

Toimintaympäristön tila Espoossa 2025

Kaupungin henkilöstö

11.4.2025

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet Toimintaympäristön tila Espoossa -tietopakettissa

- Kestävän kehityksen tavoitteet (SDG:t) ovat osa YK:n globaalia toimintaohjelmaa Agenda 2030.
- 17 tavoitteessa ovat edustettuna kestävyiden eri ulottuvuudet - ekologinen, sosiaalinen, kulttuurillinen ja taloudellinen kestävyys.
- Kaupungit toimeenpanevat suuren osan tavoitteista. **Espoo on sitoutunut saavuttamaan YK:n kestävän kehityksen tavoitteet edelläkävijänä.**
- Espoon tilannetta ja toimintaa eri sektoreilla tarkastellaan vuosittain toimintaympäristön tila –tietopaketin muodossa. Tänä vuonna tarkasteluun on tuotu mukaan SDG-ikonit kuvaamaan sitä, mikä on Espoon tilanne kestävän kehityksen tavoitteiden saralla.
- Alla olevien SDG-ikonien sisällyttäminen osaksi toimintaympäristön tila –tietopakettia on osa Espoon Kaupunkitasoista kestävän kehityksen arviota VLR:ää (*Voluntary local review*).

Täältä voit lukea Espoon SDG-tavoitteista <https://www.espoo.fi/fi/kestava-kehitys/kestavan-kehityksen-tavoitteet>



Yhteenvedo Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2024



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

Kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2024 lopussa 11 130. Henkilöstömäärä kasvoi vuoden aikana 173 henkilöllä. Vuoden 2024 lopussa henkilöstöstä 77,5 % työskenteli kasvun ja oppimisen toimialalla.

Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä kasvoi suhteessa määräaikaisen henkilöstön osuuteen. Tämä oli seurausta yleisestä työvoiman saatavuuden paranemisesta kaupungin avoimiin työpaikkoihin. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus laski edellisvuodesta.

Työvoiman saatavuus peruspalveluihin koki käänteen ja helpottui vuonna 2024, kun sekä kokonaishakijamäärä että kelpoisten hakijoiden määrä kasvoi vuoteen 2023 verrattuna. Kasvu liittyy osittain talous- ja työttömyystilanteen yleiseen heikkouteen. Kaupungilla on yhä haasteita rekrytoida työntekijöitä erityisesti ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen ja opetukseen, suomenkieliseen erityisopetukseen sekä suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien tehtäviin.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä jatkoi kasvuaan. Vuoden 2024 lopulla heidän osuutensa oli 11,4 %.

Yhteenveto Espoon tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2024



Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot laskivat vuodesta 2023. Vuoden 2024 terveysperusteisten sairauspoissaolojen kuorma (terveysperusteisia poissaoloja keskimäärin henkilöä kohti) oli 14,4 ja edellisenä vuonna 15,6 päivää. Tapaturmia henkilöstölle sattui saman verran kuin edellisvuotena, mutta niistä aiheutui korvauspäiviä selvästi vähemmän.

