

# Uppföljningsuppgifter om Esbo stads personal år 2024



# Sammanfattning av de viktigaste uppgifterna om personalen i Esbo 1/2

Nyckeltalen som beskriver stadens personal visar allmänt på en god utveckling år 2024. Tillgången på personal blev bättre, omsättningen bland personalen minskade och hälsan i arbetet förbättrades.

Vid utgången av år 2024 var antalet anställda på staden 11 130. Ökningen från början av året var 173 anställda. I slutet av år 2024 jobbade 77,5 procent av personalen i sektorn för fostran och lärande.

Den ordinarie personalens andel av den totala personalen ökade. Detta berodde på den allmänna förbättringen av tillgången på arbetskraft till lediga jobb i staden. Färre ordinarie anställda lämnade sitt jobb på staden jämfört med året innan.

Tillgången på arbetskraft för basservice vände mot det bättre och underlättades år 2024, när både det totala antalet sökande och antalet behöriga sökande ökade jämfört med år 2023. Ökningen torde delvis bero på den allmänt svagare ekonomiska situationen och ökad arbetslöshet. Det är fortfarande svårt för staden att rekrytera personal i synnerhet till svensk småbarnspedagogik och undervisning, finsk specialundervisning samt inom finsk småbarnspedagogik till uppgifter som lärare och speciallärare inom småbarnspedagogik.

Andelen arbetstagare med invandrarbakgrund fortsatte att öka. I slutet av år 2024 var andelen 11,4 procent.

# De viktigaste uppgifterna om personalen i Esbo år 2024 2/2

Sjukfrånvaron minskade från år 2023. År 2024 var den hälsorelaterade frånvaron i snitt per person 14,4 dagar mot 15,6 dagar året innan. Antalet olycksfall var lika stort som året innan, men de orsakade klart färre ersättningsdagar.

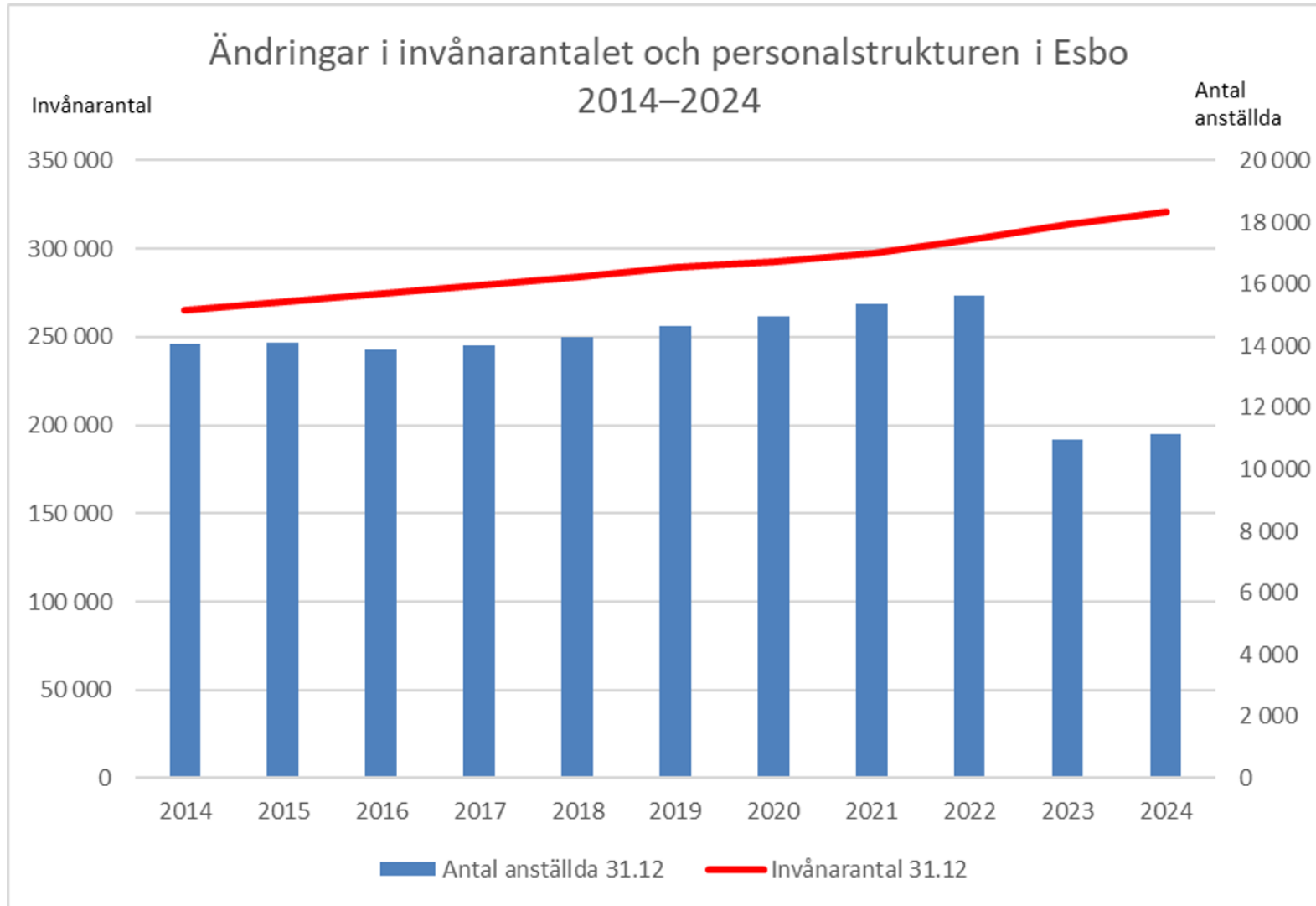
Undersökningen Kommun10 genomfördes hösten 2024. I undersökningen granskas hur de anställdas välbefinnande och arbetslivet utvecklas. Esbo stads resultat utvecklades i en positiv riktning jämfört med den föregående undersökningen år 2022, men enligt personalens erfarenheter har våld och hot från kundernas sida ökat.

