

Espoon kaupungin henkilöstöön liittyviä seurantatietoja vuodelta 2025

Kaupunginhallitus 30.3.2026

Oheismateriaali

Sisällys

- [Yhteenveto vuodesta 2025](#)
- [Kaupungin henkilöstörakenne ja henkilöstöresursointi](#)
- [Työvoiman saatavuus](#)
- [Henkilöstötalous](#)
- [Palvelussuhde- ja yhteistoiminta-asiat](#)
- [Palkitseminen ja henkilöstöedut](#)
- [Henkilöstön ja johtamisen kehittäminen](#)
- [Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä moninaisuus](#)
- [Työhyvinvointi, työsuojelu ja työterveystoiminta](#)

Yhteenveto vuodesta 2025

Yhteenvedo Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2025 1/2

Kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden lopulla 11 362, mikä oli 250 henkilöä enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Henkilöstömäärä kasvoi elinvoiman tulosalueella. Kasvu johtui työllisyyden hoidon henkilöstön siirtymisestä valtion palveluksesta kaupungin organisaatioon. Muualla henkilöstömäärä pysyi ennallaan tai laski hieman.

Työvoimapula peruspalveluissa helpottui vuonna 2025, kun kelpoisten hakijoiden määrä jatkoi kasvuaan edellisiin vuosiin verrattuna. Kasvaneet hakemusmäärät ovat vaikuttaneet positiivisesti rekrytointien täyttöön, sillä avoinna olevista tehtävistä onnistuttiin täyttämään suurempi osa kuin aiempina vuosina.

Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuuden lasku jatkui edellisvuodesta (9,4 prosenttia → 8,0 prosenttia).

Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä nousi edelleen. Keskimäärin eläkkeelle jäätiin 65,3-vuotiaana. Iän perusteella eläkkeelle jääneiden osuus suhteessa työkyvyn perusteella eläkkeelle jääneisiin nousi 87,5 prosenttiin kaikista eläkkeelle jääneistä.

Kaupunki tarjosi nuorille 419 kesätyöpaikkaa eli hieman enemmän kuin vuonna 2024. Myös harjoittelijoita kaupunki otti vuoden kuluessa edellisvuotta enemmän.

Henkilöstö- ja vuokratyökustannukset kasvoivat vuoden 2025 aikana yhteensä noin 6,3 prosenttia. Henkilöstökustannukset nousivat 7,2 prosenttia, mutta vuokratyökustannukset laskivat noin 16 prosenttia.

Vuoden 2025 henkilöstökustannuksia nosti työllisyydenhoidon henkilöstön siirtyminen valtiolta kaupungin palvelukseen. Myös työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset sekä tasopalkkamalliin siirtyminen kasvattivat kustannuksia. Vuokratyövoiman käyttöä pystyttiin vähentämään työvoiman yleisen saatavuuden parannuttua.

Yhteenveto Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2025 2/2

Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot (sisältäen kaikki sairauspoissaolot, kuntoutustuet ja työtapaturmista johtuvat poissaolot) laskivat vuodesta 2024. Vuoden 2025 terveysperusteisten sairauspoissaolojen kuorma (poissaolopäiviä keskimäärin henkilöä kohti) oli 14,2 (edellisenä vuonna 14,4).

Terveysperusteisten poissaolojen laskuun vaikuttivat muun muassa tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveyden häiriöiden vuoksi kirjoitettujen sairauspoissaolopäivien vähentyminen vuositasolla.

Työ- ja työmatkatapaturmien yhteismäärä laski hieman edellisvuodesta. Tapaturmien määrä vuonna 2025 oli 1 252 (v. 2024: 1 320).

Henkilöstölle säännöllisesti lähetettävään Työfiilis-kyselyyn vastanneista 79 % suosittelisi työyksikköään ystävilleen ja tuttavilleen. Kaupungin tavoitetaso työnantajasuositelussa on 70 %, mikä ylittyi. Kolmen vuoden aikana Työfiilismittarin tulokset ovat kehittyneet pääsääntöisesti myönteiseen suuntaan.

Espoossa siirryttiin tasopalkkamalliin 1.10.2025. Kyseessä on merkittävä palkkausrakenteen muutos, joka koski ensi vaiheessa KVTES:n ja OVTES:in G-osion piiriin kuuluvaa henkilöstöä. Tasopalkkamalli korvasi pitkään käytössä olleen ns. TVA-mallin.

Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmien kehittäminen jatkui. Erityisesti työvuorosunnittelujärjestelmää sekä suorituksen ja osaamisen johtamisen HRD-järjestelmää vietiin eteenpäin.

Kaupungin henkilöstörakenne ja henkilöstöresursointi

Henkilöstöä yhteensä 11 362

- Henkilöstömäärä oli vuoden 2025 lopussa 250 henkilöä suurempi kuin vuotta aikaisemmin.
- Vakinaisia työntekijöitä henkilöstöstä oli 8 973 (79,0 prosenttia) ja määräaikaista 2 389 (21,0 prosenttia) henkilöä. Vakinaisten määrä nousi ja määräaikaisten laski vuoden kuluessa.
- Henkilöstömäärä kasvoi elinvoiman tulosalueella. Kasvu johtui työllisyyden hoidon henkilöstön siirtymisestä valtion palveluksesta kaupungin organisaatioon. Muualla henkilöstömäärä pysyi ennallaan tai laski hieman.
- Vuonna 2025 kaupungissa oli 28,7 asukasta yhtä henkilöstöön kuuluvaa kohden.
- Vuonna 2025 palkallisia henkilötyövuosia tehtiin kaupungissa 10 517 (10 182 vuonna 2024).



Henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 11 362

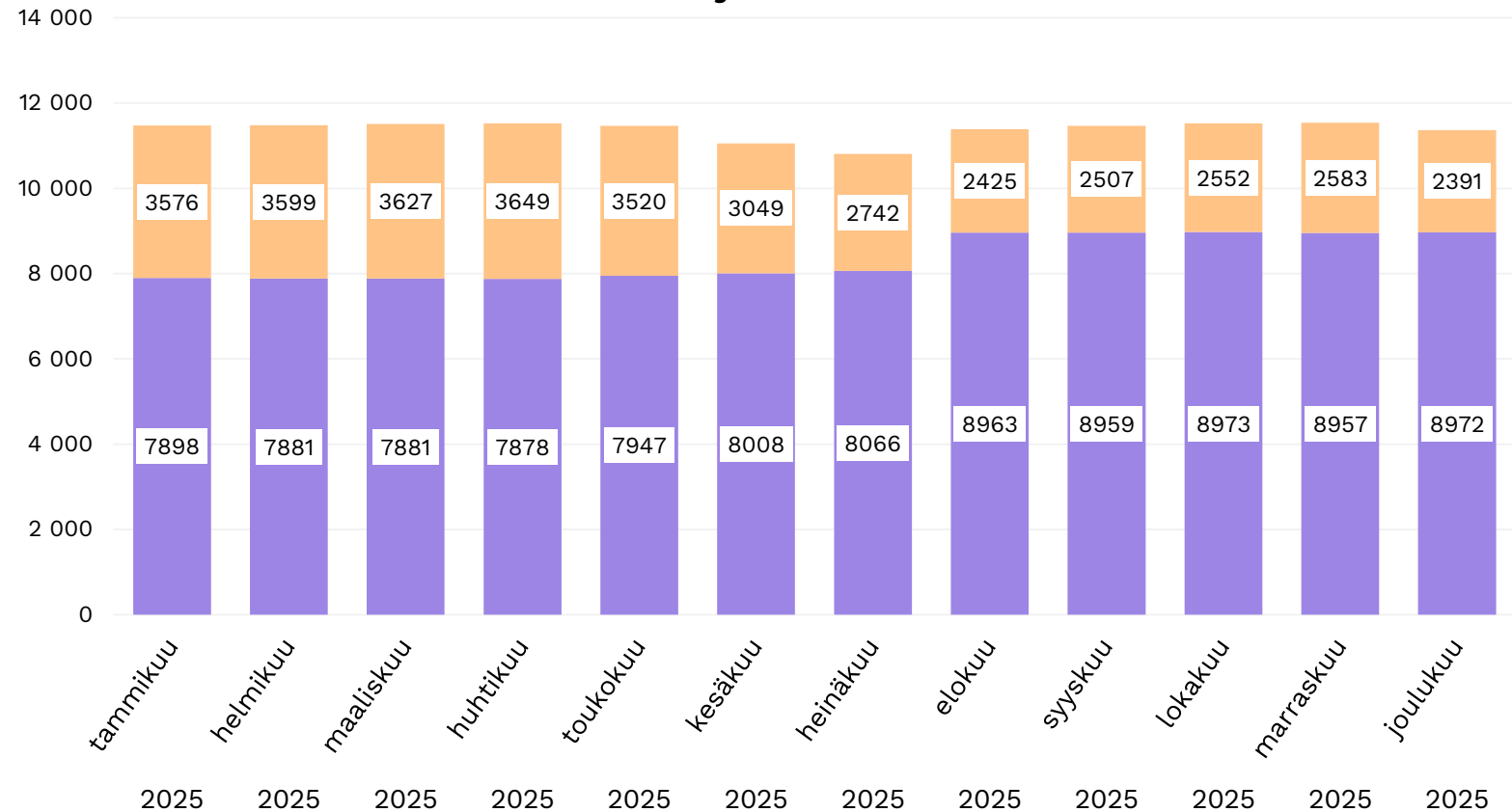
8 972

Vakinaisia koko henkilöstöstä. Vakinaisten osuus oli 79 prosenttia henkilöstöstä.

2 391

Määräaikaisia koko henkilöstöstä. Heidän osuutensa oli 21 prosenttia.

