

## Henkilöstöraportti 2021

Kunnanhallitus 21.03.2022 § 57  
92/01.00.02.00/2022

Henkilöstöraportin keskeisenä tavoitteena on antaa tietoa toiminnan suunnittelun pohjaksi kunnan henkilöstörakenteesta ja henkilöstön tilasta. Tässä henkilöstöraportissa kuvataan keskeisimpiä henkilöstöä koskevia tunnuslukuja vuodelta 2021 sekä kerrotaan keskeisimpien kunnan henkilöstötyön tavoitteiden toteutumisesta.

Edellisiin vuosiin nähden raporttia on uudistettu niin, että raportti vastaa kuntatyönantajan uusia henkilöstöraporttisuosituksia. Myös vertailuvuosien luvuissa on huomioitu uudet suositukset. Tässä raportissa vertailuvuosina on käytetty pääsääntöisesti vain kolmea vuotta, sillä henkilöstöhallinnon järjestelmävaihdon vuoksi Populus-henkilöstöjärjestelmästä otetut tiedot saatiin ilman merkittävää lisätyötä vain vuodesta 2019 alkaen.

Vihdin kunnan henkilöstömenot olivat vuonna 2021 50,6 milj. € (v. 2020: 48,7 milj. €; v. 2019: 48,9 milj.€). Kasvua edellisestä vuodesta oli 3,9 %. Henkilöstökuluja lisäsi edellisestä vuodesta vuoden 2021 palkankorotukset (1.4.2021: 1,8 %), sijaismäärärahojen ylittyminen, hankerahat sekä kahdessa lisätalousarviossa myönnetty lisämäärärahat. Henkilöstömenojen osuus kunnan ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2021 29,2 % (v. 2020 28,8 %, v. 2019; 28,7 %). Palkkamenojen osuus ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2021 23,5 % (v. 2020: 23,4 %, v. 2019: 23,2). Talouden tasapainotuksen VIHTA-ohjelman vuodelle 2021 asetettuja tavoitteita henkilöstökustannusten alentamiseksi ei poikkeuksellisesta vuodesta johtuen onnistuttu saavuttamaan.

Vuoden lopussa Vihdin kunnan palveluksessa oli 1173 (v. 2020: 1190, v. 2019:1179) työntekijää. Henkilöstömäärä oli 17 vähemmän kuin edellisellä vuonna. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa työskenteli 915/78,0 % (v.2020: 950/79,8%) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 258/22,0 % (v. 2020: 240/20,2 %). Vakinaisten työntekijöiden määrä laski edellisestä vuodesta pitkälti sen vuoksi, että opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa kaikkiin vakinaisiin virkoihin/työsuhteisiin ei onnistuttu saamaan kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita, vaan palvelussuhteet jouduttiin täyttämään määräaikaisina. Henkilöstön kokonaismäärään vaikutti myös se, että vuodenvaihteessa kunnassa oli meneillään useita rekrytointeja. Henkilötyövuosilla mitattuna Vihdin kunnan henkilötyövuodet kasvoivat 12,4 henkilötyövuotta (HTV3).

Vuoden 2021 aikaan henkilöstön vaihtuvuus lisääntyi merkittävästi. Vuonna 2021 lähtövaihtuvuudessa saavutettiin koko kymmenvuotisen tarkasteluhistorian korkein luku: 12,7 % (v.2020: 8,1 %; v. 2019:11,1 %).

Työhyvinvoinnin kannalta toinen peräkkäinen koronapandemiavuosi näkyi työpaikoilla työkuormituksen lisääntymisenä ja yhteisöllisyyden vähenemisenä. Joka toinen vuosi toteutettava sosiaalisen pääoman

mittauksessa kokonaistulokset laskivat hivenen edellisestä mitauskerrasta (-0,02). Eniten pudotusta oli yhteisöllisyyttä mittaavissa väittämässä: Työyhteisöni jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita (-0,07) ja asenteemme on ”toimimme yhdessä”(-0,07). Tehdyissä työturvallisuusilmoituksissa korostuivat väkivaltatilanteet (288 kpl, 47,6 %). Kuormituksen lisääntyminen näkyi myös psyykkisistä syistä myönnettyjen sairauspoissaolojen kasvussa sekä psyykkisistä syistä myönnettyjen kuntoutustukien lisääntymisenä.

Sairaspoissaolot lisääntyivät keskimäärin 0,2 kalenteripäivää/HTV2 edellisestä vuodesta. Eniten lisääntymistä tapahtui opetuspalveluissa (2,4 kalenteripäivää/htv2), ateria- ja puhdistuspalveluissa (7,3 kalenteripäivää/htv2) sekä infra- ja tukipalvelukeskuksen teknisen sektorin toiminnoissa (3,3 kalenteripäivää/htv2). Muissa sivistyskeskuksen palveluissa, konsernipalveluissa ja elinvoimapaalveluissa sairauspoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta.

Haasteisin tartuttiin ja niitä lievennettiin osaamisen ja johtamisen vahvistamisella, kiinteällä työterveysyhteistoiminnalla ja varhaisella puuttumisella. Tukitoimia kohdennettiin erityisesti opetuspalveluihin sekä ateria-puhdistuspalveluihin. Myös oikea-aikaisilla yksilökohtaisilla tukitoiminnoilla saatiin joitain haasteita voitettua.

Kunnan strategia 2018 - 2021 määritteli henkilöstötyön tavoitteeksi henkilöstön palveluasenteen ja toimintakulttuurin uudistamisen. Vuoden 2021 talousarviossa henkilöstötyölle asetettiin kaksi tavoitetta: strategian mukaisen asiakaslähtöisen palvelukulttuurin ja osaamisen vahvistaminen sekä psykososiaalisen työhyvinvoinnin lisääminen ja työkyvyttömyysriskien tunnistaminen entistä varhaisemmassa vaiheessa. Molemmissa tavoitteissa edettiin. Vuoden aikana otettiin suuria askelia työntekijöiden ja esihenkilöiden digitaalisten valmiuksien parantamisessa sekä kouluttautumisessa verkko-oppimisympäristössä. Erityisen paljon työtä tehtiin psykososiaalisen kuormituksen tunnistamiseksi ja tukemiseksi.

Vuoden 2022 henkilöstötyön haasteeksi nousee koko organisaation osalta kunnan uuden strategian mukaisen palvelukulttuurin edelleen kehittäminen. Oman haasteensa tulevat tuomaan maailmanlaajuiset haasteet koronapandemian voittamiseksi sekä Ukrainan sotatilanteen ratkaisemiseen. Uhkuvia tuo mukanaan myös kunta-alan vaikea työmarkkinatilanne, jonka seurauksena työtaistelun uhka on todennäköisempi kuin vuosiin.

Valmistelija Päivi Pohjola, etunimi.sukunimi(at)vihti.fi, p. 050 587 5500

Esittelijä Kunnanjohtaja Erkki Eerola

Ehdotus Kunnanhallitus esittää kunnanvaltuustolle, että se merkitsee tiedoksi Vihdin kunnan henkilöstöraportin vuodelta 2021. Henkilöstöraporttiin voidaan tehdä teknisiä tarkistuksia, joilla ei ole olennaista vaikutusta kokonaisuuteen.

## Päätös

Kunnanhallitus esittää kunnanvaltuustolle, että se merkitsee tiedoksi Vihdin kunnan henkilöstöraportin vuodelta 2021. Henkilöstöraporttiin voidaan tehdä teknisiä tarkistuksia, joilla ei ole olennaista vaikutusta kokonaisuuteen.