



V/HT\



Henkilöstöraportti 2022

Yhteistoimintaryhmä 20.3.2023
Kunnanhallitus 20.3.2023
Kunnanvaltuusto 6.6.2023

Henkilöstöraportti 2022

Sisällys

Henkilöstöraportti 2022.....	3
Perustietoja henkilöstöstä	5
<i>Henkilöstömäärä</i>	<i>5</i>
<i>Henkilötyövuodet</i>	<i>8</i>
Henkilöstön suhde asukaslukuun (2019 – 2022).....	13
Avainlukuja henkilöstöstä 2019 – 2022.....	14
Osaava ja työhön sitoutunut henkilöstö	14
<i>Osaamista kehitetään suunnitelmallisesti</i>	<i>14</i>
<i>Johtamisen kehittäminen</i>	<i>16</i>
Henkilöstön palvelusaika	17
Henkilöstön keski-ikä ja sukupuoli	17
Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	19
<i>Eläköityminen</i>	<i>22</i>
Riittävä henkilöstön saatavuus.....	24
<i>Vihti houkutteleva työnantaja.....</i>	<i>24</i>
<i>Hakijoiden kotipaikkakunnat.....</i>	<i>24</i>
Työssä jaksava ja viihtyvä henkilöstö.....	26
<i>Työterveysyhteistyö työhyvinvoinnin edistäjänä</i>	<i>28</i>
<i>Varhaisen tuen ja puuttumisen toimintamalli.....</i>	<i>31</i>
<i>Väkivaltatilanteiden hallinta</i>	<i>31</i>
<i>Break Pro -taukoliikuntaohjelma, IkäPlus -ohjelma, kunnan liikkumisohjelma, ePassi</i>	<i>31</i>
<i>Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, perhevapaat ja vuorotteluvapaat.....</i>	<i>32</i>
Sairauspoissaolot	33
<i>Sairauspoissaolot, diagnoositarkastelu.....</i>	<i>37</i>
<i>Diagnoositarkastelu on mahdollista vain työterveyshuoltoon toimitettujen lääkäristodistusten perusteella. Kunnassa on mahdollista seurata vain sairauspoissaolosten määrää henkilöstöhallinnon järjestelmään tehtyjen sairauspoissaoloilmoitusten perusteella. Kiinteän työterveyshuoltoyhteistyön seurauksena viimeisen neljän vuoden ajan työterveyshuolto on tehnyt systemaattista diagnoosiseuranta kaikkien (sekä työterveydestä että muualta kirjoitettujen) lääkärintodistusten perusteella. Työterveyshuollon diagnoosiryhmissä ei siis näy esihenkilön myöntämät sairauspoissaolot.</i>	<i>37</i>
<i>Lyhyet (1-5 kalenteripäivää), esihenkilön luvalla myönnetty sairauspoissaolot</i>	<i>39</i>
<i>Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot, 0 -päivää sairastaneet.....</i>	<i>40</i>
<i>Kuntoutustuet.....</i>	<i>42</i>
<i>Vihdin sairauspoissaolosten vertailua kunta-alalla KEVA:n tilastojen pohjalta</i>	<i>42</i>
Työsuojelu	43
<i>Työsuojelun rooli sisäilma-asioissa</i>	<i>44</i>
<i>Työturvallisuusilmoitukset WPro -työturvallisuusjärjestelmästä.....</i>	<i>45</i>
<i>Kolme eniten vaaraa aiheuttavaa tekijää koko kunnassa, palvelukeskuksissa ja suurimmilla tulosalueilla.....</i>	<i>49</i>
Työtapaturmat.....	52

Henkilöstöraportti 2022

Yhteistoiminta.....	54
Henkilöstö- ja palkkausjärjestelmien kehittäminen	54
Henkilöstötalous	55
Talouden tasapainotus henkilöstökustannusten osalta.....	57

Henkilöstöraportti 2022

Tämän henkilöstöraportin keskeisenä tavoitteena on antaa tietoa toiminnan suunnittelun pohjaksi kunnan henkilöstörakenteesta ja henkilöstön tilasta. Tässä henkilöstöraportissa kuvataan keskeisimpiä henkilöstöä koskevia tunnuslukuja vuodelta 2022 sekä kerrotaan keskeisimpien kunnan henkilöstötyön tavoitteiden toteutumisesta.

Tämä raportti vastaa kuntatyönantajan uusia henkilöstöraporttisuosituksia. Myös vertailuvuosien luvuissa on huomioitu uudet suositukset. Tässä raportissa vertailuvuosina on käytetty pääsääntöisesti neljää vuotta.

Jo vuoden 2021 aikana pystyimme tuottamaan kunnan johdolle, esihenkilöille ja poliittisille päättäjille reaaliaikaista raportointiaineistoa henkilöstörakenteesta ja poissaoloista osavuositarkastuksien ja esihenkilötilaisuuksien yhteydessä. Vuoden 2022 aikana raportoitavien tietojen joukkoon lisättiin henkilöstökustannuksia ja työturvallisuutta koskevia tunnuslukuja. Vaikka ajantasaisen, helposti saatavan tiedon tarve kasvaa koko ajan, myös tällä koko vuoden kattavalla henkilöstöraportilla on jatkossakin oma tärkeä paikkansa.

Vuoden lopussa Vihdin kunnan palveluksessa oli 1180 (v. 2021: 1173, v. 2020: 1190, v. 2019: 1179) työntekijää. Henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 7 enemmän kuin edellisenä vuonna. Saatua työpanosta kuvaa henkilöstömäärää paremmin henkilötövuodet (htv2 ja htv3). HTV2 arvo kuvaa palkallisia palveluksessaolokalentereipäiviä henkilötövuosina eli maksettujen palkkojen määrää vuoden 2022 aikana (arvosta on vähennetty palkattomat poissaolot). HTV2 oli koko kunnan tasolla vuoden lopussa 1061,9 (v. 2021 1074,1). Vaikka henkilöstömäärä lisääntyi 7 työntekijällä, maksettu työpanos pieneni 12,2 htv2:tä vuoden 2022 aikana. HTV3 arvo kuvaa puolestaan palveluksessaolokalentereipäiviä henkilötövuosina, kun kaikki palkattomat ja palkalliset poissaolot on vähennetty. HTV3 oli vuoden lopussa 899,1 (v. 2021 916,0). HTV3 mittaa kunnan saaman työpanoksen vuoden aikana. Saatu työpanos väheni edellisestä vuodesta 16,9 htv3:tä.

Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa työskenteli vuonna 2022 915 / 78,0 % (v. 2020 950 / 79,8%) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 258 / 22,0 % (v. 2020: 240 / 20,2 %) työntekijää. Vakinaisten työntekijöiden määrä laski edellisestä vuodesta pitkälti sen vuoksi, että kaikkiin vakinaisiin virkoihin/työsuhteisiin erityisesti erityisopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa ei onnistuttu saamaan kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita, vaan palvelussuhteet jouduttiin täyttämään määräaikaisina. Henkilöstön kokonaismäärään vaikutti myös se, että vuodenvaihteessa kunnassa oli meneillään useita rekrytointejä.

Vihdin kunnan henkilöstökulut olivat vuonna 2022 yhteensä 51,3 milj. € (v. 2021: 50,6 milj. €, v. 2020: 48,7 milj. €, v. 2019: 48,9 milj. €). Muutosta edelliseen vuoteen oli 1,4 %. Henkilöstökuluja lisäsi edellisestä vuodesta vuoden 2022 kunnallisiin sopimuksiin tulleet palkankorotukset (1.6.2021, 2 % ja 1.10.2022, 0,53 %), talousarvioon sisältyneet henkilöstölisäykset sekä lisääntyneistä poissaoloista johtuneet sijaiskustannukset. Henkilöstömenojen osuus kunnan ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2022 31,8 % (v. 2021 29,2 %, v. 2020 28,8 %, v. 2019: 28,7 %). Palkkamenojen osuus ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2022 25,8 % (v. 2021: 23,6, v. 2020: 23,4 %, v. 2019: 23,2 %)

Talousarvion 2022 henkilöstötyön tavoitteiksi määriteltiin psykososiaalisen työhyvinvoinnin lisääminen, sairauspoissaolojen väheneminen ja strategian mukainen asiakaslähtöinen palvelukulttuuri sekä osaamisen vahvistaminen. Työhyvinvoinnin lisääntyminen ja asiakaslähtöisen palvelukulttuurin edistyminen toteutuikin syksyllä 2022 toteutetun työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella. Tulos ei ollut lainkaan itsestään selvyyttä, vaan yksilöille ja/tai yhteisöille suunnattujen oikea-aikaisten tukitoimien

Henkilöstöraportti 2022

(johtamisen kehittäminen, osaamisen vahvistaminen, lyhytterapia, kuntoutukset, suunnatut työhyvinvoinnin kehittämisen ohjelmat) seurausta.

Sairauspoissaolot lisääntyivät edellisestä vuodesta merkittävästi. Sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 yhteensä 22 720 kalenteripäivää (v. 2021: 18 604 kpv, 2020: 18 321 kpv, v. 2019: 19 815 kpv), keskimäärin 21,4 / htv2 (v. 2021: 17,3 / htv2, v. 2020: 17,2 / htv2, v. 2019: 18,5 / htv2). Lisäystä edelliseen vuoteen oli 4111 kalenteripäivää. Ilahduttavaa oli se, että vakavimmat lääkärintodistukseen perustuvat sairauspoissaolot vähenivät. Valitettavasti lyhyet, 1-7 päivän pituiset sairauspoissaolot lisääntyivät merkittävästi. Vuosi 2022 olikin merkittävä infektiovuosi: alkuvuodesta koronarajoitusten poistumisen jälkeen korona sairastutti lähes koko henkilökunnan. Loppuvuodesta henkilöstön kaatoi sänkyyn infektioaudit: mm. hengitystieinfektiot, korona, influenssa ja noro-virukset.

Lähtövaihtuvuus oli korkein koko tarkasteluhistorian aikana. Vuonna 2022 vakinaisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus oli 13,5 % (v. 2021: 12,7 %, v. 2020 8,1 %; v. 2019: 11,1 %). Lähtövaihtuvuudesta eläköitymisen kautta selittyi vain 2,2 %.

Vaikka työhyvinvoinnin tunnusluvut vuodelta 2022 vaikuttavat lohduttamilta, tulevaisuus täältä henkilöstöjohtajan näkökulmalta näyttää valoisalta. Kunnan uusi strategia on inspiroiva, vuodelle 2023 saatu 250 000 euron määräraha pito- ja vetovoimaohjelmaan on konkreettinen osoitus päättäjiltä siitä, että henkilöstön hyvinvointiin halutaan panostaa, rekrytointien kautta kuntaan on saatu lisää innostuneita työntekijöitä ja palkkaohjelman kautta työntekijöille välittyy viesti työntekijöiden ja kuntatyön arvostuksesta. Poikkeuksellisen osaava ja kunnan työtehtävät tunteva työterveyshuollon ja työsuojelun henkilöstö tukee esihenkilöitä työkyky- ja työhyvinvointijohtamisessa. Vihdissä on tehty paljon hyvää kehittämistyötä, meillä on innostunut ja ammattitaitoinen henkilöstö, täällä on hyvää osaamista, rohkeutta kokeiluihin sekä aitoa halua ja taitoa kehittää asiakastyötä. Koronakurjuus on jäämässä taakse. Edessä on uudet mahdollisuudet! Vihti kasvavana kehyskuntana on mahtava paikka kehittyä ammatillisesti.

Lämmin kiitos koko henkilökunnalle erinomaisesta työstä vuoden 2022 aikana poissaolojen tuomasta henkilöstövajauksesta huolimatta. Olkaamme ylpeitä tekemästämme työstä kunnan arvojen mukaisesti: asiakaslähtöisesti, yhteisöllisesti, vastuullisesti ja uuden arvon mukaisesta rohkeastikin. Tsemppiä vuodelle 2023!

Olen toiminut lähes kymmenen vuotta kunnan henkilöstöjohtajana. Vihti on ollut hyvä työnantaja. Jätän työni hyvällä, mutta vähän haikealla mielellä seuraajalleni.

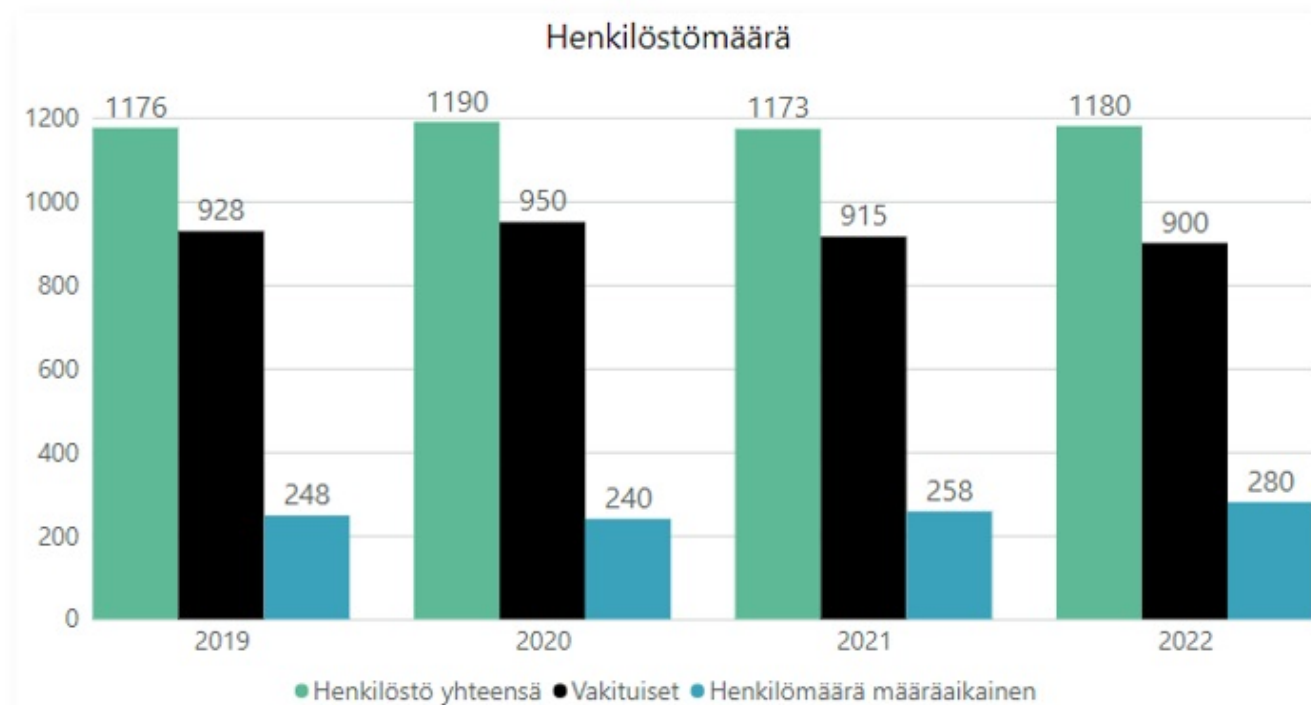
Päivi Pohjola, henkilöstöjohtaja

Perustietoja henkilöstöstä

Henkilöstömäärä

Vuoden 2022 lopussa Vihdin kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 1180 työntekijää (vuonna 2021: 1173). Määrä nousi edellisestä 7 työntekijällä. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa työskenteli 900/76,3 % (v. 2021 915/78,0%) ja määräaikaissä palvelussuhteessa 280/23,7 % (v. 2021: 258/22,0 %) työntekijää, joista työllistettyinä 32 työntekijää (v. 2021: 23). Vakinaisten työntekijöiden osuus kunnan henkilöstöstä oli vuoden lopussa 15 henkilöä pienempi kuin vuonna 2021. Määräaikaaisia työntekijöitä oli vuoden lopussa 22 enemmän kuin edellisenä vuonna.

Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2019 – 2022, vakinaiset ja määräaikaiset.

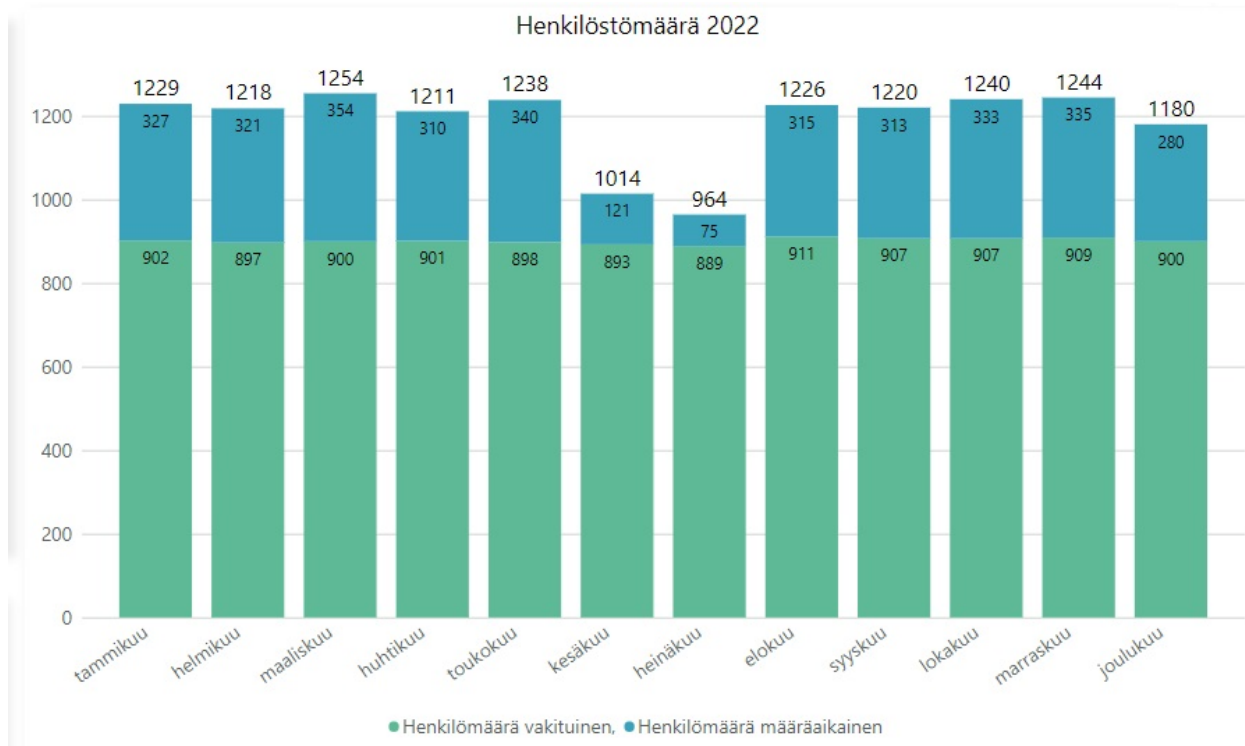


Määräaikaisten määrä erityisesti opetustoimessa (143 työntekijää/28,7%) ja varhaiskasvatuksessa (78 työntekijää/22,2 %) sekä vuosivaihtelu vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden lukumäärässä selittyy sillä, että jos laissa ja/tai asetuksissa määritellyt kelpoisuusehdot eivät täyty, työntekijöitä ei voida palkata vakinaisiin palvelussuhteisiin. Näissä tapauksissa virat/työsuhteet täytetään määräaikaaisina lukuvuoden ajaksi ja laitetaan avoimeen julkiseen hakuun vuosittain.

Osana systemaattista raportoinnin kehittämistä ja raporttien automatisointia pystyttiin vuoden 2022 aikana tuottamaan reaaliaikaista raportointitietoa myös kuukausi- jopa päivätasolla. Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstömäärän kehitys kunkin kuukauden viimeisen päivän tilanteen mukaisena.

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 2: Henkilöstömäärä kunkin kuukauden lopussa tammi – joulukuussa 2022, vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät.



Henkilöstömäärä vaihteli vuoden kuluessa 964 (31.7.2022) ja 1254 (31.3.2022) työntekijän välillä. Sekä opetustoimessa että varhaiskasvatuksessa vakinaisten työntekijöiden (erityisesti erityisopettajat, varhaiskasvatuksen opettajat) saatavuus on vaikeutunut. Toinen vakinaisen henkilöstön määrään vaikuttava tekijä on avoinna olevien vakanssien määrä kunkin kuukauden vaihteessa. Virka/työsuhde on avoinna silloin, kun vakinaisen työntekijän palvelussuhde on jo päättänyt Vihdissä, mutta uutta työntekijää ei olla ehditty vielä rekrytoida tai rekrytoitu henkilö ei ole vielä aloittanut Vihdissä. Taulukosta voi nähdä, että suurin muutos henkilöstömäärässä on määräaikaisten työntekijöiden määrässä. Määräaikaisten työntekijöiden määrää kesä- ja heinäkuussa vähensi se, että lukuvuonna 2021-2022 määräaikaiset opettajat palkattiin vain koulun toimintakaudelle. Myös varhaiskasvatuksessa määräaikaisia työntekijöitä tarvittiin kesäaikana vähemmän, hoidossa olevien lasten määrän vähentymisen seurauksena. Myös lyhyitä vakinaisen henkilökunnan poissaolojen ml. sairauspoissaolojen ajaksi palkattavia määräaikaisia työntekijöitä tarvittiin kesäaikana talvikautta vähemmän.

Seuraavassa taulukossa 3 on kuvattu henkilöstömäärä tulosalueittain joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Raportoinnin kehittymisen myötä taulukkoon on lisätty henkilöstömäärä yhteensä -sarake. Uusi sarake kuvaa sen, kuinka monta eri henkilöä kunnan palveluksessa oli vuonna 2022 koko vuoden aikana. Kun henkilöstömäärä oli 31.12.2022 yhteensä 1180 työntekijää, oli kunnan palveluksessa koko vuoden aikana ollut työ-/virkasuhteessa yhteensä 1785 eri henkilöä.

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 3: Henkilöstömäärä keskuksittain ja tulosalueittain sekä vuoden lopussa, että vuoden aikana.

HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ 31.12.2022								
		Yhteensä	Vakinaiset	Määräaikaiset	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä	2022 hlö määrä yhteensä
KONSERNIPALVELUT								
Kunnanjohtaja		1	1		1		1	1
Hallintopalvelut		16	13	3	13	3	16	44
Työllistäminen/kierrätyskeskus		29	4	25	14	15	29	58
Remonttipartio		2	2		2		2	2
Henkilöstöpalvelut		6	6		6		6	7
Talouspalvelut/joukkoliikenne		9	7	2	9		9	12
yhteensä		63	33	30	45	18	63	124
SIVISTYSPALVELUT								
Opetus		498	355	143	358	140	498	771
Varhaiskasvatus		351	273	78	315	36	351	532
Hyvinvointi- ja nuorisopalvelu		13	12	1	13	0	13	17
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut		23	21	2	20	3	23	27
yhteensä		885	661	224	706	179	885	1347
INFRA- JA TUKIPALVELUT								
Tukipalvelut		1	1		1		1	1
Kunnallistekniset palvelut		27	24	3	27		27	42
Tilapalvelu		24	22	2	24		24	30
Vesilaitos		13	13		13		13	15
Ateria- ja puhdistus		120	105	15	110	10	120	155
yhteensä		185	165	20	175	10	185	243
ELINVOIMAPALVELUT								
Elinvoimapalvelut		23	21	2	23		23	34
Ympäristöpalvelut, rakennusval.		13	10	3	13		13	17
Liikuntapalvelut		11	10	1	11		11	20
yhteensä		47	41	6	47	0	47	71
KAIKKI YHTEENSÄ 31.12.2022								
		1180	900	280	973	207	1180	KOKO VUOSI 1785

Henkilöstöraportti 2022

Kunnan henkilöstöstä sivistyskeskuksessa oli vuoden lopussa 885 (75,0 %) koko kunnan henkilöstöstä. Infra- ja tukipalvelukeskuksessa 185 työntekijää (15,7 %), konsernipalveluissa 63 (5,3 %) ja elinvoimapalveluissa 47 (4,0 %) henkilöstöstä.

Taulukossa näkyvässä määräaikaisten työntekijöiden luvussa on mukana myös kunnan työllistämistuella työllistetyt työntekijät. Vihdin kunta työllisti vuonna 2022 yhteensä 64 pitkäaikaistyötöntä, mikä oli kaksi henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna. Työllistetyistä 43 henkilöä työskenteli Vihdin Työvoimalassa, 15 henkilöä velvoitetyöllistettyinä ja 6 henkilöä muulla palkkatuella. Suurin osa palkkatuella työllistetyistä oli osa-aikaisia. Yhteensä heidän palkallinen työpanoksensa oli 20,4 henkilötyövuotta (HTV2). Työllistettyjen palkkakustannukset (maksetut palkat + työntajan sivukulut) olivat yhteensä 670 610 €, josta palkkatukena kunta sai TE-palveluiden kautta 311 492,10 €. Palkkatuki kattoi siis 46,4 % palkkakustannuksista.

Vaikka työllistäminen lisäsin kunnan henkilöstökustannuksia, pystyttiin sillä säästämään kunnan rahoja toisaalla työvoimahallinnon kuntaosuuksissa. Työllistämisyksöt olivat työvoimalan työllistetyillä yleensä kahdeksan kuukauden pituisia, velvoitetyöllistetyillä kuuden kuukauden pituisia, muilla työllistetyillä työllistämisyksön pituus vaihteli puolesta vuodesta kahteen vuoteen.

Työsuhteessa olevan henkilöstön lisäksi kunta osallistui kuntouttavaan työtoimintaan ja työkokeilujen järjestämiseen. Työvoimalassa työkokeilussa oli vuoden 2022 aikana yhteensä 20 henkilöä. Heistä palkkatukityöhön siirtyi 17 henkilöä. Yksi henkilö työllistyi avoimille työmarkkinoille työkokeilun aikana. Työkokeilijoista 3 aloitti Vikissä (Vihdin kierrätyskeskus) kuntouttavalla työtoiminnalla, ja jatkoi työkokeilujakson jälkeen palkkatyössä. Kuntouttavassa työtoiminnassa oli vuoden 2022 aikana 16 henkilöä; joista 6 Vikissä ja 10 remonttipartiossa. Kuntouttava työtoiminta päättyi työvoimalassa kokonaan vuoden 2022 lopussa.

Lisäksi kunta tarjosi työharjoittelupaikkoja opintojaan suorittaville nuorille varsinkin opetustoimessa, varhaiskasvatuksessa ja puhdistuspalveluissa. Koska harjoittelijat eivät ole palvelussuhteessa kuntaan, heidän lukumäärää ei saada kunnan henkilöstöhallinnon järjestelmästä.

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuoden (HTV) katsotaan kuvaavan paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä vuoden lopun tilanteessa (31.12.2022). Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi. Ylityötä tai muulla tavoin normaalin työajan ylittävää tehtyä työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Osa-aikaisen työntekijän työskentely muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttia vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 HTV). Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työskentely suhteutetaan koko vuoden kalenteripäiviin (esim. työssä 1.3.-31.5. = 92 pv / 365 pv = 0,25 HTV).

