

Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2021

Kaupunginhallitus 28.3.2022

Oheismateriaali

Sisällys

- [Yhteenveto ja tuloskortin vuotta 2021 koskevien tavoitteiden toteutuminen](#)
- [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](#)
- [Työsuojelu ja työterveystoiminta Espoossa vuonna 2021](#)

Yhteenveto ja tuloskortin vuotta 2021 koskevien tavoitteiden toteutuminen

Yhteenveto Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2021

- 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

- Kaupungin oman työfiilismittarin vastaajista 70 prosenttia suosittelisi työyksikköään ystävilleen ja tuttavilleen. Luku vastasi myös kaupunkitasoista tavoitetasoa. Työfiilismittari tuottaa vuoden kuluessa säännöllisesti tietoa henkilöstön työhyvinvoinnin kehittymisestä.
- 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

Henkilöstöä koskevien vuoden 2021 tulostavoitteiden toteutuminen

Henkilötyön tuottavuus paranee 1,0 %

- **Tulostavoite ei toteudu**
- Kaupungin henkilötyövuosien (oman henkilöstön henkilötyövuodet, johon on lisätty vuokratyövoiman laskennalliset henkilötyövuodet) määrä oli joulukuun 2021 lopussa 11 000. Täysin vertailukelpoista tietoa vuoden 2020 osalta vastaavalta ajalta ei ole saatavilla, mutta henkilöstömäärän ja vuokratyövoiman käytön kasvun perusteella myös henkilötyövuosien määrä on kasvanut edellisvuodesta.

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

- **Tulostavoite toteutuu**
- Henkilöstökyselyn työnantajan suositteluluku. (tavoitearvo yli 70). Kaupungin oman, joulukuussa 2021 toteutetun henkilöstökyselyn tulosten mukainen työnantajan suositteluluku oli 70 %.

Terveysperusteiset poissaolot vähenevät 10 % edellisvuoden vastaavan ajankohdan tasosta

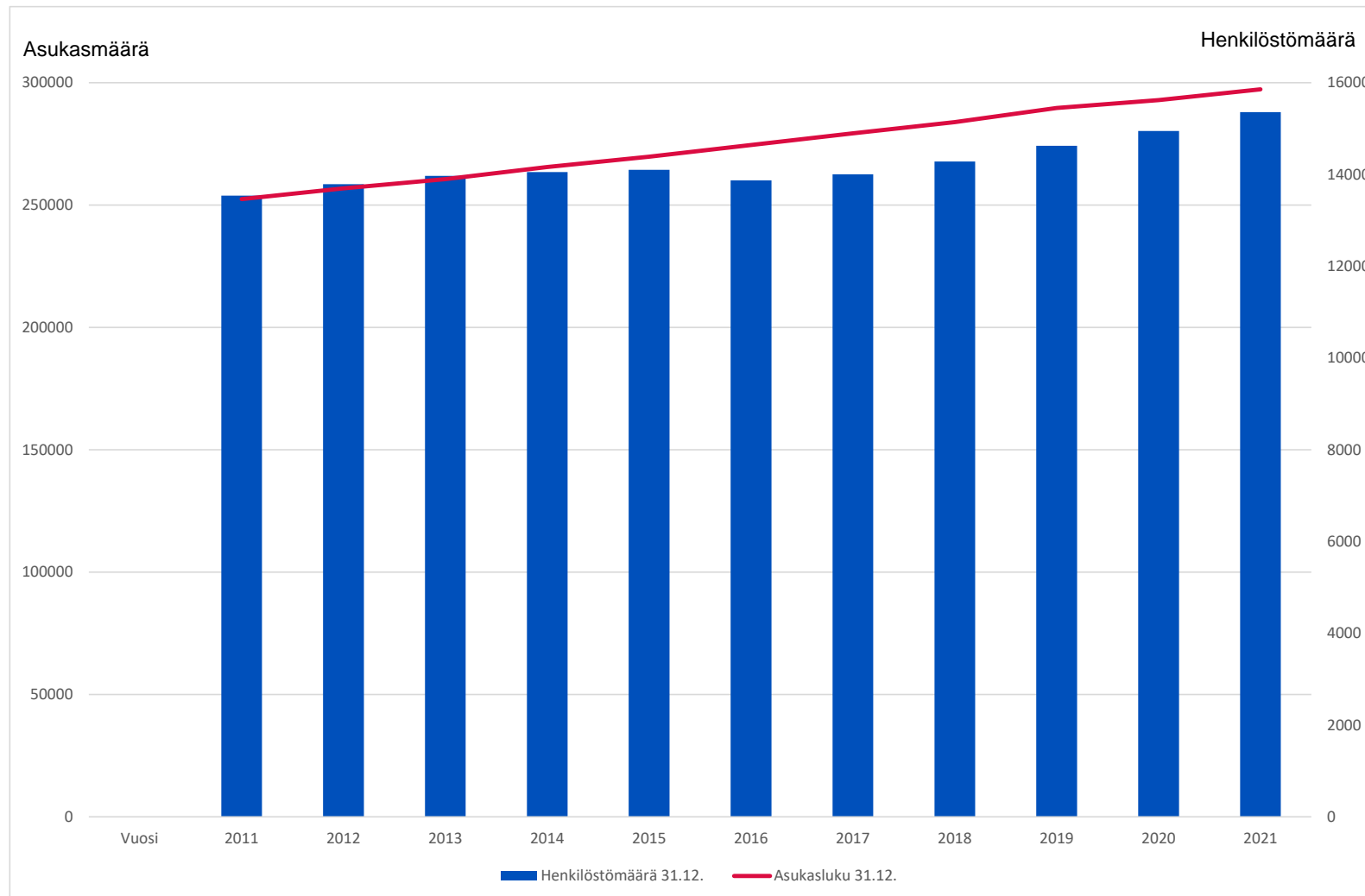
- **Tulostavoite toteutuu**
- Henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli joulukuussa 3,70, kun se vuotta aiemmin oli 4,21. Keskimäärin poissaoloja oli työntekijää kohden 13,5 päivää, kun vuoden 2020 vastaavana ajanjaksona poissaolopäiviä oli keskimäärin 15,4 päivää.

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

Espon asukas- ja henkilöstömäärän kehitys 2011-2021



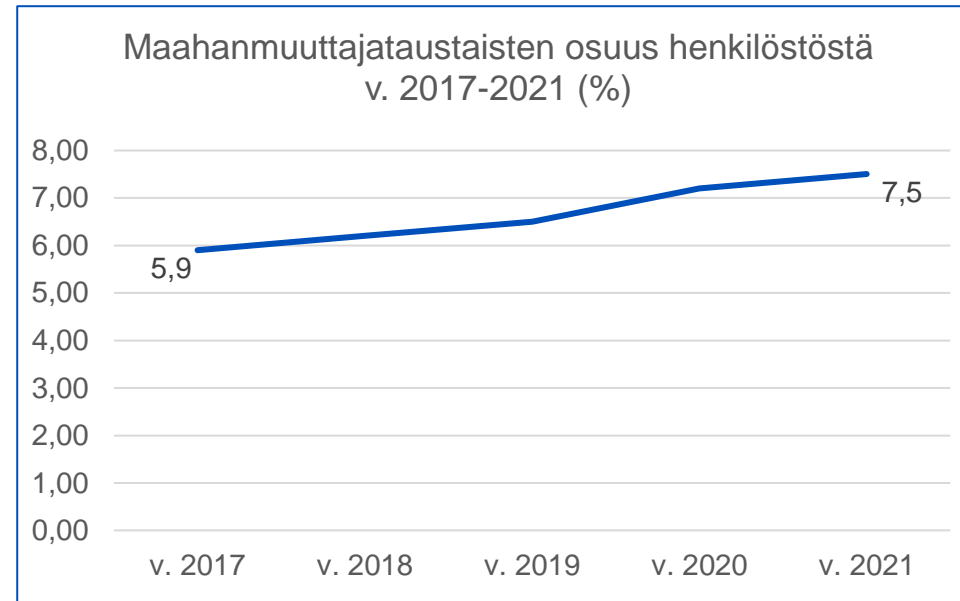
Tietoja henkilöstörakenteesta

- 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 %).