Också resultaten av Stämningsbarometern, som personalen regelbundet svarar på, förbättrades under år 2024. Av dem som besvarade enkäten i december skulle 80 procent rekommendera sin resultatenhet som arbetsplats för vänner och bekanta.

Den genomsnittliga pensionsåldern fortsatte att stiga. I snitt var pensionsåldern 64,8 år mot 64,4 år året innan. På grund av ålder pensionerades fler än tidigare, det vill säga 83,9 procent av dem som gick i pension. Under året gick något under 200 av stadens anställda i pension.

Personalkostnaderna uppgick till 566,8 miljoner euro, 4,4 procent mer än året innan. Kostnaderna för hyrd arbetskraft var 20,7 miljoner euro, 15 procent mindre än året innan. Seure Henkilöstöpalvelut Oy:s andel av den inhyrda personalen var 95,1 procent.

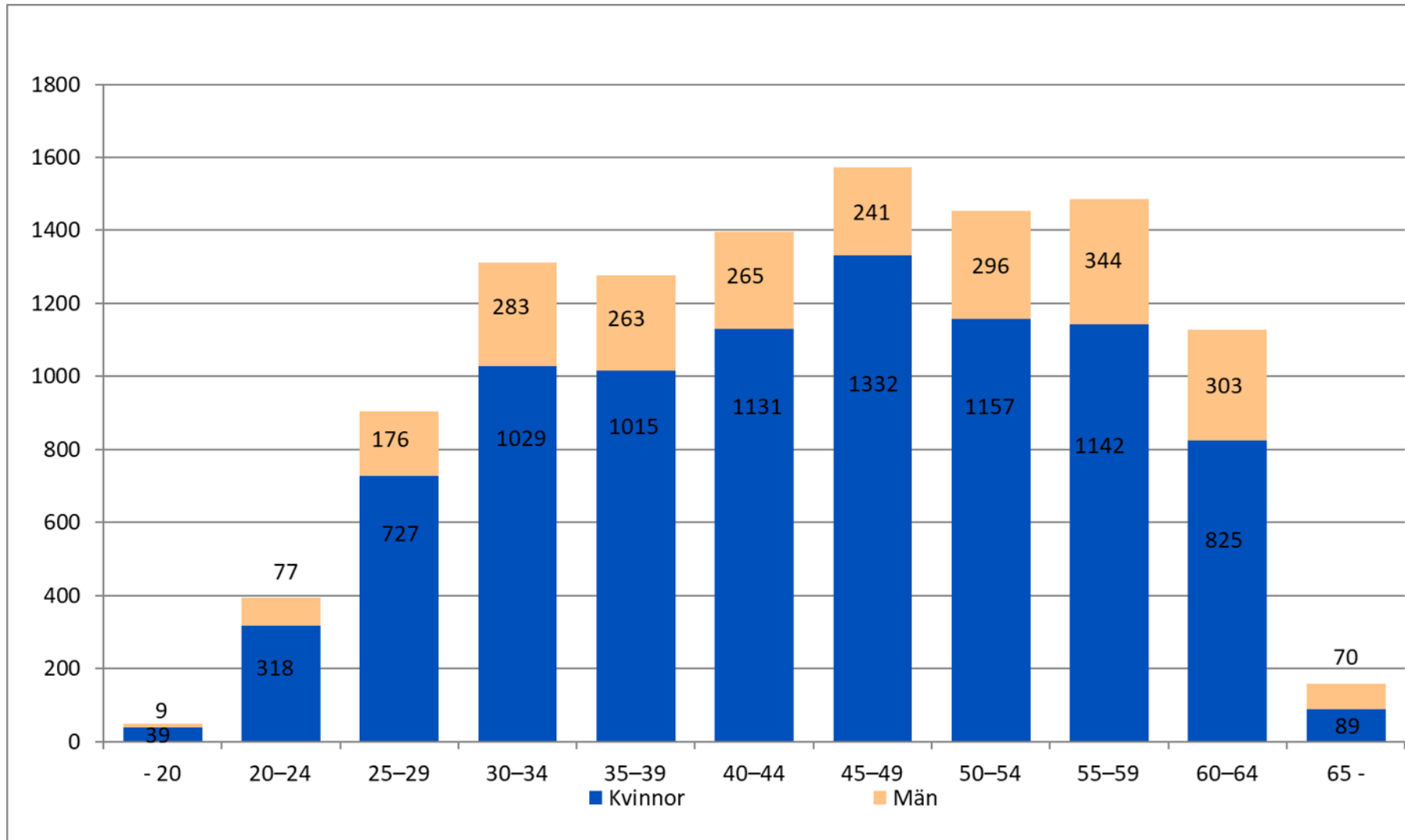
# Ändringar i invånarantalet och personalstrukturen i Esbo 2014–2024



# Antal anställningar per sektor 2020–2024

| Tidpunkt<br>(31.12.) | Välfärds-<br>och hälso-<br>sektorn | Sektorn<br>för fostran<br>och<br>lärande | Stadsmiljö-<br>sektorn | Resultat-<br>området<br>för<br>livskraft | Västra<br>Nylands<br>räddnings-<br>verk | Koncern-<br>förvaltningen<br>och<br>revisionen | Sammanlagt    |
|----------------------|------------------------------------|------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------|---------------|
| 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        |
| <b>2024</b>          | <b>-</b>                           | <b>8 628</b>                             | <b>1 347</b>           | <b>690</b>                               | <b>-</b>                                | <b>465</b>                                     | <b>11 130</b> |