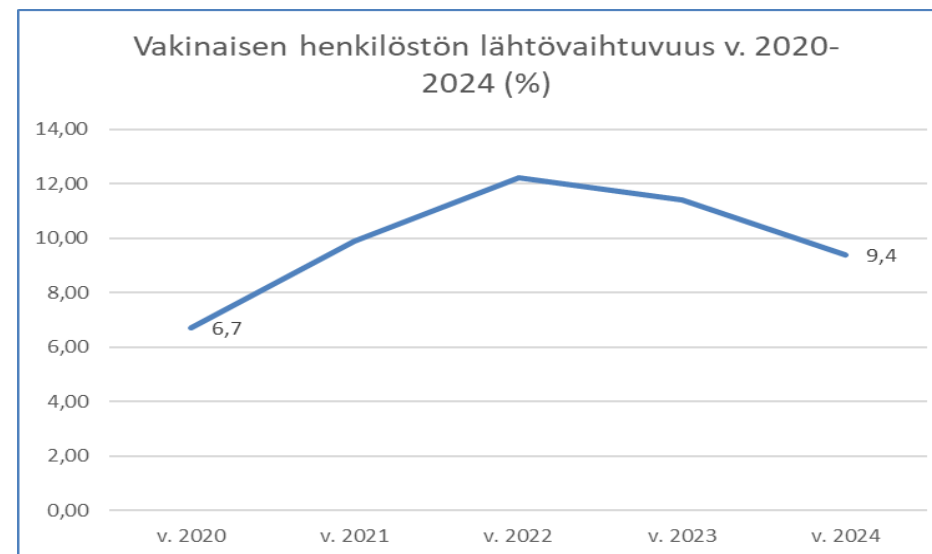
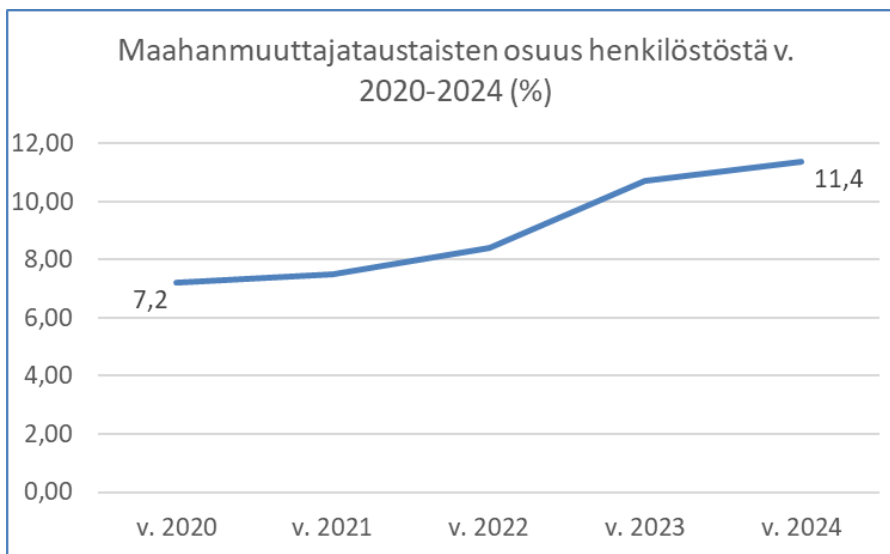
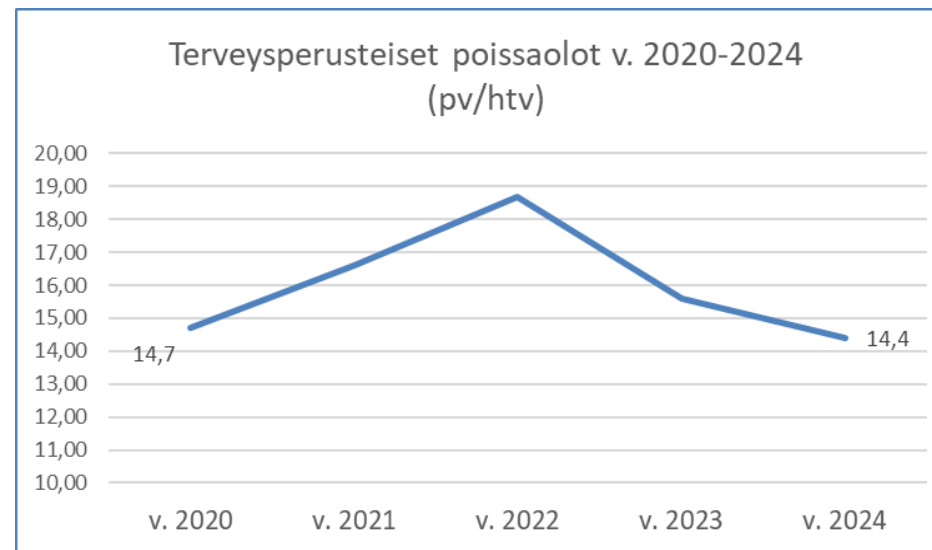
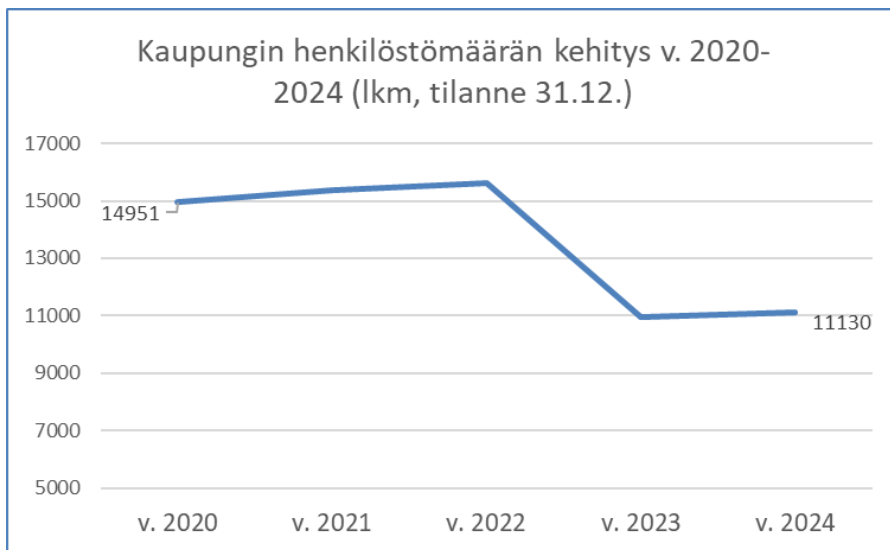
Kunta10-tutkimus toteutettiin syksyllä 2024. Tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden hyvinvoinnin ja työelämän kehittymistä. Espoon tulokset kehittivät positiiviseen suuntaan edelliseen tutkimukseen 2022 verrattuna, mutta väkivalta- ja uhkatilanteet asiakkaan taholta ovat henkilöstön kokemusten mukaan lisääntyneet.