Henkilöstömäärän kehitys sekä maahanmuuttajataustaisten osuus 2017–2021



Palvelussuhteiden määrä toimialoittain 2017–2021

Palvelussuhteet toimialoittain							
Ajankohta	Hyvinvoinnin ja terveyden toimiala	Kasvun ja oppimisen toimiala	Kaupunkiympäristön toimiala	Konsernihallinto ja tarkastukset	Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos	Elinvoiman tulosalue	Yhteensä
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
31.12.2021	4 086	8 028	1 359	578	672	637	15 360
- naisia	3 655	6 991	657	435	126	347	12 211
- miehiä	431	1 037	702	143	546	290	3 149
Muutos 20/21	103	-335	0	-55	59	637	409

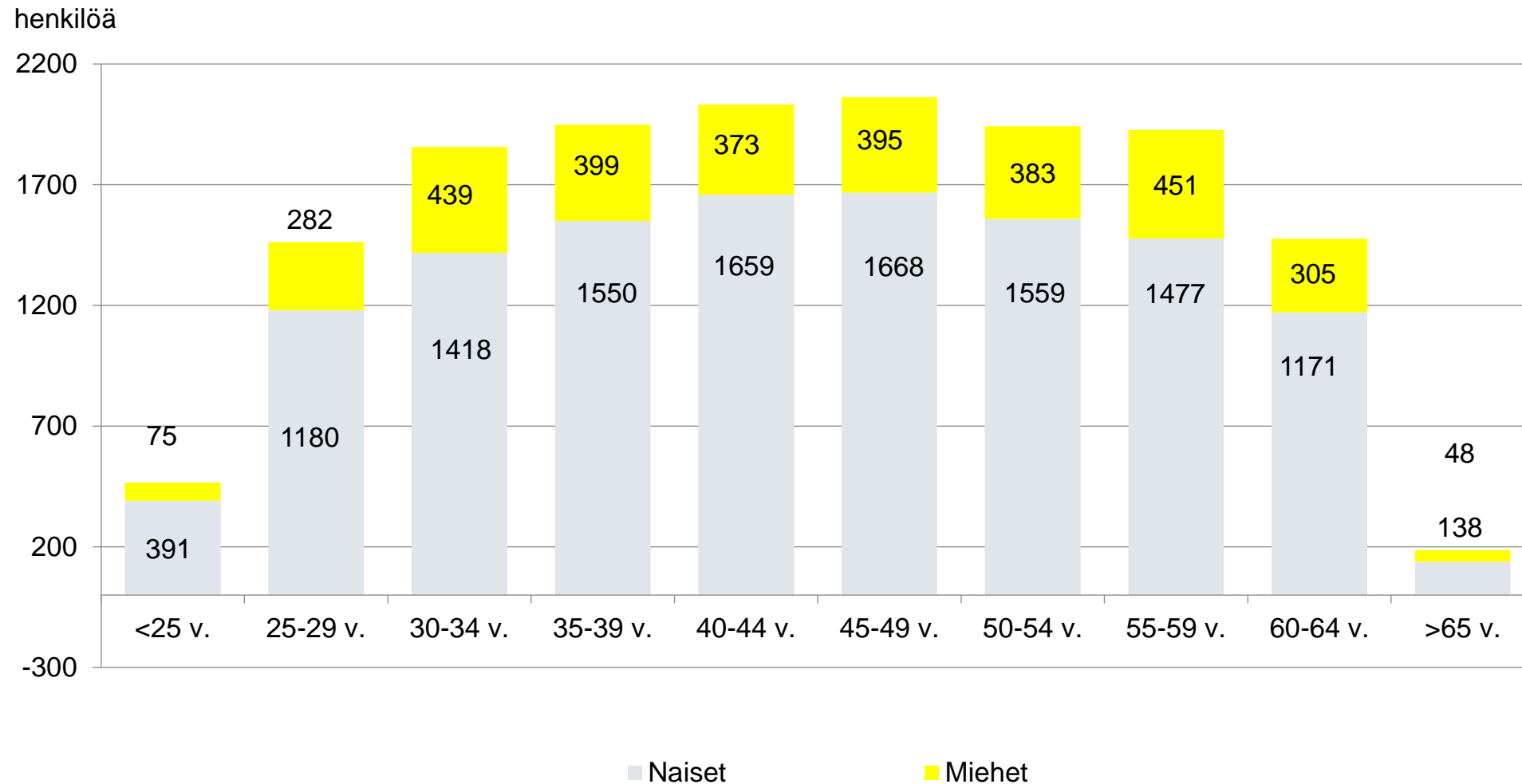
Henkilöstömäärään vaikuttaneita merkittäviä muutoksia v. 2014 alkaen

Kaupungin palveluksesta pois siirtyneitä toimintoja		Milloin	Hlöä
Mistä	Mihin		
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
Työllisyys Espoo, työpajatoiminnan henkilöstö	Omnia	1.3.2021	30

Kaupungin palvelukseen siirtymisiä		Milloin	Hlöä
Mistä	Mihin		
Sosiaali- ja kriisipäivystyksen laajeneminen (Hiisi ja Karviainen kuntayhtymät)	Sosiaali- ja terveystoimi	1.1.2019	4

Kaupungin sisäisiä siirtymisiä		Milloin	Hlöä
Mistä	Mihin		
Yhteispalvelupisteiden henkilöstö	Sivistystoimesta palveluliiketoimeen	1.1.2014	32
Tietohallinnon henkilöstön keskittäminen	Muilta toimialoilta ja konserniesikunnasta palveluliiketoimeen	1.1.2015	29
Palveluliiketoiminen 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 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 2021



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
Sairaanhoidaja	652
Päätoiminen tuntiohjaaja	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 ollen
- Myös kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä laski jääden alle neljään hakijaan avointa tehtävää kohden
- Kesätyöpaikkoja kaupunki tarjosi toisena pandemiakesänä 733. kesätyöpaikkojen määrä kasvoi selvästi edellisestä merkittävästi, ja myös kesätyöhakemusten määrä kasvoi lähes 25 prosenttia. Yhteensä kaupungille jätettiin 11 226 kesätyöpaikkahakemusta
- Harjoittelijoita kaupunki otti yhteensä noin 1 560 kappaletta

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

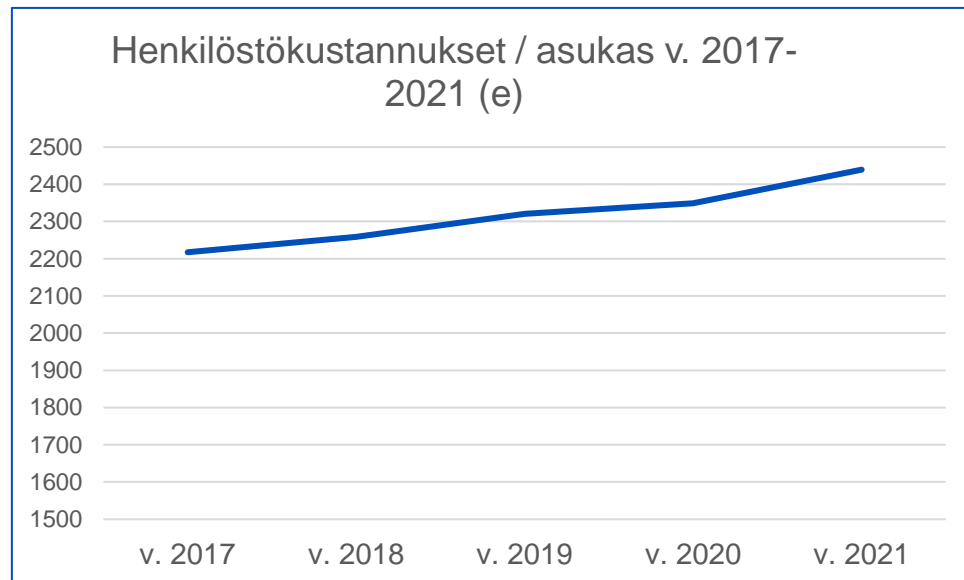
- Anonyymien rekrytoinnin lähtökohtana on lisätä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työnhakuvaiheessa. Anonyymi rekrytointi tarkoittaa, että työpaikkaa hakevan nimi, sukupuoli, ikä, osoite tai äidinkieli eivät käy ilmi työnhakuvaiheessa
- Kaupungin palvelukseen rekrytoitiin 138 henkilöä anonyymillä rekrytoinnilla
- 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. Tehtäviä avautui mm. laitoshuoltoon ja asiakaspalveluun. 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

Henkilöstötalouden mittarit v. 2017–2021



Henkilöstökustannukset/asukasmäärä 2017–2021

Vuosi	Palkat €	Henkilöstö- sivukulut €	Henkilöstö- kustannukset yhteensä €	Asukasluku	Palkat/ asukas €	Henkilöstökustannukset/ 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.