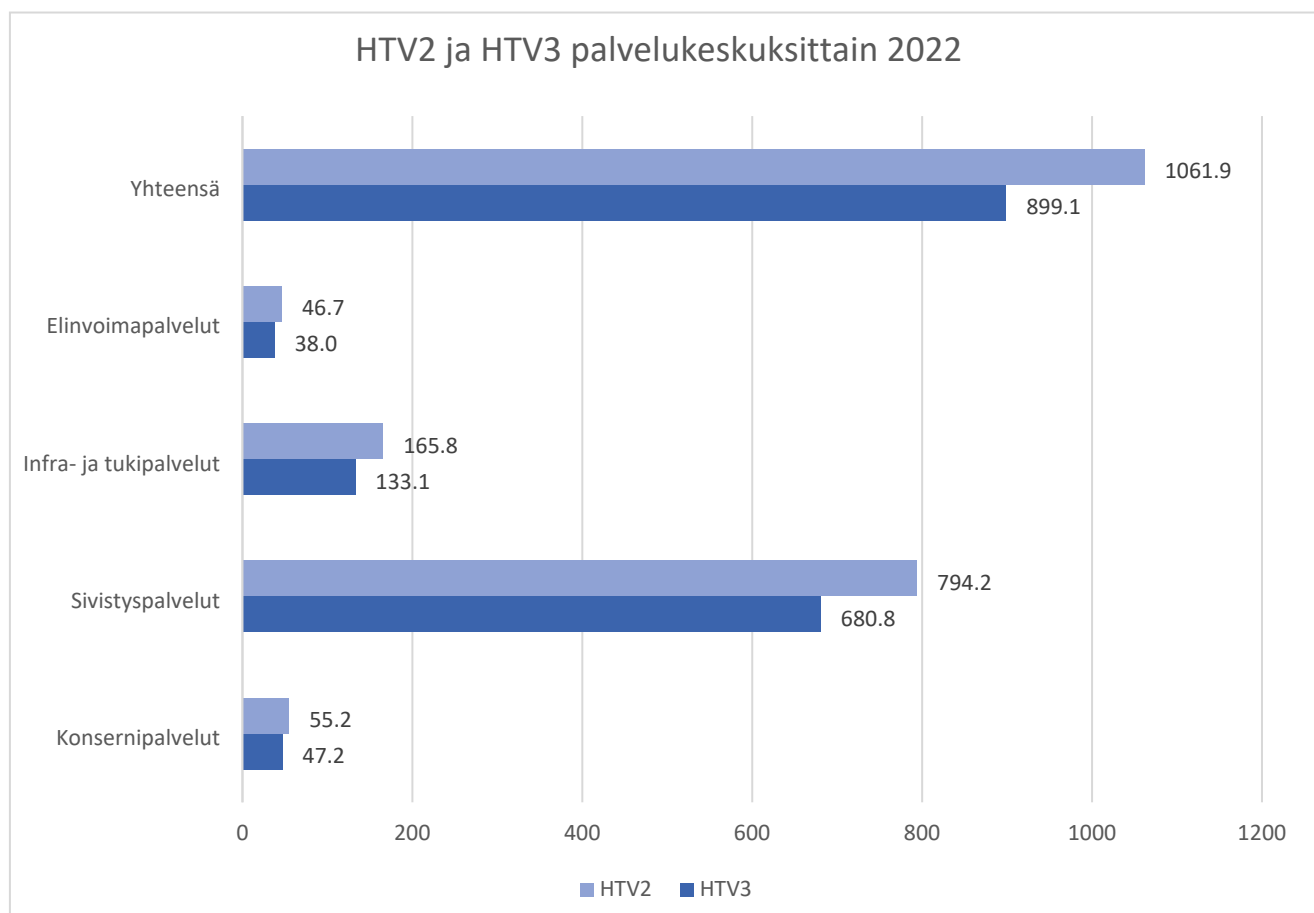
Henkilötyövuodet voidaan ilmoittaa eri lukuina sen mukaan, mitkä kalenteripäivät laskennassa huomioidaan. HTV1 lasketaan käyttämällä jaettavana kaikkia palvelussuhteisiin sisältyviä kalenteripäiviä. Kun näistä vähennetään palvelussuhteiden palkattomat keskeytyspäivät, saadaan HTV2. HTV3:n laskennassa huomioidaan vain työpäivät eli kaikki poissaolot (palkattomat ja palkalliset) on vähennetty kalenteripäivien lukumäärästä.

Henkilöstöraportti 2022

- HTV1 = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (työaikaprosentti/100)
- HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (työaikaprosentti/100)
Tunnusluku kertoo henkilötyövuosien määrän, josta on maksettu palkkaa vuoden 2022 aikana
- HTV3 = palveluksessa olopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 * (työaikaprosentti/100). HTV3 kuvaa työpanosta, kun kaikki poissaolot on huomioitui.

Aikaisemmin henkilöstöraportissa on käytetty HTV3-lukuja: Jatkossa kunta- ja hyvinvointialueyönantajien uuden henkilöstökertomusta koskevan suosituksen mukaisesti raportointi tehdään myös HTV2-luvuilla. HTV2 tunnusluku kuvaa kunnan palkallista työpanosta. HTV2-tunnuslukua käytetään uusien suositusten mukaisesti myös sairauspoissaolojen jakajana henkilömäärän sijasta. Seuraavassa taulukossa on HTV2 ja HTV3 tunnusluvut koko kunnan, sekä palvelukeskusten tasolla.

Taulukko 4: Koko kunnan ja palvelukeskusten HTV2 ja HTV3 vuonna 2022



Henkilöstöraportti 2022

Vuoden 2022 lopussa kunnassa oli 1180 työntekijää. Heistä osa-aikaisia oli 208. Henkilötyövuosia laskettaessa yhden henkilötyövuoden arvo on 1 eli työaika on 100 %:n. HTV-luvuissa on huomioitu koko vuoden aikana kunnassa tehty työ.

HTV2 arvo kuvaa palkallisia palveluksessaolokalenteripäiviä henkilötyövuosina eli maksettujen palkkojen määrää vuoden 2022 aikana (arvosta on vähennetty palkattomat poissaolot). HTV2 koko kunnan tasolla oli vuoden lopussa 1061,9 (v. 2021 1074,1). Huomion kiinnittää se, että vaikka henkilömäärä lisääntyi 7 työntekijällä, maksettu työpanos pieneni 12,2 htv2:tä vuoden 2022 aikana.

HTV3 arvo kuvaa puolestaan palveluksessaolokalenteripäiviä henkilötyövuosina, kun kaikki palkattomat ja palkalliset poissaolot on vähennetty. HTV3 oli vuoden lopussa 899,1 (v. 2021 916,0). HTV3 mittaa kunnan saaman työpanoksen vuoden aikana. Saatu työpanos väheni siis edellisestä vuodesta 16,9. htv3:ta

Ero tunnuslukujen (HTV2 ja HTV3) välillä kertoo palkallisten poissaolojen osuuden eli maksetun työpanoksen ja tehdyn työpanoksen eron. Ero oli vuonna 2022 koko kunnan tasolla 162,8 (v. 2021:158,1) henkilötyövuotta. Eroa selittää kuntasektorin pitkät lomat sekä varsin hyvät palkkaedut sairauspoissaolojen aikana (60 päivää 100% palkka, 120 päivää 2/3 palkka).

Taulukko 5: HTV2 ja HTV 3 erot koko kunnan ja palvelukeskus tasolla v 2020 - 2022

		2022				2021				2020			
		HTV2	HTV3	ero htv	ero %	HTV2	HTV3	ero htv	ero %	HTV2	HTV3	ero htv	ero %
Palvelukeskus													
Konsernipalvelut	Konsernipalvelut	55,2	47,2	8,0	14,5	53,6	46,0	7,6	14,2	52,8	45,2	7,6	14,3
Sivistyspalvelut	opetuspalvelut	426,2	386,0	40,2	9,4	420,7	384,7	36,0	8,6	411,9	376,6	35,3	8,6
	varhaiskasvatuspalvelut	335,4	268,1	67,3	20,1	337,6	272,8	64,7	19,2	332,4	262,2	70,2	21,1
	muut sivistyspalvelut	32,6	26,8	5,8	17,8	36,1	29,7	6,4	17,8	40,1	31,9	8,2	20,4
	Sivistyspalvelut	794,2	680,8	113,4	14,3	794,4	687,2	107,2	13,5	784,4	670,7	113,7	14,5
Infra- ja tukipalvelut	ateria- ja puhdistuspalvelut	106,2	83,8	22,4	21,1	116,6	92,9	23,7	20,3	117,7	94,4	23,3	19,8
	muut infra- ja tukipalvelut	59,6	49,3	10,3	17,3	64,5	53,3	11,2	17,4	65,0	54,8	10,2	15,7
	Infra- ja tukipalvelut	165,8	133,1	32,7	19,7	181,1	146,2	34,9	19,3	182,7	149,2	33,5	18,4
Elinvoimapaalvelut	Elinvoimapaalvelut	46,7	38,0	8,7	18,6	45,0	36,6	8,4	18,7	47,1	38,5	8,6	18,3
Koko kunta	Koko kunta yhteensä	1061,9	899,1	162,8	15,3	1074,1	916,0	158,1	14,7	1067,0	903,6	163,4	15,3

Vertailussa voidaan havaita, että kunnan maksama työpanos (HVT2) vuonna 2022 oli henkilötyövuotta pienempi kuin vuonna 2021 ja 5,1 henkilötyövuotta pienempi kuin vuonna 2020.

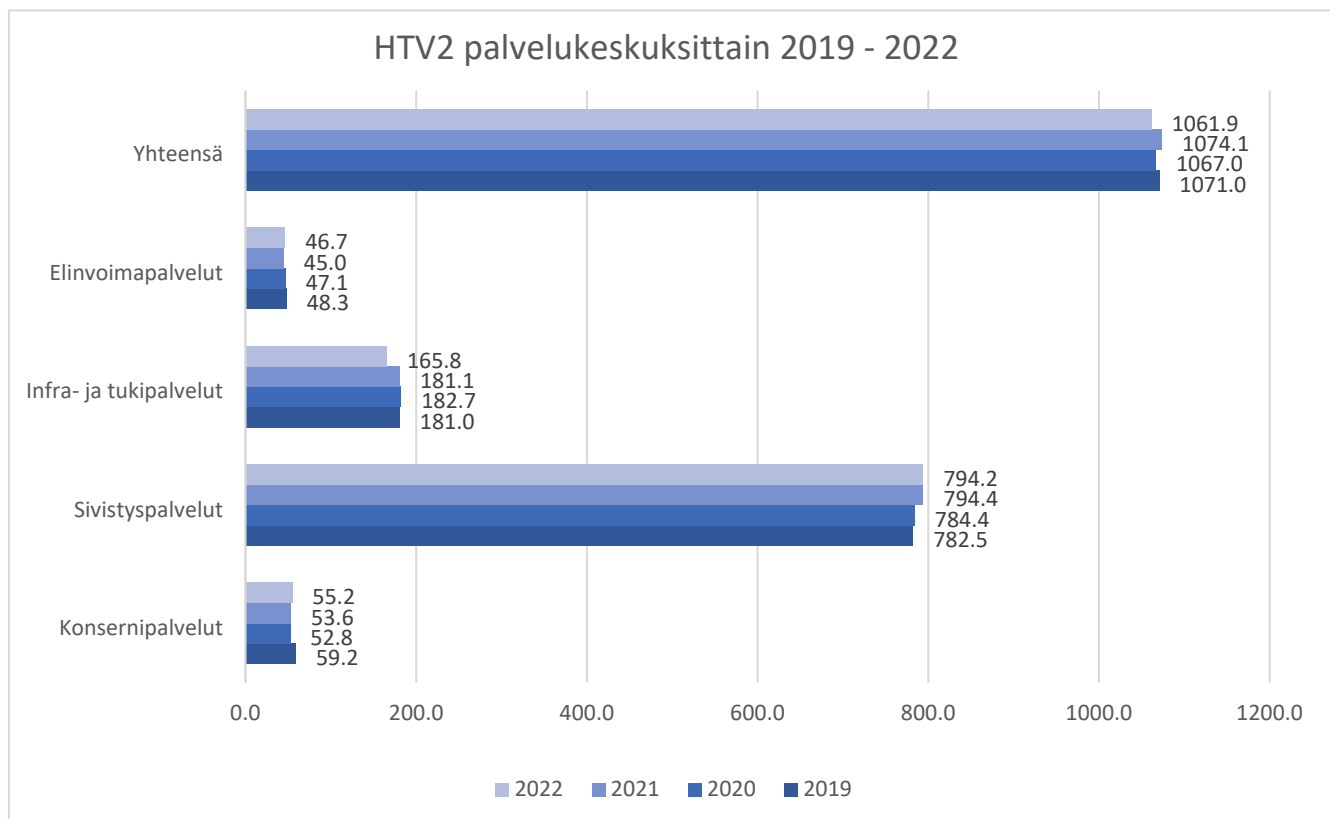
HTV3 kuvaa hyvin tarkasti resurssoinnin määrää todellisen tehdyn työpanoksen mukaan vuosien 2022, 2021 ja 2020 välillä. Muutos oli koko kunnan ja palvelukeskusten ja suurimpien tulosalueiden kohdalla seuraava:

- Koko kunta: - 16,9. htv3 (vuoteen 2020 verrattuna -4,5 htv3)
- Sivistyskeskus: - 6,4 HTV3 (vuoteen 2020 verrattuna + 10,1 HTV3)

Henkilöstöraportti 2022

- opetuspalvelut, + 1,3 htv3 (vuoteen 2020 verrattuna +9,4 htv3; opiskeluhoolto, 6 htv siirtyi< opetuspalveluihin 2021)
- varhaiskasvatus, - 4,7 htv3 (vuoteen 2020 verrattuna + 5,9 htv3)
- muu sivistyskeskus - 2,9 htv3 (vuoteen 2020 verrattuna -5,1 htv 3)
- Infra- ja tukipalvelut: - 13,1 htv3 (TK:n laitoshuolto siirtyi Karviaisen palvelukseen 1.1.2022) (vuoteen 2020 verrattuna -16,1 htv 3)
 - ateria- ja puhdistus, -9,1 htv3 (TK:n laitoshuolto siirtyi Karviaisen palvelukseen 1.1.2022) (vuoteen 2020 verrattuna -10,6 htv3)
 - muu infra- ja tuki, - 4 htv3 (vuoteen 2020 verrattuna -5,5 htv3)
- Elinvoimapaalvelut: +1.4 htv3 (vuoteen 2020 verrattuna -0,5 htv3)
- Konsernipalvelut: + 1,2 htv3 (vuoteen 2020 verrattuna + 2 htv3)

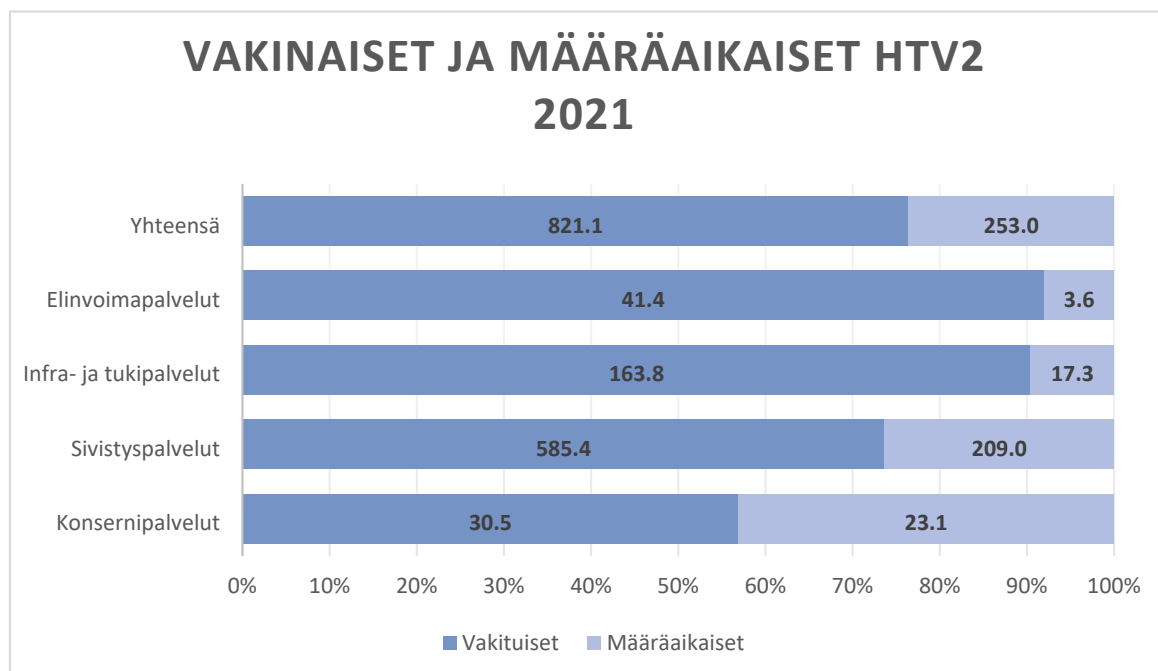
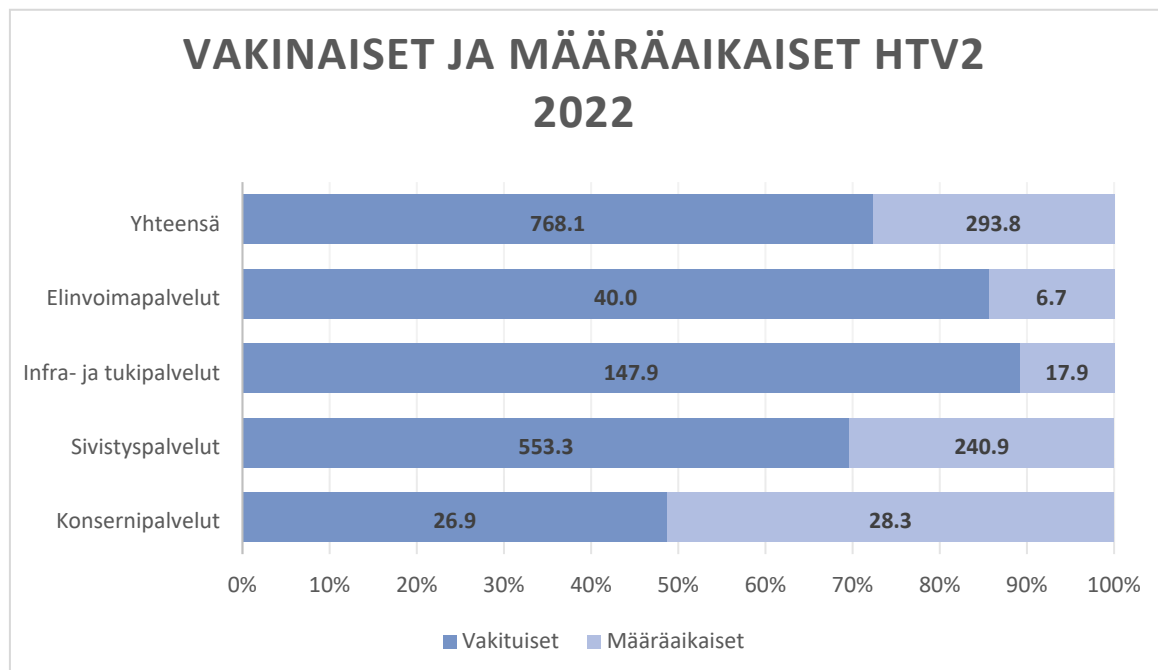
Taulukko 6: Koko kunnan ja palvelukeskusten HTV2 2019-2022



HTV2 tarkastelussa (kunnan maksama palkat) koko kunnan tasolla erotus vuoteen 2021 verrattuna 12.2. htv2 (-12.2.) pienempi kuin vuonna 2021 ja koko tarkastelujakson (2020 – 2021) alhaisin.

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 7 ja 8: Koko kunnan HTV2 vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden osalta vuonna 2021 ja 2022 lukuina ja prosenttiosuuksina



Yllä olevassa kaaviossa on kuvattu vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuodet keskuksittain vuonna 2021. HTV2-luvut näkyvät palkeissa. Alla olevassa taulukossa on kuvattu HTV2-tunnuslukujen prosenttiosuudet vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden osalta vuosina 2022 ja 2021.

Henkilöstöraportti 2022

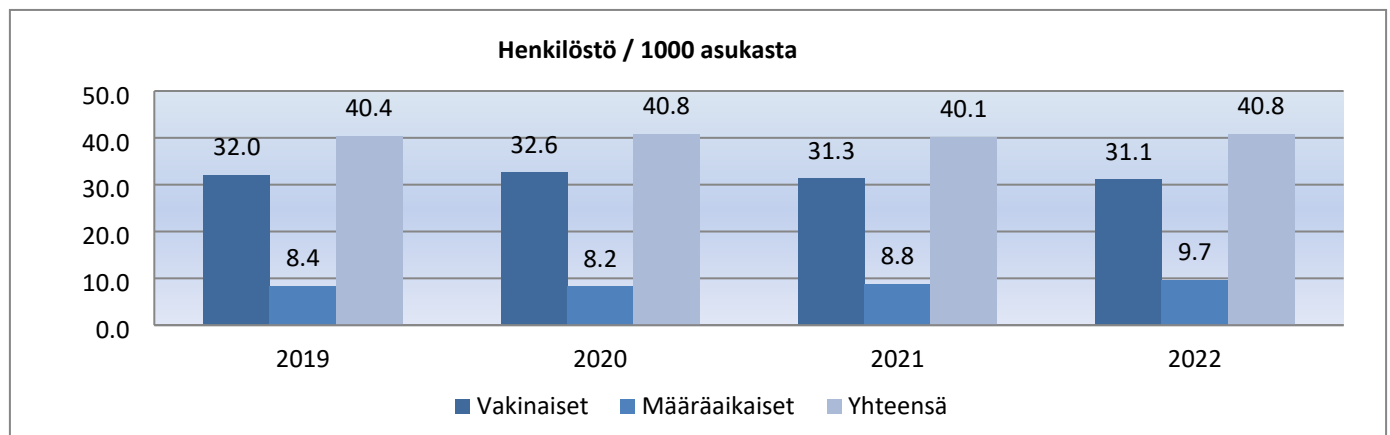
Koko kunnassa määräaikaisten työntekijöiden osuus myös HTV2 (henkilötyövuodet/maksettu palkkaa) tarkastelussa on noussut merkittävästi vuonna 2022: määräaikaiset 293, 8 htv2 (v. 2021: 253,0)

	HTV2 prosenttiosuudet 2022		HTV prosenttiosuudet 2021	
	vakinaiset	määräaikaiset	Vakinaiset	määräaikaiset
Konsernipalvelut	48,7	51,3	56,9	43,1
Sivistyspalvelut	69,7	30,3	73,7	26,3
Infra- ja tukipalvelut	89,2	10,8	90,4	9,6
Elinvoimapaalvelut	85,7	14,3	92,0	8,0
Yhteensä	72,3	27,7	76,4	23,6

Henkilöstön suhde asukaslukuun (2019 – 2022)

Kunnan palveluksessa oli vuonna 2022 kaikkiaan 40,8 työntekijää tuhatta asukasta kohden. Suhdeluku on noussut edellisestä vuodesta 0,7 työntekijää.

Taulukko 9: Asukasmäärään suhteutettu henkilöstömäärä ja sen kehittyminen vuodesta 2019 lähtien



Avainlukuja henkilöstöstä 2019 – 2022

Taulukko 10: Avainlukuja henkilöstöstä

AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ	2019	2020	2021	2022
Henkilöstöä yhteensä	1179	1190	1173	1180
Vakinaiset	934	940	915	900
Määräaikaiset	245	240	258	280
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä, %	20,78	20,17	21,99	23,70
Henkilöstö / 1000 asukasta	40,4	40,8	40,1	40,8
Henkilötyövuodet HTV2 (2018 luku HTV3)	1071	1067	1074,1	1062
Keski-ikä, vakinaiset	47,11	46,06	46,47	46,53
Sairaus-, työtapaturma- ja työmatkatapaturmapoissaolot kal.pv / htv2	18,5	17,2	17,4	21,4
Koulutustyöpäivät / henkilö	1,8	1,5	1,3	1,5
Työ- ja työmatkatapaturmakalenteripäivät/htv2	0,32	0,29	0,27	0,51
Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista, %	28,7	28,8	29,2	31,8
Keskimääräinen eläköitymisikä	58,3	59,3	61,8	62,9

Osaava ja työhön sitoutunut henkilöstö

Vihdin kunnassa osaava ja työhyvinvoiva henkilöstö on yksi selkeä strateginen päämäärä.

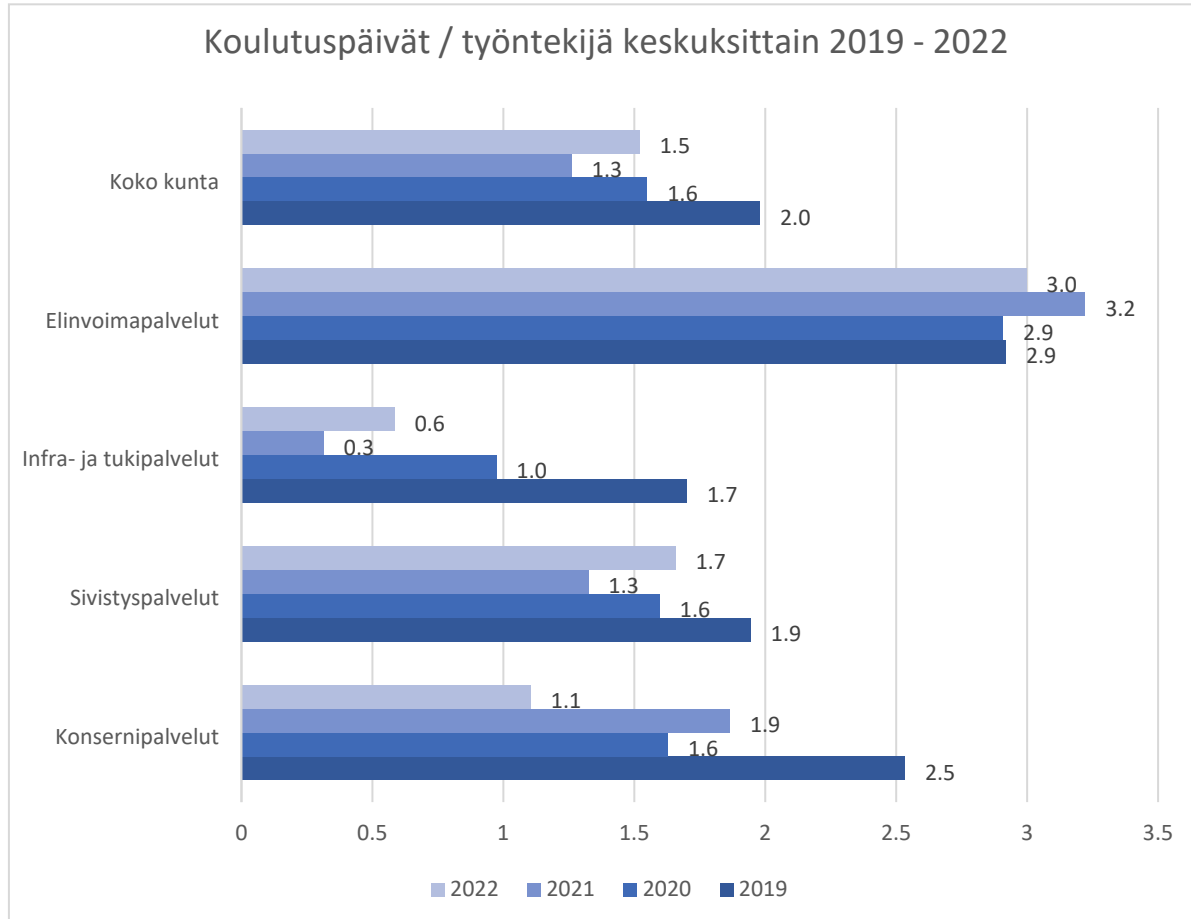
Osaamista kehitetään suunnitelmallisesti

Osaamisen kartoittaminen ja osaamistarpeiden määrittely tapahtuu vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä. Tehtävän edellyttämän osaamisen (tehtävässä tarvittavat tiedot ja taidot) määrittely tehdään osana tehtävänkuvausta. Osaamisen arviointi, tehtävämuutosten tuomien osaamistarpeiden määrittely ja osaamisen kehittämisen painopisteiden asettaminen ovat olennainen osa kehityskeskustelua.

