

Kaupunginhallitus 31.03.2025 § 87

§ 87

Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2024

Valmistelijat / lisätiedot:
Kunnas Jere

etunimi.sukunimi@espoo.fi
Puhelinnumero 09 816 21

Päätösehdotus

Esittelijä
Kaupunginjohtaja Mykkänen Kai

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi Espoon kaupungin henkilöstöön liittyvät seurantatiedot vuodelta 2024.

Käsittely

Päätös

Kaupunginhallitus:
Esittelijän ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Selostus

Henkilöstöön liittyvät seurantatiedot osoittavat positiivista kehitystä

Yleiskuva henkilöstöä kuvaavien tunnuslukujen osalta osoittaa hyvää kehitystä vuoden 2024 aikana. Henkilöstön saatavuus ja pysyvyys sekä henkilöstön työhyvinvointi paranivat.

Vuoden 2024 lopussa kaupungin henkilöstömäärä oli 11 130, josta lähes 78 prosenttia eli yli 8 600 työskenteli kasvun ja oppimisen toimialalla. Espoon jatkuva väestönkasvu ja sitä myöten kasvava lapsi- ja oppilasmäärä asettaa jatkossakin paineita erityisesti kyseisen toimialan henkilöstöresursointiin, minne myös suurin osa kaupungin vuoden 2024 henkilöstömäärän kasvusta kohdistui. Henkilöstömäärä kasvoi vuoden aikana 173 työntekijällä.

Vuoden aikana tehtyjen henkilötyövuosien määrä oli joulukuun 2024 lopussa KT:n suosituskentätavan mukaisesti 10 181 (9 870 vuonna 2023).

Vakinaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä nousi 68,4 prosenttiin. Henkilöstöstä oli naisia noin 79 prosenttia ja miehiä 21 prosenttia. Kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta. Vieraskielisten työntekijöiden eli jotain muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien osuus jatkoi kasvuaan ja oli vuoden lopussa 11,4 prosenttia. Äidinkielenään suomea puhui 79,4 ja ruotsia 8,0 prosenttia henkilöstöstä.

Työvoiman saatavuus parani

Työpaikkahakemusten keskimääräinen määrä sekä kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä kaupungin tarjoamiin avoimiin työpaikkoihin kasvoi selvästi edellisvuodesta. Silti kaupungilla oli haasteita rekrytoida työntekijöitä kasvun ja oppimisen toimialalla ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen ja opetukseen, suomenkieliseen erityisopetukseen sekä suomenkieliseen varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien tehtäviin. Kaupungin vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus laski edelleen verrattuna edellisvuoteen 11,4 prosentista 9,4 prosenttiin.

Työvoiman saatavuus -ohjelmatyö jatkui ja sen mukaisilla toimenpiteillä pyrittiin vuoden kuluessa parantamaan työvoiman saatavuutta kaupungin tarjoamiin tehtäviin kaupunki-, toimiala- ja tulosyksikkötasoisilla toimenpiteillä.

Kaupunki tarjosi nuorille 404 kesätyöpaikkaa ja tuki 1 600 nuoren työllistymistä muiden työnantajien palvelukseen kesäsetelillä. Harjoittelijoita kaupunki otti vuoden aikana lähes 1 100 eli noin 400 enemmän kuin edellisvuotena. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työhakuvaiheessa lisäävää anonymia rekrytointia käytettiin 158 työpaikan täyttämiseen. Tämä on kaksi kertaa enemmän kuin vuonna 2023.

Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä jatkoi nousuaan

Kaupungin palveluksesta jäi vuoden aikana eläkkeelle 193 henkilöä. Iän perusteella eläkkeelle jäi kaikista eläkkeelle jääneistä 83,9 prosenttia, mikä on suurempi osuus kuin edellisvuotena. Täten työkyvyn heikkenemisen perusteella eläkkeellä jäi aiempaa harvempi. Keskimäärin kaupungin palveluksesta jätiin eläkkeelle 64,8-vuotiaana (vuonna 2023 keskimäärin 64,4-vuotiaana). Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä on noussut jo pitkään.

