

Kaupunginhallitus 27.03.2023 § 90

§ 90

Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2022

Valmistelijat / lisätiedot:
Kunnas Jere

etunimi.sukunimi@espoo.fi
Vaihde 09 816 21

Päätösehdotus

Kaupunginjohtaja Mäkelä Jukka

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi Espoon kaupungin henkilöstöön liittyvät seurantatiedot vuodelta 2022.

Käsittely

Päätös

Kaupunginhallitus:
Esittelijän ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Selostus

Pandemia hellitti ja hyvinvointialueuudosta valmisteltiin koko vuosi

Koronapandemia hallitsi edelleen alkuvuoden 2022 toimintaa, mutta hellitti vähitellen kesästä alkaen ja kaupungin siihen liittyvät erityisjärjestelyt purettiin. Monet pandemian aikana käyttöön otetut uudet työtavat, kuten sähköisten työkalujen lisääntynyt käyttö sekä monissa tehtävissä mahdollinen lähi- ja etätöiden yhteensovittaminen ovat kuitenkin tulleet jäädäkseen.

Heti vuoden alusta kaupungissa ruvettiin valmistautumaan 1.1.2023 voimaan astuvaan hyvinvointialueuudokseen, jolla oli merkittävät vaikutukset kaupungin henkilöstöön. Muutos edellytti henkilöstön kannalta kattavaa yhteistoimintaa ja muutoksenhallintaa sekä käytännön asioiden suunnittelua ja toteuttamista, kuten esimerkiksi siirtyvän henkilöstön tietojen siirtoa teknisesti tietojärjestelmien välillä. Henkilöstön siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen 1.1.2023 tapahtui liikkeen luovutuksen periaattein. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen palvelukseen siirtyi Espoon kaupungilta yhteensä noin 5 065 henkilöä

Kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2022 lopussa 15 632 ja se kasvoi vuoden aikana 272 työntekijällä. Vakinaisen henkilöstön määrä pieneni jonkin verran ja määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli henkilöstöstä 71,4 %. Henkilöstöstä oli naisia 79,5 % ja miehiä 20,5 %. Kaupungin henkilöstön keski-ikä laski hieman 44,3 vuoteen.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä jatkoi kasvuaan (7,5 %:sta 8,9 %:iin). Äidinkielenään suomea puhui 83,9 % ja ruotsia 7,2 % henkilöstöstä.

Työvoiman riittävä saatavuus heikentynyt

Työvoiman saatavuushaasteet peruspalveluissa jatkuivat. Vuoden aikana työpaikkahakemusten keskimääräinen määrä kaupungin tarjoamiin avoimiin työpaikkoihin laski. Myös kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä pieneni edellisvuoteen verrattuna. Erityisiä vaikeuksia kaupungilla oli rekrytoida työntekijöitä kasvun ja oppimisen toimialalla ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen ja opetukseen, suomenkieliseen erityisopetukseen sekä suomenkieliseen varhaiskasvatukseen. Hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla haasteita oli rekrytoida riittävästi lääkäreitä, psykologeja, sosiaalityöntekijöitä sekä kotihoidon lähihoitajia ja sairaanhoitajia.

Työvoiman riittävyyden kannalta haasteita tuotti myös se, että vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus (siirtyminen pois kaupungin palveluksesta sekä kaupungin sisällä toisiin tehtäviin) kasvoi 11,5 %:sta 13,4 %:iin.

Kaupungin toimialoilla ja tulosyksiköissä sekä kaupunkitasoisesti oli jatkuvasti käynnissä työvoiman saatavuuden ja nykyisen henkilöstön pysyvyyden parantamiseen tähtääviä toimenpiteitä, minkä lisäksi suunniteltiin kaupunkitasoista toimenpideohjelmia aina vuoteen 2030 saakka.

Kaupungin tarjoamien kesätyöpaikkojen määrää pystyttiin kuitenkin kasvattamaan noin sadalla edellisvuodesta. Kesällä 2022 kaupunki työllisti noin 830 nuorta. Kesäseteleitä nuorten kesätyön saannin tukemiseen jaettiin 1 500, joista nuoret käyttivät noin 1 000. Harjoittelijoita kaupunki otti vuoden aikana noin 1 500 henkilöä.

Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä nousi

Kaupungin palveluksesta jäi vuoden aikana eläkkeelle 335 henkilöä, mikä on 77 henkilöä enemmän kuin edellisvuonna. Iän perusteella eläkkeelle jäi kaikista eläkkeelle jääneistä 91,3 %. Työkyvyn heikkenemisen vuoksi eläkkeelle joutui jäämään 8,7 % eläköityneistä.

Henkilöstön keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä nousi edellisvuodesta. Keskimäärin kaupungin palveluksesta jäätiin vuonna 2022 eläkkeelle 64,2-vuotiaana (vuonna 2021 keskimäärin 63,8-vuotiaana).