Vihdin kunnan työntekijät osallistuivat koulutukseen vuonna 2022 keskimäärin 1,5 päivää, kun vuonna 2021 luku oli 1,3 päivää. Yhteensä koulutuspäiviä oli 1 615kpl (v. 2021 yhteensä 1 355). Keskuksittain tarkasteltuna eniten koulutuksiin/työntekijä osallistuivat elinvoimakeskuksen työntekijät ja sivistyspalvelujen työntekijät, vähiten infra- ja tukipalvelukeskuksen työntekijät.

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 11: Koulutuspäivät / työntekijä keskuksittain jakajana HTV2



Todelliset luvut koulutukseen osallistumisesta ovat merkittävästi korkeammat kuin 1,5 työpäivää/työntekijä, sillä erityisesti sisäisiin ja lyhyisiin verkkokoulutuksiin osallistumisesta tehdään erittäin puutteellisesti koulutusspoissaolohakemuksia/-päätöksiä henkilöstöhallinnon järjestelmään, josta tiedot tätä raporttia varten kerätään. Mm. kouluissa pidettyjä VESO-koulutuksia ei perinteisesti ole haettu ja hyväksytty henkilöstöhallinnon tietojärjestelmän kautta.

Edellä kuvatuissa koulutusluvuissa ei ole mukana opintovapaita eikä oppisopimuskoulutuksia. Opintovapaiden ja oppisopimuskoulutusten määrä nousi vuonna 2022. Kunnan henkilökunta oli vuonna 2022 opintovapaalla ja oppisopimuksen teoriakoulutuksessa yhteensä 4272 työpäivää eli keskimäärin 3,6 päivää /työntekijä (v. 2021 3380 työpäivää, v. 2020: 2630 työpäivää, v. 2019: 2418 työpäivää, v. 2018: 2032 työpäivää). Oppisopimuksesta on tullut yksi merkittävä täydennyskoulutuksen muoto myös vakinaisen henkilöstön kouluttautumisessa, vuoden 2022 aikana oppisopimuskoulutuksella koulutettiin mm. opetuspalvelujen ja varhaiskasvatuksen henkilökuntaa.

Kuntien on mahdollista saada koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta 10 % koulutukseen osallistuvien työntekijöiden palkkakustannuksista. Koulutuskorvaushakemukseen kerättyjen tietojen mukaan vuonna 2022 53 %/625 työntekijää (v. 2021: 48 %: 558) kunnan työntekijöistä osallistui koulutukseen yli 6 tuntia. Heistä 11,2 %/70 työntekijää (v. 2021 14 %/126) osallistui koulutukseen kolme työpäivää tai sitä

Henkilöstöraportti 2022

enemmän, 74,9%/468 työntekijää (v. 2021 18 %/101) kaksi työpäivää ja 13,9%/87 työntekijää (v. 2021: 59 %/331) yhden työpäivän.

Koulutuskorvausta haettiin vuodelta 2022 yhteensä 1233 koulutuspäivältä (v. 2021 yhteensä 911). Koulutuskorvausta haettiin ja saatiin vuodelle 2022 28 098, 84 euroa (v. 2021: 19.920,00 €).

Koronapandemian aikana merkittävä osa työntekijöiden kouluttautumisesta tapahtui digitaalisesti lähinnä Teamsin kautta. Vaikka Teams-koulutukset paransivat osallistujien digivalmiuksia, koulutusten saavutettavuutta, olivat hinnaltaan huokeampia ja tulevat varmasti jäämään yhdeksi merkittäväksi koulutusmuodoksi, eivät ne kuitenkaan pystyneet korvaamaan lähikoulutuksiin kiinteästi kuuluvaa vuorovaikutusta ja keskeytymätöntä läsnäoloa. Digikoulutuksiin osallistuttiin työn lomassa, eikä niistä useinkaan tehty koulutuspoissaoloilmoitusta henkilöstöjärjestelmään. Tästä syystä niistä ei pystytty hakemaan/saatu edellä kuvattua koulutuskorvausta.

Suurimmat tulosalueet järjestivät henkilöstölleen myös jonkin verran lähikoulutusta. Varhaiskasvatuksessa koulutuksia oli mm. haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisystä ja hallinnasta (Mapa -koulutus) sekä esteettömästä viestinnästä (vaihtoehtoisia kommunikointimenetelmiä kuten viittomia, kuvien käyttöä yms.) Opetustoimessa yläkoulujen opettajat saivat Taitavan Oppimisen Polun teeman alla koulutuksissa tietoa ja ideoita oppilaiden oppimisvalmiuksien ja oppimisen taitojen tukemiseen monella eri tavalla. Lisäksi koulut osallistuivat RESTO -koulutukseen (Restoratiivinen ja sovitteluva yhteisö), joka tuottaa osallistujille tiedon ja taidon restoratiivisen lähestymistavan ja sovittelun toteuttamiseen omassa työssään ja erilaisissa konfliktitilanteissa. Erityisopetuksen osalta koulutuksen painopisteet olivat opetuksen sisältöjen eriyttäminen ja jatkumo eriyttämisestä yksilöllistämiseen.

Johtamisen kehittäminen

Esihenkilöt ja koko henkilöstö osallistuivat kunnan uuden strategian ja siihen kiinteästi liittyvän kunnan pito- ja vetovoimaohjelman toimenpideohjelman suunnitteluun. Vuoden 2023 talousarviokäsittelyn yhteydessä kunnan pito- ja vetovoiman parantamiseen myönnettiinkin 250 000 €:n määräraha. Ohjelman tavoitteena on parantaa henkilöstön työhyvinvointia, vähentää vaihtuvuutta, parantaa Vihdin työnantajakuva ja houkuttelevuutta työnantajana.

Osaamisen kehittämisen painopisteenä oli johtamisen kehittäminen. Kunnan johtoryhmä ja keskusten johtoryhmät kokoontuivat säännöllisesti. Yhteisiä koko kunnan esihenkilötilaisuuksia järjestettiin vuonna 2022 yhteensä viisi kertaa. Lisäksi jokaisessa palvelukeskuksessa esihenkilöillä oli omat johtoryhmien ja esihenkilöiden tapaamiset. Koronapandemian vuoksi vuoden 2021 aikana johtoryhmien ja esihenkilöiden kokoukset ja tapaamiset siirtyivät lähitapaamisista verkon kautta tapahtuviin sähköisiin kokouksiin ja koulutuksiin.

Vuoden 2022 aikana jatkettiin vuonna 2021 käynnistettyjä työhyvinvointipulssitapaamisia esihenkilöryhmittäin (7 ryhmää). Kunkin ryhmän kanssa tavattiin kerran keväällä ja kerran syksyllä. Näissä työhyvinvointipulssitapaamisissa keskityttiin kunkin esihenkilöryhmän työhyvinvointi-, työturvallisuus ja työterveysjohtamisen haasteisiin sekä yhteistyön parantamiseen.

Vuoden 2022 aikana kaikilla kunnan esihenkilöille tarjottiin lisenssi, joka mahdollisti heille Eduhouse-koulutusympäristön erittäin monipuolisen koulutustarjonnan hyödyntämisen. Loppuvuodesta lisenssiä laajennettiin käsittämään myös hallintoakatemian koulutustarjonnan.

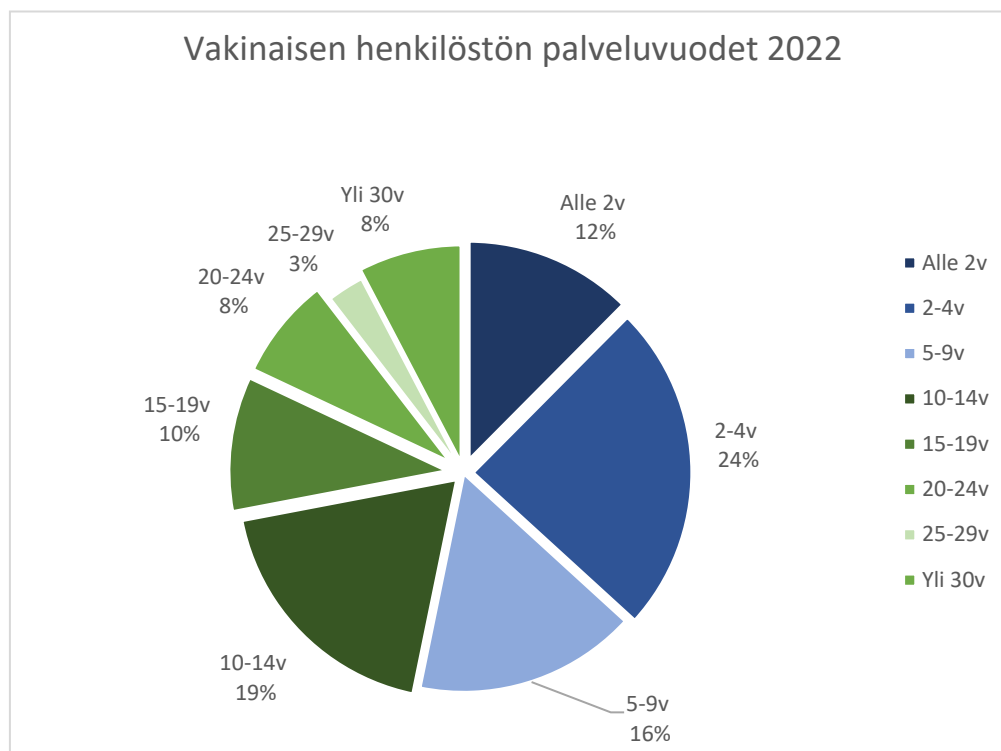
11 Vihdin kunnan esihenkilöä osallistui yhdessä Kirkkonummen, Kauniaisen ja Siuntion esihenkilöiden kanssa oppisopimuksella toteutettuun KuntaPROjohtaja -valmennukseen. Kouluttajana toimi liiketalousopisto Perho, rahoittajana Omnia.

Henkilöstöraportti 2022

Henkilöstön palvelusaika

Perinteisesti kunnissa henkilökunnan vaihtuvuus on ollut pienempää kuin yksityisellä sektorilla. Viimeisten vuosien aikana vaihtuvuus on lisääntynyt myös kunnissa. Tämä trendi näkyy myös Vihdissä. Vuoden 2022 lopussa yli puolet (53%) kunnan henkilöstöstä oli ollut Vihdin kunnan palveluksessa alle 10 vuotta ja 47 % yli kymmenen vuotta. Lähivuosien kiihtynyttä vaihtuvuutta kuvaa se, että yli kolmasosa henkilöstöstä (37 %) oli vuonna 2022 ollut kunnan palveluksessa alle 5 vuotta. Pitkään palvelleista 18 % työntekijöistä oli ollut kunnan palveluksessa yli 20 vuotta, 8 % yli 30 vuotta.

Taulukko 12: Vakinaisen henkilöstön palvelusvuodet 2022



Henkilöstön keski-ikä ja sukupuoli

Henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2022 vakinaisessa palvelussuhteessa olevilla työntekijöillä 46,53 vuotta (2021: 46,47, 2020: 46,06, 2019: 46,2, 2018: 45,74 v.). Edellisestä vuodesta vakinaisen henkilöstön keski-ikä nousi 0,06 vuotta. Koko henkilökunnan keski-ikä oli 45,04 vuotta. Henkilöstön keski-ikää omalta osaltaan nostaa eläkeiän siirtyminen vuosittain 3 kk edellistä vuotta myöhemmäksi.

Keskuksittain tarkasteluna nuorin henkilökunta oli sivistyspalveluissa. Siellä vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,04 vuotta (vakinaisten ja määräaikaisten yhteensä 44,41 v.) Vanhin henkilökunta oli elinvoimapalveluissa: vakinaisten keski-ikä 48,12 vuotta (vakinaisten ja määräaikaisten yhteensä 47,96 v). Konsernipalveluissa vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 47,27 vuotta (vakinaisten ja

Henkilöstöraportti 2022

määräaikaisten yhteensä 45,71 v.). Infra- ja tukipalveluissa vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 47,93 vuotta (vakinaisten ja määräaikaisten yhteensä 47,06 v.).

Taulukko 13: Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2022:

Palvelukeskuksen_nimi	Naisten lkm	Miesten lkm	Henkilömäärä	Ikä ▲
⊕ Sivistyspalvelut	588	73	661	46,04
⊕ Konsernipalvelut	22	11	33	47,27
⊕ Infra- ja tukipalvelut	113	52	165	47,93
⊕ Elinvoimapaalvelut	26	15	41	48,12
Yhteensä	749	151	900	46,53

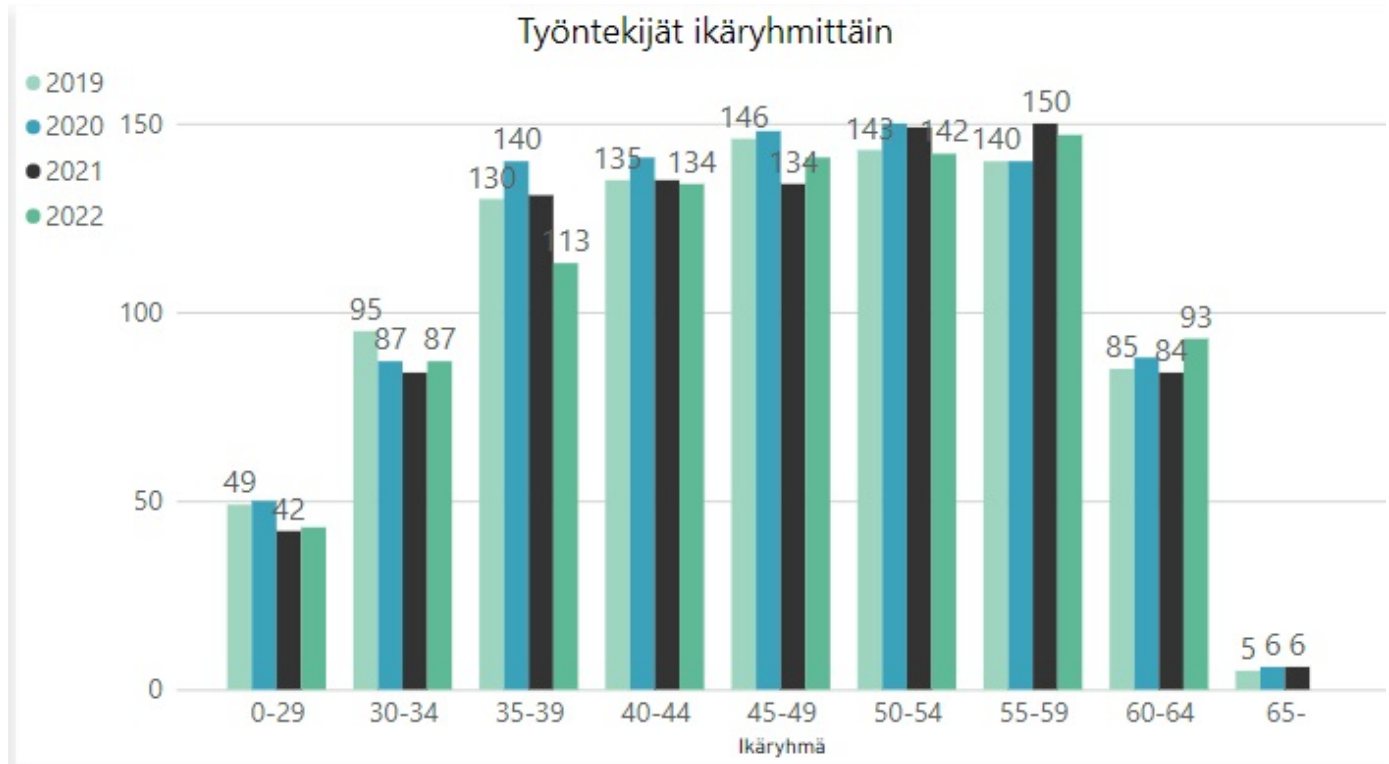
Taulukko 14: Koko henkilöstön (vakinaiset ja määräaikaiset) keski-ikä 2022

Palvelukeskuksen_nimi	Naisten lkm	Miesten lkm	Henkilömäärä	Ikä ▲
⊕ Sivistyspalvelut	781	104	885	44,41
⊕ Konsernipalvelut	35	28	63	45,71
⊕ Infra- ja tukipalvelut	124	61	185	47,06
⊕ Elinvoimapaalvelut	30	17	47	47,96
Yhteensä	970	210	1180	45,04

Taulukossa 13 on kuvattu vakinaisen henkilöstön ikärakennetta vuosina 2019-2022. Työntekijöistä alle 30-vuotiaita oli 4,8 %, alle 40-vuotiaita 27 %, alle 50-vuotiaita 57,5 % ja alle 60-vuotiaita 89,7 %. Lukumääräisesti kunnassa oli eniten 55-59 -vuotiaita työntekijöitä. Ikäryhmittäin tarkasteluna huomio kiinnittyy siihen, että kunnassa on varsin vähän alle 35-vuotiaita työntekijöitä (14,4 %).

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 15: Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2019-2022



Ikäryhmittäin tarkasteluna nuorempien ikäluokkien määrä on kutakuinkin pysynyt samana parina edellisenä tarkasteluvuotena, pois lukien ikäluokkaa 35-39 vuotta, jossa henkilöstön lukumäärä alentui selvästi edellisestä tarkasteluvuodesta. Merkittävin kasvu on puolestaan tapahtunut ikäluokassa 60-64 vuotta.

Naisia kunnan koko henkilöstöstä oli 82,20 % (970) ja miehiä 17,80 % (210). Vakinaisen henkilöstön osalta naisia oli 83,22 % ja miehiä 16,78 %. Suhdeluku vakinaisen henkilöstön osalta naisten ja miesten välillä on pysynyt viimeisten vuosien aikana lähes samalla tasolla (v. 2021; 83,28% / 16,72%, v. 2020; 83,42% / 16,58%, v. 2019: 83,8% / 16,2 %). Eniten naisia sekä lukumääräisesti, että suhteellisesti oli sivistyspalvelut palvelukeskuksessa: siellä naisten osuus henkilöstöstä oli 88,2 % (781 naista/104 miestä). Vastaavasti suhteellisesti miehiä oli eniten konsernipalveluissa: siellä miesten osuus henkilöstöstä oli 44,4 % (28 miestä/35 naista), elinvoimapalveluissa 36,2 % (17 miestä/30 naista), infra- ja tukipalvelukeskuksessa 32,9 % (61 miestä/124 naista).

Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vuonna 2022 vakinaisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus oli 13,5 % (v. 2021: 12,7 %, v. 2020 8,1 %; v. 2019: 11,1 %). Lähtövaihtuvuudesta eläköitymisen kautta selittyi 2,2%. Lähtövaihtuvuus oli kaikkien korkein 10 vuotisen tarkasteluhistorian aikana. Kaikkiaan 122 (v. 2021: 116) työntekijän palvelusuhde päättyi vuoden 2022 aikana. Yhteensä 20 (v. 2021:21) työntekijää jäi eläkkeelle, 102 (v. 2021: 95)

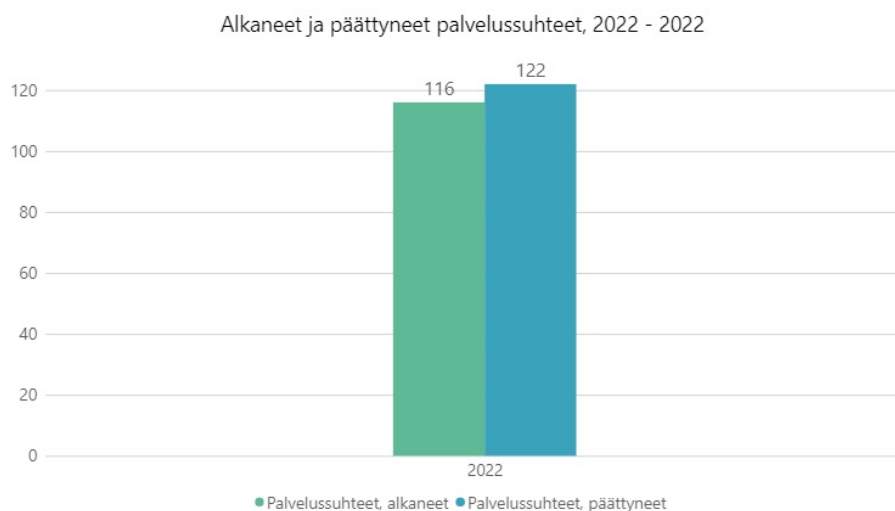
Henkilöstöraportti 2022

palvelussuhteista päättyi muista syistä. Suurin ryhmä muista syistä päättyneistä palvelussuhteista oli henkilön omaehtoinen irtisanoutuminen työpaikan vaihtamisen vuoksi, 8 kuraattoria siirtyi hyvinvointialueelle, joitakin työsuhteita purkautui koeaikana ja muutama palvelussuhde jouduttiin päättämään työntekijän työkyvyttömyyden vuoksi.

Taulukko 16: Henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2013 – 2022

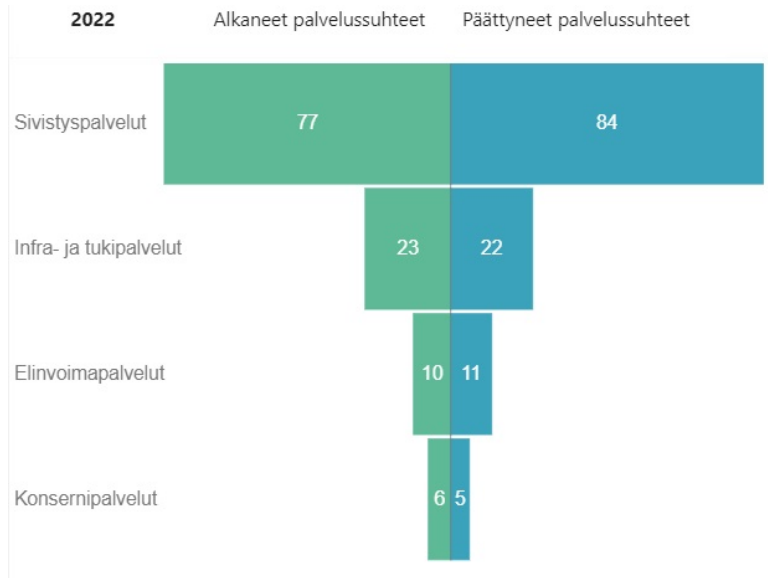
	Alkaneet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet		Henkilöstömäärä 31.12. (vakinaiset)
Vuosi	Uudet vakinaiset ja vakinaistetut	Eläkkeelle	Eronneet	
2013	103	30	50	966
2014	90	36	52	962
2015	50	22	48	943
2016	64	31	38	942
2017	49	29	49	918
2018	123	32	76	932
2019	85	26	81	934
2020	97	22	55	950
2021	78	21	95	915
2022	116	20	102	900

Taulukko 17: Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet vuonna 2022 koko kunnassa



Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 18: Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet palvelukeskuksittain vuonna 2022



Henkilöstömäärään suhteutettuna suurin lähtövaihtuvuus oli elinvoimakeskuksessa (26,8 %), sitten konsernipalveluissa (15,1 %), infra- ja tukipalvelukeskuksessa (13,2. %) ja sivistyskeskuksessa (12,7 %).

Ammattiryhmittäin tarkasteluna lukumääräisesti eniten palvelussuhteita päättyi/ vaihtuvuutta oli sivistyskeskuksessa varhaiskasvatuksen lastenhoitajilla (14), luokanopettajilla (13), varhaiskasvatuksen opettajilla (12), varhaiskasvatuksen avustajilla (9), kouluohjaajilla (9), erityisopettajilla/erityisluokanopettajilla (4) ja kaavasuunnittelijoilla (4). Infra- ja tukipalvelukeskuksessa vaihtuvuus kohdistui erityisesti ateria- ja puhdistuspalveluihin (laitoshuoltajat 2, ruokapalvelutyöntekijät 3, yhdistelmätyöntekijät 7). Elinvoimakeskuksessa palvelussuhteen päättyneissä oli yksittäisiä työntekijöitä: erityisesti vaihtuvuus vaikutti kaavoituksessa (4 kaavasuunnittelijaa) ja maankäyttöpalveluissa (2).

Erityisen harmillisia olivat varhaiskasvatuksen opettajien (12) , erityisopettajien/erityisluokanopettajien (4) irtisanoutumiset, sillä osaavan, ammattitaitoisen henkilöstön saatavuudessa oli samaan aikaan merkittäviä haasteita juuri noissa ammattiryhmissä.

Ero alkaneiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden määrässä johtuu siitä, että erityisesti sivistyskeskuksessa kaikkiin vakinaisiin virkoihin/työsuhteisiin ei kelpoisten hakijoiden puuttuessa viranhaltijoita/työntekijöitä voitu palkata vakinaisiin palvelussuhteisiin, vaan virat/työsuhteet jouduttiin täyttämään määräaikaisina. Toinen alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden eroa selittävä tekijä on avoinna olevat rekrytoinnit tarkasteluhetkellä 31.12.2022. Erityisesti infra- ja tukipalvelut palvelukeskuksessa työsuhteita oli täyttämättä tai rekrytointi oli kesken vuoden lopussa.

Täytettyjen lähtöhaastattelulomakkeiden ja tehtyjen lähtöhaastattelujen perusteella merkittävimpiä syitä vakinaisen henkilökunnan työpaikan vaihtoihin olivat uuden työpaikan vetovoimatekijät kuten uudet haasteet, urakehitys, parempi palkkaus, paikkakunnalta muutto tai muut henkilökohtaiset syyt. Uusina syinä palvelussuhteiden päättymiseen mainittiin uupuminen ja jopa väsymisestä johtuva uran vaihtaminen. Joissakin tapauksissa työntövoimatekijöiksi mainittiin Vihdin palkkataso.

Henkilöstöraportti 2022

Toistaiseksi voimassa olevassa, uudessa palvelussuhteessa aloitti yhteensä 116 henkilöä, joista 11 työntekijää vakinaistettiin useiden määräaikaisten työsuhteiden jälkeen (V. 2021: 15, v. 2020: 21, v. 2019: 23). Eniten vakinaistamisia tehtiin sivistyskeskuksessa.

Eläköityminen

Kuntien eläkevakuutus on ennustanut Vihdin kunnasta vuosina 2023 - 2032 eläkkeelle jäävän henkilöstömäärän. Ennuste perustuu henkilöstön aiemman eläkelainsäädännön mukaisiin vanhuuseläkeikiin ja aiemman toteuman mukaan arvioituihin työkyvyttömyyseläkkeiden määriin. Vuodesta 2005 lähtien eläkkeelle jäämisikä on ollut pääsääntöisesti valittavissa 63 ja 68 vuoden välillä. Tämä tekee henkilöstösuunnittelusta entistä haasteellisempaa. Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle jäänti-ikä oli Vihdissä 64,83 v.

Keskimäärin Vihdissä jää ennusteen mukaan eläkkeelle noin 35 henkilöä/vuosi, eli 3,8 % henkilöstöstä. Vanhuuseläkkeelle jääviä tulee tarkastelujakson aikana olemaan keskimäärin 24 henkilöä/vuosi. Vuonna 2022 eläkkeelle jäi yhteensä 20 henkilöä. Näistä 8 oli infra- ja tukipalvelun tehtävistä, opetuksen tehtävistä 6, varhaiskasvatuksen tehtävistä 3, konsernipalveluiden tehtävistä 1, elinvoimapalvelujen tehtävistä 2.

Taulukko 19: Eläköitymisennuste/KEVA

Eläköitymisennuste 2023 -2032				
Vuosi	Vanhuuseläke	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläke	Eläkkeet yht.
2023	15	7	6	28
2024	23	7	5	35
2025	25	7	6	38
2026	20	7	5	32
2027	25	6	5	36
2028	28	6	5	39
2029	26	6	5	37
2030	28	6	5	39
2031	23	5	5	33
2032	23	5	5	33
	236	62	52	350

Neljän vuoden jaksolla tarkasteltuna vanhuuseläkkeelle jääneiden ennuste on lähellä toteutunutta. Kahden viime vuoden aikana vanhuuseläkkeelle eläköityneitä on ollut hiukan enemmän kuin ennusteessa. Hyvänä merkinä on se, että kunnan kannalta työkyvyttömyyseläkkeitä on ollut koko tarkastelujakson aikana vähemmän kuin ennusteessa.