Sopimuskorotukset 2021

Sopimusala	Yleiskorotus 1.4.2021	Järjestelyerät 1.4.2021
KVTES	1 %	0,8 %
TS	1 %	0,8 %
LS	Terveyskeskuslääkärit (liite 1) 1 % Terveyskeskushammaslääkärit (liite 2) 1,31%	0,8 % (keskitetty erä 0,5 % ja järjestelyerä 0,3 %)
OVTES	Osio B 0,72 %, osio F 0,75 %	0,8 %
TTES (5.4.21)	1 %	0,8 %

Uuteen organisaatioon ja johtamisjärjestelmään liittyvä yhteistoiminta

- Kaupunginhallitus päätti vuoden 2020 lopussa kaupungin organisaation ja johtamisjärjestelmän kehittämisen linjauksista, joilla tavoiteltiin vahvempaa Espoo-tarinan toimeenpanoa, matalampaa organisaatiota ja tehokkaampaa hallintoa sekä varauduttiin myös sote-uudistukseen. Linjausten valmistelusta vastasi valtuuston asettama luottamushenkilöistä koostuva ohjausryhmä.
- Viranhaltijaorganisaation muutosten valmistelua tehtiin yhdessä henkilöstön kanssa ja yhteistoiminnasta huolehtien. Edustuksellinen yhteistoiminta toteutui kaupungin ja toimialojen henkilöstötoimikunnissa sekä toisaalta henkilöstöjärjestöjen kanssa erikseen toteutettavissa yhteistoimintaneuvotteluissa. Niissä käsiteltiin kaupunki- tai toimialatasoiset keskeiset linjaukset ja periaatteet. Työpaikkatason eli välitön yhteistoiminta toteutui työpaikkakokouksissa. Lisäksi yhteistoiminnan tavoitteita toteutti henkilöstön edustajan nimeäminen muutoshankkeen valmisteleviin ryhmiin.
- Yhteistoiminta liittyen kaupungin henkilöstön siirtymiseen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen käynnistyi syksyllä 2021

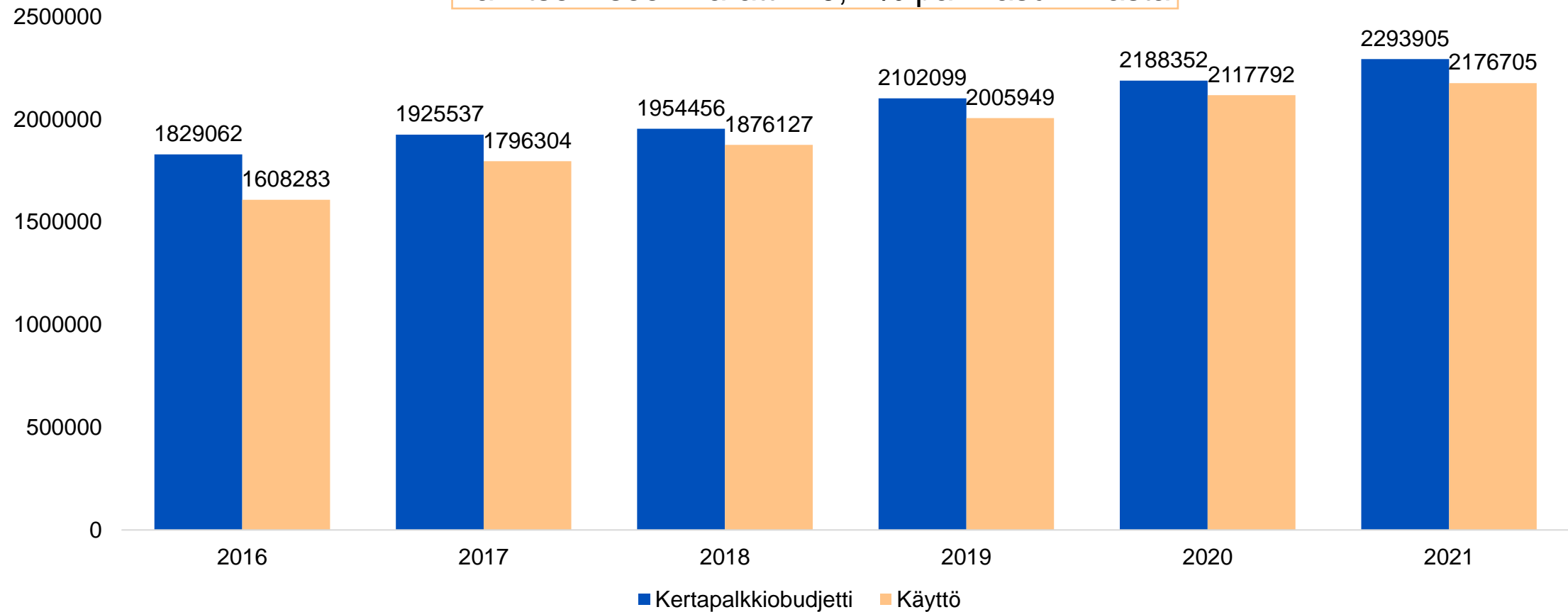
Palkitseminen ja henkilöstöedut vuonna 2021

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 %).

Palkitseminen vuosina 2016-2021

Kertapalkkiorahan käyttö euroina
Palkitsemiseen varattiin 0,4 % palkkasummasta



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, 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

Oman työn ja ajankäytön suunnittelutaidot

- Poikkeusolojen jatkuminen vuonna 2021 vakiinnutti henkilöstön digitaalisia työtapoja ja niihin liittyvää valmiutta. Digitaalisten työtapojen myötä oman työn ja ajankäytön suunnittelutaito korostuu sujuvan työn ja hyvinvoinnin ylläpidon edellytysten näkökulmasta. Suunnittelun avulla työntekijä voi omalta osaltaan edistää taukojen pitämistä ja keskittymistä tavoitteiden mukaiseen työhön.
- Kysymykset työnteon tavoista koronapandemian jälkeen nousivat selkeästi esille vuoden aikana. Erityisesti hybridityön erilaiset mallit ja linjaukset sekä henkilöstön erilaiset tarpeet ja toiveet tehdä työtä kotoa tai työnantajan tiloissa pohdituttivat ja edellyttivät sopimista
- Myös hybridityön tekeminen edellyttää henkilöstöltä oman työn suunnittelua ja johtamista sekä oman työyhteisön tarpeiden huomioimista
- Henkilöstön kehittäminen toteutettiin pääsääntöisesti kokonaan sähköisesti vuonna 2021. Kaupungin yksiköiden toimesta järjestettiin vuoden aikana myös eri palvelualueiden ja kohderyhmien mukaan suunnattuja koulutuksia

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 hyödynsivät 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 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. Lisäksi 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 (1/3)

- 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 tarkoituksen mukaisessa 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

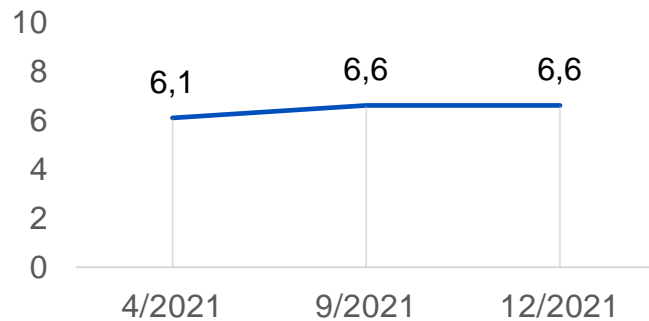
Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Työfiilismittari (2/3)