| Ändring<br>2023/2024 | -                                  | +140                                     | +41                    | -7                                       | -                                       | -1                                             | +173          |

# Personalens åldersstruktur



# De vanligaste uppgiftsbeteckningarna bland personalen

| Uppgiftsbeteckning                 | Antal |
|------------------------------------|-------|
| Barnskötare inom småbarnspedagogik | 1 644 |
| Lärare inom småbarnspedagogik      | 1 388 |
| Klasslärare i grundskola           | 1 086 |
| Lektor i grundskola                | 782   |
| Heltidsanställd timlärare          | 587   |
| Skolgångshandledare                | 434   |
| Lektor i gymnasiet                 | 337   |
| Specialklasslärare                 | 322   |
| Speciallärare i grundskola         | 233   |
| Specialskolgångshandledare         | 215   |

# Information om personalstrukturen

- Av personalen var 79,1 procent kvinnor och 20,9 procent män. I andelarna skedde ingen förändring jämfört med föregående år.
- Avgångsomsättningen bland den ordinarie personalen fortsatte att sjunka från året innan (11,4 procent -> 9,4 procent).
- Andelen anställda med invandrarbakgrund fortsatte öka (10,7 procent -> 11,4 procent).
- Av personalen hade 79,4 procent finska och 8,0 procent svenska som modersmål.
- Personalens medelålder var 45,7 år (för den fast anställda personalens del 46,7 år).