Myös henkilöstölle säännöllisesti vuoden kuluessa lähetettävän Työfiilismittarin tulokset paranivat vuoden 2024 aikana. Joulukuun kyselyyn vastanneista 80 % suosittelisi tuloksikseen työpäikkään ystävilleen ja tuttavilleen. Luku ylittää kaupunkitason 70 %:n tavoitetasoa.

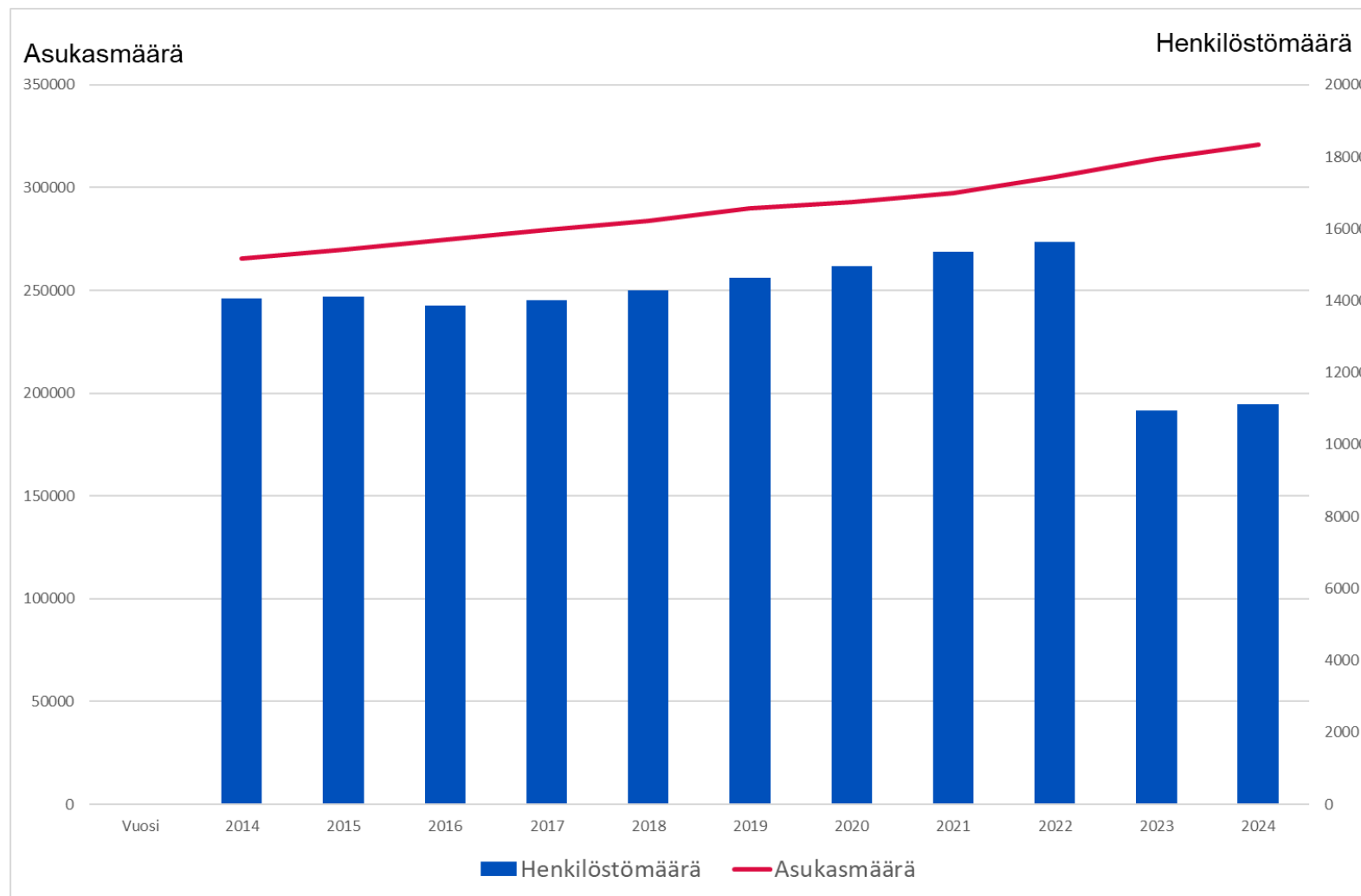
Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä jatkoi nousuaan. Keskimäärin eläkkeelle jätiin 64,8-vuotiaana (64,4 vuotta v. 2023). Iän perusteella eläkkeellä jäi aiempaa useampi eli 83,9 % eläkkeelle jääneistä. Kaupungin palveluksesta jäi vuoden kuluessa eläkkeelle hieman alle 200 henkilöä.