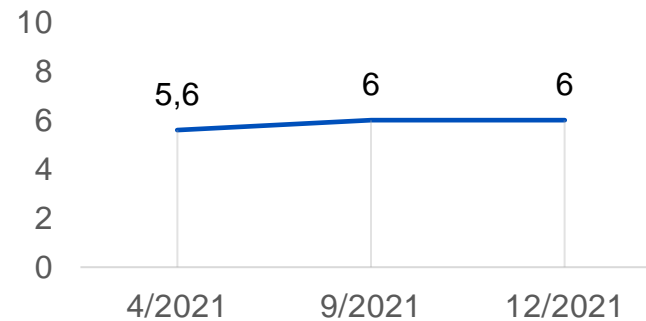
- Työfiilismittari on kuusi kysymystä sisältävä pulssikysely, joka lähetetään henkilöstölle neljännesvuosittain. Kysely täydentää kahden vuoden välein toteutettavaa Kunta10-tutkimusta. Vuonna 2021 kysely toteutettiin kolmesti
- Mittarin tarkoitus on tarjota säännöllistä tietoa henkilöstön työfiiliksestä johdolle ja työyhteisöille. Suosittelevuutta seurataan kaupungin osavuosikatsauksissa. Työyhteisöissä on mahdollista käsitellä oman ryhmän tuloksia
- Joulukuussa 2021 työfiilikyselyyn 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)

Työfiiliskyselyn trendi Työfiilismittari (3/3)

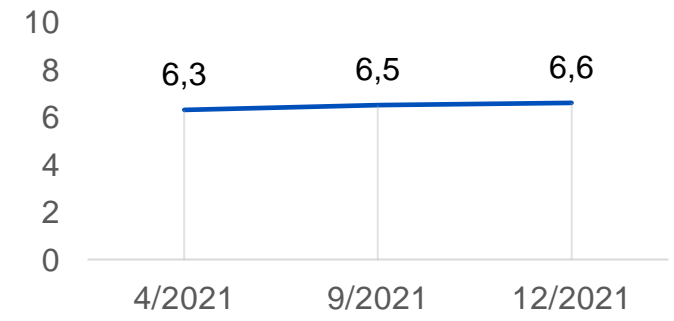
1. Miten työsi ovat sujuneet viime aikoina?



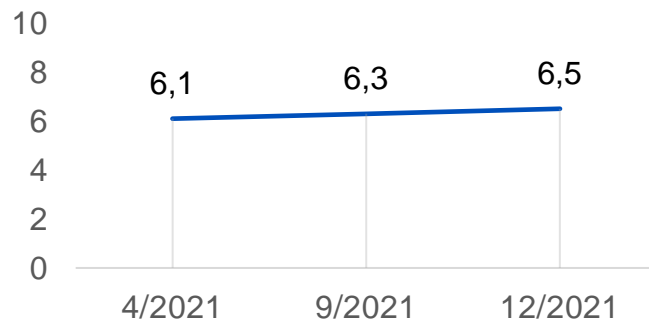
2. Miten olet jaksanut töissä viime aikoina?



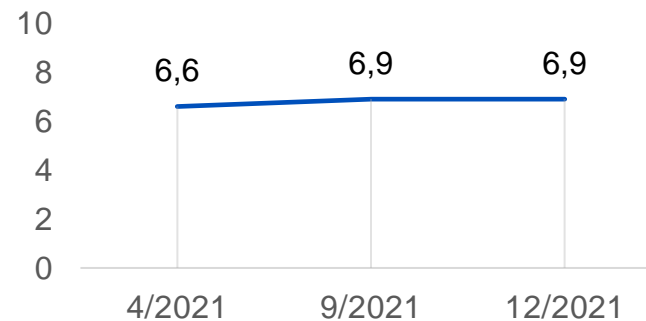
3. Miten hyvin työyhteisösi on onnistunut tukemaan ja kannustamaan sinua viime aikoina?



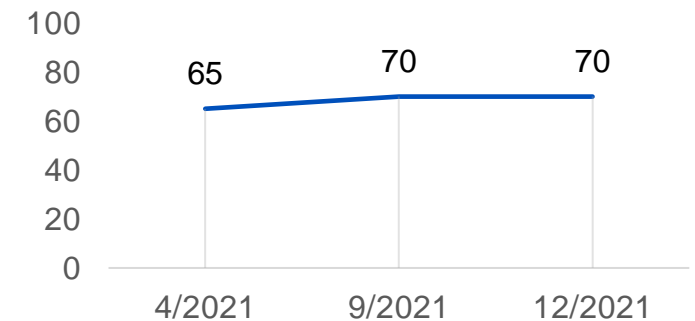
4. Miten hyvin esihenkilösi on onnistunut tukemaan ja kannustamaan sinua viime aikoina?



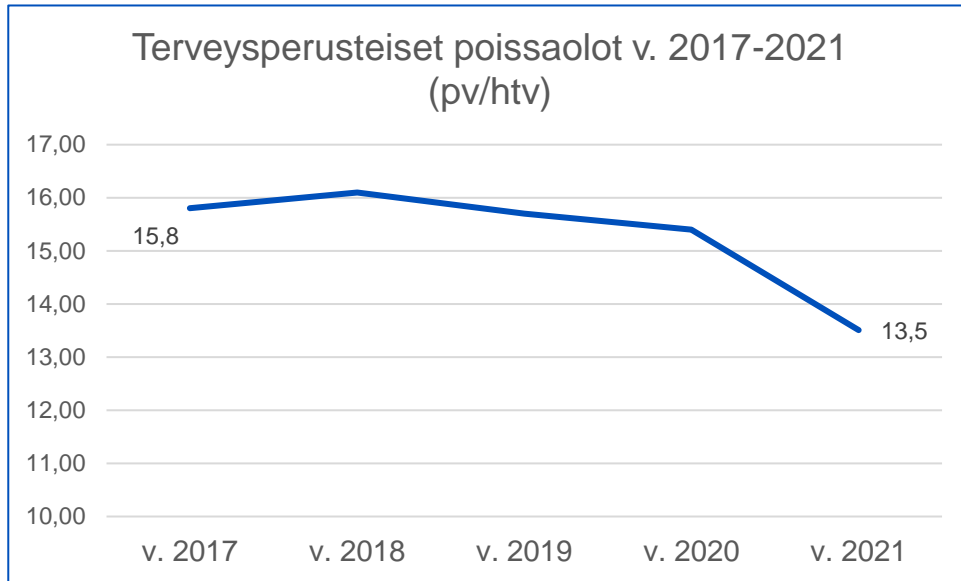
5. Miten olet itse tukenut ja kannustanut työkavereitasi ja esihenkilöäsi viime aikoina?