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 20: Eläköityminen Kevan ennusteeseen nähden

	Vanhuuseläkkeelle jääneet toteuma	Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneet toteuma	Kevan ennuste vanhuuseläke	Kevan ennuste Työkyvyttömyyseläke
2019	24	2	28	6
2020	20	2	17	6
2021	19	2	18	6
2022	17	3	19	7
Luvuissa ei ole mukana osatyökyvyttömyyseläkkeet				

Eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke ja varhennettu vanhuuseläke poistuivat vuoden 2017 alussa. Tilalle tulivat osittainen varhennettu vanhuuseläke ja työuraeläke. Osittainen varhennettu vanhuuseläke korvasi osa-aikaeläkkeen. Osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi jäädä työntekijä, joka on täyttänyt 61 vuotta eikä saa mitään muuta työeläkettä. Työuraeläke on puolestaan tarkoitettu niille yli 63 vuotta täyttäneille henkilöille, jotka ovat olleet töissä vähintään 38 vuotta ja joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi. Kuntien eläkevakuutuslaitos ei raportoi kunnille osittaisten varhennettujen vanhuuseläkkeiden määrää, joten niiden määrää ei tiedetä. Työuraeläkkeitä ei myönnetty yhtään Vihtiin vuonna 2022.

Kevan mukaan työkyvyttömyyseläkettä voi saada, jos työkyky on heikentynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään vuoden ajan, eikä työntekijä ole vielä vanhuuseläkeiässä. Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko toistaiseksi jatkuvana tai määräaikaisena. Määräaikaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä käytetään nimeä kuntoutustuki. Kuntoutustuki myönnetään, jos arvioidaan, että työkyky voidaan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla. Vihdissä tavoitteena on, että pitkällä sairauspoissaoloilla olevien työntekijöiden tilannetta seurataan pitkän sairauspoissaolon aikana useita kertoja, jotta työhön paluun mahdollisuudet pystytään arvioimaan mahdollisimman oikea-aikaisesti. Vuonna 2022 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 3 henkilöä (v. 2021: 1, v. 2020: 2, v. 2019: 3) ja kuntoutustuelle 2 henkilöä (v. 2021: 2, v. 2020: 4, v. 2019: 6). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä (v. 2021: 1, v. 2020: 2, v. 2019: 0) ja osakuntoutustuelle vuonna 2022 siirtyi yhteensä 2 henkilöä (v. 2021: 1, v. 2020: 3, v. 2019: 4).

Keva palveluntuottajan kuntoutuspalvelusta hyödynnettiin kerran (V. 2021 :1). Vuonna 2022 ei toteutunut yhtään Kuntien eläkevakuutuslaitos (KEVA) myöntämää työkokeilua (v. 2021: 0, v. 2020: 0, v. 2019: 1). Sen sijaan useiden työntekijöiden työhön paluuta tuettiin sairauspoissaolon jälkeen Kelan osasairauspäivärahalla.

Yksi aikaisempina vuosina henkilöstöraportissa raportoitu tunnusluku oli varhaiseläkemenoperusteinen eläkemaksu (VARHE-maksu). Eläkeuudistuksen yhteydessä varhaiseläkemenoperusteinen eläkemaksu poistui. Tilalle tuli työkyvyttömyyseläkemaksu, joka lasketaan etukäteen toteutuneiden työkyvyttömyyseläkkeiden mukaan prosentteina palkkasummasta ja peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu (samoin kuin VARHE-maksukin) vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista: sitä ei siis aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista. KEVAN asiakkaiden keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2022 1,21 % (v. 2021: 1,2 % v. 2020: 1,0 %). Vihdissä työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2022 oli 1,66 %.

Riittävä henkilöstön saatavuus

Riittävä henkilöstömäärä pyritään turvaamaan kehittämällä rekrytointia ja uuden henkilöstön perehdytystä, panostamalla olemassa olevan henkilöstön työhyvinvointiin sekä mahdollistamalla työssä olevan henkilöstön työssä jatkaminen mahdollisimman pitkään.

Vihti houkutteleva työnantaja

Henkilöstön saatavuuteen vaikuttaa myös se, miten Vihdin kunta näyttäytyy esimerkiksi työpaikkailmoituksissa ja kuinka sujuva ja ammattimainen rekrytointiprosessi on. Asiaan vaikuttaa myös se, minkälaiseksi työnantajaksi kunta koetaan, kuinka henkilökunta viihtyy työssään ja millaista työnantajakuvaa henkilökunta viestii omalle verkostolleen.

Vuonna 2022 rekrytointeja oli 102 enemmän kuin vuonna 2021. Yhteensä vuonna 2022 Vihdissä oli avoinna 457 rekrytointia (v. 2021; 355, v. 2020; 315, v. 2019; 341). Keskimäärin yhtä avoinna ollutta tehtävää kohden kiinnostusta osoitettiin (klikkaus) 40,6 kertaa. Hakemuksia saapui yhteensä 2796 eli keskimäärin 16,3 hakemusta (v. 2021; 14,7, v. 2020; 10,6, v. 2019: 9) yhtä avointa tehtävää kohde. Avoimiin tehtäviin tuli keskimäärin 1,6 hakemusta enemmän kuin edellisellä vuonna.

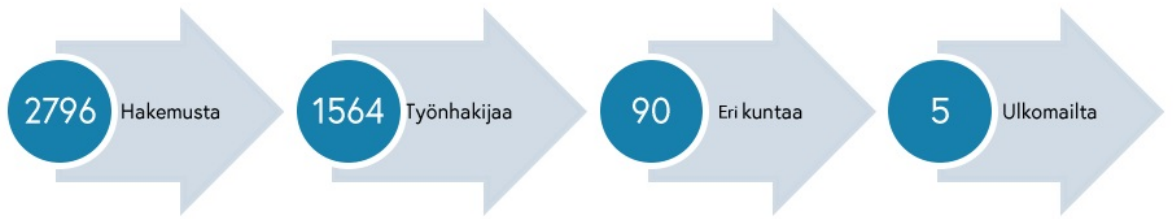
457	• Rekrytointia
543	• Työpaikkaa
2796	• Hakemusta
18577	• Klikkauksia
37	• Vierailua per ilmoitus, keskiarvo
18	• Vierailua per ilmoitus, mediaani

Rekrytoinneista 164 (v. 2021; 124, v. 2020; 133, v. 2019: 127) koski virkasuhteita ja 293 (v. 2021; 231, v. 2020; 182, v. 2019: 214) työsuhteita. Vakinaiseen työ- tai virkasuhteeseen haettiin henkilöä 140 rekrytoinnissa (v. 2021; 102, v. 2020; 107, v. 2019: 122), määräaikaisiin 317 rekrytoinnissa (v. 2021; 253, v. 2020; 208, v. 2019: 219).

Hakijoiden kotipaikkakunnat

Rekrytoinnit tehtiin pääasiassa sähköisen Kuntarekry -järjestelmän kautta. Kuntarekry-järjestelmästä saatiin neljännen kerran koko vuodelta tilastotietoa hakijoista. Hakijoista 38,3 % oli vihtiläisiä, 20,3 % pääkaupunkiseudulta ja 11,2 % Lohjalta. Kaikkiaan Vihtiin tuli hakemuksia 90 eri kunnasta, 5 kertaa myös ulkomailta.

Henkilöstöraportti 2022



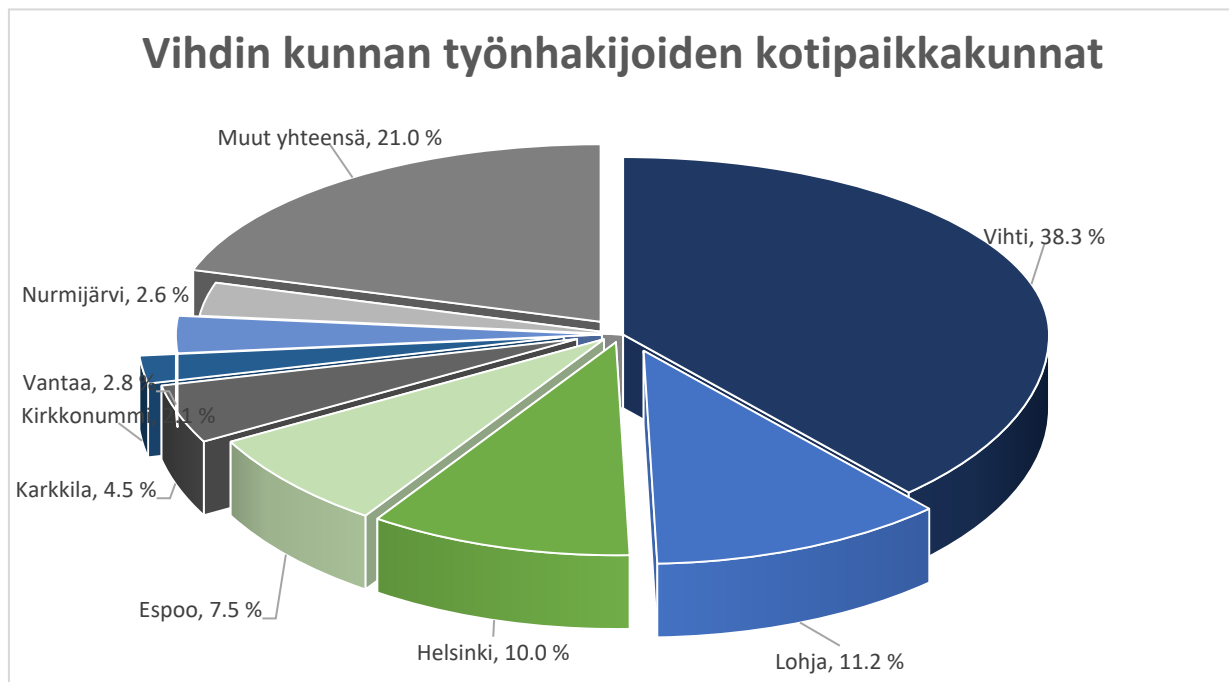
Kunnittain eriteltynä hakijoiden kotipaikkakunnat neljän viime vuoden ajalta:

- Vihti 38,3 % (v. 2021; 37,6%, v. 2020; 35,6%, v. 2019: 32,5%),
- Lohja 11,2 % (v. 2021; 12,6%, v. 2020; 13,3%, v. 2019: 11,1%),
- Helsinki 10 % (v. 2021; 8,4%, 2020; 7,6%, v. 2019: 10,3%),
- Espoo 7,5 % (v. 2021; 7,2%, v. 2020; 7,7%, v. 2019: 7,5 %),
- Karkkilasta 4,5 % (v. 2021; 5,2%, v. 2020; 4,5%, v. 2019: 4,7 %),
- Kirkkonummi 2,1 % (v. 2021; 4,3%, v. 2020; 2,9%, v. 2019: 3,1 %),
- Vantaa 2,8 % (v. 2021; 3,4%, v. 2020; 2,9%, v. 2019: 2,9 %),
- Nurmijärveltä 2,6 % (v. 2021; 2,6%, v. 2020; 2,8%, v. 2019: 2,6 %),
- Muu 21 % (v. 2021; 18,7%, v. 2020: 19,2 %, v. 2019: 23%)

Muu ryhmään hakemuksia tuli mm. Turusta, Hyvinkäältä, Salosta, Siuntioista, Jyväskylästä ja Tampereelta. Ulkomailta hakemuksia tuli 0,3 %. Hakijoita oli kaikkiaan 90 eri paikkakunnalta (v. 2021; 92, v. 2020; 103, v. 2019: 101).

Hakijoiden kotipaikkakuntien mukaan näyttää siltä, että suurin osa työpaikkaa Vihdistä hakeneet ovat olleet kotoisin koko nelivuotiskauden Vihdistä, pääkaupunkiseudulta ja Vihdin naapurikunnista.

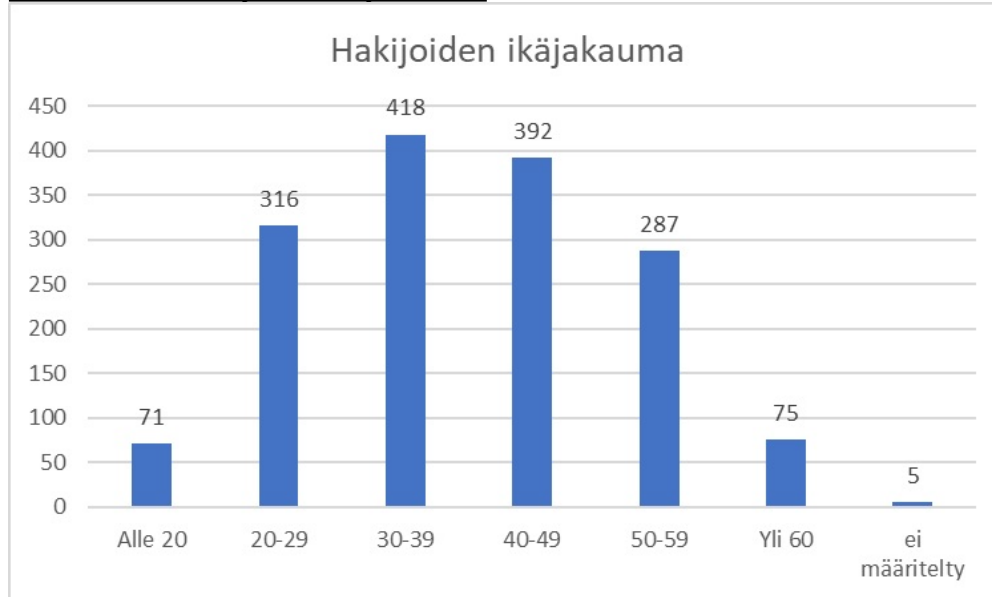
Taulukko 21: Työnhakijoiden kotipaikkakunnat vuonna 2022



Henkilöstöraportti 2022

Ikäryhmittäin tarkasteluna eniten Vihtiin haki 30-39 -vuotiaita (26,7 %) ja 40-49 -vuotiaita (25,1%). Naisia hakijoista oli 73 % (v. 2021: 73%, v. 2020: 75%, v. 2019: 71%) ja miehiä 27 % (v. 2021: 27%, v. 2020: 25%, v. 2019: 29%).

Taulukko 22: Hakijoiden ikäjakauma



Huolellinen perehdyttäminen nopeuttaa henkilön sitoutumista työnantajaan ja työyhteisöön sekä helpottaa alkuun pääsemistä uusissa työtehtävissä. Uusien työntekijöiden perehdyttämistä ei voi koskaan korostaa liikaa. Työtehtäviin ja työyhteisöön perehdyttäminen tapahtuu työpaikalla ja siitä vastaa aina esihenkilö. Erityisen haastavaa perehdyttäminen on ollut kahden viime vuoden aikana etätyöhön tulevien työntekijöiden osalta. Lähityössä haasteena on puolestaan ollut määräaikaisten perehdytys, tilanteessa, jossa osaavien määräaikaisten työntekijöiden saatavuus on vaikeutunut.

Vihdin kunnan henkilöstötyön käytänteissä uudet esihenkilöt perehdytetään henkilökohtaisissa tapaamisissa henkilöstöjohtajan, työhyvinvointikoordinaattorin ja henkilöstöasiantuntijan kanssa. Kaikkien uusien työntekijöiden perehdyttämistilaisuus, jossa on ollut paikalla koko kunnan johtoryhmä ja johon on liittynyt kunnan palveluverkkoon ja kunnan kehityskuvaan tutustuttava kiertoajelu on järjestetty kerran vuodessa.

Työssä jaksava ja viihtyvä henkilöstö

Henkilöstön työhyvinvointia mitataan vuorovuosin laajalla työtyytyväisyyskyselyllä ja sosiaalisen pääoman mittauksella. Vuonna 2022 oli työhyvinvointikyselyn vuoro. Kyselyn uudistamista jatkettiin - tällä kertaa kyselyyn lisättiin joitakin kysymyksiä koskien kehityskeskusteluiden käymistä sekä kunnan uutta arvoa, rohkeutta.

Henkilöstöraportti 2022

Työhyvinvointikysely pohjautui pitkälti kunnan arvoihin (yhteisöllisyys, palveluhenkisyys, vastuullisuus, rohkeus). Kyselyn teemat olivat:

- työn sisältö, työn mielekkyys, työn kehittäminen,
- johtaminen ja esihenkilötyö
- yhteisöllisyys
- asiakaslähtöisyys
- rohkeus

Lisäksi jokaisen teeman kohdalla oli kysymyksiä, joissa työntekijät arvioivat omaa vastuuta (vastuullisuus) kunkin teeman kohdalla.

Työhyvinvointikyselyn tulosvertailu kuntatasolla vuosien 2020 (vastaajia 795/66,8%) ja 2022 (vastaajia 779/66,0%) välillä osoitti:

Parhaimmat arviot kyselyssä sai seuraavat väittämät:

- ”arvostava vuorovaikutus ja kohtaaminen asiakkaiden kanssa on työni kannalta tärkeää”
- ”myönteiset asiakaspalvelutilanteet ja niistä saamani kokemukset tukevat työhyvinvointiani” sekä
- ”sitoudun yhdessä sovittuihin pelisääntöihin”.

Heikoimmat arviot sai seuraavat väittämät:

- ”esihenkilölläni on riittävästi aikaa työyhteisömme hyvinvoinnin johtamiseen”
- ”työyhteisössäni kaikki toimivat yhteisesti sovittujen käytänteiden mukaisesti” sekä
- ”avoimuus ja palautteen anto ovat luonteva osa työyhteisömme toimintakulttuuria”.

Myönteisintä kehitystä arvioissa tapahtui seuraavien väittämien osalta:

- ”minulla on mahdollisuus kouluttautua ja kehittää ammattitaitoani”,
- ”esihenkilöni esihenkilö on tietoinen työyhteisömme tarpeista ja toiminnasta sekä toimii työyhteisön tavoitteiden mukaisesti” sekä
- ”yleisarvosana työyhteisölleni asiakaspalvelussa onnistumisessa kouluarvosanoin 4-9”,
- ”voin vaikuttaa työhöni ja sen sisältöön”,
- ”arvostamme toisiamme arjen vuorovaikutustilanteissa”,
- ”tunnistan omat kehittämiskohteeni asiakaspalvelutilanteissa”,
- ”jaan tietoa ja osaamistani työyhteisössäni” ja
- ”tiedän miten ammattitaitoani pitäisi kehittää”.

Kriittisintä kehitystä kohdistui väittämiin

- ”esihenkilöni puuttuu epäkohtiin, jotka estävät työyhteisömme onnistumisen tehtävissämme” sekä
- ”saan tarvittaessa tukea esihenkilöltäni”, ”haluan kehittyä asiakaspalvelutehtävissä” ja ”esihenkilölläni on riittävästi aikaa työyhteisömme hyvinvoinnin johtamiseen”.

Työhyvinvointikyselyn tulosvertailu vuosina 2020 ja 2022 osoitti kuntatasoisten tulosten osalta jonkin verran myönteisten arvioiden lisääntyneen koskien työn sisältöä ja mielekkyyttä sekä vastuuta työn kehittämisessä. Hienoista myönteistä kehitystä oli havaittavissa myös yhteisöllisyyttä koskevissa arvioissa. Jokseenkin samoina pysyivät arviot koskien omaa vastuuta yhteisöllisyyden edistämisessä työyhteisössä. Johtamisen ja esihenkilötyön osalta tulokset kertoivat hienoisesta myönteisestä kehityksestä joidenkin sisältöjen osalta, mutta joissain kohdin myös kriittisten arvioiden lisääntymisestä. Arviot koskien omaa vastuuta esihenkilötyön onnistumisesta olivat jokseenkin samoja. Asiakaslähtöisyyttä sekä vastuuta asiakaslähtöisyyden edistämisessä arvioitiin edelleen myönteisesti. Arvio yleisarvosanasta työyhteisölle asiakaspalvelussa onnistumisesta kehittyi myönteiseen suuntaan.

Henkilöstöraportti 2022

Työyksiköt työstivät tuloksista työyksikön toimenpidesuunnitelman, jossa lisäksi arvioivat miten kunnan arvot toteutuvat tällä hetkellä työyksikössä, millaisin toimenpitein työhyvinvointia voitaisiin työyhteisön omin voimin parantaa ja miten johto voisi tukea työyksikköä kunnan arvojen mukaisen palvelukulttuurin edistämiseksi. Palvelukeskusten johtoryhmät sekä kunnan johtoryhmä käsittelivät työyksiköiden arviot sekä työhyvinvoinnin että kunnan arvojen toteutumisesta ja odotuksista johdolle maaliskuussa 2023.

Työterveysyhteistyö työhyvinvoinnin edistäjänä

Työterveystoiminnan suunnittelu lähtee kunnan tarpeiden arvioinnista, joka on jatkuvaa niin työterveyshuollon ammattilaisten kuin työnantajan toimijoiden toimintaa. Tietoa saadaan mm. organisaation kuvauksesta, henkilöstörakenteesta, riskien arvioinneista, työhyvinvointikyselyistä, työterveyshuollon ja työsuojelun toteuttamista työpaikkaselvityksistä, työsuojelun seurantakäynneistä sekä työpaikan ja työterveyshuollon tiedoista kuten sairauspoissaoloista. Näitä tietoja hyödynnetään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, joka pitää sisällään myös toiminnan tavoitteet.

Viisi kertaa vuoden 2022 aikana kokoontunut työterveyshuollon ohjausryhmä suunnitteli ja arvioi toimintaa ja tavoitteiden saavuttamista. Työterveyshuolto raportoi sovitusti terveyteen ja työkykyyn liittyviä asioita, jotka käsiteltiin ohjausryhmässä. Työterveyshuollon ammattihenkilöillä oli edustus kunnan yhteistoimintaryhmässä ja sisäilmaryhmässä.

Työterveysneuvotteluja käytiin vuoden 2022 aikana yhteensä 52 (v. 2021: 54 kpl, v. 2020: 50 kpl, v. 2019: 50 kpl). Oikea-aikaisesti pidetyllä työterveysneuvottelulla voidaan edistää työntekijöiden työhön paluuta, ja siten estää tai lyhentää sairauspoissaoloja. Neuvottelujen määrän lisääntymistä on pidettävä hyvänä asiana, ja yhtenä hyvänä mittarina hyvin toimivasta työterveysyhteistyöstä. Työterveysneuvotteluissa oli työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon edustajien lisäksi tarvittaessa osallistujina myös työhyvinvointikoordinaattori henkilöstöpalveluiden edustajana sekä pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu työntekijän tukena.

Työssä jaksamista tuettiin saattamalla kaksi vuonna 2021 käynnistynyttä kiila-kuntoutuskurssia (yksi ryhmä opettajille ja toinen ryhmä ateria- ja puhdistuksen sekä kiinteistöhoitojen henkilöstölle) loppuun. Työterveyshuollon ohjausryhmässä päätettiin lisäksi hakea vuoden 2022 aikana Kelalta kolmea Kiila-kuntoutuskurssia kohdentaen ne ryhmille, joilla oli jaksamisen haasteita, poissaolojen kasvua tai kohonnutta kuormitusta työssä: asiantuntijoille, esihenkilöille ja kouluohjaajille. Kuntoutusryhmiin ei kuitenkaan tullut riittävä määrä hakijoita, jonka johdosta muodostettiin vain yksi ryhmä. Kuntoutus käynnistyi syksyllä 2022 ja jatkuu vuodelle 2023. KIILA-kuntoutusten yleistavoitteena on parantaa työkykyä ja tukea työelämässä pysymistä. Osallistujat ovat kokeneet kuntoutuksen tukevan tavoitteita, joihin voivat itse omalla toiminnallaan vaikuttaa. Työterveyshuolto seuraa kuntoutujien työkykyä ja kuntoutuksessa asetettujen tavoitteiden ja seurannan toteutumista.

Kun opetustoimen psyykkisistä syistä johtuvat sairauspoissaolot lisääntyivät, tehtiin työterveyshuollon ohjausryhmässä päätös pilotoida lyhytterapiapalveluita nimenomaan opetustoimen henkilöstölle. Keväällä 2022 saadut tulokset lyhytterapiapilotista osoittivat osallistujien hyötynneen lyhytterapiasta: psykologien mielialakyselyjen tulokset kohentuivat pilotin aikana ja sairauspoissaolot vältettiin. Pilotin hyvien tulosten seurauksena, lyhytterapiapalvelujen tarjoamista päätettiin jatkaa kunnan 20 työntekijälle syksystä 2022 alkaen.

Työterveyspsykologin vuoden 2022 yksilövastaanotolla nousi esiin erityisesti varhaiskasvatuksen- ja opetusalan työhön liittyvät teemat. Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä kuormittavina tekijöinä nousi esiin tukea tarvitsevien lasten lisääntyminen, työntekijävaje tiimeissä (työntekijöiden (sairaus)poissaolot tilanteessa, jossa sijaisia vaikea saada) sekä kirjallisten töiden lisääntyminen (kirjallisiin töihin ei rauhallista aikaa ja paikkaa, kun aikuisia tarvitaan ryhmissä). Opetusallalla kuormitusta koettiin tukea

Henkilöstöraportti 2022

tarvitsevien oppilaiden lisääntymisestä. Tukea tarvitsevat oppilaat vievät paljon opettajien huomiota ja voimia tunneilla, heidän tukipapereiden täyttäminen ja palaverit vievät myös aikaa. Opettajat kokevat joutuvansa olemaan monenlaisessa roolissa oppilaiden kanssa opetustyön lisäksi. Luokkiin kaivattaisiin kipeästi lisää aikuisia opettajien tueksi.

Työterveyspsykologin ja työfysioterapeutin yhteistyönä toteutettiin varhaiskasvatuksen esihenkilöille työssä jaksamista edistävää ryhmätoimintaa, jossa päiväkodin johtajat osallistuivat kymmeneen ryhmäohjaukseen. Ryhmän tavoitteena oli tunnistaa fyysisiä, ergonomisia sekä psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja löytää keinoja itse vaikuttaa kuormitukseen, jakaa hyväksi todettuja palautumiskeinoja sekä vahvistaa psyykkistä hyvinvointia. Ryhmätoiminta mahdollisti ammattiryhmän sisäisen vuoropuhelun työn rajaamisen keinoista ja voimavarojen hyödyntämisestä työn kontekstissa.

Osana varhaiskasvatuksen työssä jaksamisen tukemista toteutettiin työfysioterapeutin johdolla varhaiskasvatuksen muulle henkilöstölle suunnatut kaksi TULE-ryhmää yhteistyössä perusturvakuntayhtymä Karviaisen Nummelan fysioterapiayksikön kanssa.

Vuoden 2022 alusta alkaen työfysioterapeutista tuli työterveyshuollon ammattihenkilö, mikä helpotti asiakkaiden ohjautumista tuki- ja liikuntaelinvaivoissa oikea-aikaisesti työfysioterapeutin vastaanotolle ilman työterveyslääkärin tai -hoitajan erillistä lähetettä. Vuoden alusta lähtien kunta tarjosi henkilöstölle työfysioterapeutin suoravastaanoton (koskien tuki- ja liikuntaelinvaivoja). Suoravastaanotosta on saatu hyvää palautetta ja kiitosta, se osaltaan edistää henkilöstön ergonomiatietoisuutta sekä lisää taitoja hallita tuki- ja liikuntaelimiin kohdistuvaa kuormitusta. Työfysioterapeutilla oli myös vakio-osuus ergonomiaiheesta kunnan työturvallisuuskorttikoulutuksessa. Lisäksi työfysioterapeutti teki kunnan työntekijöille erityistyölaseihin liittyviä mittauksia erityistyölasedirektiivin mukaisesti.