Henkilöstökustannukset olivat 566,8 miljoonaa euroa, nousua edellisvuodesta oli 4,4 %. Vuokratyövoimakustannukset olivat 20,7 miljoonaa euroa ja ne laskivat noin 15 % edellisvuodesta. Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n osuus vuokratyövoiman käytöstä oli 95,1 %.

Keskeisten mittareiden kehitys v. 2020-2024



Espoon asukas- ja henkilöstömäärän kehitys 2014-2024

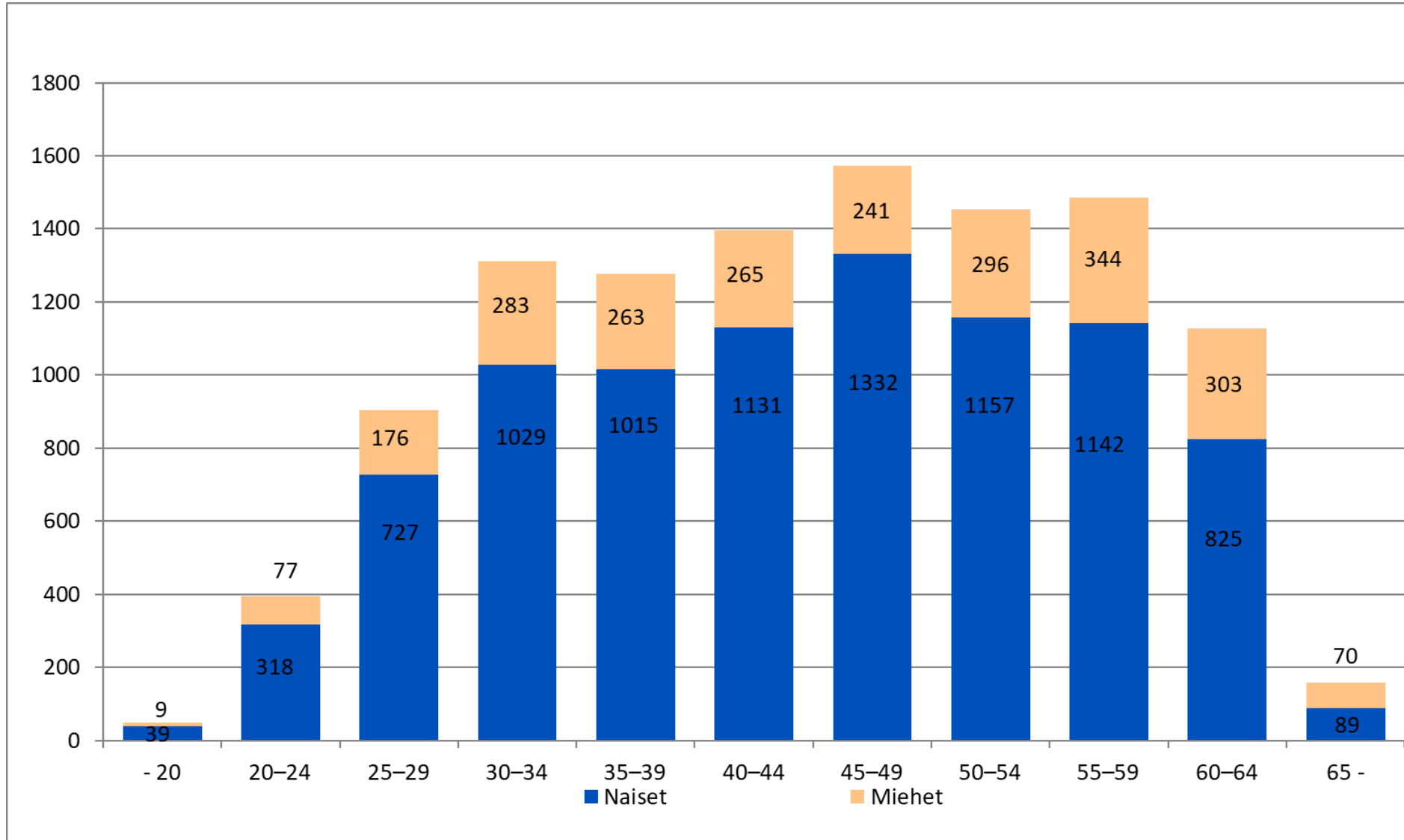


Palvelussuhteiden määrä toimialoittain 2020–2024

Ajankohta (31.12.)	Hyvin- voinnin ja terveyden toimiala	Kasvun ja oppimisen toimiala	Kaupunki- ympäristö n toimiala	Elinvoima n tulosalue	Länsi- Uuden- maan pelastus- laitos	Konserni- hallinto ja tarkastuk- set	Yhteensä
2020	3 983	8 363	1 359	-	613	633	14 951
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	-	8 628	1 347	690	-	465	11 130
Muutos 2023/2024	-	+ 140	+ 41	- 7	-	- 1	+ 173