6. Suosittelisitko työpaikkaasi ystäville ja tuttavillesi? (%)
Arvioithan omaa työyksikköäsi



Työhyvinvointimittarit 2017–2021

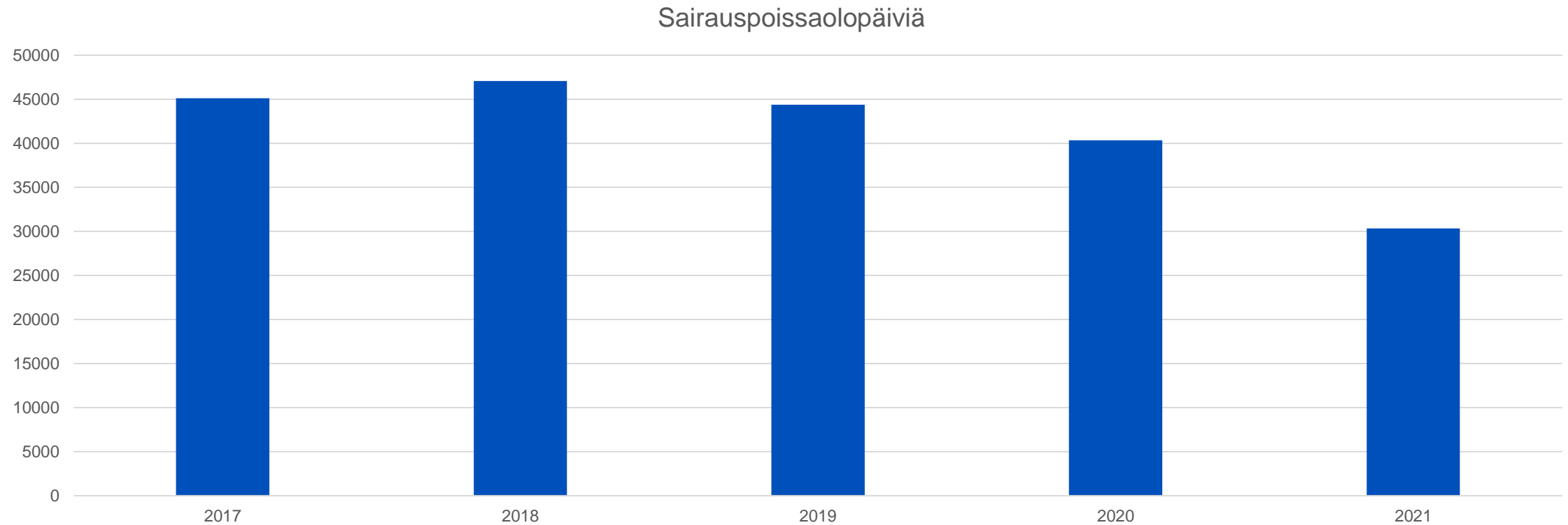


Poissaolojen määrä väheni

- 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.

Kaikki tuki- ja liikuntaelinsairauspoissaolopäivät yhteensä

sekä työterveydessä että muualla kirjoitetut sairauspoissaolotodistukset



Kaikki mielenterveyshäiriöiden sairauspoissaolopäivät yhteensä

sekä työterveydessä että muualla kirjoitetut sairauspoissaolotodistukset



Poissaolojen syissä muutoksia

- Sairauspoissaoloista 40 % (29 % 2020) oli mielenterveyden häiriöistä johtuvaa ja 25 % (26 % 2020) tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvaa. Vammoja sairauspoissaoloista 2021 oli 10 % (12 % 2020) ja hengitystie-elinten sairauksia 3 % (9 % 2020)
- Mukautettua työtä tehtiin 145 kertaa (175 kertaa 2020) ja sairauspoissaolon sijaan sitä tehtiin 2287 päivää (3301 päivää 2020)
- Työnantajan toimenpiteet työssä jatkamiseksi olivat hyvällä tasolla ennen työkyvyttömyyseläkehakuja ja työkykyprosessit näyttäytyivät eläkevakuuttajaan nähden varsin toimivina. Ammatillista kuntoutusta käytettiin osana työkykyjohtamista ja organisaation ja työterveyspalvelujen yhteistyö on hyvää. Tämä näkyi työkyvyttömyyseläkekustannusten alentumisena verrattuna 2020 kustannuksiin

Työkyvyn edistämiseen liittyvät projektit ja toimenpiteet vuonna 2021 (1/2)

- Henkilöstön kuormitustilanne on koronan vuoksi jatkunut pitkään ja jaksaminen on monella ollut lujilla. Kuuntelevan ja tunneälykkään esihenkilötyön kysyntä voi jatkua vielä kauan poikkeusolojen päättymisen jälkeen. Normaaliin työarkeen palaamista on hyvä aktiivisesti tukea ja henkilöstön voimavaroja vahvistaa käytettävissä olevin keinoin. Asiaan liittyen julkaistiin kaksi tukimateriaalia: Poikkeavan tilanteen vaikutusten käsittely työyhteisössä –fasilitointiohje esihenkilöille ja Työyhteisöjen sparraus koronan aikana ja jälkeen: Vinkkejä ja näkökulmia –pelisääntötyöpaja
- Kevään aikana toteutettiin henkilöstölle suunnattu Työterveyslaitoksen verkkovalmennus Virtaa palautumisesta. Valmennuksen tavoitteena oli tukea henkilöstön palautumista korona-ajan kuormittuneisuudesta erilaisten opittavien keinojen kautta sekä työssä että vapaa-ajalla. Valmennus toteutettiin kolmen kuukauden mittaisena ja se tavoitti 272 osallistujaa. Osallistuneista 84 % suositteli valmennusta.

Työkyvyn edistämiseen liittyvät projektit ja toimenpiteet vuonna 2021 (2/2)

- Kaupungin työkykyraportti johdolle –raportissa nostettiin esiin työkyvyn ja –turvallisuuden seurannan ja kehittämisen kannalta huomioitavia asioita. Raporttiin sisällytettiin sairauspoissaolo- ja työhyvinvointitietoja, ilmiöitä, tulkintaa ja toimenpide-ehdotuksia
- Työkyvyn ylläpitämiseen, edistämiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävää ennakoivaa toimintaa kehitettiin ja uutta työkykymallia jalkautettiin valmennusten, infojen ja palvelupyyntöihin perustuvien koulutusten kautta esihenkilöille sekä HR- ja työsuojelutoimijoille. Esihenkilöille tarjottiin myös asiantuntijuutta, konsultointia, tukea ja palveluita prosessien mukaisesti
- Työkykymalli liitettiin osaksi esihenkilötyön ja johtamisen Suuntaamo-mallia, jonka tavoitteena on tarjota esihenkilöille selkeät, koko kaupungille yhteiset suuntaviivat suorituksen, osaamisen ja työkyvyn hallintaan

Työsuojelu ja työterveystoiminta Espoossa vuonna 2021

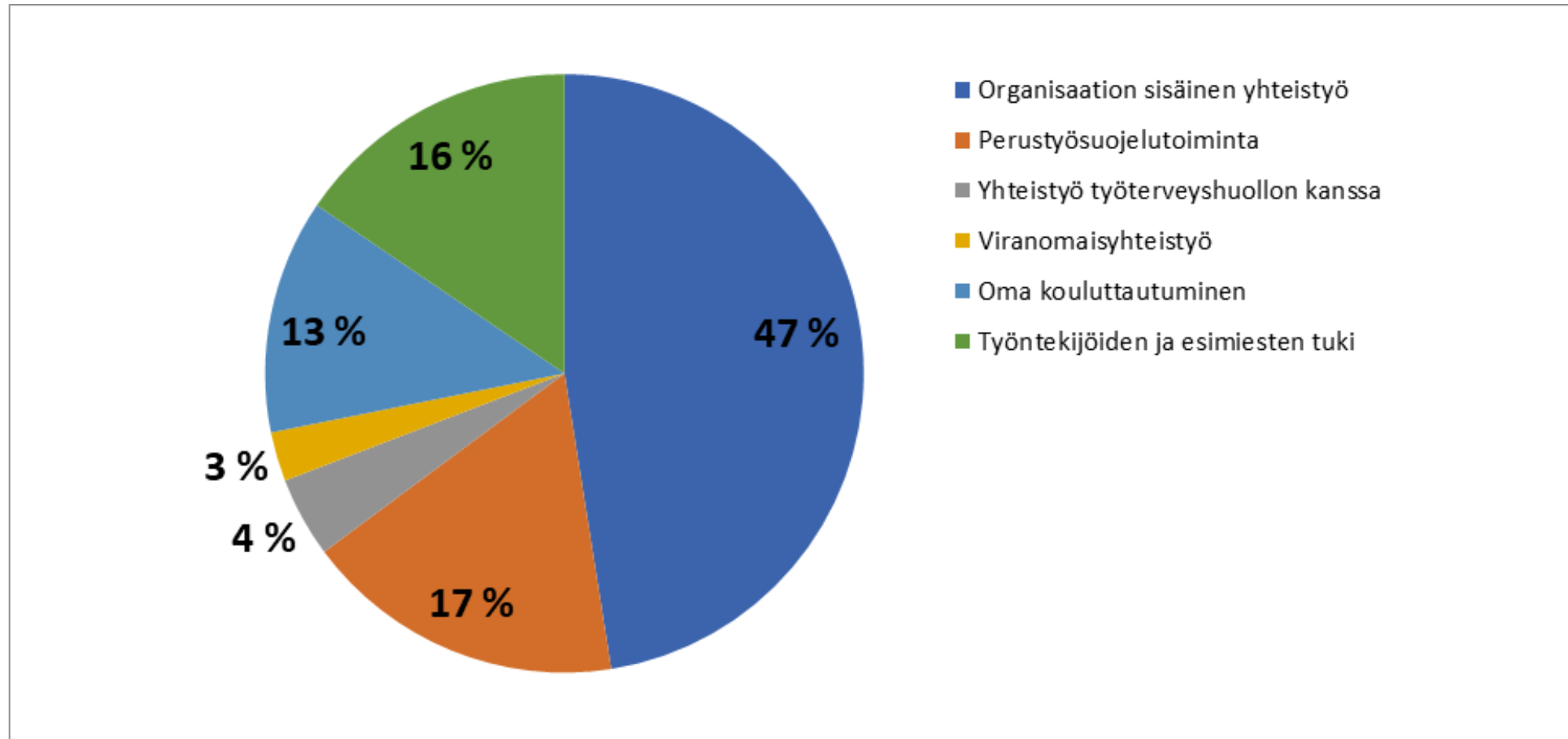
Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2021 1/2