Henkilöstömäärä joulukuu 2025



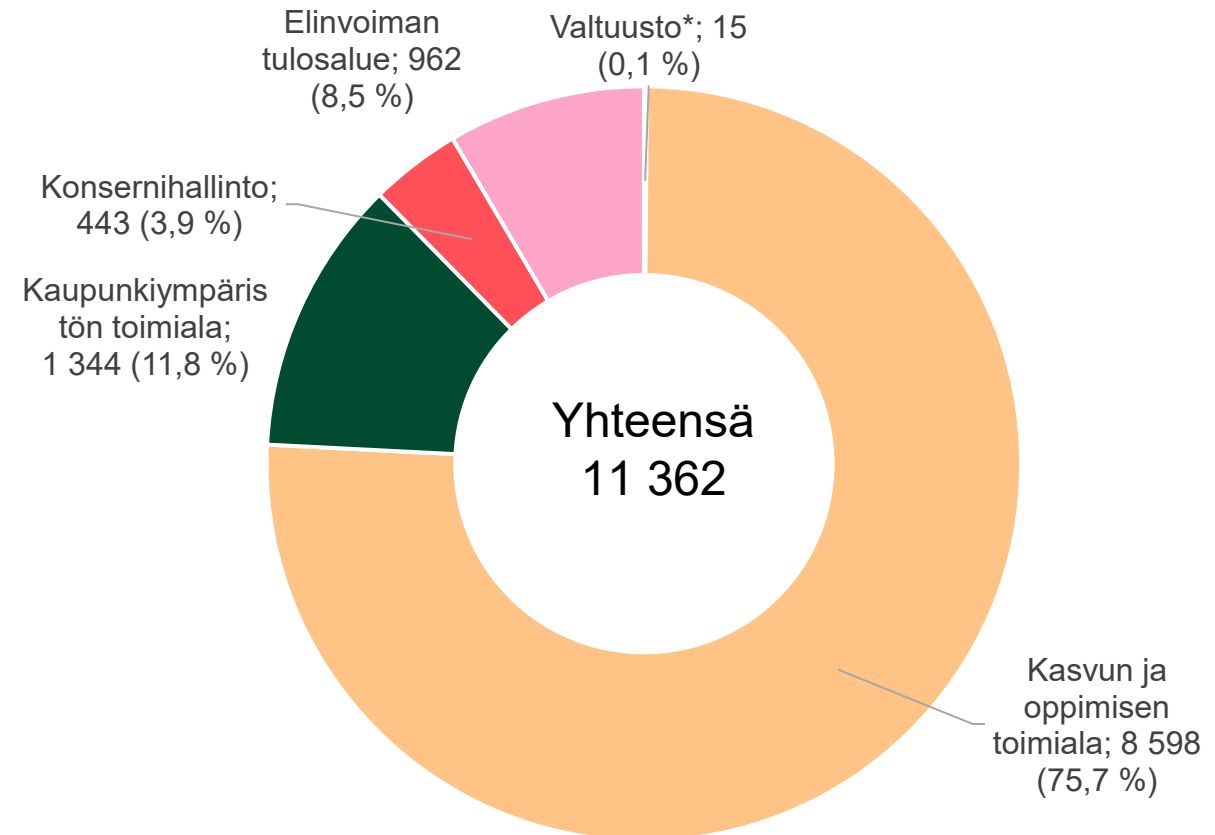
Henkilöstömäärä toimialoilla

250 henkilöä oli

kokonaishenkilöstömäärän kasvu vuoden 2025 aikana. Kasvu johtui pääasiassa työllisyydenhoidon henkilöstön siirtymisestä valtiolta kaupungin palvelukseen elinvoiman tulosalueelle.

Noin 76 prosenttia

kaupungin henkilöstöstä työskentelee kasvun ja oppimisen toimialalla.

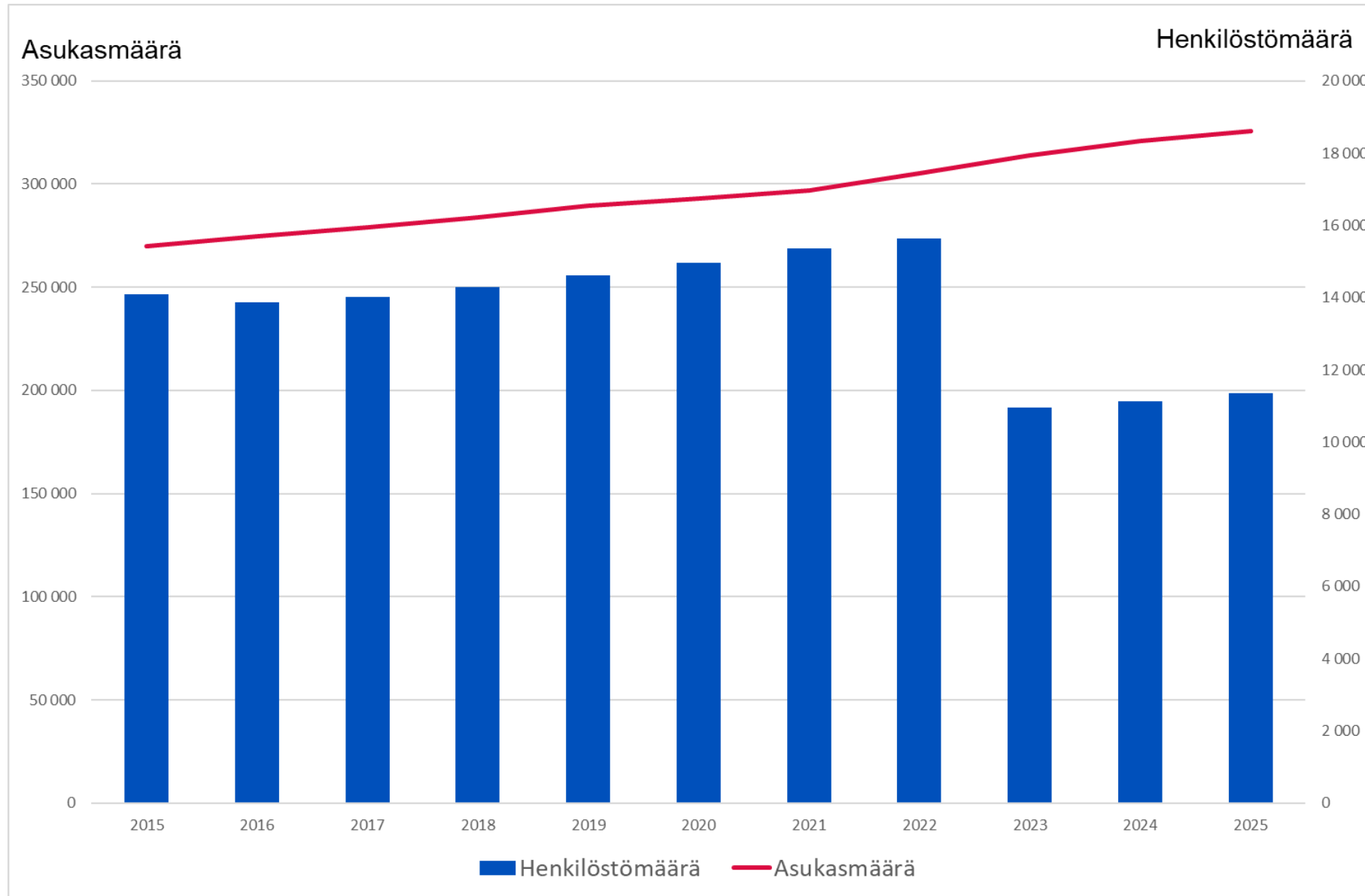


* sis. tarkastukset. KH. keskusvaalilautakunta

Palvelussuhteiden määrä toimialoittain 2021–2025

Ajankohta (31.12.)	Hyvin- voinnin ja terveyden toimiala	Kasvun ja oppimisen toimiala	Kaupunki- ympäristön toimiala	Elinvoiman tulosalue	Länsi- Uuden- maan pelastus- laitos	Konserni- hallinto ja tarkastuk- set	Yhteensä
2021	4 086	8 028	1 359	637	676	574	15 360
2022	4 135	8 233	1 333	703	683	545	15 632
2023	-	8 488	1 306	697	-	466	10 957
2024	-	8 611	1 346	694	-	461	11 112
2025	-	8 598	1 344	962	-	458	11 362
Muutos 2023/2024	-	- 13	- 2	+ 268	-	- 3	+ 250

Kaupungin asukasmäärän ja henkilöstömäärän kehitys 2015-2025



Tietoja henkilöstörakenteesta

- Henkilöstöstä naisia oli 79,3 prosenttia ja miehiä 20,7 prosenttia. Naisten osuus nousi hieman edellisvuodesta.
- Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuuden lasku jatkui edellisvuodesta (9,4 → 8,0 prosenttia).
- Vieraskielisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä laski jonkin verran edellisvuodesta (11,4 → 10,8 prosenttia).
- Äidinkielenään suomea puhui 80,1 prosenttia ja ruotsia 7,9 prosenttia henkilöstöstä.
- Henkilöstön keski-ikä oli 45,0 vuotta (vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,6 vuotta ja määräaikaisten 39,2 vuotta). Korkein keski-ikä oli kaupunkiympäristön toimialan henkilöstöllä ja matalin kasvun ja oppimisen toimialan henkilöstöllä.

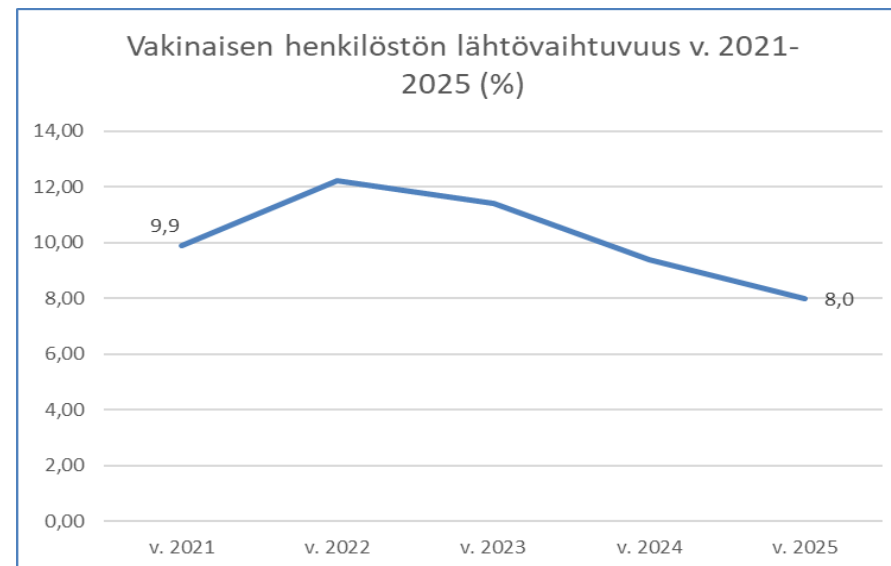
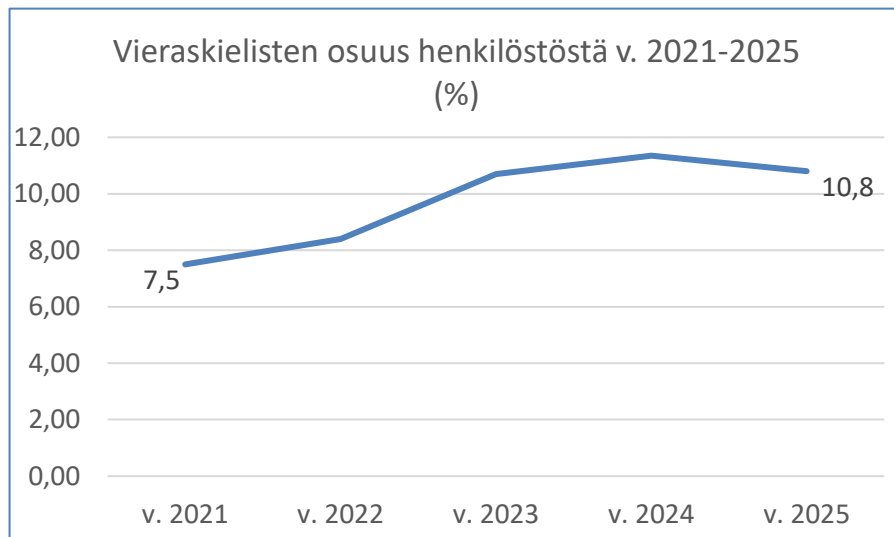
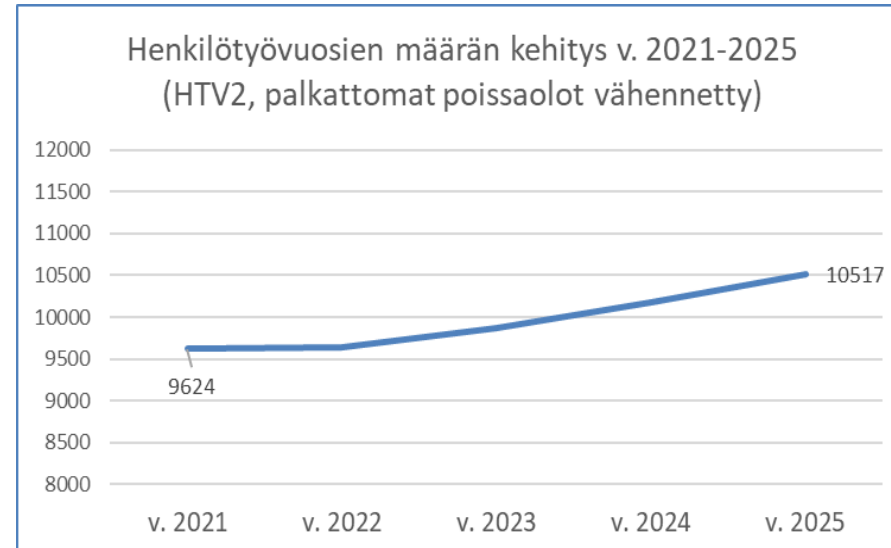
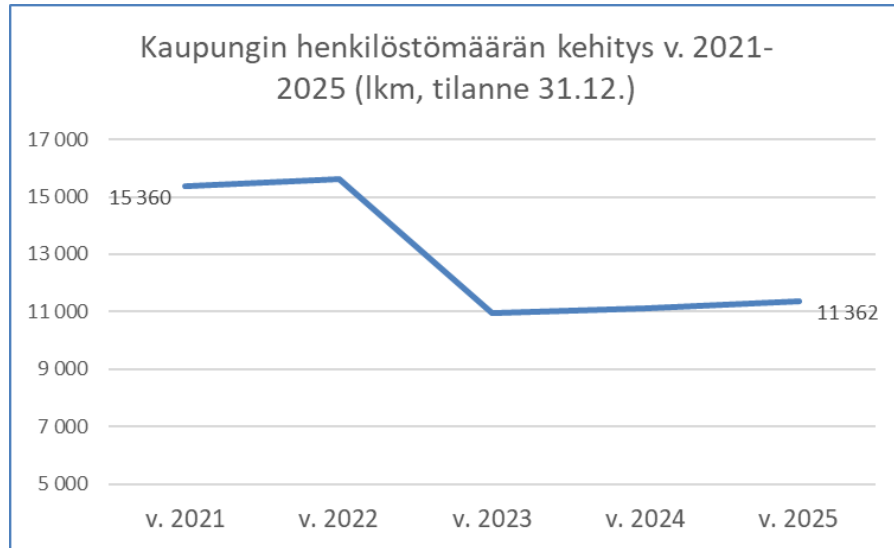