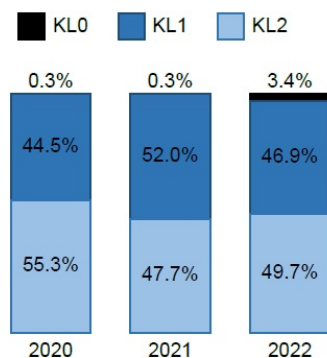
Työhyvinvointikoordinaattori oli vuoden 2022 aikana mukana kahdeksassa (v. 2021; 8, v. 2020; 6) työyhteisössä selvittämässä työyhteisöjen yhteistyön haasteita.

Koska työterveyshuollon kustannukset nousivat merkittävästi vuoden 2021 aikana, tehtiin päätös rajata sopimuksesta työterveyshuoltopalveluiden ulkopuolelle työnantajan kustantamat magneettitutkimukset alkuvuodesta 2022. Lisäksi tehtiin rajaavat linjaukset etälääkärin kirjoittamiin sairauspoissaoloihin.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä 574 410 € (v. 2021: 567 864 €, v 2020: 485 391 €)

Taulukko 21: Työterveyshuollon kustannukset 2020-2022 ja kustannusten jakaantuminen korvausluokittain sekä vertailu (KEVA) muihin suuriin kuntiin

KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN KORVAUSLUOKITTAIN

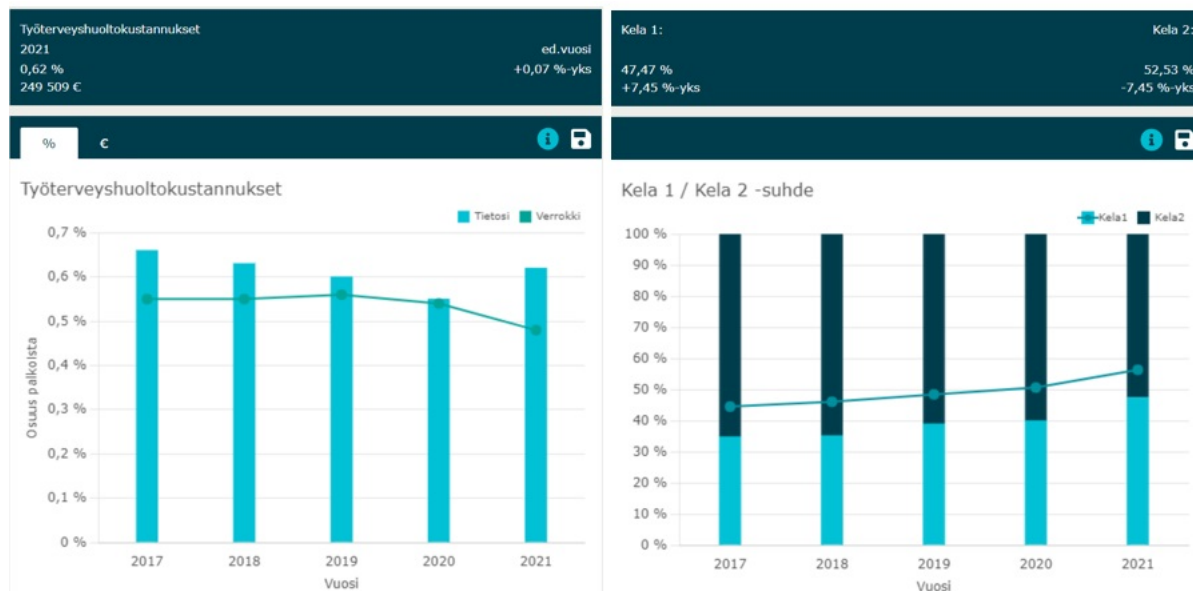


	2020	2021	2022
Kela 0	1370	1486	19479
Kela 1	215792	295364	269282
Kela 2	268228	270743	285648
Yhteensä	485390	567862	574409

Henkilöstöraportti 2022

KELA1 (Taulukossa KL1) käsittää ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset, KELA 2 (taulukossa KL2) ja KELA0 (taulukossa KL0) sellaiset työterveyshuollon palvelut, joihin kunta ei saa Kelalta korvauksia. Vihdissä on tehty paljon töitä ennalta ehkäisevien palvelujen lisäämiseksi ja kehittämiseksi. Silti Vihdissä ennaltaehkäisevien palvelujen osuus väheni edellisestä vuodesta ja niiden osuus on vertailukuntia alhaisempi. Merkittävin syy tähän on työterveyshuoltopalvelusopimukseen sisältyvien sairaanhoitopalvelujen vertailukuntia laajempi sisältö. KELAO-palvelujen osuuden kasvu selittyy sillä, että kunnan pilotoima lyhytterapia ei oikeuttanut kuntaa kela-korvauksiin.

Taulukko 22 ja 22: Vihdin työterveyshuoltokustannukset sekä Kela I ja Kela II kustannusten jakautuminen verrokkikuntiin nähden vuosina 2017-2021



Vertailu vuoden 2021 työterveyshuoltokustannuksiin keskeisimpien palveluiden osalta osoitti, että kustannukset muuttuivat vuoden 2022 osalta alla kuvatulla tavalla.

Henkilöstöraportti 2022

	2021	2022	kustannus- kehitys v. 2022	kela 1 osuus v. 2022	huomioita
työterveyshoitaja	121 441	135 141	13 700	108 426	influenssa- ja koronarokotukset, puhelu- ja etäpalveluita oli yhteensä + 9 068,95€, myös terveystarkastuksia ja työterveysneuvotteluja oli enemmän
erikoislääkäri	19 764	32 070	12 306	5 364	
työterveyspsykologi	45 847	61 659	15 811	52 895	v. 2022 lyhytterapia ei ole kela-korvattavaa (8764€)
laboratorio	67 864	74 217	6 353	18 977	
ravitsemusterapeutti	810	1 528	718	1 528	
kuvantaminen	38 986	31 186	-7 800	1 540	magneettitutkimukset 1.6.2022 alkaen pois sopimuksesta
työfysioterapeutti	34 640	26 574	-8 066	26 574	v. 2021 työfysioterapeutti teki laajan ergonomiaselvityksen ateria/puhdistuksen puolelle
työterveyslääkäri	309 097	278 592	-30 504	53 855	

Työterveyshoitajan kustannuksista ennaltaehkäisevissä palveluissa (kela 1) on paljon terveystarkastuksia, seurantakäyntejä (mm. työkyvyn tukeminen), työterveysneuvotteluja, työpaikkakäyntejä ja kokouksia, kun taas sairaanhoitopalveluiden (kela 2) kustannuksia työterveyshoitajalle enimmäkseen tuli rokotuksista (korona- ja influenssarokotukset), puhelusta/etäpalveluista sekä hengitystieoireisiin liittyvistä yhteydenotoista. Työterveyslääkärillä sairaanhoitopalveluiden (kela 2) kustannuksia aiheutti tuki- ja liikuntaelinsairaudet, hengitystieinfektiot (sisältää koronaan liittyvät) sekä mielenterveyssyyt.

Työterveyshuollon sopimus ei pääsääntöisesti kata työterveyshuollon ulkopuolisia erikoislääkäripalveluita. Työterveyslääkäri voi kuitenkin harkintansa mukaan työkykyyn liittyvissä selvittelyissä ja työkyvyttömyyden pitkittyessä ohjata asiakkaan erikoislääkärin konsultaatioon ja jatkotutkimuksiin hoito- ja kuntoutussuunnitelman tekemisen nopeuttamiseksi. Hoitovastuu erikoislääkärikonsultaatioissa säilyy kuitenkin työterveyshuollossa. Työterveyshuollon tilastojen mukaan erikoislääkärikonsultaatiokäyntejä oli vuonna 2022 yhteensä 160 kpl (v. 2021: 113 kpl, v. 2020: 129 kpl, v. 2019: 131 kpl).

Varhaisen tuen ja puuttumisen toimintamalli

Varhaisen tuen ja puuttumisen päämääränä on työntekijän ja koko työyhteisön hyvinvoinnin tukeminen koko työuran ajan ja työkyvyttömyyden ehkäisy. Myös korvaava työ on osa varhaista tukemista. Koska mielenterveyssyistä johtuvissa sairauspoissaoloissa oli vuonna 2021 todettavissa nousua, jatkettiin Vihdissä mielen hyvinvoinnin tuen toimintatapaa. Kevään 2022 esihenkilötilaisuudessa työhyvinvointikoordinaattori ja työterveyshoitaja kävivät varhaisen tuen toimintatapaa ja työterveysyhteistyön käytäntöjä läpi.

Varhaisen tuen toimintatavat ja psykososiaalinen kuormitus oli vuoden 2022 aikana esillä esihenkilöiden työhyvinvointipulssi -tapaamisissa.

Väkivaltatilanteiden hallinta

Valtakunnallisestikin puhuttanut aihe, väkivaltatilanteiden lisääntyminen päiväkodeissa ja kouluissa, oli esillä myös Vihdissä. Erityisesti opetuksen ja varhaiskasvatuksen toimialueella lisääntyneet väkivalta- ja uhkatilanteet poikivat tiivistyneen yhteistyön työsuojelun ja niiden koulujen välille, joissa ilmeisen väkivallan uhkaa todettiin olevan. Työsuojelu on sopinut kolmen rehtorin kanssa työsuojelutapaamisia (kolme kertaa lukuvuodessa), joissa on tarkoitus käydä keskustelua työssä ilmenneistä vaara- ja haittatekijöistä ja etsiä niihin ratkaisuja, kartoittaa työpaikkaväkivaltauhkaa sekä johtaa siitä tarvittavat kehittämistoimenpiteet. Yhteistyötä on tarkoitus sovittaa tarpeisiin sopivaksi. Varhaiskasvatuksen osalta

Henkilöstöraportti 2022

väkivaltauhkia kartoitettiin yhden päiväkodin osalta ja varhaiskasvatuksen turvallisuusryhmä otti työn alle koko varhaiskasvatusta koskevan ohjeistuksen, jotta siihen saadaan koottua toimialueen keskeinen ohjeistus väkivaltauhan ennaltaehkäisyyn ja hallintaan liittyen.

Break Pro -taukoliikuntaohjelma, IkäPlus -ohjelma, kunnan liikkumishjelma, ePassi

Alkuvuodesta 2021 kunnan henkilöstölle hankitun Break Pro -taukoliikuntaohjelman käyttöä jatkettiin vuonna 2022. Ohjelma sisältää yli 100 lyhyttä taukoliikuntaohjelmaa. Ohjelma muistuttaa ja ohjaa taukoliikuntaa käyttäjän itse valitsemalla aikataululla. Taukoliikuntaohjelmaa voi hyödyntää myös opetus-, kasvatus- ja asiakastyössä.

Loppuvuodesta 2021 Vihdin kunta lähti yhdessä WellPro Impact Solutions Oy:n kanssa kehittämään terveen ikääntymisen IkäPlus-ohjelmaa. Ohjelman tavoitteena oli edistää muistiterveyttä, kognitiivista terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia. Osallistujia IkäPlus-ohjelma kannusti tekemään mielekästä elämää edistäviä valintoja arjessa. Jokainen osallistuja sai henkilökohtaista tutkimustietoon pohjaavaa palautetta sekä mm. teemaluennolla vinkkejä muistiterveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä asioista.

Osallistumismahdollisuus matalan kynnyksen muistikartoitukseen sekä aktivointiohjelmaan tarjottiin jokaiselle yli 55-vuotiaalle työntekijälle (myös alle 55-vuotiaat saivat halutessaan osallistua, mutta vaikuttavuusanalyysin tuloksissa huomioitiin vain yli 55-vuotiaat). IkäPlus -ohjelma saatiin päätökseen keväällä 2022. Osallistujamäärä jäi kuitenkin melko pieneksi, ohjelman loppuun asti mukana oli kymmenkunta henkilöä. Saadut hyödyt osallistujille olivat yksilöllisiä ja ohjelman myötä muutama henkilö ohjautuikin työterveyteen lisäavun saamiseksi.

Vuoden 2022 lopulla valmistui kunnan liikkumishjelma vuosille 2022-2025. Ohjelman tavoitteena on lisätä arki- ja hyötyliikkumista aktiivisella kunnan henkilöstöllä. Sisältöinä mm. kokouskäytännöissä ja tilasuunnittelussa arkiliikkumisen huomiointi, kuntatasoisen ohjeistuksen laatiminen toiminnallisten työhyvinvointitilaisuuksien toteutukseen sekä tietoisuutta ja luentoja arkiaktiivisuuden merkityksestä.

Osana kunnan veto- ja pitovoimaohjelmaa henkilöstöltä tulleen toiveen mukaisesti tehtiin päätös vuoden 2022 lopulla nostaa ePassi etuuden määrää vuoden 2023 alusta lukien 90 eurosta 150 euroon/työntekijä. Lisäksi henkilöstölle tullaan tarjoamaan erikseen määriteltynä ajankohtina maksuttomia aamu-uunteja sekä maksutonta Nummelanharjun koulun kuntosalin käyttömahdollisuutta. Edelleen monet vihtiläiset yritykset tarjosivat kunnan henkilöstölle alennuksia.

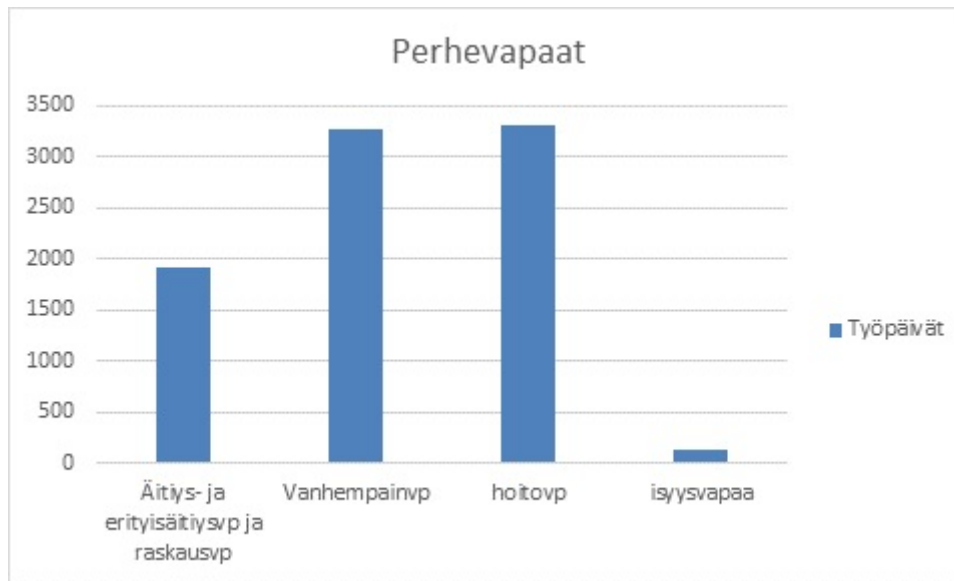
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, perhevapaat ja vuorotteluvapaat

Perhevapaauudistus astui voimaan 1.8.2022 alkaen. Uusi laki koskee perheitä, joissa lapsen laskettu aika oli 4.9.2022 tai sen jälkeen. Uudistus pyrkii lisäämään työelämän ja vanhempien tasa-arvoa ja huomioi nykyistä paremmin erilaiset perhemuodot.

Strategian mukaisesti kunta pyrkii edesauttamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Perhevapaita käytettiin vuonna 2022 yhteensä 12 461 kalenteripäivää (v. 2022: 8 646 työpäivää; v 2021: 9 730 työpäivää):

Taulukko 24: Perhevapaat vuonna 2022

Henkilöstöraportti 2022



Perhevapaat	Työpäivät	kalenteripäivät	hlöä
Äitiys- ja erityisäitiysvp ja raskausvp	1920	2782	28
Vanhempainvp	3267	4709	42
hoitovp	3319	4798	38
isyysvapaa	140	172	7
yhteensä	8646	12461	115

Työnantajana kunta pyrkii mahdollistamaan henkilöstölle vuorotteluvapaan pitämisen. Vuorotteluvapaa edistää vuorottelijan työssä jaksamista ja antaa samalla työllistymismahdollisuuden työttömälle työnhakijalle. Vuonna 2022 vuorotteluvapaaalla oli 6 henkilöä yhteensä 430 työpäivää (v. 2021: 7 työntekijää, yhteensä 402 työpäivää).

Henkilöstöraportissa tarkasteltavissa sairauspoissaoloissa ei huomioida työntekijän poissaoloja tilapäisen hoitovapaan (kun alle 12-vuotias lapsi sairastuu) vuoksi. Nämä perhevapaisiin liittyvät poissaolot olivat lisääntyneet edellisestä vuodesta 518 kalenteripäivää (v. 2022: 1 762 kalenteripäivää, v. 2021: 1 244 kalenteripäivää, v. 2020: 1 202 kalenteripäivää, v. 2019: 966 kalenteripäivää, v. 2018: 1 195 kalenteripäivää).

Sairauspoissaolot

Työssä jaksavan ja viihtyvän henkilöstön yhtenä mittarina toimivat sairauspoissaolot. Kuntatyönantaja (KT) antoi uudet suositukset henkilöstökertomuksen sairauspoissaolojen raportointiin vuoden 2022 alusta alkaen. Sairauspoissaolot omasta sairaudesta johtuen raportoidaan omana kokonaisuutenaan ja työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuneet sairauspoissaolot omana kokonaisuutena. Kaikki sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä. Keskimääräisiä sairauspoissaoloja raportoitessa jakajana on käytetty HTV2 tunnuslukua työntekijämäärän sijasta.

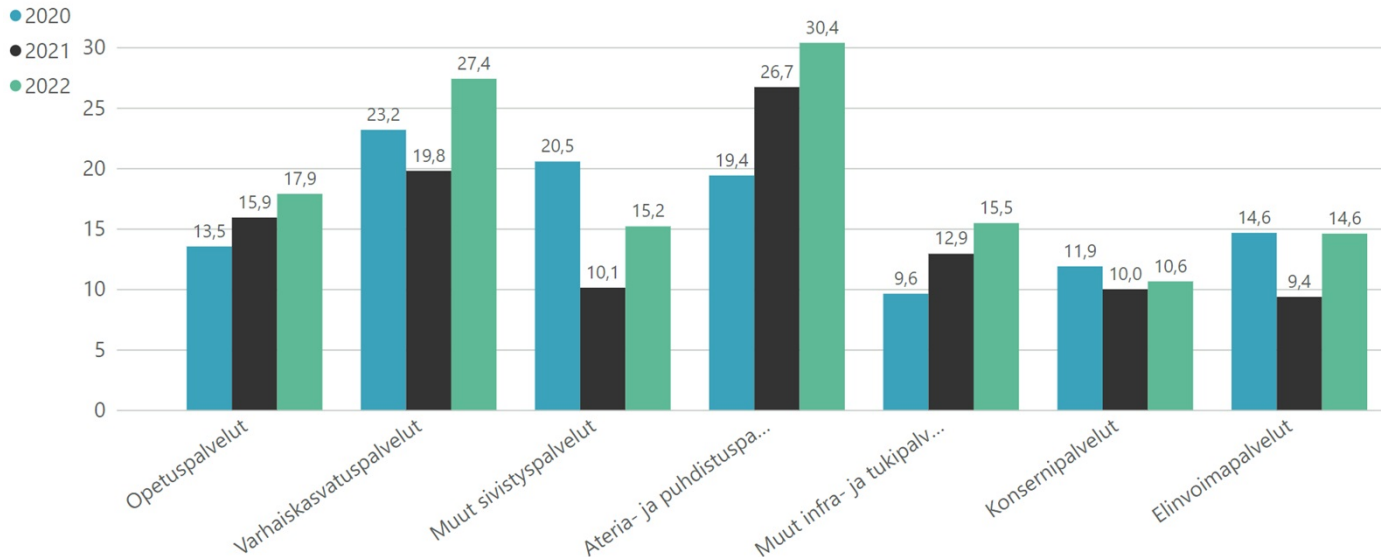
Henkilöstöraportti 2022

Sairauspoissaolojen tarkempi raportointi on toteutettu kunta- ja palvelukeskustasolla, sekä niin, että suurimmat tulosalueet on raportoitu tulosaluetasolla, pienempiä tulosalueita on yhdistetty suuremmiksi raportointialueiksi (mm. muu sivistyskeskus ja muu infra- ja tukipalvelut) yksilönsuojan takaamiseksi.

Vihdin kunnassa oli sairauspoissaoloja ja työ- ja työmatkatapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja vuonna 2022 yhteensä 22 720 kalenteripäivää (v. 2021: 18 604 kpv. 2020: 18 321 kpv, v. 2019: 19 815 kpv), keskimäärin 21,4 / htv2 (v. 2021: 17,3 / htv2, v. 2020: 17,2 / htv2, v. 2019: 18,5 / htv2). Lisäystä edelliseen vuoteen oli 4111 kalenteripäivää.

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 25: Sairauspoissalot/HTV2 palvelukeskuksissa sekä suurimmilla tulosalueilla



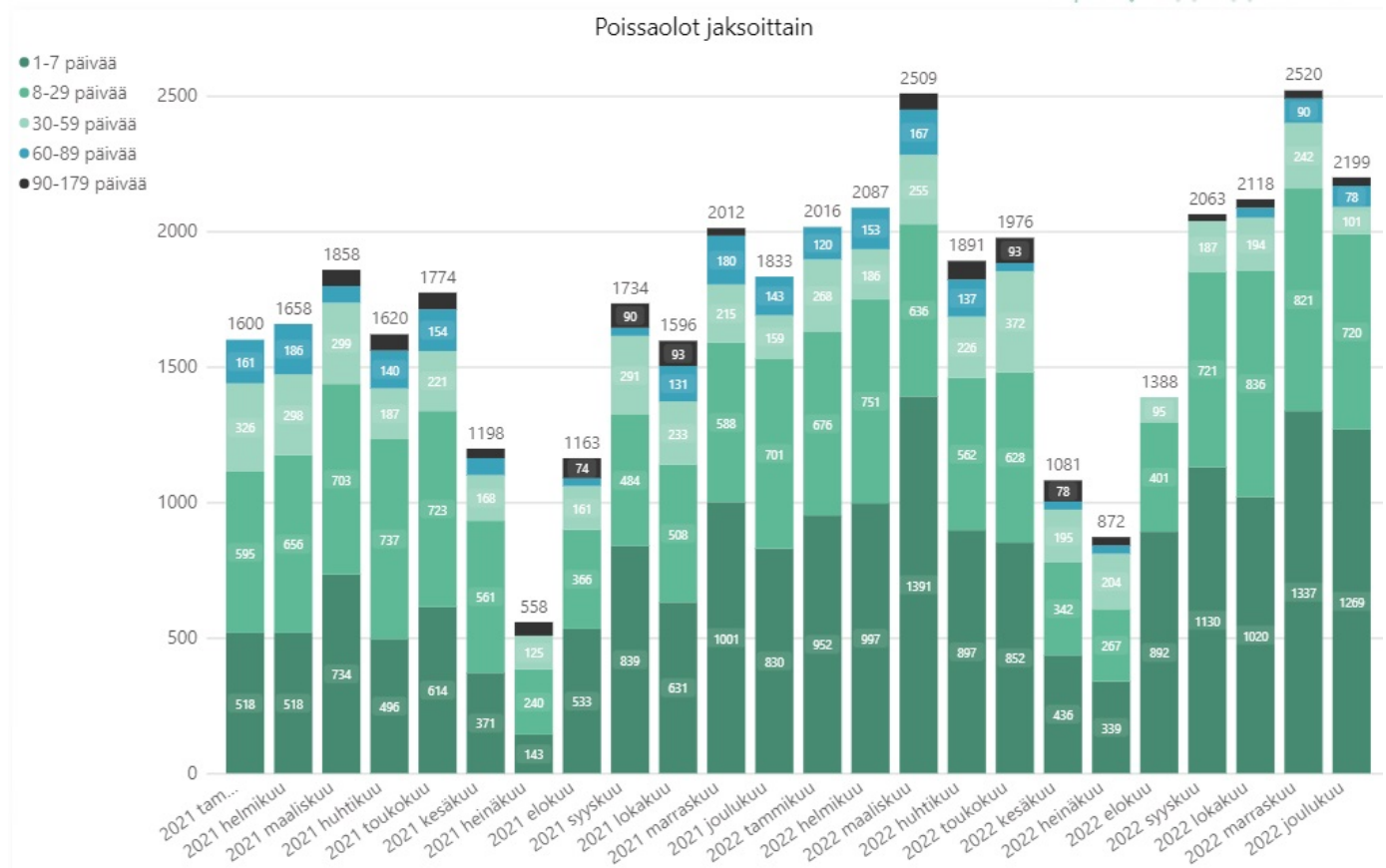
Tulosalueittain tarkasteltaessa sairauspoissaolojen määrää jaettuna henkilötyövuosilla (htv2) trendi oli nouseva. Opetuksessa, ateria ja puhdistuksen sekä muu infra ja tuen tulosalueilla trendi oli nouseva jo toista vuotta peräkkäin. Suurin kasvu sairauspoissaoloissa/työntekijä oli varhaiskasvatuksessa (kasvu 7,6 sairauspoissaolopäivää/työntekijä), elinvoimapaiväpalveluissa (kasvu 5,2 sairauspoissaolopäivää/työntekijä), ja ateria- ja puhdistuspalveluissa (kasvu 3,7 sairauspoissaolopäivää/työntekijä),

Raportoinnin kehittämisen ansiosta sairauspoissaoloja pystytään raportoimaan sekä sairauspoissaolojen keston mukaan että kuukausitasolla ilman merkittävää käsin tehtävää lisätyötä. Tämä antaa merkittävän lisähyödyn työhyvinvointijohtamiselle ja mm. työterveyshuollon kanssa tehtävälle yhteistyölle. Vuoden 2022 aikana avattiin Kuntamaiseman sairauspoissaolotietoihin pääsy myös esihenkilöille. Esihenkilö näkee oman työyksikkönsä tiedot ja organisaatiossa ylemmällä tasolla oleva esihenkilö alaisuudessaan olevien työyksiköiden tiedot.

Vuosien 2021 ja 2022 kuukausittaisen sairauspoissaolomäärän kehitys kuntatasolla osoitti, että sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 enemmän kuin edeltävänä vuonna kaikkina muina kuukausina paitsi kesäkuussa. Merkittävin nousupiikki sairauspoissaolojen määrässä tapahtui maaliskuussa ja marraskuussa. Tarkemmassa analyysissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa selvisi, että kun koronasta johtuvia kokoontumisrajoitteita purettiin alkuvuodesta (28.2.2022), korona ja muut hengityselinsairaudet levisivät kunnan henkilöstön keskuudessa.