- Työnantaja ja pääluottamusmiehet kävivät paikallisneuvottelun työsuojeluvaltuutettujen määrästä ja ajankäytöstä seuraavalle nelivuotiskaudelle 2022–2025. Neuvottelussa sovittiin, että toimikaudelle valitaan 14 päätoimista työsuojeluvaltuutettua. Vaalit pidettiin loka-marraskuussa
- Hessu-työturvallisuusjärjestelmään biologisiksi tekijöiksi esihenkilön tuli kirjata työssään Covid19-virukselle altistuneiden henkilötiedot. Altistumisilmoituksia oli yhteensä 967 ja altistuneita henkilöitä oli 860. Altistumisista 53 % oli tapahtunut varhaiskasvatuksessa
- Alkuvuodesta työsuojelu laati tapaturman tutkinta –aineiston, jotta työpaikat pystyisivät analysoimaan sattuneet tapaturmat paremmin. Tapaturmakorttien hyödyntäminen on jäänyt työpaikoilla vähäiseksi.
- Turvallisuus työssä -teemaan liittyen vuonna 2021 toteutettiin kaksi Turvavarttia. Kevään aiheena oli turvallisuuspoikkeamat työssä – ilmoittaminen, tutkinta ja opiksi ottaminen ja syksyn aiheena Turvallisuuskävely. Työpaikkoja kannustettiin jakamaan Turvavartin hyviä käytäntöjä tekemällä Hessussa positiivinen havainto. Näitä tehtiin 35 kappaletta.

Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2020 2/2

- Työsuojelun asiantuntijat jatkoivat etätöissä, minkä vuoksi työsuojeluvaltuutettujen työpaikkakäyntejä oli vähän. Sähköiset kokouskäytännöt ovat vakiintuneet käytännöksi.
- Esihenkilöille järjestettiin kaksi Esihenkilön työsuojeluvastuu-koulutusta. Koulutuksissa perehdyttiin työsuojelulainsäädäntöön, Hessun käyttöön, häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Koulutukset järjestettiin poikkeusoloissa sähköisesti. Osallistujia koulutuksissa oli n. 40 / tilaisuus.
- Myös työsuojeluasiamiesfoorumit järjestettiin etäyhteyksien avulla. Kevään foorumissa aiheina olivat työsuojelun toimikauden arviointi, korona- ja rokatustilanne, turvallisuus- ja valmiusryhmän esittely, biologiset tekijät työssä sekä Turvavartti. Syksyn asiamiesfoorumissa aiheina olivat työturvallisuuslainsäädäntö ja valvontalaki, sisäilman kemialliset ja biologiset tekijät sekä Turvavartti.

Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö vuoden 2021 kuluessa



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 % kaikista korvauspäivistä ja 61 % korvaussummasta.

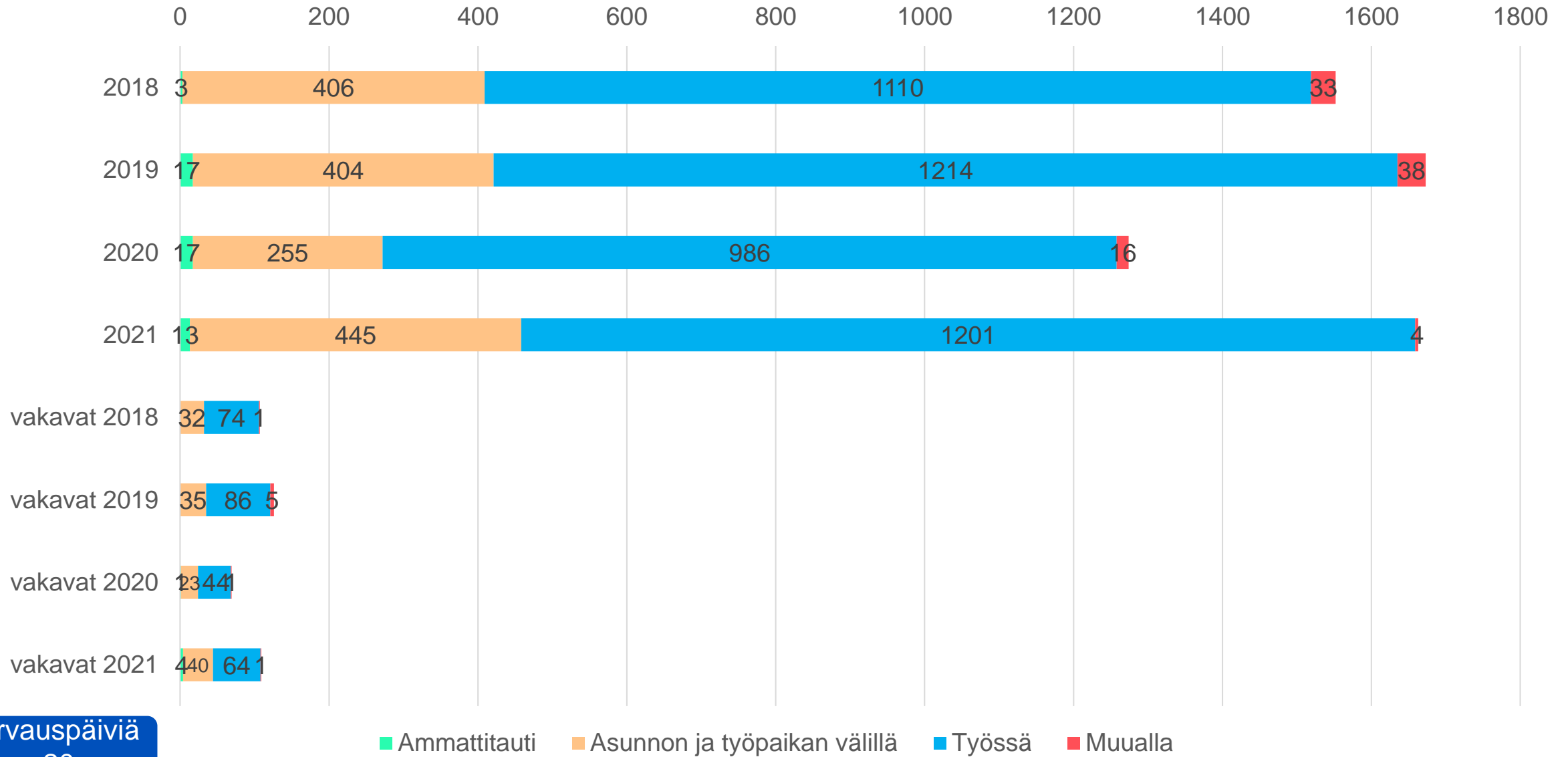
Huomiot työtaturmista 2/3

- Työtaturmia sattui 1214
- Lähes joka kolmas (31 %) työtaturma johtui henkilön kaatumisesta tai putoamisesta. Korvauspäivistä ne kattoivat 44 % (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.