Terveysperusteisten poissaolojen määrässä pidemmän ajan laskeva trendi

Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot lisääntyvät jonkin verran vuodesta 2021, mutta pidemmän ajan trendi on ollut kuitenkin laskeva. Vuonna 2022 poissaoloja oli yhtä työntekijää kohden keskimäärin 14,1 ja edellisenä vuonna 13,5 päivää. Vuonna 2020 poissaolopäiviä oli keskimäärin 15,4 päivää ja vuonna 2019 keskimäärin 15,7 päivää. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheutuneiden sairauspoissaolopäivien määrä jatkoi pienenemistään merkittävästi, ja samoin mielenterveyden häiriöiden vuoksi jäätiin sairauslomalle edellisvuotta harvemmin.

Henkilöstölle sattuneiden työ- ja työmatkatapaturmien määrä kasvoi. Vuonna 2022 työ- ja työmatkatapaturmailmoitusten määrä oli 2 043, kun se edellisvuonna oli 1 663. Kasvua tapahtui sekä työ- että työmatkatapaturmissa.

Kunta 10 -tutkimuksen tulokset rohkaisevia

Työterveyslaitoksen Kunta 10 -tutkimus toteutettiin syksyllä 2022. Tutkimuksella kartoitettiin kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä työelämän vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimukseen vastasi 62 % Espoon kaupungin henkilöstöstä ja kaupunkia työnantajana suositteli 73,5 % vastaajista.

Tulosten mukaan lähiesihenkilön toiminta ja valmentava johtaminen ovat hyvällä tasolla ja vahvistuneet vuoden 2020 tutkimuksesta, henkilöstö panostaa työhönsä ja kokee työnsä mielekkäänä, minkä lisäksi työpaikkojen ilmapiirissä ja sosiaalisessa pääomassa on positiivinen nouseva trendi edellisiin tutkimuksiin verrattuna. Työpaikkakiusaamisen kokemukset ovat vähentyneet vuoden 2020 tutkimuksesta, mutta työstressiä koetaan edellistä tutkimusta enemmän ja palautuminen työpäivän rasituksista on heikentynyt. Koronapandemialla on ollut vaikutusta 60,7 % vastaajan työhön ja 57,8 % on kokenut nämä vaikutukset enimmäkseen kielteisenä.

Johtaminen ja osaamisen kehittäminen koronapandemian jälkeisessä työelämässä

Vuonna 2022 kaupungin hallinnossa ja muissa korona-aikana etätyötä tehneissä yksiköissä haettiin pelisääntöjä etä- ja lähityön yhdistelyyn. Kaupunkitasoiset ohjeet etä- ja lähityön tekemiseen annettiin loppusyksystä.

Esimiesareena-tapahtuma järjestettiin Metro Areenalla toukokuussa. Kaupunginjohtajan isännöimään tilaisuuteen osallistui 660 esihenkilöä ja asiantuntijaa. Tilaisuuden agendalla olivat vaikuttavuudella johtamisen merkitykset ja mahdollisuudet sekä Länsi-Uudenmaan Hyvinvointialueen muutos ja siihen liittyvä tuleva yhteistyö kaupungin ja hyvinvointialueen välillä.

Esihenkilöiden Suuntaamo-palvelun käyttöönotto eteni suunnitelman mukaisesti. Suuntaamo on osaamisen ja suorituksen johtamisen toimintamalli ja ohjepankki, ja se palkittiin joulukuussa innostavana kehittämistekona työelämän kehittämisen Kuntatyö 2030-ohjelmassa.

Kaupunkitasoinen koulutussuunnittelu perustui Espoo-tarinasta johdettuihin tulostavoitteisiin sekä toimialojen ja tulosityksikköjen henkilöstösuunnittelussa esille nousseisiin tarpeisiin. Esimerkiksi ammatillisesti orientoitunutta suomen kielen koulutusta hyödynsi 226 työntekijää ja kaupunkitasoisesti järjestettyä englannin kielen koulutusta 20 työntekijää. Henkilöstön omaehtoista koulutusta tuettiin kaupunginjohtajan stipendikukkarosta myönnettävällä rahalla. Vuonna 2022 stipendikukkarorahaa myönnettiin 278 työntekijän koulutukseen.

Henkilöstökustannusten kasvu maltillista, vuokratyökustannukset nousivat

Henkilöstökustannukset olivat 746,1 miljoonaa euroa ja ne nousivat vuonna 2022 yhteensä 2,9 %. Henkilöstökustannuksia nostivat vuoden aikana solmittujen uusien virka- ja työehtosopimusten tuomat palkantarkistukset sekä henkilöstömäärän kasvu. Vuokratyökustannukset olivat 48,4 miljoonaa euroa ja ne nousivat edellisvuodesta 28,1 %. Vuokratyövoiman käyttö kasvoi erityisesti hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla (kasvua edellisvuoteen 47,1 %). Yhteensä henkilöstö- ja vuokratyövoimakustannukset kasvoivat 4,1 % vuoden 2022 aikana edellisvuoteen verrattuna.

Päätöshistoria

Liitteet

Oheismateriaali

- Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2022

Tiedoksi