Tietoja henkilöstörakenteesta

- Henkilöstö oli keskimäärin ollut kaupungin palveluksessa 10 vuotta (vakinaiset 11,8 vuotta).
- Eläkkeelle jäi vuoden aikana 152 henkilöä, mikä on 41 henkilöä vähemmän kuin edellisvuotena.
- Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä nousi edelleen. Keskimäärin eläkkeelle jätiin 65,3-vuotiaana (64,8 vuotta v. 2024).
- Iän perusteella eläkkeelle jääneiden osuus suhteessa työkyvyn perusteella eläkkeelle jääneisiin nousi (83,9 % → 87,5 %).



Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehitys sekä vieraskielisten osuus ja lähtövaihtuvuus 2021–2025



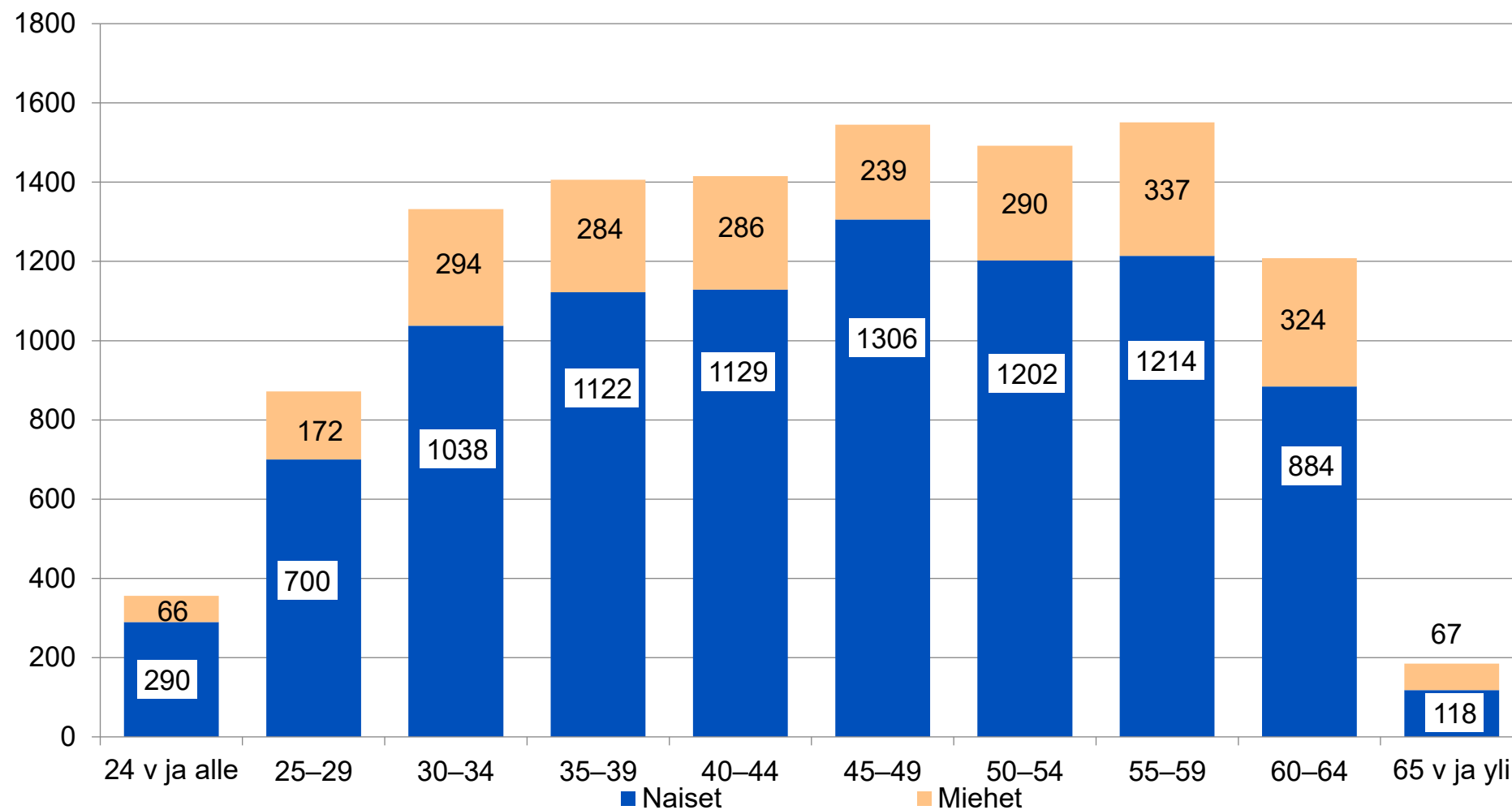
Henkilöstömäärään vaikuttaneita merkittäviä muutoksia v. 2018 alkaen

Kaupungin palveluksesta pois siirtyneitä toimintoja		Milloin	Hlöä
Mistä	Mihin		
Talous- ja velkaneuvonta	Valtio, oikeusaputoimistot	1.1.2019	8
Työllisyys Espoo, työpajatoiminnan henkilöstö	Omnia	1.3.2021	30
Hyvinvoinnin ja terveyden toimiala, Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos, Kasvun ja oppimisen toimiala, Kaupunkiympäristön toimiala, Konsernihallinto	Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue	1.1.2023	5065
Kaupungin sisäisiä siirtymisiä		Milloin	Hlöä
Mitä	Mihin		
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
Kaupungille siirtyneitä toimintoja			
Mistä			
Valtion organisaatiosta			
Työllisyydenhoidon henkilöstö	Elinvoiman tulosalue	1.1.2025	250

Eläkkeelle jääneet v. 2023–2025

Eläkelaji	v. 2023	v. 2024	v. 2025
Vanhuuseläke	152	162	133
Täysi työkyvyttömyyseläke	41	31	19
Yhteensä	193	193	152
Osatyökyvyttömyyseläke	31	26	14
Vanhuuseläkkeiden osuus	78,8 %	83,9 %	87,5 %
Täysien työkyvyttömyyseläkkeiden osuus	21,2 %	16,1 %	12,5 %
Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	64,4 v.	64,8 v.	65,3 v.

Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2025



Henkilöstön yleisimmät tehtävänimikkeet 2025

Tehtävänimike	Lukumäärä
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1 577
Varhaiskasvatuksen opettaja	1 375
Peruskoulun luokanopettaja	1 054
Peruskoulun lehtori	814
Päätoiminen tuntiopettaja	557
Koulunkäynninohjaaja	451
Lukion lehtori	363
Erityisluokanopettaja	362
Asiantuntija*	305
Erityisopettaja, peruskoulussa	239

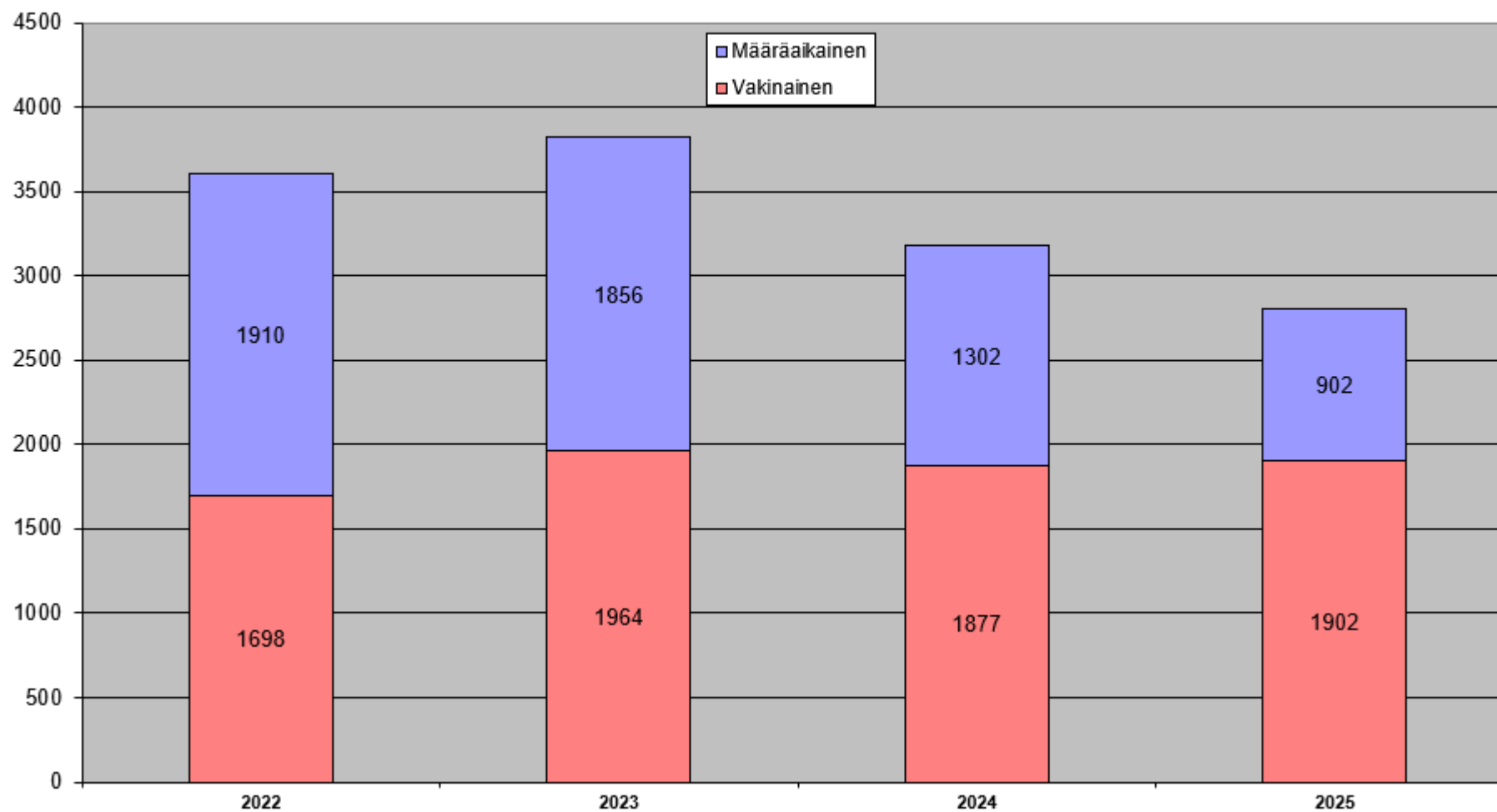
*lähes kaikki työllisyyden tulosityksikössä