# Uppgifter om personalstrukturen

- Under året gick 193 anställda i pension, vilket är samma antal som året innan.
- Den genomsnittliga pensionsåldern fortsatte att stiga. I snitt var pensionsåldern 64,8 år mot 64,4 år året innan.
- Andelen personer som pensionerades på grund av ålder i relation till dem som pensionerades på grund av arbetsförmågan ökade (78,8 procent → 83,9 procent).



# Antalet arbetsansökningar till stadens jobb har ökat

- Bristen på arbetskraft inom basservicen lättade år 2024, då antalet behöriga sökande ökade jämfört med år 2023. Det var emellertid fortfarande svårt att rekrytera personal i synnerhet till svensk småbarnspedagogik och undervisning, finsk specialundervisning samt till uppgifterna som lärare och speciallärare inom finsk småbarnspedagogik.
- Det ekonomiska läget och arbetsmarknadsläget återspeglas i hur attraktiva jobben på staden är. År 2024 inkom i snitt 15 ansökningar per ledigt jobb (2023: 8,4 st.).
- Också antalet behöriga sökande ökade. I snitt var antalet behöriga sökande per ledigt jobb 7,7 personer (år 2023: 4,7 st.).
- Utöver antalet ansökningar har sökandena också varit lämpliga, så rekryteringsgraden ökade och var 66,6 procent (2023: 60,2 procent).
- Bristen på arbetskraft inom basservicen förblir dock uppenbar och det kan hända att situationen blir sämre igen när konjunkturen förändras.



# Flest sommarjobb inom idrottstjänsterna, stadsmiljösektorn och småbarnspedagogiken

- Staden erbjöd 404 sommarjobb, det vill säga något färre än år 2023, då det fanns 417 sommarjobb. Staden fick in sammanlagt 8 541 sommarjobbansökningar (2023: 7 908 st.) I snitt ansökte 21 personer om varje sommarjobb (2023: 19).
- Flest sommarjobb erbjöds vid resultatenheten för idrott (105 personer), affärsverket Esbo lokaler (62 personer), stadsteknikcentralen (60 personer) och finsk småbarnspedagogik (50 personer).
- Dessutom delade staden ut 1 600 sommarsedlar till unga för att hjälpa dem att hitta sommarjobb.
- Staden tog 1 092 praktikanter under år 2024. Flest praktikplatser fanns inom finsk småbarnspedagogik och grundläggande utbildning. Läroavtalsplatser erbjöds år 200 personer.



# Personal enligt avtalsområde 31.12.2024 (procent)

| Kollektivavtal                                      | Andel av personalen<br>(procent) |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------|
| Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal | 45,46                            |
| UKTA                                                | 43,84                            |
| Avtal för teknisk personal                          | 9,09                             |
| SH-avtalet                                          | 0,17                             |
| Avtal för läkare                                    | 0,13                             |
| Timanställda                                        | 0,95                             |
| Avtal för musiker                                   | 0,35                             |

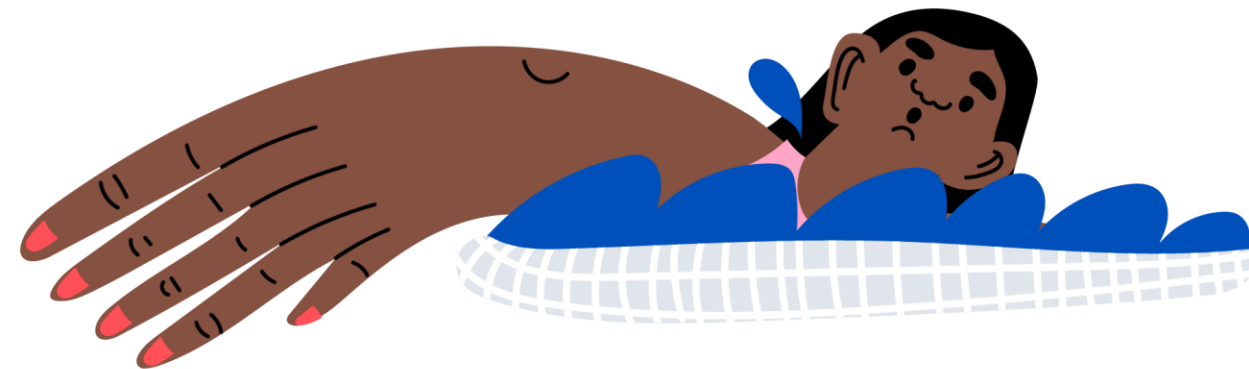
## Kostnaderna för egen och inhyrd arbetskraft ökade något, den inhyrda arbetskraften kom från Seure