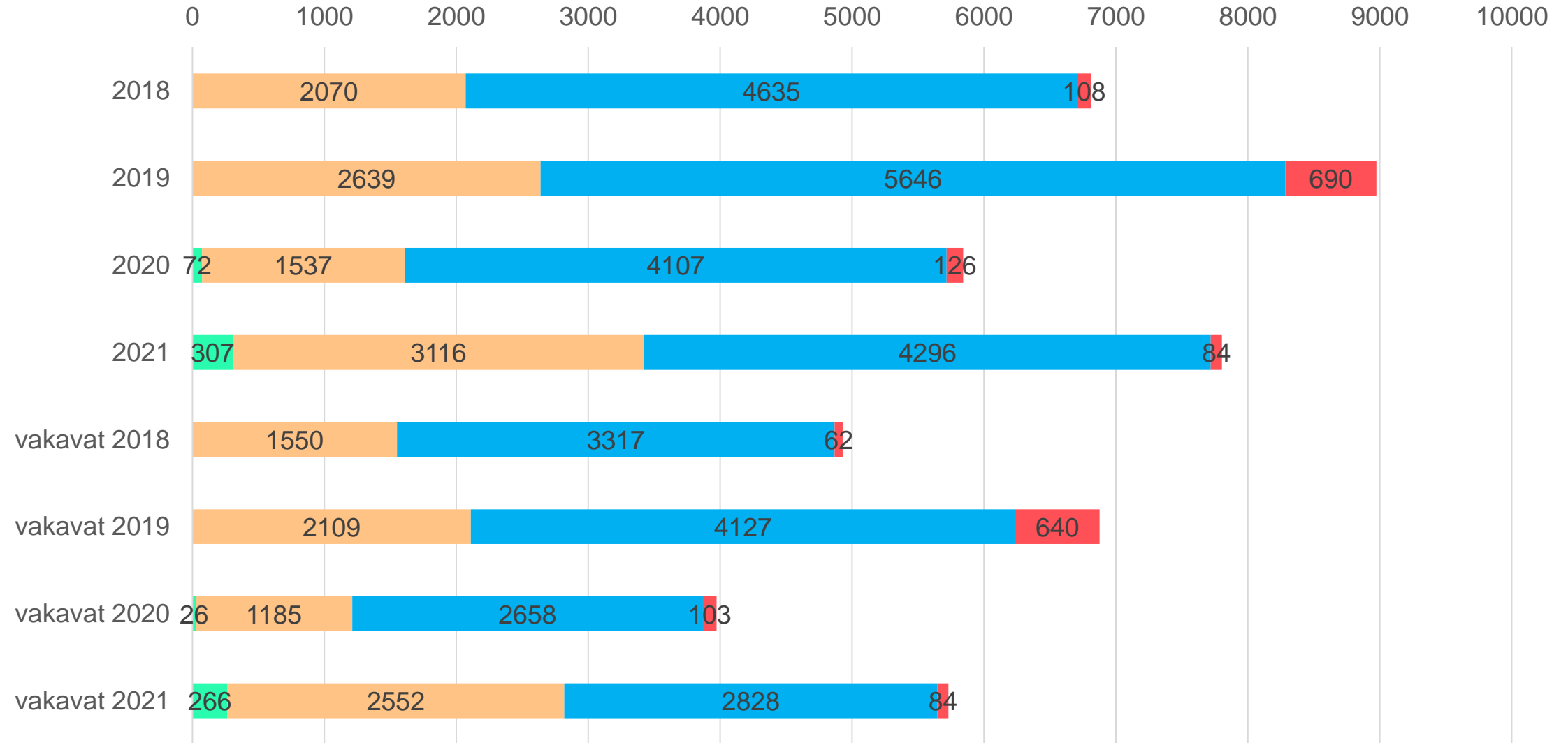
Huomiot asunnon ja työpaikan välisistä tapaturmista 3/3

- 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 % (1725 päivää) eli keskimäärin kuusi poissaolopäivää / tapaturma.
- Pyöräilijöiden vahinkoja oli 23 % (103 kpl), mikä kattoi 26 % (805 päivää) korvauspäivistä eli keskimäärin kahdeksan poissaolopäivää / tapaturma.
- Neljä onnettomuutta oli sattunut sähköpotkulaudalla, joista aiheutui yhteensä 66 korvauspäivää eli keskimäärin 16,5 poissaolopäivää / tapaturma.

Tapaturmien määrät Espoossa 2018 - 2021



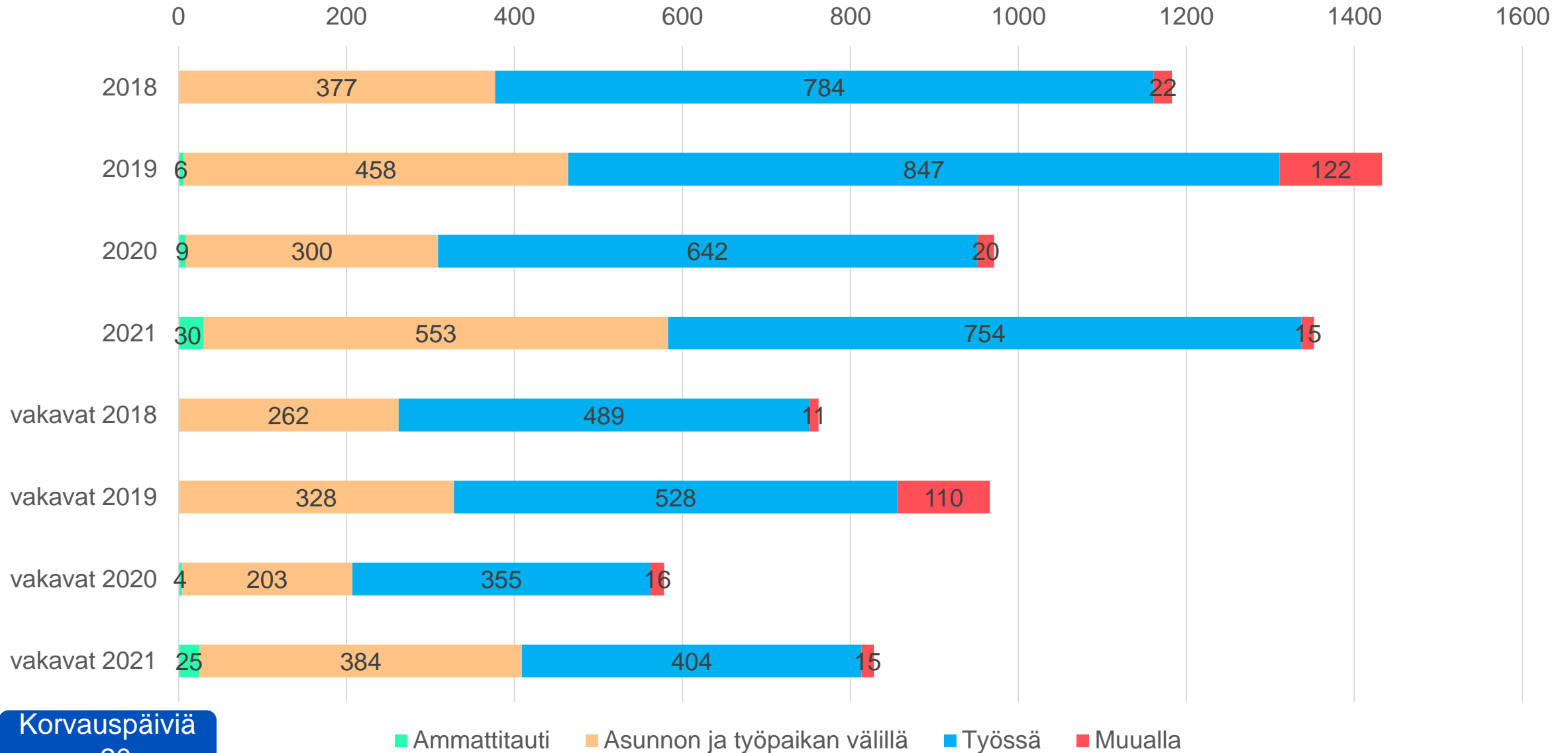
Korvauspäivien määrä Espoossa 2018 - 2021