Henkilöstön ikärakenne 2024



Henkilöstön yleisimmät tehtävänimikkeet 2024

Tehtävänimike	Lukumäärä
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1 644
Varhaiskasvatuksen opettaja	1 388
Peruskoulun luokanopettaja	1 086
Peruskoulun lehtori	782
Päätoiminen tuntiopettaja	587
Koulunkäynninohjaaja	434
Lukion lehtori	337
Erityisluokanopettaja	322
Erityisopettaja, peruskoulu	233
Erityiskoulunkäynninohjaaja	215



Tietoja henkilöstörakenteesta

- Henkilöstöstä naisia oli 79,1 % ja miehiä 20,9 %. Osuuksissa ei tapahtunut muutoksia edellisvuoteen verrattuna.
- Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuuden lasku jatkui edellisvuodesta (11,4 % → 9,4 %).
- Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä kasvoi edelleen (10,7 % → 11,4 %).
- Äidinkielenään suomea puhui 79,4 % ja ruotsia 8,0 % henkilöstöstä.
- Henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta (vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,7 vuotta).



Tietoja henkilöstörakenteesta



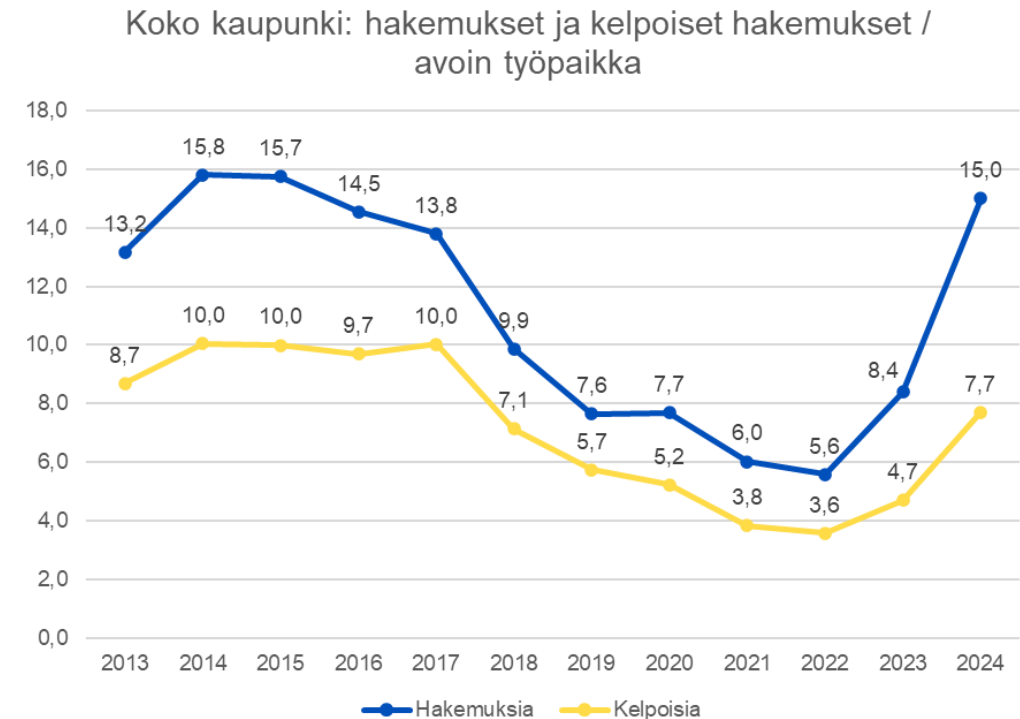
- Eläkkeelle jäi vuoden aikana 193 henkilöä, mikä on sama määrä kuin edellisvuotena
- Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä jatkoi nousuaan. Keskimäärin eläkkeelle jäätiin 64,8-vuotiaana (64,4 vuotta v. 2023)
- Iän perusteella eläkkeelle jääneiden osuus suhteessa työkyvyn perusteella eläkkeelle jääneisiin nousi (78,8 % → 83,9 %).



Työpaikkahakemusten määrä kaupungin tarjoamiin tehtäviin on noussut



- Työvoimapula peruspalveluissa helpottui vuonna 2024, kun kelpoisten hakijoiden määrä kasvoi vuoteen 2023 verrattuna. Kaupungilla on kuitenkin 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 rekrytointien vetovoimaisuuteen. Vuonna 2024 hakemuksia yhtä avoinna olevaa tehtävää kohden tuli 15,0 kpl (2023: 8,4 kpl).
- Myös kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden määrä nousi. Keskimäärin kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita oli avoinna olevaa tehtävää kohden 7,7 kpl (2023: 4,7 kpl).
- Hakemusmäärien lisäksi hakijat ovat olleet myös laadukkaita, sillä rekrytointien täyttöaste kasvoi ja oli 66,6% (2023: 60,2%).
- Työvoimapula peruspalveluissa säilyy kuitenkin ilmeisenä ja saattaa olla, että suhdanteen muuttuessa tilanne palautuu ennalleen.