Henkilöstöraportti 2022

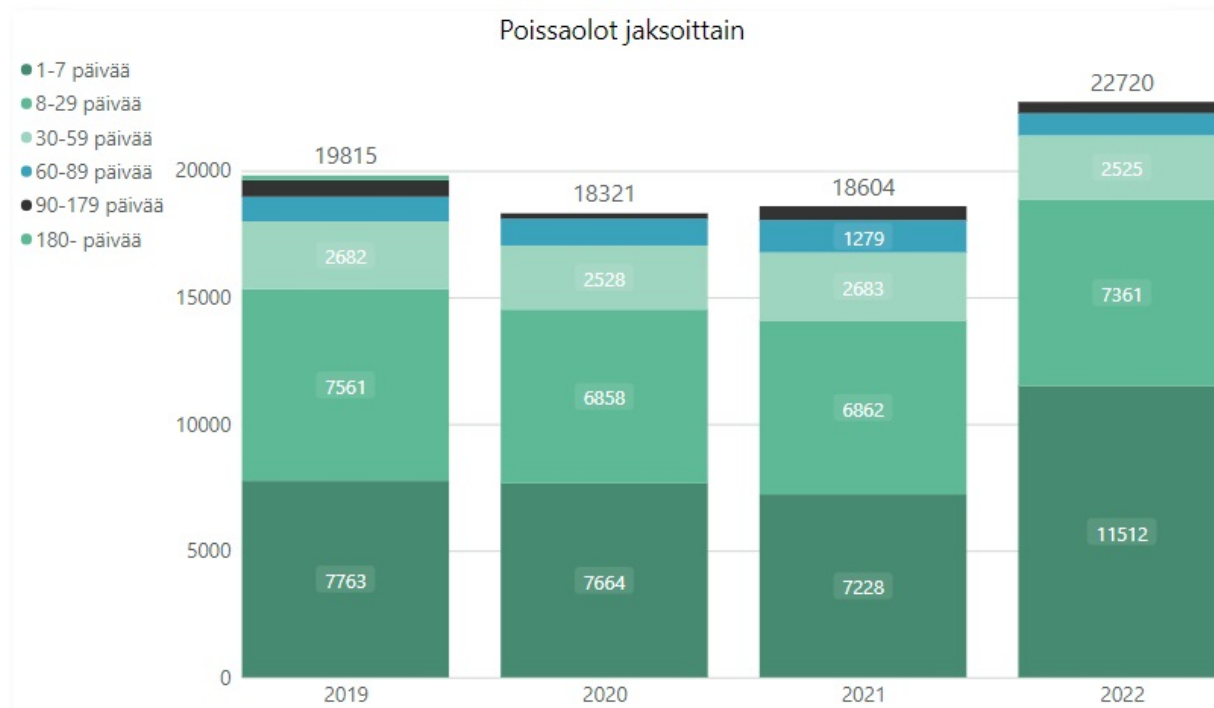
Taulukko 26: Sairauspoissaolot kuukausittain sairauspoissaolojen keston mukaan vuosina 2021 ja 2022



Vuositasolla sairauspoissaolojen keston mukaan tarkasteluna vuodet 2019, 2020 ja 2021 olivat profiiltaan aika samanlaisia. Vuosi 2019 oli hankala flunssavuosi, vuosina 2020-2021 työntekijöillä oli koronapandemian vuoksi paljon lyhyitä alle 8 vuorokauden poissaoloja, koska korona-rajoitteiden aikana vähäistenkin flunssaoireiden vuoksi määrättiin jäämään kotiin. Vuonna 2022 osalta lisääntyivät erityisesti 1-7 kalenteripäivää kestävät sairauspoissaolot. Alkuvuodesta koronarajoitteiden purkaututtua korona levisi henkilökunnan keskuudessa ja loppuvuodesta sekä hengitystiesairaudet että muut infektiosairaudet levisivät henkilöstön keskuudessa ja aiheutti lyhyitä alle 8 päivän poissaoloja. Vuonna 2022 lyhyiden 1-7 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaaloista oli yhteensä 50,67% (kasvua vuoteen 2021 nähden 11,82%).

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 27: Sairauspoissaolot vuosina 2019 – 2022, koko kunta



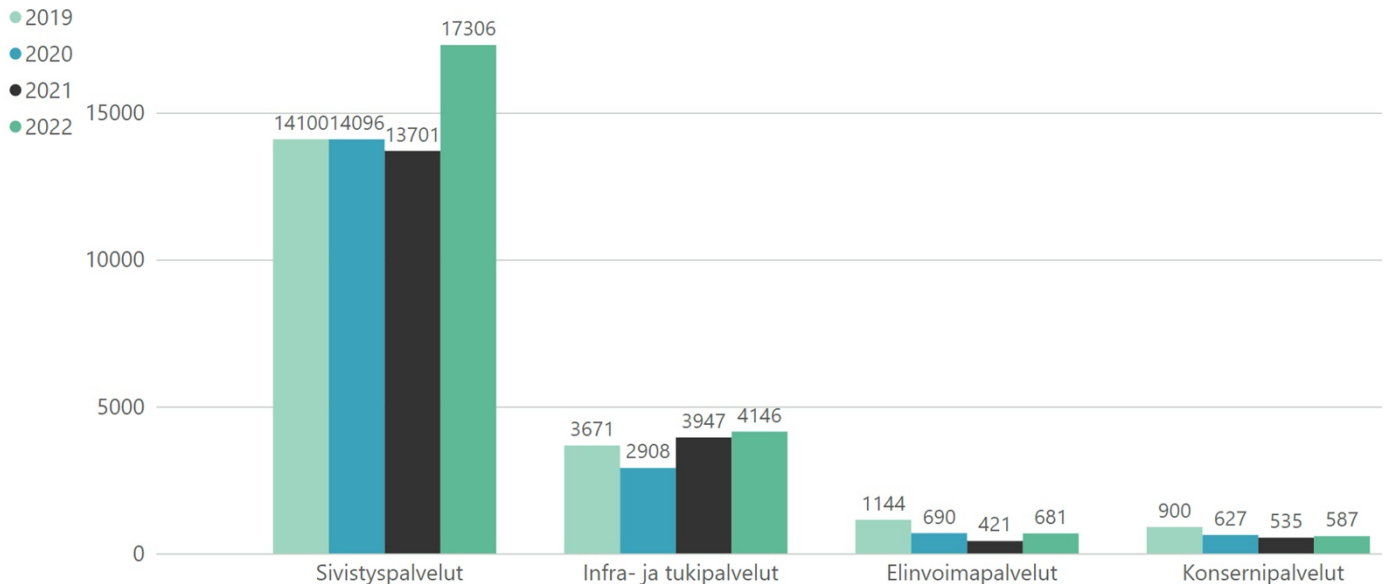
Vuoden 2022 sairauspoissaolojen kestot prosentteina:

- 1-7 päivän poissaoloja 50,67% (v. 2021: 38,85 %, v. 2020: 41,83 %, v.2019: 39,18 %)
- 8-29 päivän poissaoloja 32,40% (v. 2021: 36,88 %, v. 2020: 37,43 %, v. 2019: 38,16 %)
- 30-59 päivän poissaoloja 11,11% (v. 2021: 14,42 %, v. 2020: 13,80 %, v. 2019: 13,54 %)
- 60-89 päivän poissaoloja 3,85% (v. 2021: 6,87 %, v. 2020 5,78 %, v. 2019: 4,90 %)

Sairauspoissaolojen määrä kalenteripäivinä nousi edellisestä vuodesta 4 272 kalenteripäivää (v. 2022: 22 002 pvää, v. 2021: 17 730 pvää, v. 2020: 17 570 pvää, v. 2019: 18 512 pvää). Palvelukeskuksittain tarkasteltuna sairauspoissaolojen määrä kalenteripäivinä nousi kaikissa palvelukeskuksissa.

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 28: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2019 – 2022, palvelukeskuksittain



Eniten kasvua sairauspoissaoloissa kalenteripäivinä oli sivistyskeskuksessa (3 605 kalenteripäivää). Kasvu infra- ja tukipalvelut -palvelukeskuksessa oli 199 kalenteripäivää, elinvoimapaalvelut palvelukeskuksessa 260 kalenteripäivää ja konsernipalvelut -palvelukeskuksessa 52 kalenteripäivää.

Sairauspoissaolot, diagnoositarkastelu

Diagnoositarkastelu on mahdollista vain työterveyshuoltoon toimitettujen lääkärintodistusten perusteella. Kunnassa on mahdollista seurata vain sairauspoissaolojen määrää henkilöstöhallinnon järjestelmään tehtyjen sairauspoissaoloilmoitusten perusteella. Kiinteän työterveyshuoltoyhteistyön seurauksena viimeisen neljän vuoden ajan työterveyshuolto on tehnyt systemaattista diagnoosiseurantaa kaikkien (sekä työterveydestä että muualta kirjoitettujen) lääkärintodistusten perusteella. Työterveyshuollon diagnoosiryhmissä ei siis näy esihenkilön myöntämät sairauspoissaolot.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan lääkärintodistuksen perusteella tärkeimmät havainnot kunnan henkilöstön vuoden 2022 sairauspoissaoloista olivat:

- todistuksella myönnettyt sairauspoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta (1605 kalenteripäivää)
- eniten vähenemistä tapahtui tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvissa sairauspoissaoloissa (1 853 kalenteripäivää)
- eniten sairauspoissaoloja aiheutti psyykkiset syyt (4 365 kalenteripäivää)
- toiseksi eniten tuki- ja liikuntaelinsairaudet (3 144 kalenteripäivää) ja
- kolmanneksi eniten vammat/myrkytykset (1 872 kalenteripäivää)

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 29: Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin lääkärintodistuksella myönnettyistä sairauspoissaoloissa

VIHDIN KUNTA	2019	2020	2021	2022
Diagnoosiluokka				
A00–B99 Tartunta- ja loistauteja	95	82	74	36
C00–D48 Kasvaimet	553	252	480	511
D50–D89 Veren ja verta muodostavien elinten	30	4	14	16
E00–E90 Umpieritys- ja aineenvaihduntasairaudet	82	41	54	1
F00–F99 Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	2621	3891	4326	4365
G00–G99 Hermoston sairaudet	732	896	1026	494
H60–H99 Silmien/ Korvan ja katiolisäkkeen sairaudet	251	279	363	269
I00–I99 Verenkierroelinten sairaudet	885	392	548	248
J00–J99 Hengityselinten sairaudet	1238	880	745	727
K00–K93 Ruuansulatuselinten sairaudet	661	273	419	147
L00–L99 Ihon ja ihonalaiskudoksen sairaudet	53	114	47	35
M00–M99 Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	4021	4088	4997	3144
N00–N99 Virtsa- ja sukupuolielinten sairaudet	151	48	169	147
O00–O99 Raskaus, synnytys ja lapsivuoteus	331	401	299	224
R00–R99 Muualla luokitamattomat oireet	500	170	112	201
U00–U99 Diagnoosit erityistapauksille			97	734
S00–T98 Vammat, myrkytykset	1585	1186	1017	1872
Ei diagnoosia (työterveyshoitajan myöntämät poissaolot)	83	969	1105	1118
Yhteensä	13 872	13 966	15 894	14 289

*Ei diagnoosia ryhmään tilastoituvat vuodesta 2020 alkaen työterveyshoitajan myöntämät sairauspoissaolot.

Työterveyshuolto ja henkilöstöpalvelut seuraavat kuukausittain sairauspoissaoloja, joissa on työkyvyttömyysriski (yli 30 päivää kestävät sairauspoissaolot) varmistaakseen tarvittavat työkyvyn tukitoimet.

Henkilöstötietojärjestelmän poissaolojen hälytysviestit ohjaavat työntekijää ja esihenkilöä toimimaan useissa lyhyissä sekä pitkittyneissä sairauspoissaoloissa (hälytysviestit 21, 60 ja 90 sairauspoissaolon osalta).

Tulosalueittain tarkasteluna havaittiin, että eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat psyykkiset syyt - edelliseen vuoteen verrattuna tapahtui merkittävää kasvua: vuonna 2022 niitä oli yhteensä 2432 kalenteripäivää (v. 2021: 1788). Toiseksi eniten sairauspoissaoloja aiheutti tuki- ja liikuntaelinsairaudet (v. 2022: 1227 kalenteripäivää, v. 2021: 1 991). Kolmanneksi eniten sairauspoissaoloja aiheutti vammat ja myrkytykset, yhteensä 932 kalenteripäivää (v. 2021: 548). Työterveyshuollon mukaan sairauspoissaolojen suhteen huolestuttavin tilanne varhaiskasvatuksessa on kestoltaan yli 30 päivän poissaolojen määrän kasvussa; näitä pitkiä yli 30 päivää kestäviä sairauspoissaoloja oli 50 työntekijällä ja niistä puolella (26) poissaolon syynä oli mielenterveydelliset syyt. Varhaiskasvatukseen onkin vuodelle 2023 suunniteltu voimavararyhmää tukemaan työssä jaksamista. Myös työ- ja työmatkatapaturmista johtuvat poissaolot lisääntyivät varhaiskasvatuksessa vuoteen 2021 nähden 165 kalenteripäivällä. Lisääntynyt määrä selittyi suurelta osin tammi-maaliskuun aikana tapahtuneilla liukastumisilla haasteellisissa talviolosuhteissa.

Henkilöstöraportti 2022

Opetuksen tulosalueella sairauspoissaolot nousivat 906 kalenteripäivää edelliseen vuoteen verrattuna (v. 2022: 7623, v. 2021: 6717). Eniten sairauspoissaoloja oli maaliskuussa ja marraskuussa.

Diagnoositarkastelussa havaittiin, että edelliseen vuoteen verrattuna eniten sairauspoissaoloja aiheutui psyykkisistä syistä, yhteensä 1344 kalenteripäivää (v. 2021: 1272, v. 2020: 1091, v. 2019: 405 kpv). Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi (v. 2022: 616 kalenteripäivää, v. 2021: 1280, v. 2020: 383, v. 2019: 150). Työterveyshoitajan myöntämiä sairauspoissaoloja (yleensä pitkittyneet hengitystie-elinsairaudet) oli yhteensä 616 kalenteripäivää. Tapaturmista johtuneiden poissaolojen määrä oli liki sama kuin vuonna 2021. Alkuvuoden haasteelliset talviolosuhteet aiheuttivat tammi-maaliskuussa viisi liukastumista aiheuttaen yhteensä 59 kalenteripäivää sairauspoissaoloja.

Opettajien työkyvyn tueksi käynnistetty Kiila-kuntoutus vuonna 2021 saatettiin päätökseen keväällä 2022. Opetustoimen henkilöstölle pilotoitu (syksy 2021-kevät 2022) lyhytterapiapalvelu sai hyvää palautetta ja tuloksia, jonka myötä lyhytterapiapalvelua laajennettiin koko kunnan henkilöstölle (20 paikkaa) syksystä 2022 alkaen.

Ateria- ja puhdistuspalveluissa sairauspoissaolot nousivat 111 kalenteripäivää edelliseen vuoteen verrattuina. Eniten sairauspoissaoloja eniten aiheutti tuki- ja liikuntaelinsairaudet, yhteensä 892 kalenteripäivää (v. 2021: 1138 kalenteripäivää, v. 2020: 1035, v. 2019: 1456). Toiseksi eniten sairauspoissaoloja tuli vammoista ja myrkytyksistä, yhteensä 415 kalenteripäivää (v. 2021: 198 kpv). Kolmanneksi eniten psyykkisistä syistä, yhteensä 364 kalenteripäivää (v. 2021: 314, v. 2020: 116, v. 2019: 172). Tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli 39 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2021. Kymmenestä sairauspoissaoloista aiheuttaneesta tapaturmasta kuusi liittyi alkuvuonna tapahtuneisiin liukastumisiin.

Ateria ja puhdistuksen osalta työssä jaksamista on haastanut kasvaneiden sairauspoissaolomäärien lisäksi alan rekrytointiongelmat. Vuoden 2022 aikana henkilöstölle toteutettiin työkykyä edistäviä fysioterapiaryhmiä kaksi. Ateria- ja puhdistuspalveluille sekä kiinteistöhoitoon henkilöstölle syksyllä 2021 alkanut Kiila-kuntoutus saatettiin päätökseen keväällä 2022. Työterveyshuollon mukaan ateria- ja puhdistuspalveluiden sairauspoissaoloissa on loppuvuodesta 2022 ollut kasvua tuki- ja liikuntaelinsairauksissa.

Koko kuntaan on suunnitteilla tehostettu tuki- ja liikuntaelinvaikeuksista johtuvien sairauspoissaolojen haltuunottoa prosessilla. Kunnan liikkumishuollon myötä aktivoituvat toimenpiteet edistävät osaltaan mm. arkiaktiivisuuden sekä ergonomiatietoisuuden lisäämistä.

Lyhyet (1-5 kalenteripäivää), esihenkilön luvalla myönnettyt sairauspoissaolot

Vuoden 2020 alusta lukien Vihdissä työntekijät ovat voineet olla sairautensa vuoksi poissa töistä esihenkilön luvalla enintään 5 päivää. Esihenkilöön tulee olla yhteydessä jokaisena sairauspoissaolon päivänä.

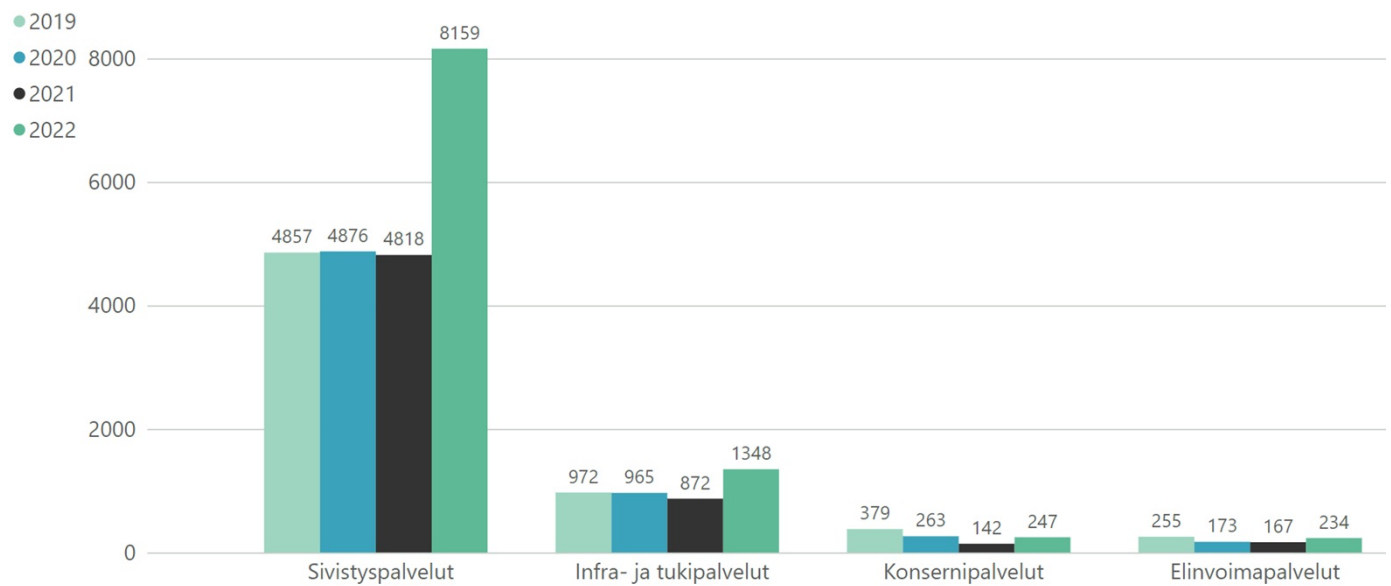
Toistuvien lyhyiden poissaolojen syiden selvittämiseksi otettiin uuteen henkilöstöjärjestelmään vuoden 2020 alussa käyttöön automaattiset poissaolohälytykset: kun lyhyitä sairauspoissaoloja (1-5 päivää) on ollut kolme kertaa puolen vuoden tai viisi kertaa vuoden sisällä, järjestelmä lähettää työntekijälle ja esihenkilölle sähköpostiherätteen. Tavoitteena on, että herätteen saatuaan esihenkilö ja työntekijä käyvät varhaisen tuen keskustelun, jossa pohditaan, mitä toimenpiteitä on tehtävissä työpaikalla työntekijän työkyvyn tueksi. Rajojen täyttymisen jälkeen lyhyistäkin sairauspoissaoloista täytyy työntekijän toimittaa työterveyshuollon todistus tai lääkärin todistus. Koronapandemian aikana hälytykset ovat olleet käytössä,

Henkilöstöraportti 2022

mutta todistuksen toimitusvelvoite on ollut poissa käytöstä. Kun lyhyet sairauspoissaolot ovat selvästi lisääntyneet edellisistä vuosista, tarkoituksena on palauttaa todistuskäytäntö kevään 2023 aikana.

Vuoden 2022 alkaen lyhyitten sairauspoissaolojen määrä kaksinkertaistui: 1-5 päivää kestäviä sairauspoissaolojaksoja oli yhteensä 9 988 kalenteripäivää (v. 2021: 5 999, v. 2020: 6 277, v. 2019: 6 463).

Taulukko 30: lyhyet, 1-5 päivää kestäneet sairauspoissaolot palvelukeskuksittain vuosina 2019-2022



Keskuksittain tarkasteltuna 1-5 kalenteripäivää kestävien sairauspoissaolojaksojen määrä lisääntyi kaikissa keskuksissa.

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot, 0 -päivää sairastaneet

Kunnallisten sopimusten mukaan työntekijällä on täysi palkkaoikeus 60 kalenteripäivän ajan sekä 2/3 palkkaoikeus 120 kalenteripäivän ajan. Sen jälkeen sairaus on palkaton. Uusien henkilöstöraporttisuositusten mukaisesti jatkossa raportoidaan myös palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot sekä työntekijät, jotka eivät ole sairastaneet lainkaan tarkasteluvuoden aikana:

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 31: Palkattomat ja palkalliset sairauspoissaolot

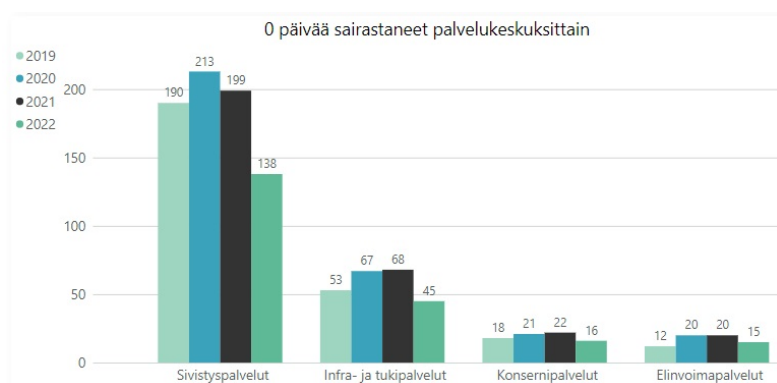
Poissaolon kesto	Palkalliset sairauspoissaolot	Palkattomat sairauspoissaolot
1-7 päivää	11384	128
8-29 päivää	7112	249
30-59 päivää	2287	238
60-89 päivää	746	128
90-179 päivää	448	
180- päivää		
Yhteensä	21977	743

Sairauspoissaolot per htv keskimäärin	21,40
Poissaolot per htv palkalliset sairauspoissaolot	20,70
Poissaolot per htv palkattomat sairauspoissaolot	0,70
0 päivää sairastaneiden määrä (vakituinen henkilöstö)	212
0 päivää sairastaneet, % henkilöstöstä	20,97 %

Vuonna 2022 kunnan sairauspoissaoloista 21 977 kalenteripäivää (v. 2021: 17 705) oli palkallisia ja 743 kalenteripäivää palkattomia (v. 2021: 937). Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä 212 (v. 2021: 309) eli 20,97% (v. 2021: 30,39 %) ei ollut vuoden aikana lainkaan poissa sairauden vuoksi.

Sairauspoissaolopäivien noustessa merkittävää oli se, että myös 0 päivää sairastaneiden määrä vähentyi edellisestä vuodesta lähes 100 työntekijällä.

Taulukko 32: 0-päivää sairastaneet eri palvelukeskuksissa

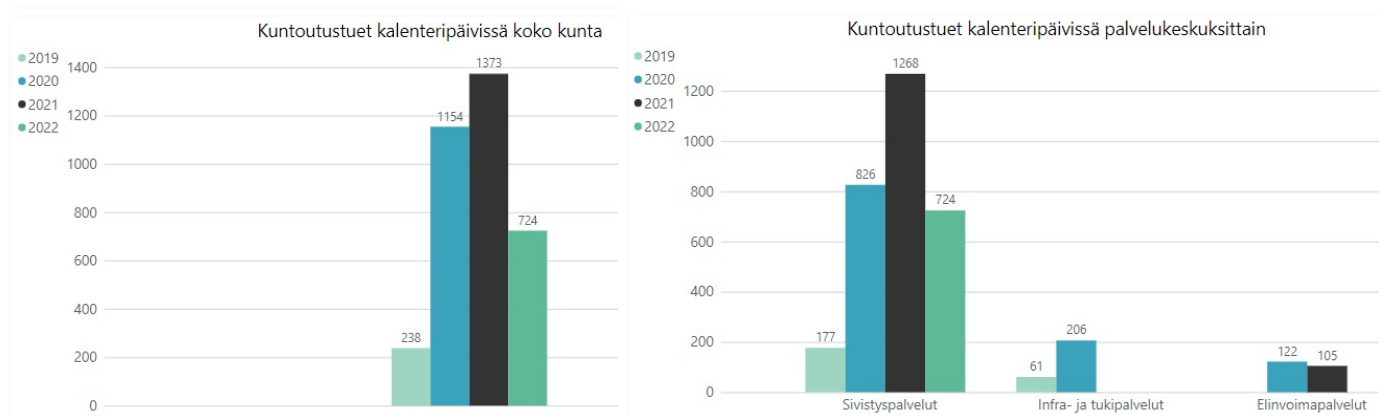


Henkilöstöraportti 2022

Kuntoutustuet

Kevan myöntämän (kokoaikaisen) kuntoutustuen poissaolopäivien määrässä on vuosien 2019-2021 aikana tapahtunut merkittävää nousua. Vaikka kunta tukee henkilöstön työhönpaluuta omaan tai muuhun työhön pitkittyneiden sairauspoissaolojen ja/tai kuntoutustukien jälkeen, usein sairauspoissaolon/kuntoutustuen pitkittyessä, työhönpaluun mahdollisuutta ei enää ole alentuneen työkyvyn takia.

Taulukko 33: KEVA:n myöntämät kuntoutustuet vuosina 2019-2022 koko kunnassa sekä palvelukeskuksissa



Koko kunnassa KEVA:n myöntämät kuntoutustuet vähenivät vuoden 2022 aikana. Vuonna 2022 kuntoutustukien syynä oli psyykkiset syyt 80 % (v. 2021: 42,9%, v. 2020: 37,5 %), tuki- ja liikuntaelinsairaudet 40 % (v. 2021: 42,9%, v. 2020: 37,5 %) ja muut syyt 20 % (v. 2021: 14,3%, v. 2020: 25 %).

Sivistyspalvelut palvelukeskuksessa kuntoutustuen vähenivät opetuksen tulosalueella edellisestä vuodesta 154 kalenteripäivää (v. 2022: 155 kalenteripäivää, v. 2021: 309, v. 2020: 518, v. 2019: 31) ja varhaiskasvatuksessa 390 kalenteripäivää (v. 2022: 569, v. 2021: 898, v. 2020: 308, v. 2019: 146).