Työvoiman saatavuus

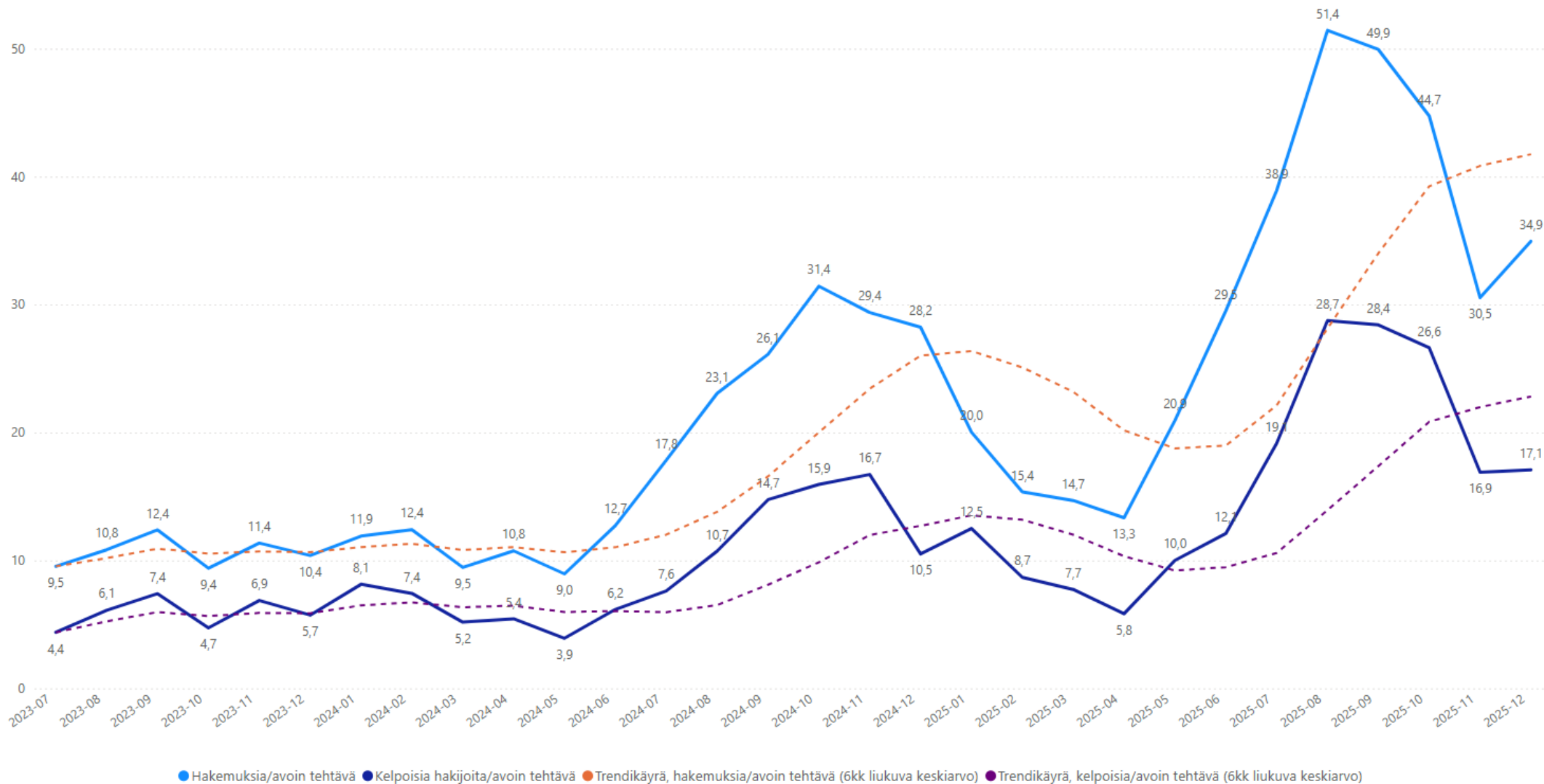
Työpaikkahakemusten määrä kaupungin tarjoamiin tehtäviin jatkoi kasvuaan

- Työvoimapula erityisesti kasvun ja oppimisen toimialan peruspalveluissa helpottui vuonna 2025, kun kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä jatkoi kasvuaan edellisiin vuosiin verrattuna.
- Kaupungilla on yhä haasteita rekrytoida työntekijöitä erityisesti ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen ja opetukseen, suomenkieliseen erityisopetukseen sekä suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien tehtäviin.
- Talous- ja työmarkkinatilanne heijastuu myös laajemmin kaupungin työpaikkojen vetovoimaisuuteen. Vuonna 2024 hakemuksia yhtä avoinna olevaa tehtävää kohden tuli keskimäärin 23,6 kpl (2023: 8,4 kpl ja 2024: 15,0 kpl).
- Myös kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä nousi. Keskimäärin kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita oli avoinna olevaa tehtävää kohden 12,3 kpl (2023: 4,7 kpl ja 2024: 7,7 kpl).
- Kasvaneet hakemusmäärät ovat vaikuttaneet positiivisesti tehtävien täyttöön, sillä avoinna olevista tehtävistä onnistuttiin täyttämään noin 66 prosenttia (2023: n. 61 prosenttia ja 2024: n. 62 prosenttia).

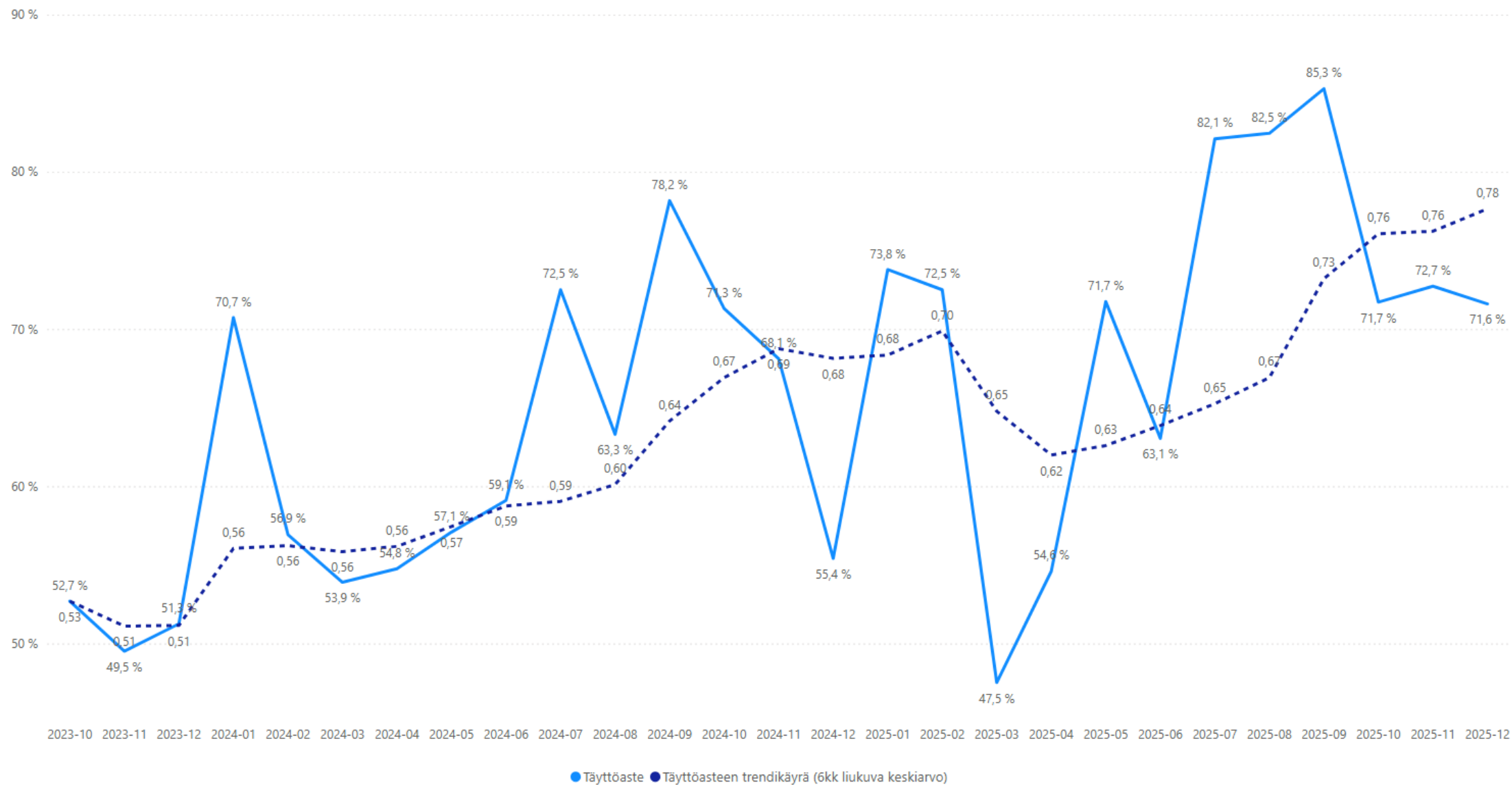
AVOIMET TYÖPAIKAT ESPOON KAUPUNGILLA 2022-2025



Hakemuksia/avoin tehtävä ja kelpoisia hakijoita/avoin tehtävä



Avointen tehtävien täyttöaste



Kesätyöpaikkoja eniten liikunnassa ja urheilussa, kaupunkitekniikan keskuksessa sekä suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa

- Kaupunki tarjosi 419 kesätyöpaikkaa. Vuonna 2024 kesätyöpaikkoja oli 403 kappaletta. Kesätyöhakemuksia jätettiin kaupungille yhteensä 14 012 kpl (2024: 8541 kpl). Yhteen kesätyötehtävään saatiin hakemuksia keskimäärin 33 kpl (2024: 21 kpl).
- Eniten kesätyöpaikkoja tarjottiin liikunnan ja urheilun tulosityksikössä (107 kpl), kaupunkitekniikan keskuksessa (70 kpl) ja suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa (50 kpl).
- Lisäksi kaupunki jakoi nuorille 1685 kesäseteliä tukemaan kesätyön saamista.
- Harjoittelijoita kaupunki otti vuoden 2024 aikana yhteensä 1149 henkilöä (2024: 1092 kpl). Eniten harjoittelupaikkoja oli suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.
- Oppisopimuskoulutuspaikkoja tarjottiin 73 henkilölle (2024: 200 kpl).