- Personalkostnaderna uppgick till 566,8 miljoner euro, en uppgång 4,4 procent från året innan. Av personalkostnaderna ökade lönerna och arvoden med 5,8 procent, medan lönebikostnaderna minskade med 1,4 procent.
- Ökning av personalkostnaderna:
  - Det växande servicebehovet förutsatte att nya uppgifter inrättas.
  - Den allmänna tillgången på arbetskraft förbättrades och lediga jobb kunde tillsättas.
- Kostnaderna för hyrd arbetskraft var 20,7 miljoner euro, 15 procent mindre än året innan.
- Seure Henkilöstöpalvelut Oy:s andel av den inhyrda personalen var 95,1 procent (19,7 miljoner euro). Efter vårdreformen skaffas nästan all hyrd arbetskraft från Seure.
- Arbetskraftskostnaderna ökade med sammanlagt 3,5 procent jämfört med år 2023.



# Personalförmåner och belöningar

- Utöver idrotts- och kulturförmånen på hundra euro erbjöds personalen gratis simhallsbesök samt avgiftsfria och delvis understödda hobby- och motionsgrupper.
- Dessutom stödde staden personalens hobbyklubbar, erbjöd en mobilapp för pausgymnastik och en arbetsreseförmån på 120 euro. Arbetsgivarens lunchförmån var tillgänglig via en mobilapp till det maximibelopp som skattemyndigheten tillåter.
- Personalen kunde hyra stugor på Furuholm för eget bruk. Personalen blev uppmärksammas med presentkort till tjänster.
- För att belöna personalen beviljade cheferna 1,7 miljoner euro i engångsarvoden



# Tyngdpunkter vid utveckling av ledning och kompetens

- **Förstärkning av förmågan att leda prestationer och kompetens**
  - Beredning av anskaffningen av HRD-systemet som stöder praxis för prestationer och kompetens.
  - Nya verktyg för kompetensutveckling samt anvisningar och verktyg som stöder planeringen av verksamheten och personalarbetet i Suuntaamo (ett verktyg för personalledning). Suuntaamo innehåller verktyg för chefer för hantering av arbetsprestationer, kompetensutveckling och arbetsförmåga. Användningen av Suuntaamo ökade med 20 procent under året.
  - Verkstäder för ledningen där man tillsammans behandlade utmaningar och styrkor inom ledning av prestationer och kompetens samt de ändringar HRD-systemet innebär.
  - Utbildning som stärker förmågan att leda prestationen, bland annat hur man ger feedback, ledning av mångfald, ledning i förändringssituationer.
- **Utveckling av introduktionen.**
- **Effektiv och mångsidig kompetensutveckling i webbskolan Eduhouse.**



# Främjandet av fokusområdet för jämlikhet och mångfald

Under året strävade man efter att utöka personalens allmänna medvetenhet om jämlikhet, likställdhet och mångfald i verksamheten.

Mångfaldsperspektivet inkluderades i högre grad än tidigare i personalförvaltningens olika processer.

Konkreta exempel:

- Ibruktagandet av könsneutrala beteckningar.
- Systematiskt omnämnande av mångfald i rekryteringsannonser samt uppteckning av uppgifter om tillgänglighet.
- En möjlighet att under rekryteringsprocessen anonymt ställa frågor om arbetsuppgifterna eller tillgänglighet.



# Enkäter om arbetshälsa, Kommun10 1/2

**Arbetshälsoinstitutets undersökning Kommun10** genomfördes 4.9–14.10.2024.

Uppföljningsundersökningen, som genomförs vartannat år, granskar hur personalens välbefinnande och arbetslivet utvecklas. Enkäten skickades till 8 728 personer, av vilka 5 769 svarade. Svarsprocenten var 66 (62 procent år 2022). Resultaten har utvecklats positivt, men antalet våld och hot från kundernas sida har ökat.