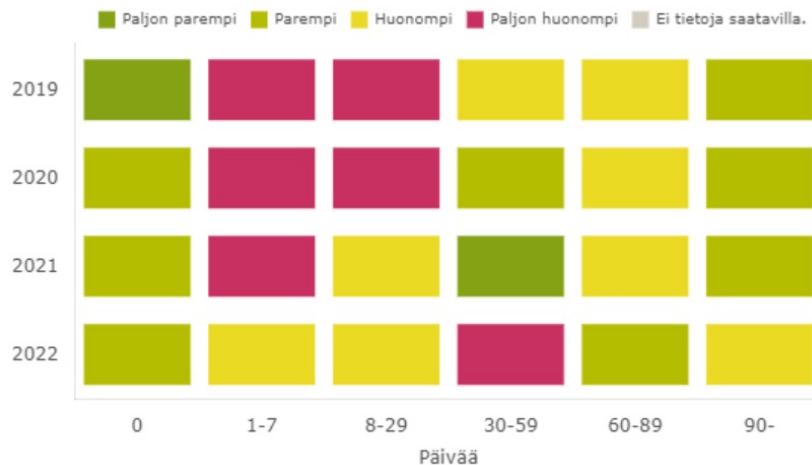
Vihdin sairauspoissaolojen vertailua kunta-alalla KEVA:n tilastojen pohjalta

Henkilöstötietojen vertailu kunta-alalla on haasteellista, koska määrittelyt poikkeavat merkittävästi kunnasta toiseen. Myös tietojen yhtäaikainen kerääminen hankaloittaa erityisesti ajantasaisten tietojen saamista muista kunnista. Kuntien eläkevakuutuslaitos (KEVA) on ainoa taho, joka systemaattisesti tuottaa vertailutietoa. Tässä raportissa käytetty vertailutieto on otettu 21.2.2023 (tieto päivittyy kevään aikana, kun uusia kuntia toimittaa omat vertailutietonsa Kevaan. Vertailuaineistossa on mukana suuria kuntia; mm. Pirkkala, Lieto ja Sipoo, Seinäjoki, Kuopio, Rovaniemi, Nokia ja Joensuu

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 34: KEVA:n tilastojen mukaan Vihdin sairastaneiden osuus suhteessa vertailukuntiin

Sairastaneiden osuudet suhteessa vertailuaineistoon



KEVA:n tilastojen mukaan Vihdin kunnan sairastaneiden osuudet vertailuaineistoon nähden olivat vuonna 2022 parempia 0 päivää sekä 60-89 päivää sairastaneiden osalta. Sen sijaan 30-59 päivää sairastaneiden osuus oli merkittävästi huonompi kuin vertailukunnissa ja 1-7 päivää/8-29 päivää/yli 90 päivää sairastaneiden osuus huonompi kuin vertailukunnissa.

Vertailuaineiston perusteella Vihdin toimenpiteet tulisi kohdistua erityisesti 30-59 päivää sairastaneiden osuuden pienentämiseen. Suunta on jo nyt oikea, sillä Vihdin kunnan sairauspoissaolotietojen mukaan 30-59 kalenteripäivää poissaolevien osuus oli vuonna 2022 alhaisimmilla koko tarkastelujaksolla.

Vihdin kunnan tavoitteena on kustannustehokas työterveyshuolto sekä ennalta ehkäisevän työterveyshuollon osuuden kasvattaminen. Henkilöstöraportin tekohetkellä ei ollut vielä saatavissa vuoden 2022 työterveyshuoltokustannuksia vertailukuntiin nähden. Vihdissä työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohden pysyivät ennallaan edeltävään vuoteen verrattuna. Vuonna 2022 kustannukset (ilman kelakorvausvähennyksiä) olivat työntekijää kohden 486,79 € (v. 2021: 486,35, v. 2020: 406,53 €, v. 2019: 426,39 €).

Työsuojelu

Työsuojeluorganisaation uusi toimintakausi alkoi vuoden 2022 alusta. Työsuojelun toimintaohjelma "Hyvinvointia Kuntatyöstä" päivitettiin vuosille 2022-2025. Keskeisimmät kehittämiskohteet toimintakaudella olivat työhyvinvointi, työturvallisuuskulttuuri, työolojen sekä yhteistoiminnan kehittäminen. Työsuojelun tarkempi toimintasuunnitelma "työsuojelun ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma" sisälsi vuosittaiset toimenpiteet.

Työsuojeluorganisaatioon kuului työsuojelupäällikkö sekä kolme työsuojeluvaltuutettua, joilla jokaisella oli kaksi varavaltuutettua. Vuoden 2022 ajaksi sovittiin kokeilusta yhdistää työsuojelutoimikunta osaksi kunnan yhteistoimintaryhmää. Kerran kuukaudessa kokoontuvan yhteistoimintaryhmän kokouksissa seurattiin työsuojelun yhteistoiminta-asioita kuten työyhteisöjen tilaa läpikäymällä mm. tehdyt työpaikkaselvityskäyntiraportit suosituksineen ja niihin liittyvät työsuojelun antamat kehotukset, työsuojelun seurantakäyntien raportit sekä päivitetty työsuojeluohjeet. Työsuojelutiimi

Henkilöstöraportti 2022

(työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut) kokoontui vuonna 2022 noin kaksi kertaa kuukaudessa käsittelemään ajankohtaisia asioita.

Työsuojelutoimijat olivat aktiivisesti mukana koordinoivan sisäilmaryhmän, kiinteistöryhmän, työterveyshuollon ohjausryhmän, kunnan esihenkilötilaisuuksien, työhyvinvointipulssi -tapaamisten ja häiriötilanteiden johtoryhmän työskentelyssä sekä osallistuivat pyynnöstä työyhteisöpalaveriin. Keväällä 2021 aloitettu työhyvinvointipulssi – tapaamiset tulosalueilla vakiinnuttivat paikkansa yhtenä työsuojelun yhteistoimintafoorumina. Työhyvinvointipulssi -tapaamisissa käytiin läpi tulosalueiden ajankohtaisia työhyvinvoinnin haasteita sekä etsittiin keinoja työterveyshuollon, henkilöstöpalveluiden, esihenkilöiden ja työsuojelun yhteistyön parantamiseen ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen. Tapaamisen työsuojelun osuus pääsääntöisesti sisälsi koosteen tulosalueen työturvallisuusilmoituksista ja niistä johdettuja toimenpidesuosituksia sekä muita ajankohtaisia nostoja työsuojeluaiheista. Työsuojeluohjeita päivitettiin vuoden 2022 aikana koskien työpaikkaväkivaltauhan ennaltaehkäisyä ja hallintaa, kemikaalien riskiarviointia sekä riskiluokan määrittämistä. Viestinnässä työsuojelu hyödynsi vuosikellon mukaisia työhyvinvointi-, työsuojelu- ja työturvallisuusaiheita – näistä aiheista tehtiin nostoja henkilöstöpalveluiden kuukausitiedotteisiin koko henkilöstön saataville.

Työsuojelu teki vuonna 2022 yhdessä työterveyshuollon kanssa 21 suunnitelmanmukaista työpaikkaselvityskäyntiä (v. 2021: 24, v. 2020: 20), joista viisi suuntautui infra- ja tukipalveluihin, kolme elinvoimapaalveluihin, kolme konsernipalveluihin ja kymmenen sivistyksen toimialueelle. Aluehallintoviranomainen ei tehnyt työsuojelutarkastuksia Vihdin kuntaan vuoden 2022 aikana. Lakisääteisten työpaikkaselvityskäyntien lisäksi työsuojeluvaltuutetut tekivät työpaikoille yhteensä 27 työsuojelun seurantakäyntiä (v. 2021: 16). Seurantakäynneillä läpikäytiin työpaikkakäyntien suositusten ja kehotusten toteutumista. Käynneillä korostettiin työpaikan vaarojen ja riskien arvioinnin ja läheltä piti - ilmoitusten laatimisen merkitystä osana työyksiköiden turvallisuuskulttuurin kehittämistä. Meluannosmittauksia tehtiin työterveyshuollon/työsuojelun ehdotuksesta tai esihenkilön/henkilöstön pyynnöstä. Meluannosmittauksen raportin laati työterveyshoitaja määrittäen myös toimenpide-ehdotukset meluhaitan hallintaan.

Vuonna 2022 työturvallisuuskorttikoulutuksia pidettiin viisi (v. 2021: 2), työturvallisuuskortin suoritti 74 kunnan työntekijää (v. 2021: 21). Korttikouluttajina toimivat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Koulutus antaa perustiedot työympäristön vaaroista ja työsuojelusta yhteisellä työpaikalla. Koulutuksen hyväksytystä suorittamisesta myönnetään viisi vuotta voimassa oleva, henkilökohtainen työturvallisuuskortti.

Kemikaaliturvallisuuden edistämistä jatkettiin. Keskeinen kunnan kehittämiskohde työpaikkojen kemikaaliasioissa oli ajantasaistaa kemikaaliluettelo ja niiden käyttöturvallisuustiedotteiden saatavuus, tehdä harkintaa käytettävien kemikaalien mahdollisen korvattavuuden osalta, huolehtia vanhojen tai käytöstä poistuneiden kemikaalien turvalliseen poistamisesta asianmukaisesti jätteenkeräykseen, tehdä kirjallinen riskiarviointi sekä päivittää kemikaaliturvallisuuteen liittyvää ohjeistusta. Työsuojelu osaltaan tuki työyksiköitä kemikaaliriskien arvioinnissa tarjoamalla työstöön tukea sekä seuraamalla asian edistymistä. Työpaikan ensiapuvalmiutta ylläpidettiin järjestämällä viisi ensiapu 1 -kurssia (16h) ja kaksi hätä-ensiapu/ensivun kertauskurssia (4h). Koulutuksiin osallistui yhteensä 82 henkilöä. Ensiaputarvikkeiden hankinta työyksiköihin on keskitetty yhdelle työsuojeluvaltuutetuista.

Työsuojelun rooli sisäilma-asioissa

Työnantaja on vastuussa siitä, että huonosta sisäilmasta ei aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijöille. Työsuojelutoimikunta seuraa sisäilman terveellisyyttä koko organisaation osalta ja tekee tarvittaessa esityksiä työnantajalle toimenpiteistä. Koordinoivan sisäilmaryhmän tehtävänä on laatia ohjeistuksia ja opastaa esihenkilöitä, henkilöstöä ja tilojen käyttäjiä turvaamaan hyvä sisäympäristö. Se tarkoittaa

Henkilöstöraportti 2022

kohteen ongelman määrittelyä, muodostaa yhteisen näkemyksen jatkotoimenpiteiden toteuttamisesta, aikatauluttaa prosessin eri vaiheita ja tekee riskinarviointia ja seuranta. Se myös huolehtii prosessin etenemisen aktiivisesta viestinnästä esimerkiksi kunnan internet-sivujen sisäilman kohdesivuilla, tiedottein ja/tai järjestämällä sisäilmainfotilaisuuksia. Ryhmä kokoontuu noin kerran kuukaudessa.

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut (vuorollaan) toimivat koordinoivassa sisäilmaryhmässä. Työsuojelupäällikkö huolehti, että yhteistoiminta työympäristöä koskevissa asioissa toteutui riittävällä tavalla ja huolehti osaltaan viestinnän kattavuudesta. Työsuojeluvaltuutetut toimivat työntekijöiden edustajana ja tarkkailivat työpaikan sisäilmaan liittyviä asioita ja toivat niitä esille työnantajan kanssa työstettäväksi.

Työturvallisuusilmoitukset WPro -työturvallisuusjärjestelmästä

WPro-työturvallisuusjärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2020 alusta. Työturvallisuusilmoituksia tehtiin v. 2022 yhteensä 694 (v. 2021: 614 kpl, v. 2020: 513 kpl, v. 2019: 1 742 kpl). Työturvallisuusilmoitusten määrä lisääntyi vuodesta 2021 yhteensä 80 kpl. Vuonna 2019 tehtyjen työturvallisuusilmoitusten määrä ei ole verrannollinen vuoden 2020 ja 2021 ilmoitusmääriin, koska vuonna 2019 käytössä olevalla ilmoitusjärjestelmällä pystyttiin yhdellä ilmoituslomakkeella ilmoittamaan monta tapahtumaa. Moni-ilmoittaminen tuli viiveellä käyttöön myös uudessa järjestelmässä vuoden 2021 alusta alkaen.

Ylivoimaisesti eniten työturvallisuusilmoituksia tehtiin sivistyskeskuksessa, yhteensä 633 kpl (v. 2021: 544, v. 2020: 457), ja siellä erityisesti opetustoimessa, 377 kpl (v. 2021: 342, v. 2020: 312) ja varhaiskasvatuksessa, 240 kpl (v. 2021: 196, v. 2020: 139). Infra- ja tukipalveluissa työturvallisuusilmoituksia tehtiin 46 (v. 2021: 49, v. 2020: 32), joista 39 (v. 2021: 34, v. 2020: 16) koski ateria- ja puhdistuspalveluita ja muuta infra- ja tukipalvelukeskusta 7 (v. 2021: 15, v. 2020: 16). Elinvoimapalveluissa ilmoituksia tehtiin 4 (v. 2021: 12, v. 2020: 11), konsernipalveluissa 11 (v. 2021: 9, v. 2020: 13).

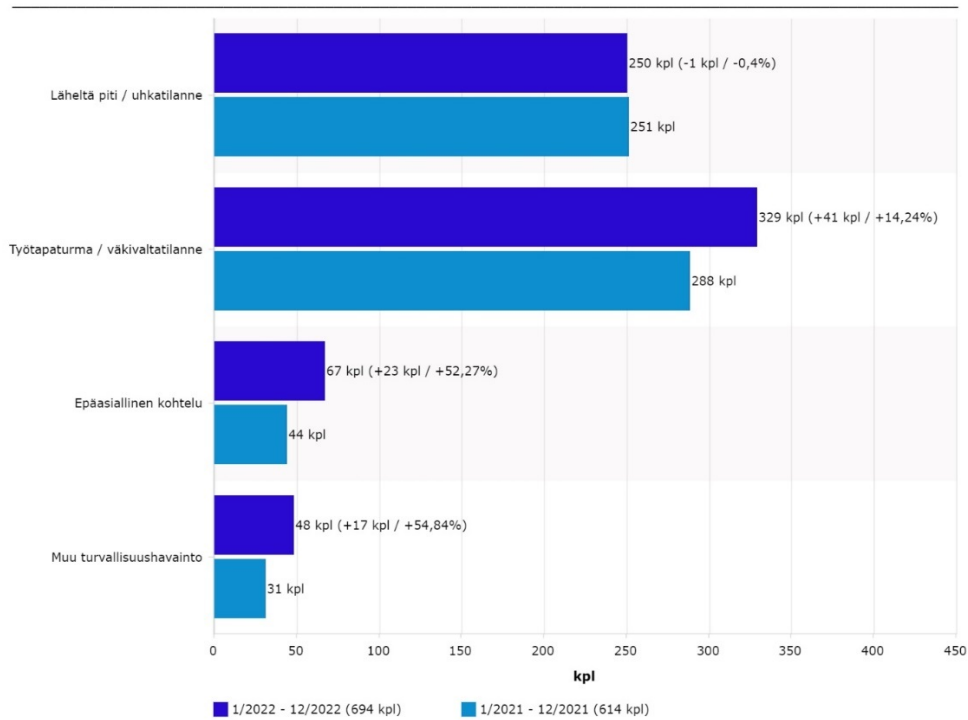
Taulukko 35: WPro-työturvallisuusjärjestelmään tehdyt työturvallisuusilmoitukset vuosina 2021 ja 2022

Henkilöstöraportti 2022

Ilmoitukset ajalta: tammikuu 2022 - joulukuu 2022
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on Vinti

Tapahtuman luonne

13.2.2023



Henkilöstöraportti 2022

Eniten ilmoituksia vuoden 2022 aikana tehtiin koskien työtapaturmia tai väkivaltatilanteita (v. 2021: 288 kpl). Työtapaturmien ja väkivaltatilanteiden ilmoitusmäärä nousi 14,24% vuodesta 2021 (v. 2021 nousu oli 47,6 % vuodesta 2020). Myös epäasiallisen kohtelun ilmoitukset lisääntyivät 52,27% (v. 2021 lisäystä oli 22,2 % vuoteen 2020). Epäasiallisen kohtelun ilmoitukset koostuvat enimmäkseen lasten tai oppilaiden aikuiseen kohdistamasta epäasiallisesta käyttäytymisestä. Tähän ilmoitusluokkaan kuuluivat myös tilanteet, joissa työntekijä koki itse tulleen epäasiallisesti kohdelluksi – vuositason näitä ilmoituksia tulee yksittäisiä.

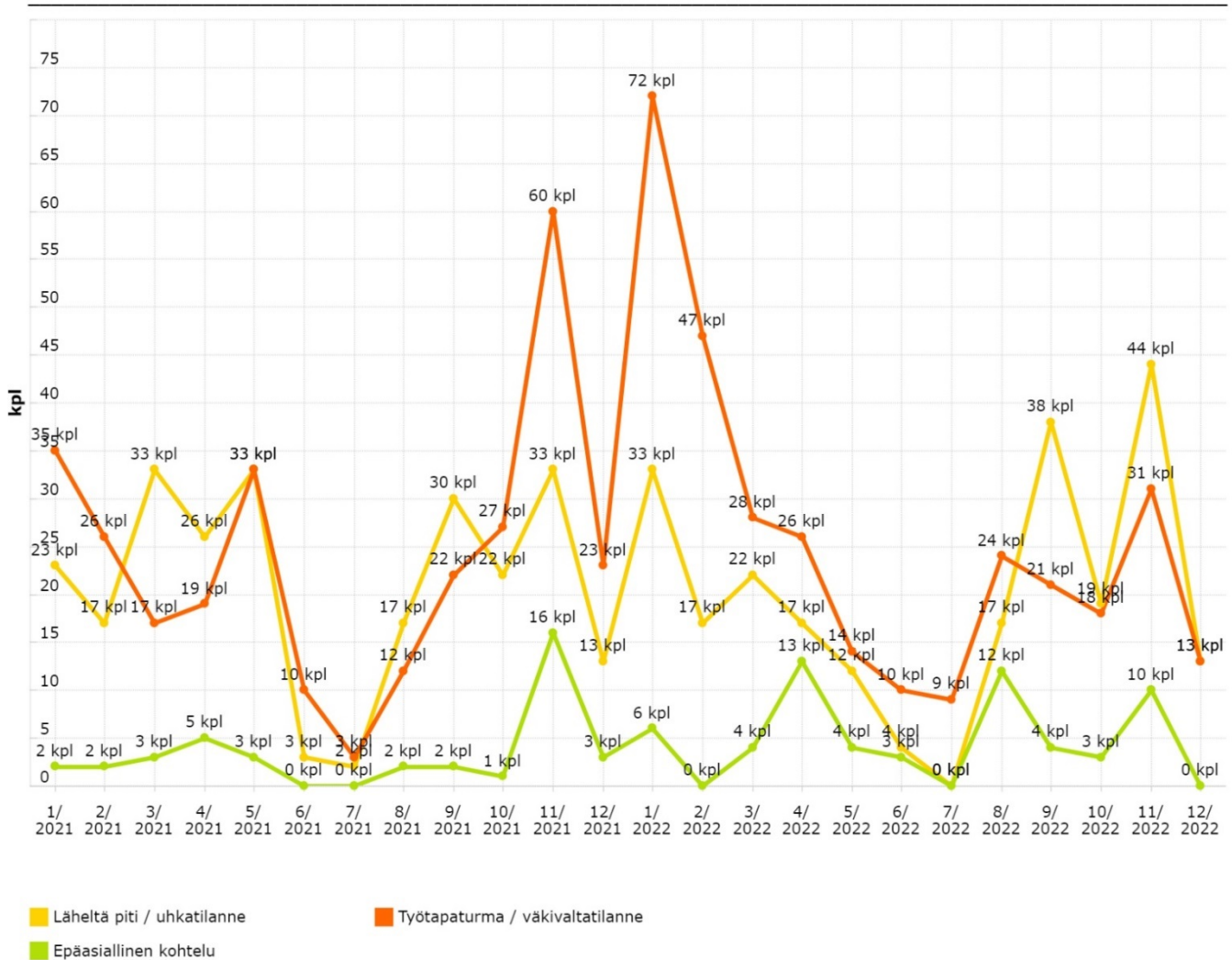
WPro-järjestelmä mahdollistaa työturvallisuusilmoitusten seurannan kuukausitasolla. Seuraavassa taulukossa on kuvattu työturvallisuusilmoituksia tapahtuman luonteen (väkivaltatilanne/työtapaturma, läheltä piti-/uhkatilanne, epäasiallinen kohtelu) mukaan kuukausittain vuosina 2021 ja 2022.

Taulukko 36: WPro-työturvallisuusjärjestelmään tehdyt työturvallisuusilmoitukset, kuukausiseuranta vuosina 2021 ja 2022

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2021 - joulukuu 2022
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on Vihti

Tapahtuman luonne

13.2.2023



Henkilöstöraportti 2022

Kuukausiseurannan pohjalta voidaan havaita työturvallisuusilmoitusten määrän lisääntyneen vuoden 2021 marraskuussa. Merkittävin ei-toivottava muutos tapahtui tammikuussa 2022, jossa uhka- ja väkivaltatilanteisiin sekä epäasialliseen kohteluun eskaloituneet tapahtumat lisääntyivät merkittävästi (yhteensä 111 kpl). Tarkemmassa tarkastelussa havaittiin, että marraskuun 2021 ja tammikuun 2022 lisääntyneet ilmoitusmäärät kohdistuivat varhaiskasvatukseen (marraskuussa 2021 oli 62 ilmoitusta ja tammikuussa 2022 oli 77 kpl) sekä opetustoimeen (marraskuussa 2021 oli 38 kpl ilmoitusta, tammikuussa 2022 27 ilmoitusta kpl). Myös vuoden 2022 marraskuussa ilmoitusmäärissä oli nousua (yhteensä ilmoituksia) 85 kpl. Näistä ilmoituksista opetustoimea koski 74 kpl ja varhaiskasvatusta 11 kpl.

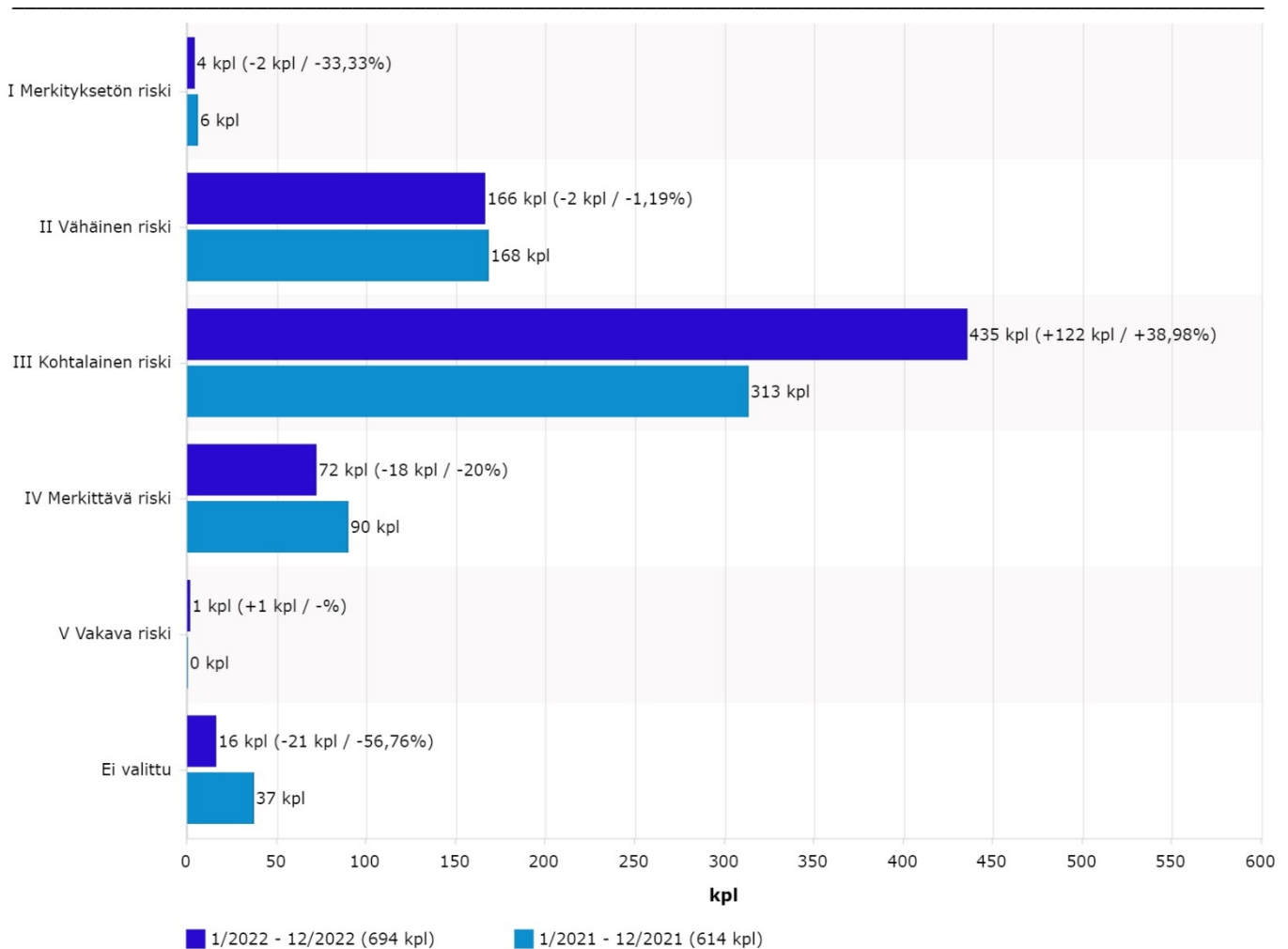
Riskiluokan (luokat I – V) mukainen tarkastelu tukee tätä karua tilannetta. Kohtalaisen (III) riskin tapahtumat lisääntyivät merkittävästi (38,98%) vuoden 2022 aikana verrattuna edelliseen vuoteen. Hyvä kehityssuunta on merkittävän (IV) riskin osalta. Vuonna 2022 ilmoituksia merkittävän riskin luokassa oli 20% vähemmän kuin edeltävänä vuonna. Työturvallisuusilmoitusten riskiluokan määrittää esihenkilö. Riskiluokan määrittely tuli pakotetuksi valinnaksi lomakkeella maaliskuusta 2021, mikä selittää ”ei valittu” -kohdan määrän laskua.