Henkilöstötalous

Työvoimakustannukset kasvoivat noin 6,3 prosenttia

Henkilöstö- ja vuokratyökustannukset kasvoivat vuoden 2025 aikana yhteensä noin 6,3 prosenttia. Henkilöstökustannukset nousivat 7,2 prosenttia ja vuokratyökustannukset laskivat noin 16 prosenttia. Henkilöstökustannuksissa palkat ja palkkiot kasvoivat 6,4 prosenttia ja henkilösivukulut 10,9 prosenttia.

Vuoden 2025 henkilöstökustannuksia nosti työllisyydenhoidon henkilöstön siirtyminen valtiolta kaupungin palvelukseen. Myös työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset sekä tasopalkkamalli kasvattivat kustannuksia.

Palvelutarpeen kasvu edellytti osassa kaupungin palveluja, etenkin varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa, uusien tehtävien perustamista.

Vuokratyövoiman käyttöä pystyttiin vähentämään työvoiman yleisen saatavuuden parannuttua. Vuokratyövoima hankittiin lähes yksinomaan Seure Henkilöstöpalveluista, jonka osuus kaikesta vuokratyövoiman käytöstä oli 96 prosenttia.

Työvoimakustannusten kehitys, Milj. EUR



Palvelussuhde- ja yhteistoiminta-asiat

Kunta-alan sopimusratkaisun palkankorotukset 2025

Yleiskorotukset sopimusaloittain 1.10.2025

- Kunnallinen opetusalan virka- ja työehtosopimus (OVTES A-F-osiot) 2,5 prosenttia.
- Kunta-alan yleinen työ- ja virkaehtosopimus (KVTES) 53 euroa, kuitenkin vähintään 2,5 prosenttia.
- Kunnallinen opetusalan virka- ja työehtosopimus (OVTES G-OSIO) 2,5 prosenttia.
- Tuntipalkkainen henkilöstö (TTES) – korotus 37-42 senttiä/tunti palkkaryhmästä riippuen.
- Tekninen henkilöstö (TS) 53 euroa, kuitenkin vähintään 2,5 prosenttia ja muusikot 2,5 prosenttia (tilapäiset muusikot 2,48 prosenttia).

Espoossa siirryttiin tasopalkkamalliin 1.10.2025

Kunta-alalla otettiin valtakunnallisesti käyttöön ns. tasopalkkamalli vuoden 2025 aikana. Kaikkien Espoon kaupungin KVTES:iin kuuluvien työntekijöiden tehtävät ja varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön OVTES:in G-osion tehtävät siirrettiin tasopalkkamalliin lokakuun alkuun mennessä

- Muutoksen piirissä olevia tehtäviä oli kaikilla toimialoilla. Tasopalkkamallin muutos koski työntekijöitä, jotka työskentelivät KVTES:in piiriin kuuluvissa varhaiskasvatuksen, hallinnon, kulttuurin ja vapaa-ajan tehtävissä sekä koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävissä. Myös siivousalan ja pysäköinnintarkastuksen työntekijöiden tehtävät kuuluvat KVTES:in ja tasopalkkamallin piiriin.
- OVTES G-osion piiriin kuuluu kelpoisuusvaatimukset täyttävä varhaiskasvatusyksiköiden sekä 1.6.2021 voimassa olevan varhaiskasvatuslain mukaisen kerhotoiminnan varhaiskasvatuksen opettajan, erityisopettajan tai varhaiskasvatusyksikön johtajan tehtävässä toimiva opetushenkilöstö.
- Tasopalkkamalli ei koske Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (TS), Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta (TTES), Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES A-F osiota) tai Muusikkojen sopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.

Tasopalkkamalli valmisteltiin pääluottamusedustajien kanssa

- Tasopalkkamalliin siirtyminen valmisteltiin yhdessä kaupunkitasoisen ja toimialojen HR:n sekä pääluottamusedustajien kanssa. Käytännössä kaikki KVTES:in ja OVTES G-osion piirissä olevat tehtävät luokiteltiin ja sijoitettiin valtakunnallisen rakenteen pohjalta. Lisäksi otettiin huomioon paikallisesti määriteltäviä asioita. Vuoden 2025 loppuun mennessä valtaosa muutoksen piirissä olevista tehtävistä oli sijoitettu tasopalkkamalliin.
- Lähtökohtana tasopalkkamalliin siirtymisessä oli, ettei kenenkään palkka laske. Tasopalkkamallin myötä käyttöön tuli uutta terminologiaa, kun tehtäväkohtainen palkka on jatkossa tasopalkka ja tehtävälisät poistuivat joko kokonaan, sulautuvat tasopalkkaan tai muuttuivat tasolisiksi.
- Tasoille määriteltiin Espoossa omat palkkatasot ja palkat harmonisoidaan kaupungin yhteisen harmonisointisuunnitelman mukaisesti paikallisesti määritellyille tasoille seuraavien kolmen vuoden aikana. Palkkojen harmonisointiin käytetään työehtosopimukseen sisältyviä paikallisia järjestelyeriä ja kehittämisohjelmaeriä sekä lisärahoitusta. Paikallisten järjestelyerien kohdentamisesta neuvotellaan pääluottamusedustajien kanssa. Tarkemmin palkkojen harmonisointisuunnitelmasta tiedotetaan valmistelun edetessä, ja järjestelyeriin liittyvistä kohdennuksista tiedotetaan erikseen neuvottelujen päätyttyä.

Muita muutoksia vuonna 2025

Hybridityön käytännöt muuttuivat

- Toimistotyössä lähityötä on tehty loppuvuodesta 2025 alkaen alkaen kaksi päivää viikossa. Esihenkilöt tekevät lähityötä kolme työpäivää viikkoa kohden. Etätyön tekeminen ulkomailla on lähtökohtaisesti kielletty.

Sairaalan lapsen hoitamisen todistuskäytäntöjä kevennettiin

- Aiemmin vaadittiin todistus aina, jos saman lapsen osalta oli enemmän kuin kolme poissaolokertaa kalenterivuodessa. Nykyisin esihenkilö voi nykyisin myöntää poissaolon pääsääntöisesti työntekijän omaan ilmoitukseen perustuen riippumatta poissaolokertojen lukumäärästä. Poikkeuksellisesti esihenkilö voi vaatia todistuksen, mikäli hän asiaa harkittuaan pitää todistuksen vaatimista perusteltuna.

Lääkärisopimuksen ja SOTE-sopimuksen soveltaminen kunnissa päättyi

- Lääkäreiden virka- ja työehtosopimusta sekä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimusta on sovellettu 1.5.2025 alkaen hyvinvointialueilla ja hyvinvointiyhtymissä. Poikkeuksen tekee Helsinki, joka edelleen järjestää myös sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita.

Kunta-alan sopimusratkaisun palkankorotukset 2025 / Paikalliset järjestelyerät 1.6.2025 alkaen

- Kunta-alan sopimukseen, Muusikkojen sopimusta lukuun ottamatta, sisältyi 1.6.25 alkaen paikalliset järjestelyerät (ns. kehittämisohjelmaerät), joiden suuruus vaihteli sopimusaloittain. Järjestelyerien kohdentamisesta käytiin työ- ja virkaehtosopimusaloittain paikallisneuvottelut, joissa saavutettiin yksimieliset neuvottelutulokset.

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES
1.6.2025	Kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 % (Liite 15 0,80 %)	0,40 %	0,25 %	0,50 % + 0,15 %	0,40 %

- Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) järjestelyerää käytettiin tasopalkkojen harmonisointiin varhaiskasvatuksen tehtävissä, koulun ohjaustyöhön liittyvissä tehtävissä, kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelujen tehtävissä, työllisyyspalvelujen ja sisäisen palvelutoiminnan sekä eräissä toimistoalan tehtävissä. Eläinlääkärit ovat siirtyneet osaksi KVTES:iä, mutta heillä on edelleen oma järjestelyerä, joka myöskin kohdennettiin tasopalkkamallin käyttöönottoon.
- Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön (OVTES G osion) osalta järjestelyerä käytettiin tasopalkkamallin käyttöönottoon.
- Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES A-F osion) osalta järjestelyeristä tehtiin kohdennus koulukohtaiseen kehittämisrahaan ja eräisiin opetushenkilöstön TVA-lisiin.
- Teknisen sopimuksen piirissä järjestelyerät kohdennettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja tuntipalkkaisten järjestelyerät kohdennettiin pääosin perustuntipalkkojen korotuksiin.

Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain

31.12.2025 (%)*

Henkilöstön työehtosopimusala	Osuus henkilöstöstä (%)
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	45,9
Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	43,4
Teknisten sopimus	9,2
Tuntipalkkaisten sopimus	1,0
Muusikkojen sopimus	0,4

*Lääkärisopimuksen ja SOTE-sopimuksen soveltaminen kunta-alalla päättyi 30.4.2025.
Näiden henkilöstö siirtyi KVTES:in piiriin.

Palkitseminen ja henkilöstöedut

Henkilöstöedut 2025

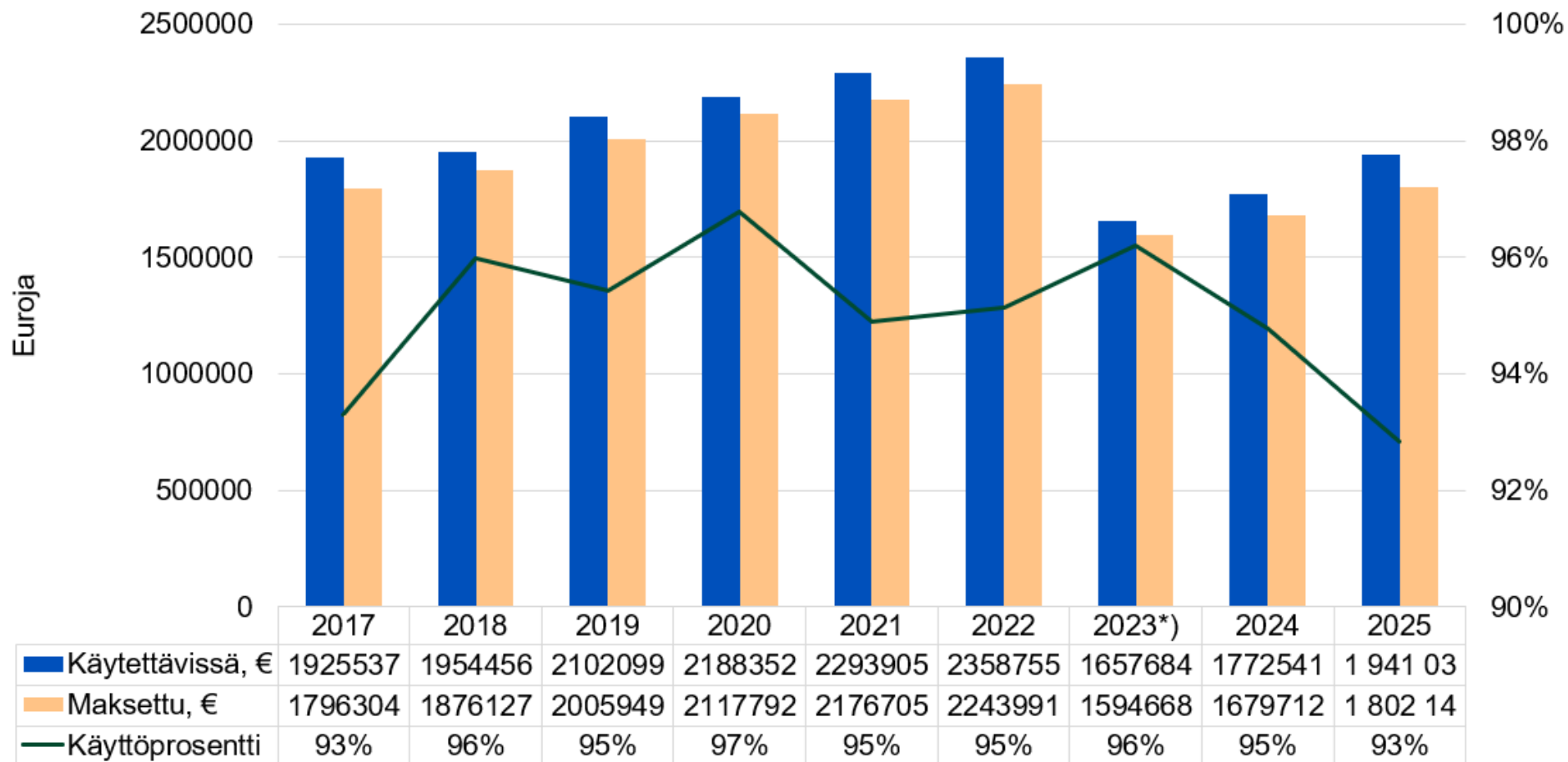
- Henkilöstölle tarjottiin 100 euron liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi ilmaisia uimahallikäyntejä sekä maksuttomia ja osittain tuettuja liikunta- ja harrastusryhmiä.
- Lisäksi tuettiin henkilöstön harrastuskerhoja, tarjottiin mobiililaitteilla käytettävä taukoliikuntasovellus ja 120 euron työmatkaetu. Työnantaja antoi lounastukea henkilöstölle verottajan maksimin mukaisena mobiililaitteilla.
- Furuholmin virkistysalueen mökkejä oli mahdollisuus vuokrata omaan käyttöön.
- Henkilöstön muistaminen ja huomiointi tapahtui palvelulahjoilla.