**Drag- och hållkraften** berättar om hur gärna de anställda vill jobba på staden och om arbetshälsan som främjar prestationerna i arbetet. De som svarat uppger...

- 81 procent (74 procent) skulle rekommendera arbetsgivaren för sina vänner.
- 69 procent (65 procent) tror att de kommer att fortsätta arbeta fram till pensionsåldern.
- 43 procent (50 procent) har övervägt att byta arbetsgivare.

**Ledningen i Esbo**, de som svarat uppger...

- 56 procent (44 procent) bedömer att man på arbetsplatsen följer uppnåendet av de mål och uppgifter som uppställts i Berättelsen om Esbo.
- 89 procent (84 procent) tycker att de lyckas i sina uppgifter.
- 63 procent (55 procent) säger att de får tillräcklig respons på sitt arbete från chefen.

**Coachande ledning** har samband med arbetsmotivation och god arbetsförmåga, särskilt bland unga. De som svarat uppger...

- 80 procent (75 procent) tycker att den närmaste chefen stärker deras kompetens.
- 80 procent (74 procent) tycker att de uppmuntras till samarbete.
- 76 procent (72 procent) tycker att de uppmuntras till självständigt arbete.
- 32 procent (42 procent) upplever att de inte kan påverka förändringar i arbetet.

**Rättvis ledning** har samband med god hälsa och god arbetsförmåga. De som svarat uppger...

- 55 procent (47 procent) tycker att den högre ledningens beslut är rättvisa.
- 81 procent (79 procent) tycker att den närmaste chefens verksamhet är rättvis.
- 75 procent (70 procent) får stöd av chefen i arbetet.

# Enkäter om arbetshälsa, undersökningen Kommun10 2/2

**Upplevelsen om att utvecklingssamtalen är bra** förbättrar upplevelserna av rättvisa. De som svarat uppger...

- 85 procent (80 procent) har fört ett utvecklingssamtal individuellt eller i grupp.
- 53 procent (48 procent) anser att utvecklingssamtalen är användbara.

**Arbetets resursfaktorer** stöder välbefinnandet i arbetet och möjliggör högklassigt arbete. De som svarat uppger...

- 40 procent (36 procent) tycker att de återhämtar sig väl från arbetsdagens belastning.
- 71 procent (67 procent) upplever arbetsmotivation, det vill säga glädje, entusiasm och stolthet över sitt arbete.
- 75 procent (70 procent) tycker att arbetet är meningsfullt.
- 44 procent (36 procent) tycker att förändringarna är positiva.

**Arbetsgemenskapen** är tillräckligt bra när den anställda tryggt och lugnt kan koncentrera sig på att utföra arbetet och främja målen för arbetet. De som svarat uppger...

- 75 procent (73 procent) upplever psykologisk trygghet.
- 76 procent (73 procent) upplever socialt kapital, vi-anda.
- 77 procent (74 procent) tycker att arbetsgemenskaperna är förmögna till samarbete.
- 73 procent (69 procent) upplever att arbetsgemenskapen stöder chefsarbetet.

**Arbete i en trygg miljö** stöder arbetshälsa och förebygger hälsoskador. **De som svarat uppger...**

- 49 procent (46 procent) upplever våld och hot från kunderna.
- 17,8 procent (18,4 procent) upplever diskriminering.
- 8,3 procent (8,6 procent) upplever mobbning på arbetsplatsen.

**Belastningsfaktorerna i arbetet** har samband med hälsoskador och utgör riskfaktorer för arbetsoförmåga. De som svarat uppger...

- 19 procent (23 procent) upplever stress i sitt arbete samt obalans i hur krävande och hur hanterbart arbetet är.
- 43 procent (49 procent) funderar på etiskt svåra situationer och 8 procent (10 procent) tycker de har varit tvungna att handla i strid med regler och normer.
- 38 procent (48 procent) oroar sig för att arbetsmängden kommer att öka över vad som är uthärdligt.