Kesätyöpaikkoja eniten liikunnan ja urheilun tulosityksikössä, kaupunkiympäristön toimialalla sekä varhaiskasvatuksessa

- Kaupunki tarjosi 404 kesätyöpaikkaa, joka on lukumääränä hieman pienempi vuoteen 2023 verrattuna, jolloin kesätyöpaikkoja tarjottiin 417 kappaletta. Kesätyöhakemuksia jätettiin kaupungille yhteensä 8541 kpl (2023: 7908 kpl). Hakijamäärä per avoin kesätyötehtävä oli 21,21 kpl (2023: 19,00).
- Eniten kesätyöpaikkoja tarjottiin liikunnan ja urheilun tulosityksikössä (105 henkilöä), tilapalvelut -liikelaitoksessa (62 henkilöä), kaupunkitekniikan keskuksessa (60 henkilöä) ja suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa (50 henkilöä).
- Lisäksi kaupunki jakoi nuorille 1600 kesäseteliä kesätyön saannin tukemiseen.
- Harjoittelijoita kaupunki otti vuoden 2024 aikana yhteensä 1092 henkilöä. Eniten harjoittelupaikkoja oli tarjolla suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Oppisopimuskoulutuspaikkoja tarjottiin 200 henkilölle.



Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain

31.12.2024 (%)

Henkilöstön työehtosopimusala	Osuus henkilöstöstä (%)
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	45,46
Opetusala	43,84
Teknisten sopimus	9,09
SOTE-sopimus	0,17
Lääkärisopimus	0,13
Tuntipalkkaisten sopimus	0,95
Muusikkojen sopimus	0,35



Henkilöstö- ja vuokratyökustannukset nousseet jonkin verran, vuokratyön käyttö keskitetty Seureen

- Henkilöstökustannukset olivat 566,8 miljoonaa euroa, nousua edellisvuodesta oli 4,4 %. Henkilöstökustannuksissa palkat ja palkkiot kasvoivat 5,8%, henkilösivukulut alenivat 1,4 %.
- 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 ja ne laskivat noin 15 % edellisvuodesta
- Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n osuus vuokratyövoiman käytöstä oli 95,1 % (19,7 miljoonaa euroa). Hyvinvointialuemuutoksen jälkeen lähes kaikki vuokratyövoima otetaan Seuresta.
- Yhteensä työvoimakustannukset nousivat 3,5 % vuodesta 2023



Johtamisen ja osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2024

- **Suorituksen ja osaamisen johtamisen kyvykkyyden vahvistaminen**
 - Suorituksen ja osaamisen käytäntöjä tukevan HRD-järjestelmän hankinnan valmistelu
 - Suuntaamon kehittäminen ja vahvistaminen: uudet osaamisen kehittämisen välineet sekä toiminnan ja henkilöstötyön suunnittelua tukevat ohjeet ja välineet. Suuntaamon käyttö kasvoi vuoden aikana 20% verrattuna edelliseen vuoteen.
 - Johdon työpajat, joissa käsiteltiin yhdessä suorituksen ja osaamisen johtamisen haasteita ja vahvuuksia sekä järjestelmän tuomaa muutosta eri toiminnoissa.
 - Suorituksen johtamisen taitoja vahvistavat koulutukset, mm. palautteen antaminen, moninaisuuden johtaminen, muutoksen johtaminen.
- **Perehdytyksen kehittäminen**
- **Tehokas ja monipuolinen osaamisen kehittäminen Eduhouse-verkkokoulussa**



Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja moninaisuus-näkökulman edistäminen

Vuoden aikana pyrittiin lisäämään edelleen henkilöstön yleistä tietoisuutta tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja moninaisuusnäkökulmien huomioimisesta toiminnassa.

Moninaisuusnäkökulma sisällytettiin aiempaa vahvemmin HR:n eri prosesseihin. Konkreettisina esimerkkeinä:

- sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöön otto
- rekrytointi-ilmoituksissa monimuotoisuuslausekkeen systemaattinen käyttö ja esteettömyystietojen kirjaaminen
- Rekrytointiprosessissa mahdollisuus kysyä anonyymisti työtehtävistä tai esteettömyydestä



Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Kunta10-tutkimuksen tulokset



Kunta10-tutkimus toteutettiin 4.9.-14.10.2024. Tutkimus toteutetaan joka toinen vuosi Työterveyslaitoksen toimesta. Tutkimus on monivuotinen seurantatutkimus, jossa tarkastellaan työntekijöiden hyvinvoinnin ja työelämän kehittymistä.