Kertapalkitseminen 2025

- Vuosittain henkilöstön joustavaan ja ketterään rahalliseen palkitsemiseen tavoitteiden mukaisesta toiminnasta tarkoitettua kertapalkitsemista käytettiin koko kaupungilla hyvin aktiivisesti.
- Esihenkilöiden käytettävissä oli palkkasummasta laskettuna 0,4 prosenttia suuruinen palkitsemissumma.
- Kaupungin käytössä olevasta 1,94 miljoonan euron suuruisesta palkitsemissummasta käytettiin 1,8 miljoonaa euroa.
- Kertapalkkio myönnettiin 44 prosentille henkilöstöstä.



Kertapalkkioiden käyttö kaupunkitasoisesti euroina ja prosentteina vuosina 2017–2025



*) hyvinvointialuemuutos

Henkilöstön ja johtamisen kehittäminen

Suorituksen ja osaamisen johtamisen käytännöt ja digitalisaatio fokuksessa 2025

Vuonna 2025 jatkettiin suoritus- ja osaamiskäytäntöihin panostamista. Nykyinen kehittämistyö käynnistyi vuonna 2021 ja siihen liittyy kolme osa-aluetta:

- 1. Yhteiset toimintatavat.** Vuonna 2021 esihenkilöiden ja työntekijöiden edustajat sekä HR loivat yhteiskehittämisen projektina Suuntaamo-toimintamallin. Suuntaamo tarjoaa ohjeet ja mallipohjat tavoitteiden asettamiseen, työn seurantaan sekä osaamisen kehittämiseen. Suuntaamon toimintamallin lähtökohtana ovat strategiasta johdettujen vuosittaisten tavoitteiden sekä perustoiminnan tehtävien toimeenpanon tukeminen.
- 2. Digitalisaatio ja tietoturva.** Kaupunki on kilpailuttanut Suuntaamo-käytäntöjä tukevan henkilöstökehittämisen järjestelmän. Valittujen toimittajien kanssa solmittiin sopimus elokuussa 2025. Järjestelmän avulla saadaan henkilöstön suoritus-, osaamis- ja koulutustiedot tietoturva- ja tietosuojalinjausten mukaisen tallennuksen ja käsittelyn piiriin. Järjestelmä tukee ja ohjaa myös Suuntaamo-käytäntöjen toteutumista arjen työssä sekä mahdollistaa niihin liittyvän raportoinnin ja seurannan. Järjestelmän käyttöönottoprojekti käynnistyi syyskuussa 2025. Projekti eteni vuoden loppuun asti aikataulussa ja budjetin mukaisesti.
- 3. Ihmisten taidot ja motivaatio.** Vuonna 2025 kaupungin HR jatkoi suorituksen ja osaamisen johtamisen taitojen valmentamista esihenkilöille sekä järjestelmän käyttöönottopojen käsittelyä johdon kanssa. Lisäksi käynnistettiin järjestelmään liittyvien ohjeiden ja koulutusten rakentaminen, joiden avulla tuetaan käytäntöjen soveltamista eri toimintaympäristöihin sekä vahvistetaan työntekijöiden ja esihenkilöiden osaamista.

Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2025

Panostaminen verkkokouluun jatkuu

Vuonna 2025 Eduhouse-verkkokoulun etäkoulutusten osallistujamäärät kasvoivat 50 prosentilla. Verkkokoulutusten määrä laski, mikä johtuu organisaatioturvallisuuden opintopolun uudistustyöstä. Verkkokoulutuksessa voidaan hyödyntää sekä laajaa yleistä, jatkuvasti uudistuvaa tarjontaa että rakentaa Espoon omia verkkokoulutuksia. Omassa koulutustuotannossa sisältöfokus vuonna 2025 on ollut kaikkia toimialoja koskevissa sisällöissä, kuten esihenkilötyössä ja turvallisuudessa sekä digitalisaatiossa.

Osaamisen kehittämisen uudet työkalut

Vuonna 2025 alkaneen henkilöstökehittämisen järjestelmän käyttöönotossa valmisteltiin uusia osaamisen kehittämisen työkaluja:

- **Osaamisprofiilit** – järjestelmässä on jokaiselle käyttäjälle oma osaamisprofiili, johon voi lisätä työssä tarvittuja osaamisia. Vuonna 2025 suunniteltiin alustavat osaamisalueet järjestelmään sekä kehitettiin osaamisalueiden hallinnan prosessia.
- **Osaamisen arviointi** – järjestelmässä on mahdollista arvioida osaamisalueen osaamistasoa. Vuonna 2025 osaamisen arvioinnin toimintoa määriteltiin ja testattiin alustavasti.
- **Oman työn johtamisen osaamispolku** – vuonna 2025 syksyllä käynnistyi oman työn johtamisen osaamispolun pilotti. Osaamispolun suorittamalla työntekijä voi perehtyä erilaisiin työn hallinnan ohjeisiin ja materiaaleihin sekä suorittaa oman työn johtamiseen liittyviä tehtäviä. Osaamispolku tuodaan järjestelmään osana käyttöönottoprojektia.

Tunnuslukuja ja tietoja 2025

Kaupunkitasoiset johtamisvalmennukset 2025	Valmennus- kokonaisuuksien määrät	Osallistujamäärät 2025	Osallistuja- määristä 2025 valmistuneet	Palautetieto
Esihenkilöareena 2025	1	530		96 % myönteinen
Espoo AaltoEE Executive MBA	1	25	25	5,68/6,00
Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto	2	45		4,13/5,00
Lähiesihenkilötyön ammattitutkinto	1	20	20	4,74/5,00
Espoolainen johtaminen omaksi	3	55		4,70/5,00
Suuntaamo-valmennukset (tilausvalmennukset ja suorituksen jo	20	515		
Perehdytä onnistuneesti -valmennus	1	0		
Muutoksen johtamisen valmennus	1	18		4,50/5
Moninaisuuden johtamisen valmennus	1	17		4,50/5,0
	31	1225	45	

Kaupunkitasoinen henkilöstökoulutus 2025	Tilaisuudet	Osallistujat	Palautte
Asiantuntijaluennot	7	877	4,40/5,00
Suomen kieli - lähiopetus	19	192	4,60/5,00
Ruotsin kieli - lähiopetus	3	31	5,00/5,00
Hätäensiapu asiakastyössä	4	67	4,80/5,00
Missä Mennään Espoo -perehdytys	1	73	4,30/5,00
Kesätyöntekijöiden perehdytys	1	65	4,10/5,00
Verkkokoulun etäkoulutukset	308	1 984	4,30/5,00
Verkkokoulun itseopiskelu (yleiset tallennekoulutukset)	1715	22 036	4,10/5,00
Verkkokoulussa Espoon omat opintopolut	49	2 564	
Kieliverkkokoulu (suomi toisena kielenä)		68	
	2107	27957	

Työkyvyn seuranta ja kehittäminen	Lisätietoja
Kunta10 kyselyn toimeenpano 2024	Vastausprosentti 66%, suositteiluprosentti 80,5%
Työfiilismittarin toimeenpano 2025	2 totetutusta / vastausprosentit 43% (maaliskuu) ja x (kesäkuu) Suositteiluprosentti 80% (maaliskuu) ja x (kesäkuu)
Kaupungin työkykyraportti johdolle	Kaksi kertaa vuodessa (poissaolot ja henkilöstökokemus)
Ammatillinen kuntoutus	112 työterveysneuvottelua Henkilöstökehittämisen tuella. Kevalta 22 kpl ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöstä (hylkäysprosentti 40,9 %, kunta-alalla keskimäärin 52,2 %, Kuusikko 57,4 %) ja 20 kpl ammatillisen kuntoutuksen suunnitelmaa.
Työnohjauksen tuki esihenkilöille (neuvonta)	6 yhteydenottoa vuonna 2025

Stipendikukkarosta tuettiin henkilöstön kokonaan omalla ajalla tapahtuvaa opiskelua. Vuonna 2025 hakukriteerit täyttäviä hakemuksia oli yhteensä 217 kpl ja stipendejä myönnettiin yhteensä 104 724 €.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä moninaisuus

Nykytilan arviointi tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden toteutumisesta 2025

- Touko-kesäkuussa toteutettiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kartoittava kysely. Vastaajia oli 3296. Tuloksia käsiteltiin mm. henkilöstön kanssa työpajassa, jossa tavoitteena oli löytää huomioita henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2026-2029. Lisäksi tuloksia esiteltiin henkilöstötoimikunnissa ja johtoryhmissä. [Yhteenveto kyselyn keskeisistä tuloksista](#) on seuraavalla dialla.
- Lisäksi päivitettävän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perustaksi tehtiin laaja HR-datan keruu Sarastia-järjestelmästä.

Henkilöstön tietoisuuden ja osaamisen lisääminen

- Kaupunki oli Working with Pride -kumppani ja kaupunkiin perustettiin yhteinen Pride-ryhmä suunnittelemaan ja arvioimaan sateenkaarevuuden teemoja. Pride-ryhmän toiminta jatkuu myös 2026 ja osallistujia ryhmässä on eri toimialoilta. Henkilöstöä myös osallistui Pride-kulkueeseen
- Kuutoskaupunkien yhteinen Ollaan yhdessä ihmisiksi -koulutussarja antirasismista kuuden suurimman kaupungin henkilöstölle toteutui. Koulutussarja on osa Valtioneuvoston Me puhumme teoin -hanketta. Sateenkaari-inklusiivinen työpaikka – yhdessä kohti yhdenvertaisempaa arkea ja Monimuotoinen työyhteisö – yhdessä kohti yhdenvertaisempaa arkea koulutukset toteutettiin läsnätyöpilotteina.
- Kuutoskaupunkien ja Kuntaliiton verkostohankkeessa toteutettiin Hyvät käytännöt rasisminvastaisessa työssä -koonti kaupungeista. Materiaalia aletaan levittää 2026
- Ihmiskauppa Suomessa ja kunniaväkivalta Suomessa -teemoihin pureuduttiin kahdessa koulutustilaisuudessa keväällä 2025.