# Frånvaron på väg att minska

- Personalens hälsorelaterade frånvaro (inkluderar all sjukfrånvaro, rehabiliteringsstöd och frånvaro på grund av olycksfall i arbetet) minskade från år 2023.
- År 2024 var den hälsorelaterade frånvaron i snitt per person 14,4 mot 15,6 året innan.
- Minskningen av hälsorelaterad frånvaro beror bland annat på att antalet sjukfrånvarodagar på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen samt problem med den mentala hälsan minskat på årsnivå. För dessa sjukdomskategorier är trenden nedåtgående jämfört med åren 2023 och 2022.
- Inom andra sjukdomskategorier var antalet sjukfrånvarodagar något fler år 2024 än år 2023.
- 38,7 procent av personalen var inte alls frånvarande av hälsoskäl.
- Andelen korta sjukfrånvaroperioder (1–30 dagar) av all sjukfrånvaro ökade ytterligare jämfört med år 2023.



# Projekt och åtgärder för främjande av arbetsförmågan

Förebyggande verksamhet som syftar till att upprätthålla och främja arbetshälsan och arbetsförmågan samt minska sjukfrånvaron understöds med hjälp av personalledningens verktyg Suuntaamo.

Målet för åtgärderna för arbetshälsa och arbetsförmåga 2024–2025 var att minska kortvarig upprepad sjukfrånvaro och förebygga psykiska störningar. Det systematiska genomförandet av åtgärderna inleds vid ingången av år 2025.

Välbefinnandet i arbetet utvecklas i samarbete inom stadens interna nätverk (experter i arbetshälsa på stadens personalavdelning, arbetarskyddet och personalhälsovården) samt med externa nätverk (pensions- och olycksfallsförsäkraren samt de sex största kommunerna).

För att upprätthålla och stöda den psykiska hälsan satsar personalhälsovården på förebyggande och tidigt stöd. Det finns bland annat en terapinavigator, som är en lätt och effektiv process för att leda kunder till att få stöd och vård. I stadens intranät hittar hela personalen samlad information om stöd för den psykiska hälsan.

Esbo stads personalavdelning deltar i Kevas projekt Hållbart arbetsliv för arbetsförmåga i den offentliga sektorn. Resultaten av projektet testades och togs i bruk som verktyg för kunskapsbaserad ledning i hanteringen av arbetsförmågan.

Cheferna erbjuds stöd för ledning av arbetsförmågan genom expertis, konsultation och coaching i enlighet med HR-processerna.

# Olycksfall i arbetet

- Antalet olycksfall var lika stort som året innan. Antalet olycksfall var 1 320 (år 2023: 1 324).
- Antalet ersättningsdagar uppgick till 3 470, vilket är 31 procent färre än året innan.
- 48 procent av olycksfallen, 78 procent av ersättningsdagarna och 80 procent av ersättningarna berodde på halkolyckor.
- Orsaken till vart fjärde olycksfall (23 procent) var våld eller en chockerande situation.
- Cirka hälften av olycksfallen, ersättningsdagarna och kostnaderna inträffade bland personalen inom småbarnspedagogik.



- De längsta frånvaroperioderna på grund av olycksfall hade anställda över 60 år.
- De första två åren i en ny arbetsuppgift är den mest riskfyllda tiden.
- Flest olyckor i förhållande till antalet anställda inträffade inom idrottstjänsterna, stadsteknikcentralen, finsk småbarnspedagogik och grundläggande utbildning.
- Sammanlagt inträffade 41 olycksfall som orsakade mer än 21 frånvarodagar. Dessa föranledde 2 153 ersättningsdagar, det vill säga 62 procent av alla ersättningsdagar och 45 procent av ersättningarna.

# Åtgärdsrekommendationer för olycksfall

- Olycksfall och kostnader som de orsakar kan påverkas genom en ansvarsfull säkerhetskultur som syftar till att förebygga och lära av olycksfall genom undersökning av dem. Det nya arbetarskyddssystemet Hessa 2 stöder en bättre och mer systematisk undersökning av olyckor.
- Riskbedömningar ska göras systematiskt och heltäckande på arbetsplatserna varje år och alltid när arbetsförhållandena förändras.
- Vid introduktionen av arbetstagarna ska man berätta om frågor som gäller arbetsplatsens säkerhet (till exempel riskbedömning, eventuella våldssituationer, anvisningar för nödsituationer, mötesplatser, anmälan om säkerhetsbrister och så vidare). Introduktionen ska ske på ett klart och tydligt språk.
- Det rekommenderas att personalen använder ordentliga vinterskor när det är halt.





**ESPOO  
ESBO**