Terveysperusteiset poissaolot vähenivät ja Kunta10-tulokset paranivat

Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot laskivat. Vuonna 2024 poissaoloja oli keskimäärin henkilöä kohti 14,4 ja edellisenä vuonna 15,6 päivää. Lisäksi lähes 39 prosenttia henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa töistä terveydellisistä syistä. Terveysperusteisten sairauspoissaolojen laskuun vaikuttavat muun muassa tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveyden häiriöiden vuoksi kirjoitettujen sairauspoissaolopäivien vähentyminen vuositasolla vuosiin 2023 ja 2022 verrattuna.

Kunta10-tutkimus toteutettiin syksyllä 2024. Espoon tulokset kehittivät positiiviseen suuntaan lähes kaikilla osa-alueilla edelliseen tutkimukseen 2022 verrattuna. Niiden vastaajien osuus, jotka suosittelisivat Espoon kaupunkia työnantajana omille ystävilleen kohosi 74 prosentista 81 prosenttiin. Väkivalta- ja uhkatilanteet asiakkaan taholta ovat henkilöstön kokemusten mukaan kuitenkin lisääntyneet. Useamman kerran vuoden aikana toteutettavan henkilöstön Työfiilismittarin tulokset paranivat vuoden kuluessa.

Tapaturmia henkilöstölle sattui saman verran kuin edellisvuonna, mutta korvauspäiviä niistä kertyi selvästi vähemmän. Henkilöstölle sattui vuoden aikana yhteensä 1 320 työ- tai työmatkatapaturmaa (1 324 vuonna 2023). Korvauspäiviä tapaturmista kertyi 3 470, mikä on yli 30 prosenttia vähemmän kuin edellisvuonna.

Osaamisen kehittämisessä painotus suorituksen johtamisessa

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä panostettiin erityisesti suorituksen ja osaamisen käytäntöjä tukevan järjestelmän hankinnan valmisteluun sekä suorituksen ja osaamisen johtamista tukevan Suuntaamo-työkalun kohdennettuihin koulutuksiin. Suuntaamon käyttö kasvoi vuoden aikana 20 prosenttia verrattuna edelliseen vuoteen. Suorituksen johtamisen taitoja vahvistettiin koulutuksilla, joissa aiheina olivat mm. palautteen antaminen, moninaisuuden johtaminen ja muutoksen johtaminen. Eduhouse-verkkokoulun käyttö kasvoi vuoden aikana selvästi.

Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja moninaisuusnäkökulmaa henkilöstöön liittyen edistettiin vuoden kuluessa mm. ottamalla käyttöön sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet sekä kehittämällä rekrytointiprosessia.

Henkilöstökustannukset nousivat, vuokratyökustannukset laskivat

Henkilöstökustannukset olivat 566,8 miljoonaa euroa. Kustannukset nousivat edellisvuodesta 4,4 prosenttia. Henkilöstökustannuksia nosti paitsi se, että palvelutarpeen kasvu edellytti uusien tehtävien perustamista myös se, että työvoiman yleinen saatavuus kaupungin tehtäviin parani ja avoimena olleita tehtäviä saatiin täytettyä.

Vuokratyövoimakustannukset olivat 20,7 miljoonaa euroa. Vuokratyövoiman hankintaan käytettiin noin 15 prosenttia vähemmän rahaa kuin vuonna 2023. Lähes kaikki vuokratyövoima (95,1 prosenttia) hankittiin Seure Henkilöstöpalvelut Oy:stä. Yhteensä työvoimakustannukset nousivat 3,5 % vuodesta 2023.

Henkilöstön palkitsemiseen kertapalkkiolla käytettiin 1,67 milj. euroa ja sen sai 46 prosenttia henkilöstöstä.

Päätöshistoria

Liitteet

Oheismateriaali

- Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2024

Tiedoksi