Sosiaalisesti kestävä kehityksen tietoisuuden kasvattaminen ja kansainvälinen yhteistyö

- Aalto-yliopiston Design for Services -kurssin yhteistyönä toteutettiin kartoitus Human Right City Espoo syksyllä 2025. Työ jatkuu 2026.
- URBACT-hankkeeseen osallistuminen ja Espoon hyvistä käytännöistä kertominen eri seminaareissa.
- Lisäksi kaupunki osallistui Eurocities gender task force -yhteistyöhön

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Espoon kaupungilla

14% kokee kuuluvansa johonkin vähemmistöön. Yleisimmät: Kieli-, seksuaali- ja uskonnolliset vähemmistöt	Syrjintää tai eriarvoista kohtelua kokenut 15 %
--	--

Työhyvinvointi, työsuojelu ja työterveystoiminta

Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Kunta10-tutkimuksesta nostettu yhteinen toimenpide 2025

Yhteinen toimenpide: Palautuminen

- Kunta10-tutkimus toteutettiin 2024. Espoon vastausprosentti oli 66 (62 prosenttia vuonna 2022).
- Tutkimukseen vastanneista ainoastaan 40 prosenttia (36 prosenttia vuonna 2022) koki palautuvansa hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta. Palautuminen on yksi työn voimavaratekijöistä. Voimavaratekijät tukevat työhyvinvointia ja mahdollistavat laadukkaan työskentelyn. Matalan tuloksen vuoksi Espoon työkykyverkosto nosti Kunta10-tuloksista palautumisen toimenpiteiden kohteeksi.
- Espoon ja Työterveyslaitoksen yhteistyönä suunniteltiin palautumisen infopaketti, mikä piti sisällään asiantuntijaluennon ja blogikirjoituksen vinkkeineen palautumisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä henkilöstön omista mahdollisuuksista vaikuttaa palautumiseensa. Pakettiin kuuluu myös Espoon työsuojelun Turvavartti-kampanjaan sisältyvä esitys palautumisesta, mikä julkaistaan keväällä 2026.
- Palautuminen on myös nostettu työterveyden Terveysvartti-kampanjaan, mikä kannustaa parempiin elämäntapoihin, ja tätä kautta myös palautumisen kokemuksen vahvistamiseen.
- Vuoden 2026 Kunta10-tutkimuksessa seurataan palautumisen kokemusten tulosta.

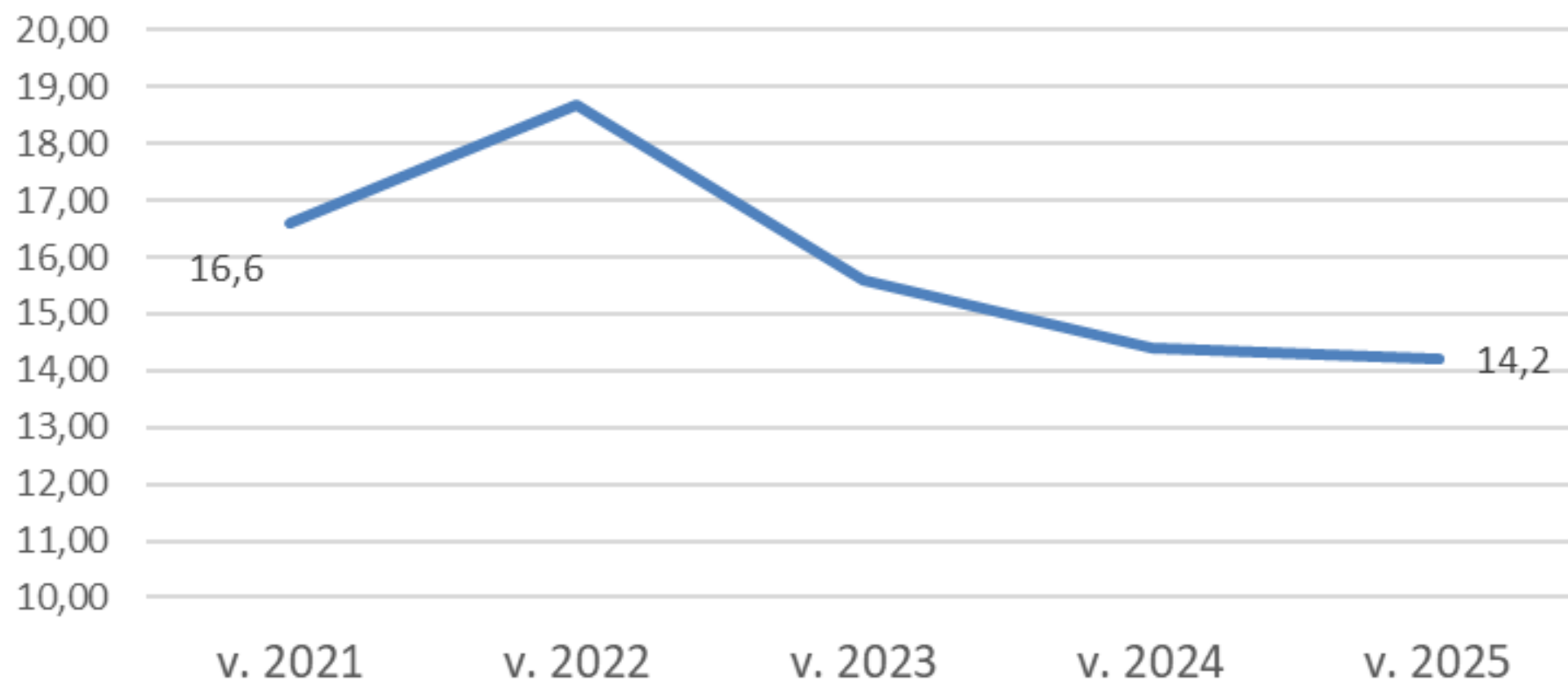
Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Työfiilismittari

- Työfiilismittari-kysely lähetetään henkilöstölle neljä kertaa vuodessa. Kysely täydentää kahden vuoden välein toteutettavaa Kunta10-tutkimusta.
- Mittari tarjoaa säännöllistä tietoa henkilöstökokemuksesta johdolle ja työyhteisöille.
- Joulukuussa 2025 työfiiliskyselyyn vastasi 38 prosenttia Espoon kaupungin henkilöstöstä. Joulukuun kyselyyn vastanneista 79 prosenttia suosittelisi työyksikköään ystävilleen ja tuttavilleen. Luku ylittää kaupungin 70 prosentin suosittelun tavoitetason.
- Kolmen vuoden aikana (2023–2025) Työfiilismittarin tulokset ovat kehittyneet myönteisesti, mutta joulukuun 2025 tuloksissa oli lievä trendin alenema.

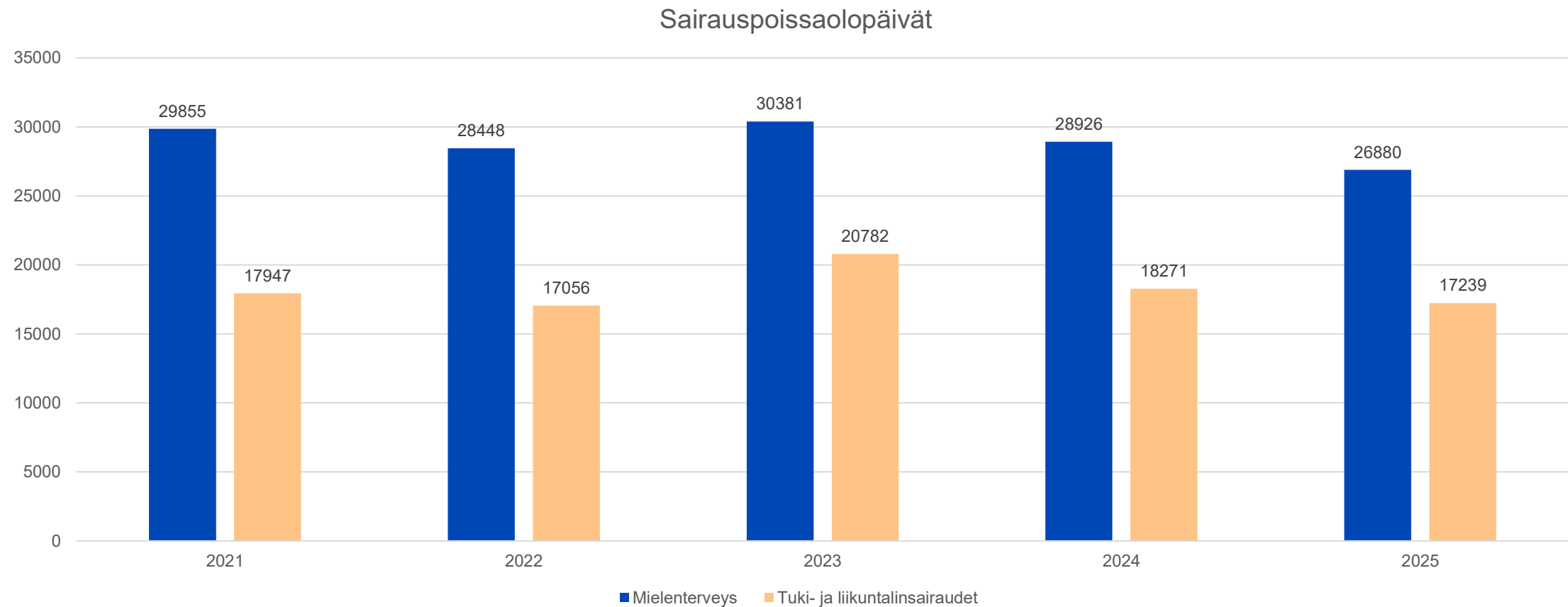
Poissaolojen määrässä vähenevä trendi

- Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot (sisältäen kaikki sairauspoissaolot, kuntoutustuet ja työtapaturmista johtuvat poissaolot) laskivat vajaalla 2000 päivällä vuodesta 2024.
- Vuoden 2025 terveysperusteisten poissaolojen kuorma (poissaolopäiviä keskimäärin henkilöä kohti) oli [14,2 ja edellisenä vuonna 14,4.](#)
- Terveysperusteisten poissaolojen laskuun vaikuttavat muun muassa tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveyden häiriöiden vuoksi kirjoitettujen sairauspoissaolopäivien vähentyminen vuositasolla. Näiden sairausryhmien osalta [trendi on laskeva](#) verrattuna vuosiin 2022–2024.
- Muiden sairausryhmien osalta sairauspoissaolopäiviä kertyi kuitenkin hieman enemmän 2025 kuin 2024.
- Henkilöstöstä 29,6 prosenttia (38,7 prosenttia 2024) ei ollut lainkaan poissa terveydellisistä syistä.
- Kokonaisuudessaan vuonna 2025 terveysperusteisia poissaoloja oli 1956 päivää vähemmän kuin vuonna 2024.
- Lyhyiden ja keskipitkien poissaolojen osuus (kesto 1–29 päivää) terveysperusteisista poissaoloista kasvoi lievästi 2024 verrattuna. Suurin kasvu oli 1–3 päivän mittaisissa poissaoloissa (1041 päivää) ja 11–29 mittaisissa poissaoloissa (869 päivää), muissa poissaolopituuksissa sairauspoissaolot laskivat. Pitkittyneet terveysperusteiset poissaolot, eli yli 60 päivän mittaiset, laskivat 3419 päivällä.