- Espoon Kunta10-tutkimuksen 2024 vastausprosentti oli 66 (62 % 2022). Kyselyn saaneita 8728 ja vastanneita 5769 henkilöä.
- Tuloksissa positiivinen kehitys edelliseen tutkimukseen 2022 verrattuna, mutta väkivalta- ja uhkatilanteet asiakkaan taholta lisääntyneet.

Veto- ja pitovoima kertovat työntajaan sitoutumisesta ja henkilöstön työhyvinvoinnista, mitkä edistävät työssä suoriutumista. Vastaajista

- 81 % (74 %) suosittelee työnantajaa ystävilleen
- 69 % (65 %) uskoo jatkavansa työskentelyä eläkeikään saakka
- Työnantajan vaihtamista on kuitenkin harkinnut 43 % (50 %) vastaajista

Espoolainen johtaminen, Suuntaamo, vastaajista

- 56 % (44 %) arvioi, että työyhteisössä seurataan Espoo-tarinan pohjalta asetettujen tavoitteiden ja tehtävien toteutumista
- 89 % (84 %) kokee onnistuvansa tehtävissään
- 63 % (55 %) on vastannut saavansa riittävästi palautetta työstään esihenkilöltä

Oikeudenmukaisuus johtamisessa on yhteydessä hyväksi koettuun terveyteen ja hyvään työkykyyn. Vastaajista

- 55 % (47 %) kokee ylemmän johdon päätökset oikeudenmukaisena
- 81 % (79 %) kokee lähiesihenkilön toiminnan oikeudenmukaisena
- 75 % (70 %) saa esihenkilöltä tukea työssä

Valmentavajohtaminen on yhteydessä työn imuun ja hyvään työkykyyn erityisesti nuorilla. Vastaajista

- 80 % (75 %) kokee lähiesihenkilön vahvistavan kyvykkyyttä työssä
- 80 % (74 %) kokee kannustusta yhteistyöhön
- 76 % (72 %) kannustusta itsenäiseen työhön
- 32 % (42 %) kokee, ettei voi vaikuttaa muutoksiin töissä

Työhyvinvointikyselyt Espoossa, Kunta10-tutkimuksen tulokset



Kehityskeskustelujen hyväksi kokeminen parantaa oikeudenmukaisuuden kokemuksia. Vastaajista

- 85 % (80 %) kertoo käyneensä yksilö- tai ryhmäkehityskeskustelun
- 53 % (48 %) kokee ne hyödyllisinä

Työn voimavaratekijät tukevat työhyvinvointia ja mahdollistavat laadukkaan työskentelyn, Vastaajista

- 40 % (36 %) kokee palautuvansa hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta
- 71 % (67 %) kokee työn imua eli iloa, innostuneisuutta ja ylpeyttä työstään
- 75 % (70 %) kokee työn mielekkäänä
- 44 % (36 %) muutokset myönteisinä

Työn kuormitustekijöillä on yhteys terveyshaittoihin ja ne ovat työkyvyttömyyden riskitekijöitä. Vastaajista

- 19 % (23 %) kokee stressiä työssään, epäsuhta työn vaativuudessa ja työn hallittavuudessa
- 43 % (49 %) pohtii eettisesti haastavia tilanteita ja 8 % (10 %) kokee joutuneensa toimimaan sääntöjen ja normien vastaisesti
- 38 % (48 %) kokee epävarmuutta työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn

Työyhteisö on riittävän hyvä, kun siellä voi turvallisesti ja rauhallisesti keskittyä työn tekemiseen ja työn tavoitteiden edistämiseen. Vastaajista

- 75 % (73 %) kokee psykologista turvallisuutta
- 76 % (73 %) kokee sosiaalista pääomaa, me-henkeä
- 77 % (74 %) kokee työyhteisöt yhteistyökykyisiksi
- 73 % (69 %) kokee työyhteisön tukevan esihenkilötyötä

Työskentely turvallisessa ympäristössä tukee työhyvinvointia ja ehkäisee terveyshaittoja. Vastaajista

