessä. Koulutukset järjestettiin poikkeusoloissa Teamsin välityksellä.
- Sähköisenä koulutuksena järjestettiin kaksi Mielenrauha Oy:n väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn liittyvää koulutusta. Myös työsuojeluasiamiesfoorumit järjestettiin etäyhteyksien avulla. Kevään foorumissa aiheina olivat lakisääteisten työtapaturmien korvausasioita, häirinnän ja syrjinnän ehkäisy sekä Turvavartti. Syksyn asiamiesfoorumissa aiheina olivat päihteiden käyttö työssä, Turvavartti sekä etätyökyselyn tulokset.

Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö vuoden 2020 kuluessa



Espeen kaupungin henkilöstön tapaturmat 2016–2020

	Vahinkojen lkm	Sairaus- päivät	Korvaus- summa (€)	Korvaus- summa €/hlö	Keskivahin- ko (€/lkm)	Taajuus**
Kaikki ilmoitetut						
2020	1 254	5 770	934 665		745	
2019	1 673	8 975	1 416 341		847	
2018	1 552	6 813	1 183 686		763	
2017	1 390	6 125	911 232		656	
2016	1 331	5 217	834 740		627	
Kaikki korvatut						
2020	738	5 770	933 552		1 265	
2019	1 026	8 975	1 415 829		1 380	
2018	996	6 813	1 181 071		1 186	
2017	888	6 125	910 144		1 025	
2016	903	5 217	833 693		923	
Työssä korvatut						
2020	570	4 233	648 653	43,39	1 138	7,93
2019	767	6 336	967 674	66,16	1 262	10,60
2018	729	4 743	803 976	56,45	1 103	9,43
2017	631	4 026	586 346	41,43	929	8,54
2016	658	3 192	485 537	34,97	738	8,17
Asunnon ja työpaikan välisellä matkalla korvatut						
2020	168	1 537	284 899		1 696	
2019	259	2 639	448 155		1 730	
2018	267	2 070	377 096		1 412	
2017	257	2 099	323 797		1 260	
2016	245	2 025	348 156		1 421	

** Taajuus (työssä sattuneet tapaturmat miljoonaa työtuntia kohden)

Huomiot tapaturmista 1/4

- Tapaturmissa tapahtui vuoden 2020 aikana hyvää kehitystä kaikilla osa-alueilla; työ- ja työmatkatapaturmien määrät, niistä aiheutuneet sairauspoissaolot sekä maksetut korvaukset pienenevät
- Tapaturmataajuus laski edellisestä vuodesta merkittävästi ollen 7,93, kun se vuonna 2019 oli 10,60.
- Vakavat, yli 20 poissaolopäivää aiheuttaneet, työssä sattuneet tapaturmat vähenivät viime vuoden vastaavasta ajankohdasta. Myös vakavat, työmatkalla sattuneet tapaturmat vähenivät.
- Vakuutusyhtiöön tehtyjen väkivaltailmoitusten määrä väheni. Myös HESSUUN tehtyjen väkivalta- ja uhkatilanneilmoitusten määrä väheni erityisesti sivistystoimessa.

Huomiot tapaturmista 2/4

- Tätä kaikkea selittävät pitkälti maaliskuun puolivälissä voimaan tulleet koronarajoitukset. Etätyön myötä työssäolo ja työmatkat ovat vähentyneet. Talvella ei myöskään ollut liukkaita kelejä. Kouluissa oppilaiden ja henkilöstön lähikontaktit vähenivät. Myös varhaiskasvatuksessa oli koronasuositusten vuoksi normaalia vähemmän lapsia. Nämä näkyvät väkivalta- ja uhkatilanneilmoituksissa.
- Työnantajan tarjoamaan vapaaehtoiseen etätyövakuutukseen tehtiin kolme ilmoitusta, joista ei aiheutunut korvauksia. Yksi etätyössä sattunut työtapaturma korvattiin lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta

Huomiot tapaturmista 3/4

- Koronapandemian vuoksi vuonna 2020 tehtiin aiempaa enemmän ammattitauti-ilmoituksia. Korona biologisena tekijänä aiheutti yhdeksän todettua ammattitautia
- Kymmenen vakavinta vahinkoa aiheutti vuonna 2020 n. 25 prosenttia kaikista poissaoloista ja n. 20 prosenttia kaikista kustannuksista.
- Vakavia yli 20 päivän poissaoloon johtaneita vahinkoja sattui 68 kpl vuonna 2020 aiheuttaen n. 67 prosenttia kaikista poissaoloista ja n. 57 prosenttia kaikista kustannuksista.
- Vuonna 2020 menetettiin vahingoista aiheutuneiden ja korvattujen työkyvyttömyyspäivien osalta lähes 25 henkilötyövuotta, mikä on 15 vähemmän kuin edellisvuotena
- Lähes 80 prosenttia vahingoista aiheutti enintään kolmen päivän poissaolon.

Huomiot tapaturmista 4/4

- **Toimenpidesuosituksset**

- 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.
- Tapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015) edellyttää, että esimiehen pitää ilmoittaa tapaturmista viipymättä tai viimeistään 10 päivän kuluessa siitä, kun vahinko on tullut hänen tietoonsa.

Työterveyden vuosi 2020

- Koronapandemia vaikutti työterveyden työhön merkittäväällä tavalla.
- Työpaikkaselvityksistä saatiin tehtyä vain hieman yli puolet suunnitelluista. Keväällä koronan tultua työpaikoille ei otettu vastaan ulkopuolisia ja osa työpaikoista oli suljettuna
- Työterveyshoitajien työpanos oli koronaan liittyvissä tehtävissä.
- Työkykyasiat pystyttiin kuitenkin hoitamaan, samoin lakisääteiset terveystarkastukset.
- Kaikilla ammattiryhmillä oli enemmän asiakaskontakteja kuin edellisenä vuonna. Erityisesti työterveyshoitajilla kontaktien määrä koronapuheluiden vuoksi lisääntyi 39 prosenttia.

Sähköiset palvelut saaneet uutta nostetta 2020

- Työterveys otti käyttöön sähköisiä palveluja vuonna 2019.
- Sähköiset palvelut olivat merkittävässä roolissa koronapandemian tullessa ja sujuvoittivat työtehtävien muutosta ja siirtymistä osittain etätyöhön.
- Käytössä on ajanvaraus, videovastaanotto, chat ja kiireetön viestintä.
- Kaikkia palveluja voi käyttää myös mobiilisti ja käytössä on tätä varten myös kännyköihin ladattava sovellus
- Palvelut vaativat vahvan tunnistautumisen.
- Videovastaanotto ei juurikaan käytetty ennen koronapandemiaa, mutta sen käyttö lisääntyi merkittävästi kevään ja erityisesti syksyn aikana (ks. seuraava dia)

Videovastaanottojen määrät kevästä 2020 alkaen

Videovastaanottojen lukumäärät