Terveysperusteiset poissaolot v. 2021-2025 (pv/htv)



Sairauspoissaolopäivien kehitys vuosina 2021-2025 mielenterveys- sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien osalta



Työkykyä tukevat prosessit toimivat



- Työnantajalla on vastuu turvallisesta ja terveellisestä työstä ja työterveyshuoltopalvelujen järjestämisestä henkilöstölle. Työterveysyhteistyö on suunnitelmallista ja aktiivista ja työkykyprosessit kokonaisuutena toimivat.
- Eläkevakuuttajan työkyvyttömyyseläkeriskiennusteen mukaisesti, huomioiden työntekijöiden ikä- ja ammattiryhmät, työterveys on ennaltaehkäisevästi toteuttanut suunnattuja terveystarkastuksia henkilöstölle.
- Työkykyä tukevien prosessien tavoitteena on paitsi varhainen puuttuminen työkyvyssä tapahtuviin muutoksiin myös tukea jäljellä olevaa työkykyä työnantajan sekä eläkevakuuttajan ratkaisulla ja toimenpiteillä.
- Muun muassa mukautettua työtä (jota voidaan käyttää sairauksissa, jotka paranevat päivissä tai viikoissa) sairauspoissaolojen sijaan tehtiin 2083 päivää ja 149 kertaa (2024 vastaavasti 2096 päivää ja 162 kertaa)
- Eläkevakuuttajan näkökulmasta työnantajan toimenpiteet ovat oikea-aikaisia, ammatillisen kuntoutuksen asiakkaat ovat motivoituneita ja eläkeprosesseissa sairauslöydökset riittäviä.

Työkyvyn edistämiseen liittyvät toimenpiteet 2025

- Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen, edistämiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävää ennakoivaa toimintaa tuettiin myös henkilöstöjohtamisen Suuntaamo-työkalun käytöllä.
- Työkalu sisältää työn suorituksen, osaamisen kehittämisen ja työkyvyn hallinnan työkaluja esihenkilölle.
- Valmentavia työkykykeskusteluja käytiin 2661 kpl (1930 kpl 2024) ja 30 päivän ilmoituksia työterveyteen tehtiin 758 kpl (698 kpl 2024).
- Työterveyspalveluissa mielenterveyshäiriöiden ennaltaehkäisy ja panostus varhaiseen tukeen Espoon mallin mukaisesti ovat vähentäneet sairauspoissaolomääriä mielenterveyssyiden vuoksi. Käytössä on myös matalan kynnyksen Terapianavigaattori-prosessi tuen ja avun piiriin.
- Henkilöstön työhyvinvoinnin tueksi ja vahvistamiseksi Espoon HR järjesti kuusi asiantuntijaluentoa hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden teemalla. Aiheet käsittelivät muun muassa neuromoninaisuutta, mielenterveyttä, psykologista turvallisuutta sekä tunteita työssä niin työyhteisötasolla kuin esihenkilön ja nuoren työntekijän näkökulmasta.

Työsuojelutoiminta Espoossa vuonna 2025



Vuoden aikana työpaikkojen turvallisuutta ja henkilöstön turvallisuusvalmiutta kehitettiin monin eri tavoin.

Koulutukset

- Työsuojelu järjesti vuoden aikana 102 eri tilaisuutta.
- Työsuojelussa kehitettiin teemakoulutukset 13 eri aiheesta, joista työyhteisöt saivat tilata sopivan kokonaisuuden esim. kehittämispäivän yhteyteen.
- Vuonna 2025 toteutettiin kaksi Turvavarttia, joiden aiheina olivat häirintä ja epäasiallinen kohtelu ja Työsuojelun pikaohjeet työpaikalle. Turvavartti on vakiintunut toimintatavaksi.

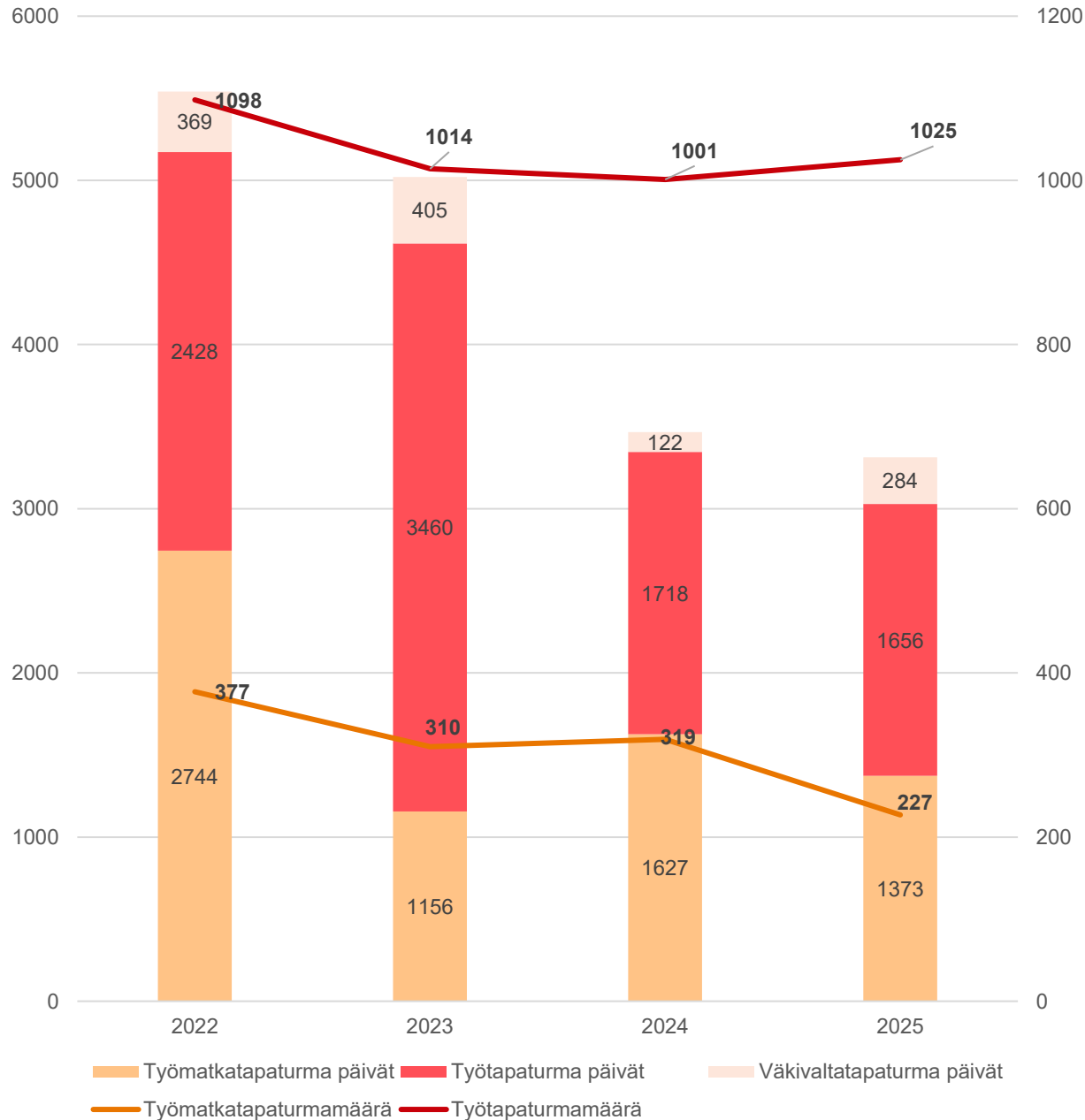
Uudet oppaat suomeksi ja ruotsiksi

- Varaudu, tunnista ja ennakoi! Keinoja väkivaltatilanteiden hallintaan -opas.
- Työsuojelun pikaohjeet työpaikoille -opas.

Havaintoja työsuojelusta

- Työsuojeluteemoja on käsitelty kattavasti kaupungin ja toimialojen henkilöstötoimikunnissa sekä työolojaoksissa.
- Työpaikkojen työn vaarojen ja riskienarviointeja tehtiin kattavasti. Joka neljäs havaituista vaaratekijöistä oli työn psyykinen tai sosiaalinen kuormitustekijä.
- Aluehallintovirasto tutki seitsemän vakavaa työtapaturmaa, joista kaupunki sai kahdeksan toimintaohjetta. Tapaturmista viisi liittyi väkivaltaan, yksi sähkötapaturmaan ja yksi liikkumiseen työpaikan piha-alueella.

Tapaturmien poissaolopäivät ja määrät 2022 - 2025



Tapaturmat 2025

- Tapaturmien määrä on laski hieman edellisvuodesta. Tapaturmia oli 1252 (v. 2024: 1320). Erityisesti työmatkatapaturmien määrässä oli laskua.
- Poissaolopäiviä aiheutui saman verran kuin edellisenä vuonna. Poissaolopäiviä oli 3313 päivää (v. 2024: 3470).
- 40 prosenttia tapaturmamäärästä, 79 prosenttia poissaolopäivistä ja 68 prosenttia korvauksista aiheutunut **liukastumisista**.
- **29 prosentissa tapauksista** (297 kpl) työtapaturman syy oli **väkivalta/järkyttävä tilanne**.
- Noin puolet tapaturmista, korvauspäivistä ja kustannuksista on tapahtunut varhaiskasvatuksen henkilöstölle.
- Ei korvattavia (hylättyjä) tapaturmia on ollut 88 kpl (seitsemän prosenttia).

Työterveyspalvelujen toimenpiteet vuonna 2025

- Rokotuskauden 2025–26 aikana kausi-influenssarokotteita annettiin noin 4100 henkilölle. Kausi-influenssarokotteet olivat kaikkien työntekijöiden saatavilla ja niitä annettiin myös alueellisilla rokotuspisteillä kaikilla suuralueilla ja useissa varhaiskasvatuksen toimipisteissä. Espoon kaupungin työntekijöille annettiin 20 prosenttia enemmän rokotteita kuin edellisellä kaudella. Suomenkielisen varhaiskasvatuksen henkilöstölle annettiin rokotteita 32 prosenttia ja ruotsinkielisen 36 prosenttia edellistä kautta enemmän.
- Työpaikkaselvityksiä tehtiin toimintasuunnitelman mukaisesti lähes kaikkiin sovittuihin kohteisiin. Työpaikkaselvitykset ovat pääosin ajan tasalla.
- Työkykyasiat, samoin lakisääteiset sekä muut terveystarkastukset, hoidettiin toimintasuunnitelman mukaisesti.
- Vuonna 2025 tuotettiin kuusi erilaista Terveysvarttia, jotka ovat kaikkien työyksiköiden sekä työntekijöiden käytettävissä. Terveysvarttien aihepiirit olivat uni, ravitsemus, liikunta, alkoholi, nikotiini sekä sosiaaliset suhteet. Hyvillä elämäntavoilla on merkitystä sairauksien kehittymiseen ja niiden hoitamiseen sekä työkykyyn. Terveysvartit antavat tietoa monipuolisesti siitä, miten jokainen voi muuttaa omia elintapojaan ja näin tukea myös jaksamista ja työkykyä.



ESPOO
ESBO