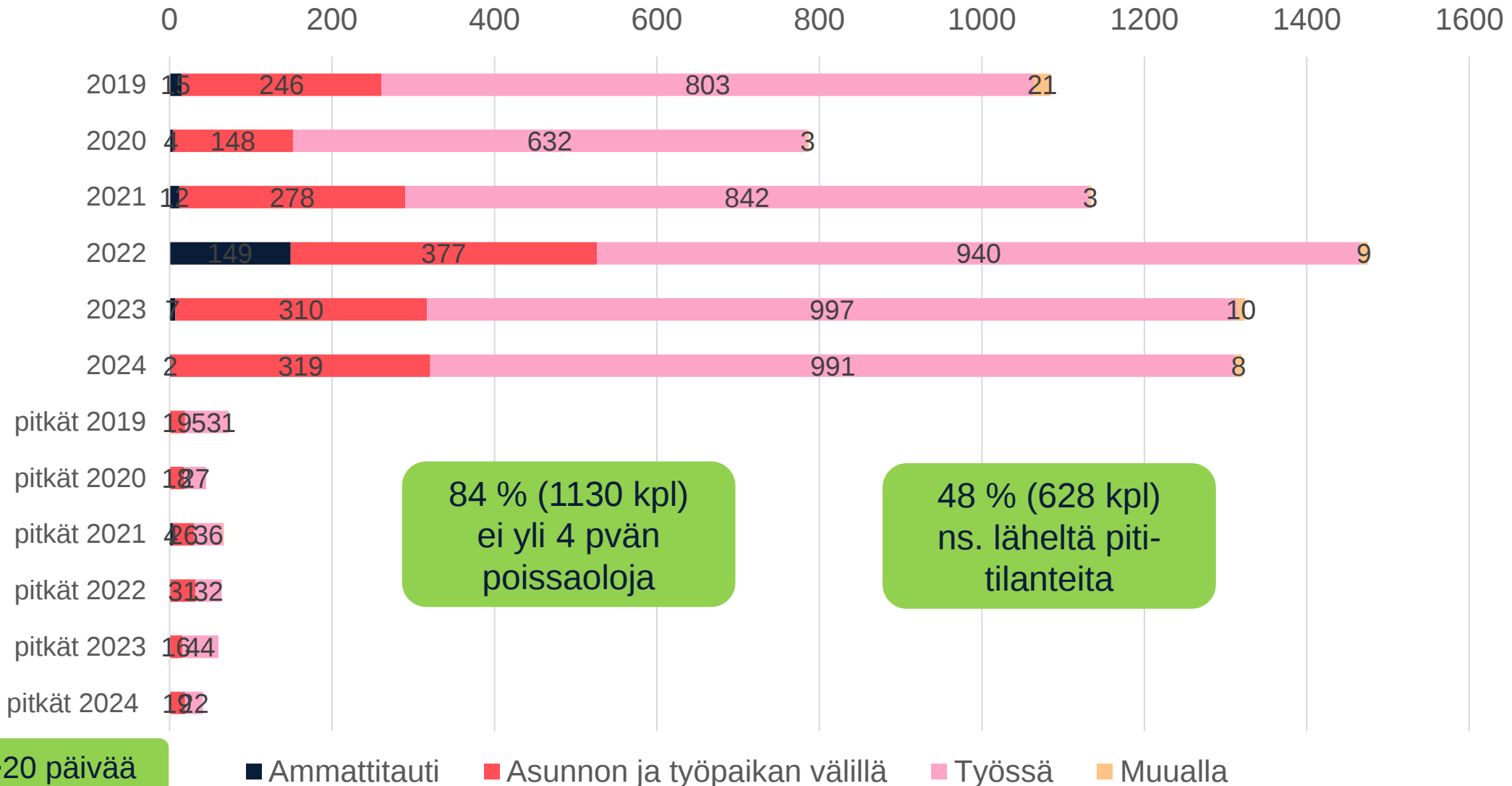
- 49 % (46 %) kokee väkivalta- ja uhkatilanteita asiakkaan taholta
- 17,8 % (18,4 %) kokee syrjintää
- 8,3 % (8,6 %) kokee työpaikkakiusaamisesta

Poissaolojen määrässä vähenevä trendi

- Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot (sis. kaikki sairauspoissaolot, kuntoutustuet ja työtapaturmista johtuvat poissaolot) laskivat vuodesta 2023.
- Vuoden 2024 terveysperusteisten sairauspoissaolojen kuorma (terveysperusteisia poissaoloja keskimäärin henkilöä kohti) oli 14,4 ja edellisenä vuonna 15,6.
- Terveysperusteisten sairauspoissaolojen laskuun vaikuttavat muun muassa tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveyden häiriöiden vuoksi kirjoitettujen sairauspoissaolopäivien vähentyminen vuositasolla. Näiden sairausryhmien osalta laskeva trendi verrattuna vuosiin 2023 ja 2022.
- Muiden sairausryhmien osalta sairauspoissaolopäiviä kertyi kuitenkin hieman enemmän 2024 kuin 2023.
- Henkilöstöstä 38,7 % ei ollut lainkaan poissa terveydellisistä syistä.
- Lyhyiden sairauspoissaolojen osuus (kestoltaan 1 - 30 päivää) terveysperusteisista sairauspoissaoloista kasvoi edelleen 2023 verrattuna.



Tapaturmien määrät Espoossa 2019 - 2024 (HYTET ja LUP pois luvuista 2019 - 2022)





**ESPOO
ESBO**