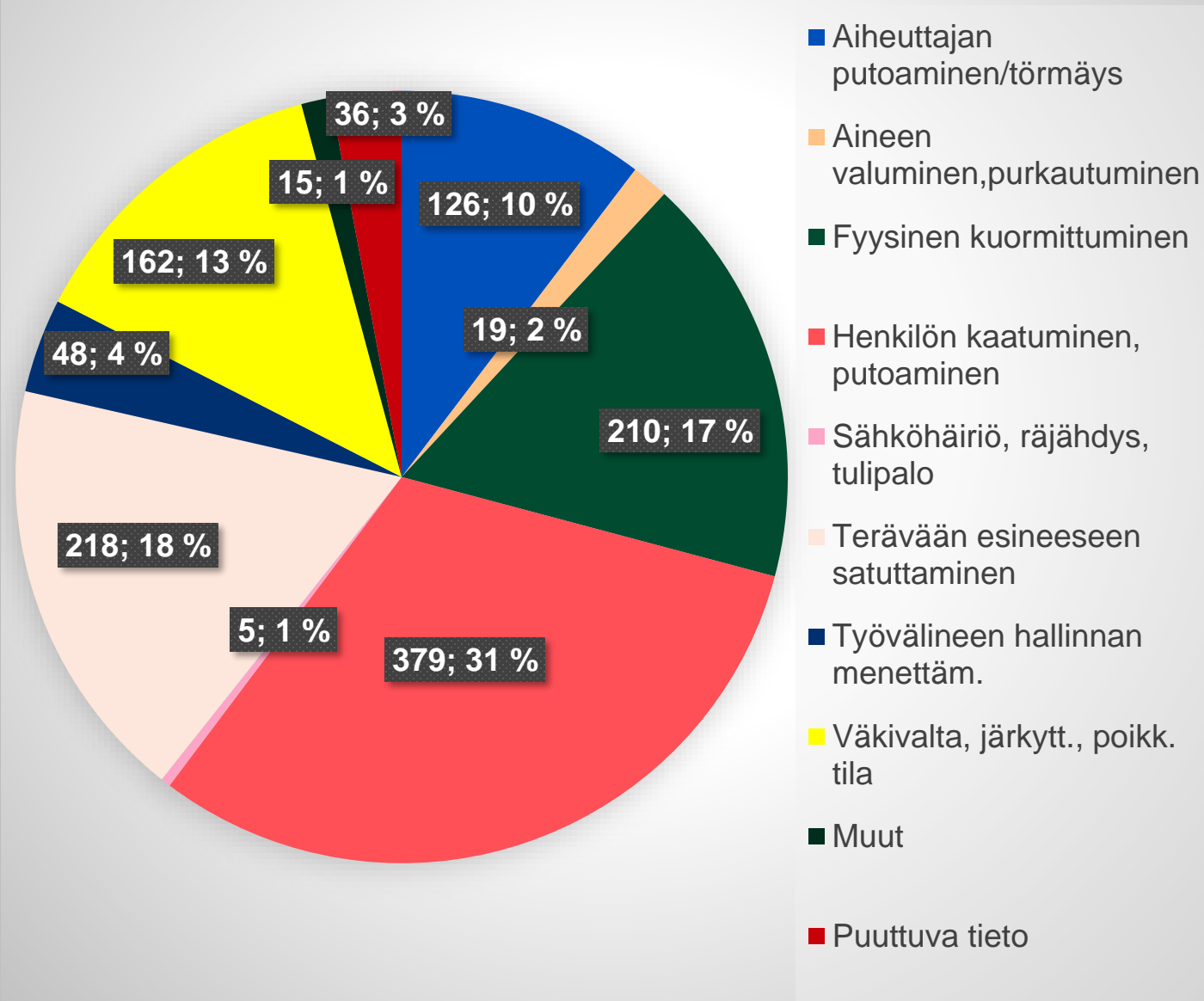
Korvauspäiviä
>20

■ Ammattitauti
 ■ Asunnon ja työpaikan välillä
 ■ Työssä
 ■ Muualla

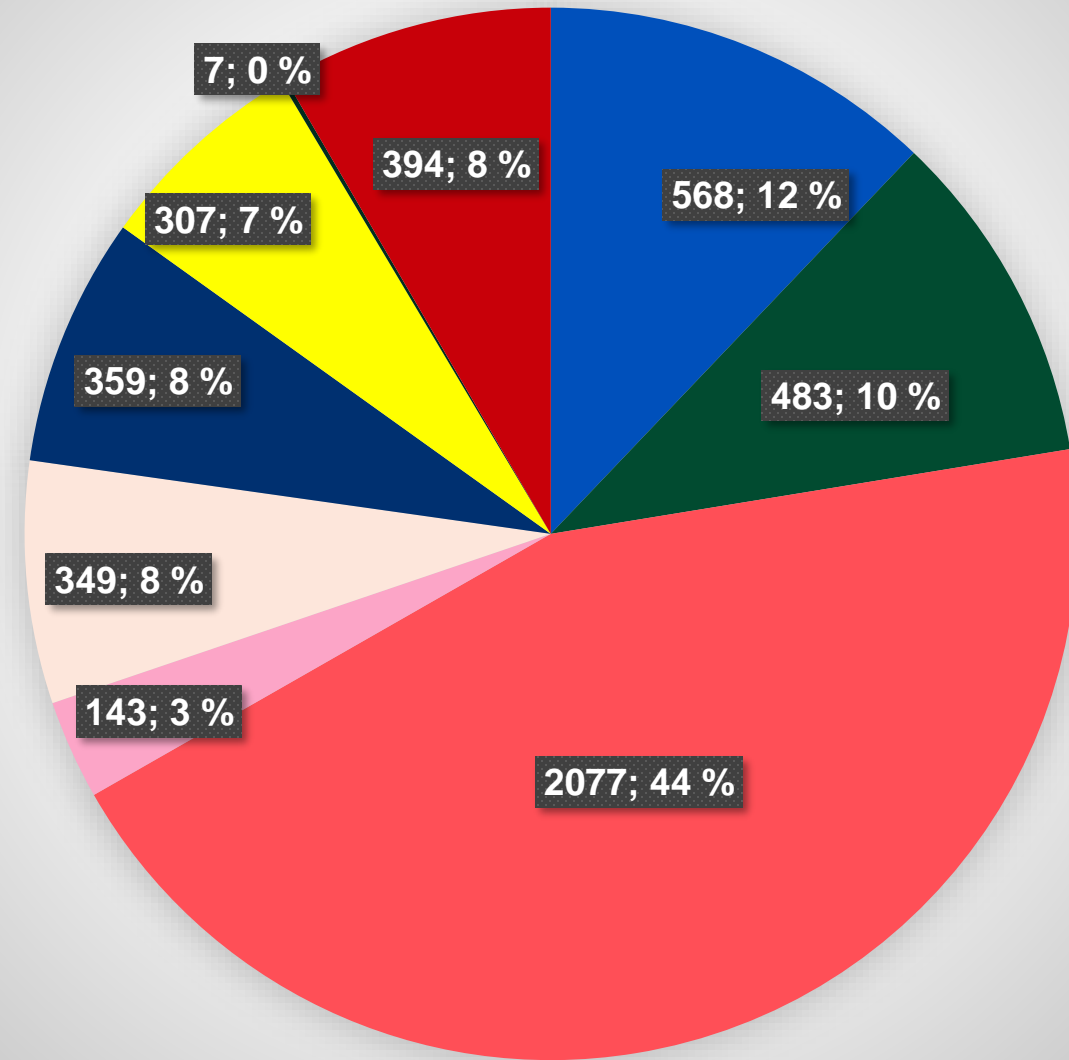
Tapaturmien kustannukset Espoossa 2018 - 2021 (t€)



Työtapaturmien määrän jakauma syiden perusteella 2021



Korvauspäivien jakauma tapaturman syyn perusteella 2021



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 työpaikatasolle.**
- **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 selkokielenen.

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 lääkärien ja työterveyspsykologien kontaktit jäivät hiukan edellisvuotta vähäisimmäksi, työfysioterapeuttien kontakteissa ei ollut suurta muutosta, mutta työterveyshoitajien kontaktit lisääntyivät edelleen koronarokotusten vuoksi



ESPOO
ESBO