Taulukko 37: Tehtyjen työturvallisuusilmoitusten riskiluokat vuosina 2021 ja 2022

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2022 - joulukuu 2022
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on Vihti

Riskiluokka

13.2.2023



Henkilöstöraportti 2022

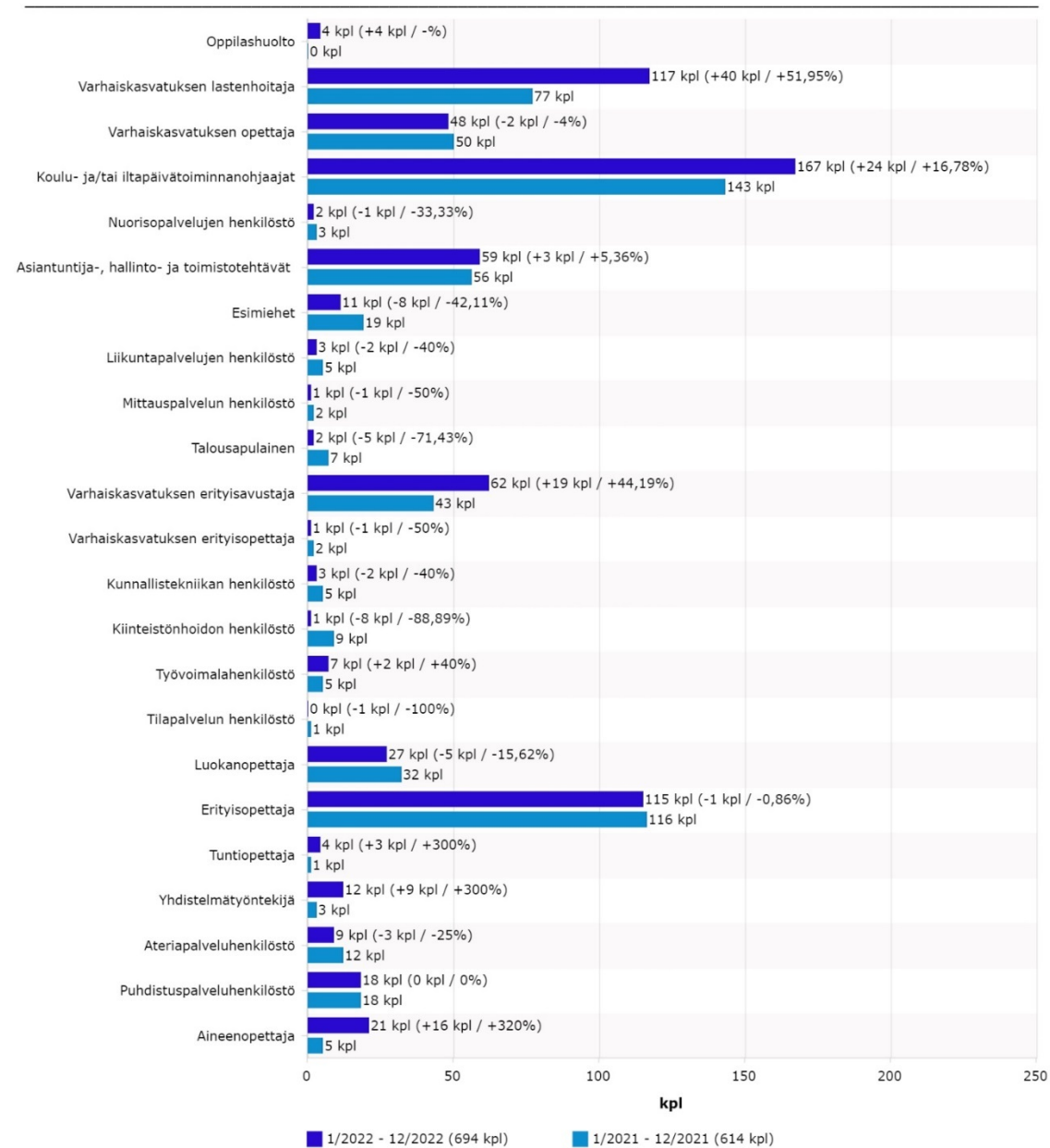
Tehtyjä työturvallisuusilmoituksia tutkittiin myös ammattiryhmittäin. Eniten työturvallisuusilmoituksia tekivät opetuksen ja varhaiskasvatuksen henkilöstö: koulu- ja/tai iltapäivätoiminnan ohjaajat 167 kpl - ilmoitusmäärä lisääntyi edelliseen vuoteen nähden 16,78% (v. 2022: 167, v. 2021: 143 kpl, v. 2020: 89 kpl), varhaiskasvatuksen lastenhoitajat 117 kpl - ilmoitusmäärä kasvoi 51,95% (v. 2022: 117, v. 2021: 77 kpl, v. 2020: 65 kpl), erityisopettajat 115 kpl – ilmoitusmäärä pysyi liki samana (v. 2022: 115, v. 2021: 116 kpl, v. 2020: 136 kpl) sekä varhaiskasvatuksen erityisavustajat 62 kpl – ilmoitusmäärä nousi 44,19% edellisvuoteen nähden (v. 2022: 62 kpl, v. 2021: 43). Varhaiskasvatuksen opettajat 48 kpl – ilmoitusmäärä jatkoi samaa (v. 48 kpl, v. 2021: 50 kpl, 2020: 45 kpl). Aineenopettajien, tuntiopettajien sekä yhdistelmätyöntekijöiden työturvallisuusilmoitusmäärissä on havaittavissa nousua. Asiantuntija-, hallinto- ja toimistotehtävien henkilöstöltä työturvallisuusilmoituksia tehtiin yhteensä 59 kpl (v. 2021: 56 kpl, v. 2020: 28 kpl).

Taulukko 38: Tehtyjien työturvallisuusilmoitukset ammattiryhmittäin vuosina 2021 ja 2022

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2022 - joulukuu 2022
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on Vihti

Valitse ammattiryhmä

13.2.2023



Henkilöstöraportti 2022

Työturvallisuusilmoituksiin liittyvät tapahtumapaikat olivat tyypillisimmin luokkatilat 183 kpl (2021: 146 kpl, 2020: 143 kpl), piha-/ulkoalue 106 kpl (2021: 129 kpl, 2020: 99 kpl), aula/eteinen 85 kpl (2021: 63 kpl) sekä päiväkodin ryhmätila 82 kpl (2021: 65 kpl, 2020: 58 kpl).

Kolme eniten vaaraa aiheuttavaa tekijää koko kunnassa, palvelukeskuksissa ja suurimmilla tulosalueilla

Kuntatasolla työturvallisuusilmoitusten kolme eniten vaaraa aiheuttanutta vaaratyyppiä vuonna 2022 olivat 1) väkivalta/epäasiallinen kohtelu 468 kpl (v. 2021: 390 kpl), 2) putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen 74 kpl (v. 2021: 90 kpl) sekä liikkuvan aiheuttajan osuma, törmäminen 24 kpl (v. 2021: 26 kpl).

Työturvallisuusilmoituksissa, joissa ilmoittaja oli ollut yhteydessä työterveyshuoltoon / terveydenhoitoon, oli kolme eniten vaaraa aiheuttaneena vaaratyyppinä vuonna 2022: 1) putoaminen, kaatuminen, kompastuminen tai liukastuminen 36 kpl (v. 2021: 46 kpl, v. 2020: 27 kpl), 2) äkillisestä fyysisestä tai psyykkisestä kuormittumisesta 10 kpl (v. 2021: 9 kpl, v. 2020: 3 kpl) sekä 3) väkivallasta tai epäasiallisesta kohtelusta 7 kpl (v. 2021: 14 kpl, v. 2020: 8 kpl).

Opetuksen tulosalueelle kolme eniten vaaraa aiheuttavaa vaaratyyppiä työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella oli vuosien 2021-2022 aikana:

- väkivalta ja epäasiallinen kohtelu v. 2022: 280 kpl, v. 2021: 262 kpl,
- putoaminen /kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen v. 2022: 24 kpl, v. 2021: 20 kpl sekä
- äkillinen fyysinen tai psyykkinen kuormittuminen: v. 2022: 34 kpl, v. 2021: 32 kpl.

Koulutoiminnan aktiivikuukausina ilmoitusten määrä vaihteli 7-74 kpl/kk. Loppuvuoden 2022 ilmoitusmäärien kasvua selittää osittain tiettyjen lasten/oppilaiden huonovointisuuden lisääntyminen. Asiaan on reagoitu erinäisin työ- ja resurssijärjestelyin tilanteiden minimoimiseksi. Tietyissä yksiköissä erityisesti haastavat oppilastilanteet ovat lisääntyneet. Kuten vuoden 2021 henkilöstöraportissa jo todettiin, perheiden ja lasten hoitoketjujen toimimattomuus on joissakin tapauksissa johtanut siihen, että koululle kasautuu hoidollista työtä tehtäväksi, mikä ei ole koulun perustehtävän mukaista. Moni työntekijä kokee tämän kuormittavana. Haastavat tilanteet näkyvät käytännössä siten, että useampi aikuinen on hetkellisesti osallisena tilanteessa, jossa lasta rauhoitellaan. Tämä aika on pois pedagogisesta kasvatustyöstä ja näin ollen osittain myös resurssikysymys. Eskaloituneet tilanteet aiheuttavat hetkellisesti myös turvallisuusvaaroja, kun tilanne aiheuttaa esimerkiksi väkivallan uhan.

Työsuojelu on vuoden 2022 aikana tehnyt kuntaan työpaikkaväkivaltauhan ennaltaehkäisyn ja hallinnan -ohjeen sekä pilotoinut sitä opetukseen ja varhaiskasvatukseen. Kouluilla, joissa todettiin olevan ilmeisen väkivallan uhkaa toukokuun 2022 tilanteen mukaan, sovittiin työsuojelun ja rehtoreiden tiivistetystä työsuojeluyhteistyöstä syksystä 2022 alkaen. Työsuojelutapaamisia varten työsuojelu koosti listan koulun työturvallisuusilmoituksista sovitulta aikajaksolta ja tapaamisiin rehtori saattoi kutsua koulun opetushenkilöstöä keskustelemaan työturvallisuus- ja työsuojeluteemasta. Tapaamisten sisältöä toteutettiin räätälöidysti. Yhteistyön myötä osana kunnan väkivallan ennaltaehkäisyn ja hallinnan ohjetta, sovittiin rehtoreiden aloitteesta koko kuntaan toimintatavaksi turvaryhmä -toimintamalli. Esihenkilö voi tietyllä kriteeristöllä pyytää koolle turvaryhmän työntekijän kohtaaman asian tueksi, turvaryhmän tehtävänä on tarjota moniammatillista tukea. Rehtorit toivoivat riskiluokan määrittelyyn ohjeistusta, jonka myötä työsuojelu teki ohjeet ja ne käytiin läpi.

Henkilöstöraportti 2022

Opetuksen väkivalta/epäasiallisen kohtelun yhteensä 542 tilanteesta vuosien 2021-2022 aikana oli eniten (17,5%) tapahtunut klo 9-10 välillä. Viikonpäivistä ei mikään tietty päivä erottunut muista päivistä.

Varhaiskasvatuksen tulosalueella kolme eniten vaaraa aiheuttavaa vaaratyyppiä työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella oli vuosien 2021-2022 aikana:

- väkivalta ja epäasiallinen kohtelu: v. 2022: 177, v. 2021: 122 kpl.
- putoaminen /kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen: v. 2022: 29 kpl, v. 2021: 36 kpl sekä
- äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen: v. 2022: 20 kpl, v. 2021: 15 kpl.

Marraskuun 2021 ja tammikuun 2022 ilmoitusmäärää selittää muutaman lapsen huonovointisuus, johon on erinäisin työ- ja resurssijärjestelyin haettu ratkaisuja tilanteiden hallitsemiseksi. Varhaiskasvatuksen tietyissä yksiköissä on havaittavissa sama ilmiö työn kuormittavuuden ja työajan väheneminen kasvatustyöhön väkivaltilanteiden ja epäasiallisen kohtelun ilmoitusten osalta kuin opetustoimen tietyissä yksiköissä. Työsuojelu on vuoden 2022 aikana tehnyt kuntaan työpaikkaväkivaltauhan ennaltaehkäisyn ja hallinnan -ohjeen ja pilotoi sitä varhaiskasvatuksen yksikköön, jossa oli ilmeisen väkivallan uhka todettu. Varhaiskasvatuksen turvallisuusryhmä otti väkivaltauhan ennaltaehkäisyn ja hallinnan toimialakohtaisen ohjeistuksen koostettavaksi loppuvuodesta 2022.

Varhaiskasvatuksen väkivalta/epäasiallisen kohtelun 299 tilanteesta vuosien 2021-2022 tapahtui eniten (16,8%) klo 8.30-10.00 välillä. Viikonpäivistä ei mikään tietty päivä erottunut muista päivistä.

Muussa sivistyskeskuksessa (nuorisopalvelut, kirjasto- museo- ja kulttuuripalvelut sekä hallinto) kolme eniten vaaraa aiheuttavaa tilannetta työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella vuosina 2021-2022 olivat:

- Aineen, esineen tai ympäristön kuumuus: v. 2022: 12 kpl, v. 2021: 0 kpl
- putoaminen /kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen: v. 2022: 2kpl, v. 2021: 2kpl
- väkivalta/epäasiallinen kohtelu: v. 2022: 0 kpl, v. 2021: 3 kpl.

Ateria- ja puhdistuspalveluissa kolme eniten vaaraa aiheuttanutta tilannetta työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella vuosina 2021-2022 olivat:

- putoaminen /kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen: v. 2022: 10 kpl, v. 2021: 13 kpl
- väkivalta/epäasiallinen kohtelu: v. 2022: 10 kpl, v. 2021: 2 kpl sekä
- liikkuvan aiheuttajan osuma, törmäminen: v. 2022: 6 kpl, v. 2021: 8 kpl.

Muussa infra ja tukipalvelukeskuksessa (tilapalvelut, kunnallistekniikka, vesilaitos, hallinto) kolme eniten vaaraa aiheuttaa tilannetta työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella vuosina 2021-2022 olivat:

- putoaminen /kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen: v. 2022: 3 kpl, v. 2021: 8 kpl
- äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen: v. 2022: 2 kpl, v. 2021: 2 kpl sekä
- liikenneonnettomuus: v. 2022: 2 kpl, v. 2021: 1 kpl.

Konsernipalveluissa kolme eniten vaaraa aiheuttanutta tilannetta työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella vuosina 2021-2022 olivat:

Henkilöstöraportti 2022

- putoaminen/kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen: v. 2022: 5 kpl, v. 2021: 5 kpl
- äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen: v. 2022: 1 kpl, v. 2021: 3 kpl sekä
- puristuminen, ruhjoutuminen: v. 2022: 1 kpl, v. 2021: 1 kpl.

Elinvoimapaalveluissa kolme eniten vaaraa aiheuttanutta tilannetta työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella vuosina 2021-2022 olivat:

- putoaminen /kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen: v. 2022: 1 kpl, v. 2021: 6 kpl
- liikkuvan aiheuttajan osuma, törmäminen: v. 2022: 1 kpl, v. 2021: 1 kpl sekä
- puristuminen, ruhjoutuminen: v. 2022: 0 kpl, v. 2021: 2 kpl.

Turvallisuusjohtamiseen liittyvä kehityskohde on vaaratilanteiden ennaltaehkäisy ja jatkotoimenpiteiden määrittely. Syksystä 2022 alkaen työturvallisuusilmoituksen käsittelijän (eli esihenkilön) lomakkeelta poistettiin vaihtoehto ”ei toimenpiteitä” ja korvattiin se vaihtoehdolla ”muu”, jotta tapahtumien tutkinta lähtökohtaisesti saavuttaisi lopputuleman toimenpiteestä, jolla tapahtunut vältetään jatkossa. Tältä osin kehityssuunta on myönteinen: tapahtuneista keskustellaan ja informoidaan (+148 kpl) asianomaisia tahoja aiempaa enemmän ja suunnitellaan kehittämistoimenpiteitä (+36 kpl).

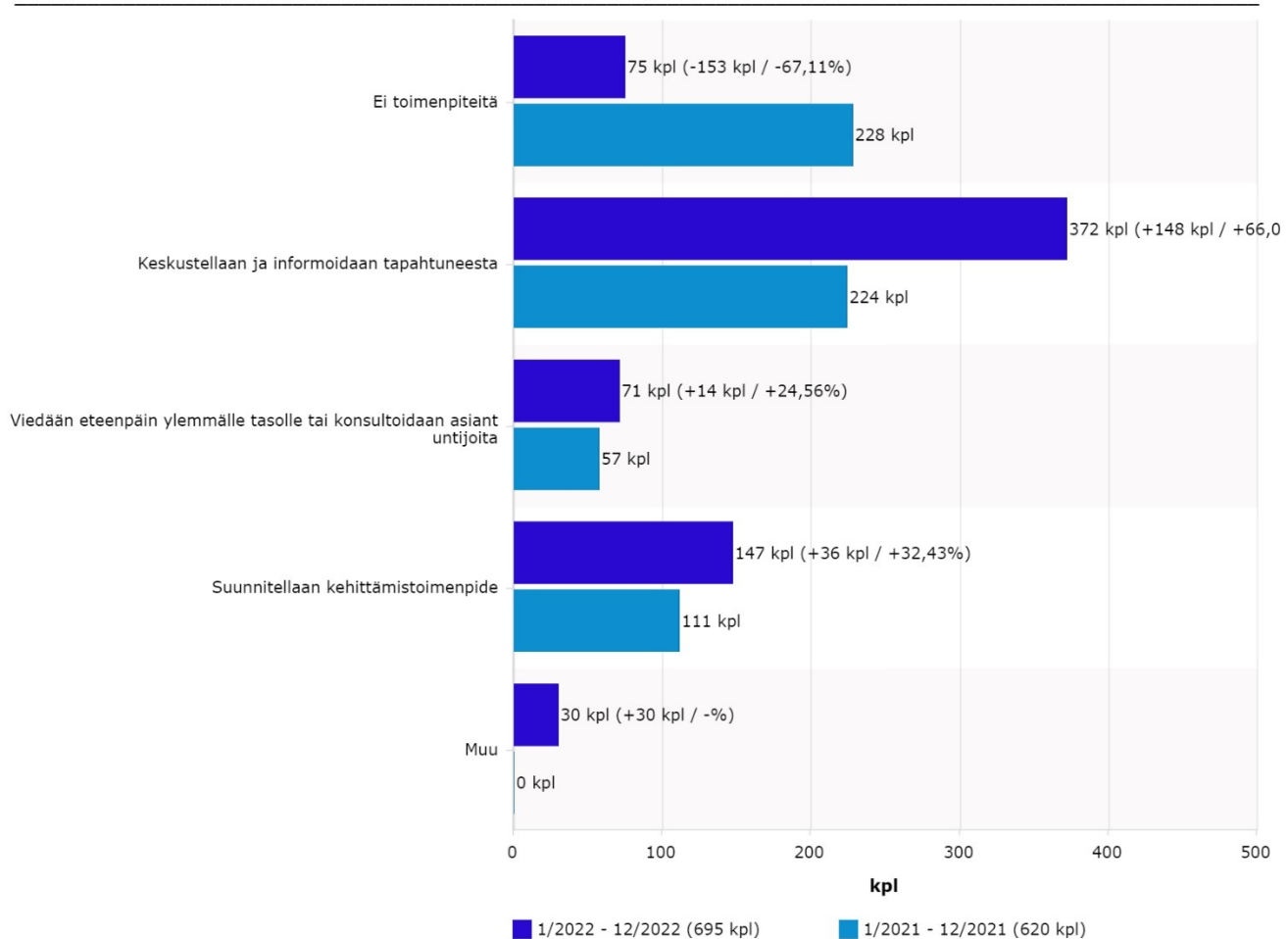
Taulukko 39: Työturvallisuusilmoitusten perusteella tehdyt toimenpiteet vuosina 2021-2022

Henkilöstöraportti 2022

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2022 - joulukuu 2022
JA yksikkö, jossa tapahtui on Vihti

Ehdotus toimenpiteiksi, joilla...

14.2.2023



Työturvallisuuden ennaltaehkäisyn näkökulmasta toimenpiteet tulee määritellä aina. Työturvallisuutta edistävä kehittämistoimenpide on usein melko arkinen asia, jolla työtä ja sen turvallisuutta parhaimmillaan kehitetään. Läheltä piti –ilmoitusten ja tapaturmien määrät alentuvat, kun aktiivisesti otetaan tilanteita haltuun ja määritetään toimenpiteet, joilla tilanteista opitaan koko työyhteisössä.

Työturvallisuusjärjestelmä WPro on Vihtin kunnassa vielä kohtuullisen uusi ja työsuojelun keskeinen tehtävä onkin lisätä henkilöstön ja esihenkilöiden tietoisuutta järjestelmän hyödyntämisestä osana työn arkea. Näin mahdollistamme työturvallisuuskulttuurin, jossa turvallisuusasiat tunnistetaan ja raportoidaan sekä työn sujuvuutta kehitetään turvallisuus huomioiden.

Työtapaturmat

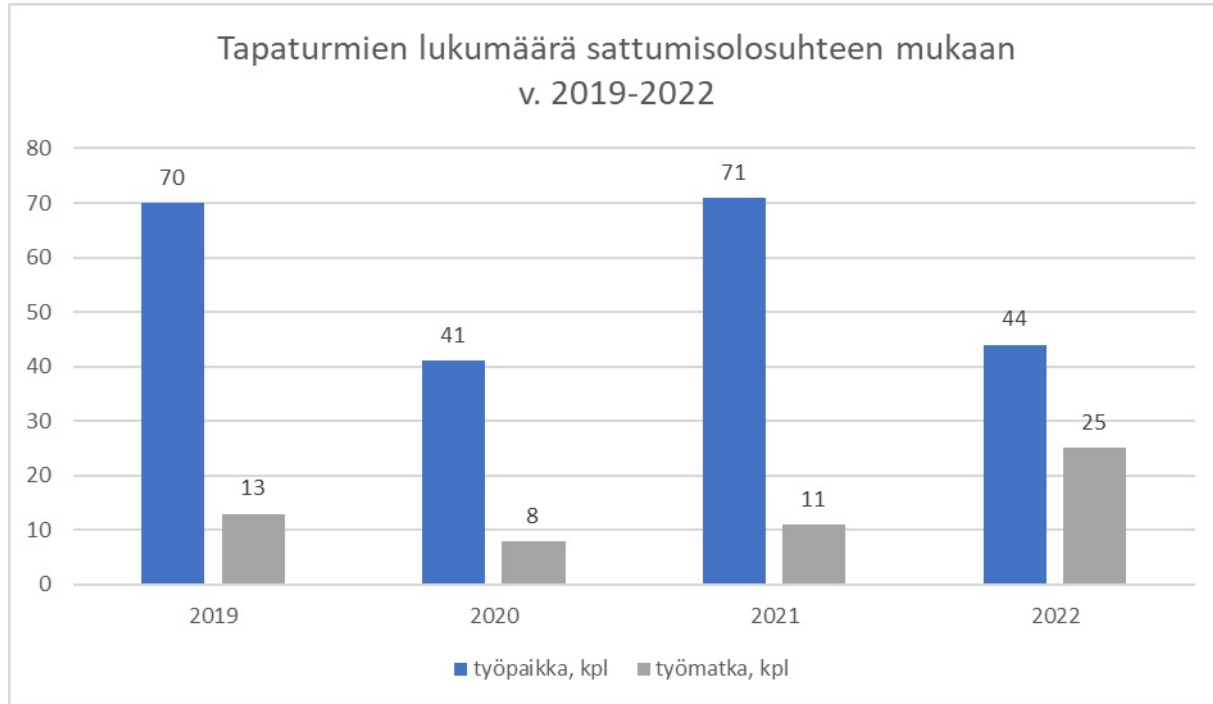
Henkilöstön vahinkovakuutusyhtiönä on toiminut Protector 1.4.2020 alkaen. Vihtin kunnalle vuosi 2022 on ollut vahinkojen lukumäärien osalta parempi kuin vuosi 2021. Ilmoitettuja vahinkoja on ollut 18 % vähemmän kuin vuonna 2021 ja korvattuja vahinkoja 19 % vähemmän.

Vuoden 2022 aikana sattui yhteensä 69 työ- tai työmatkatapaturmaa (v. 2021: 82 kpl), joista 44 oli työtapaturmia ja 25 työmatkatapaturmia. Vakuutusyhtiöiden tilastojen mukaan Vihtin kunnan työtapaturmien määrä väheni 27 kpl vuodesta 2021, kun työmatkatapaturmien määrä yli kaksinkertaistui (+14 kpl) vuoteen 2021 nähden. Vuoden 2020 alhaisia tapaturmalukumääriä selittää koronapandemian aikaiset rajoitukset: Tapaturmavakuutuskeskuksen mukaan vuonna 2020 työtapaturmia sattui

Henkilöstöraportti 2022

valtakunnallisesti ennätysellisen vähän, jopa 18 % vähemmän kuin vuonna 2019.

Taulukko 40: Tapaturmien lukumäärä sattumisolosuhteen mukaan v. 2019-2022

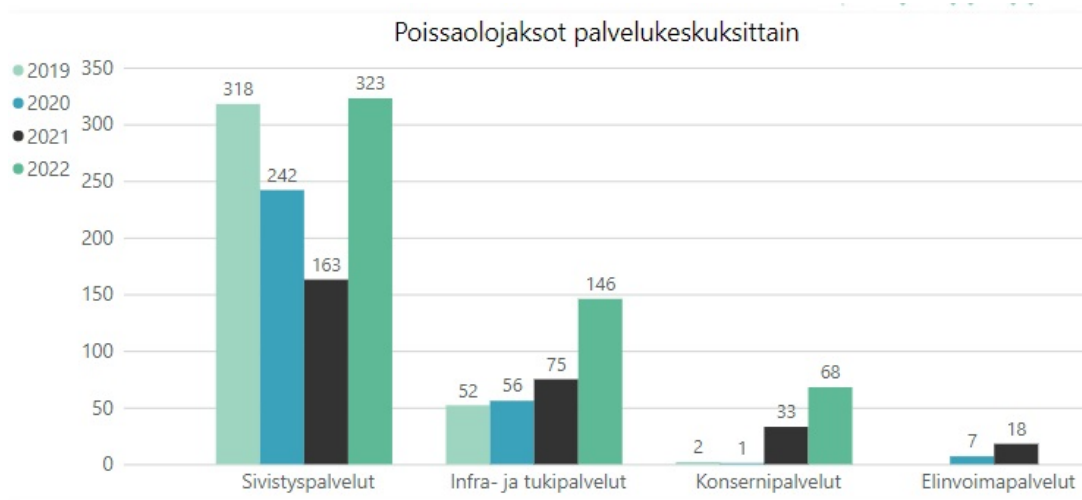


Kuten aiempinakin vuosina suurin vahinkosyy (13 kpl) työtapaturmissa oli henkilön kaatuminen/liukastuminen. Toiseksi eniten vahinkoja (11 kpl) aiheutti väkivalta. Työmatkatapaturmista (25 kpl) 19 on sattunut kävellessä, 4 autolla ajaessa ja 2 polkupyörällä. Tammi-maaliskuun 2022 aikana etenkin työmatkatapaturmia sattui paljon. Työmatkatapaturmien lukumäärä korreloi yleisesti ottaen talvikelien kanssa (lumi, liukkaus) siten, että työmatkatapaturmien lukumäärä nousee selvästi vähälumisiin talviin verrattuna.

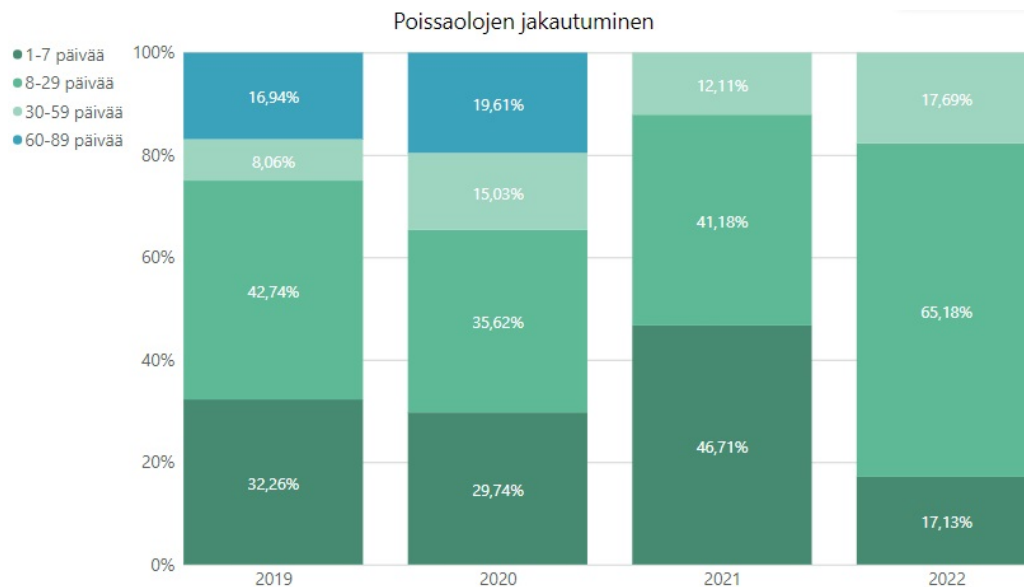
Työ- ja työmatkatapaturmien aiheuttamien sairauspoissaolojen määrä kääntyi vuoden 2022 myötä nousuun. Osittain tätä selittää talven haasteelliset sääolosuhteet erityisesti tammi-maaliskuussa. Tänä aikana sairauspoissaoloja tapaturmaisesti työssä tai työmatkalla loukkaantumisesta liukastumisesta johtuen oli useita. Työ- ja työmatkatapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 yhteensä 537 kalenteripäivää (v. 2021: 289, v. 2020: 306, v. 2019: 372). Työtapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli 2022 yhteensä 354 kalenteripäivää (v. 2021: 267, v. 2020: 260, v. 2019: 248) ja työmatkatapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja yhteensä 183 kalenteripäivää (v. 2021: 22, v. 2020: 46, v. 2019: 124).

Taulukko 41: Työ -ja työmatkatapaturmista johtuvat poissaolot palvelukeskuksittain vuosina 2019 - 2022

Henkilöstöraportti 2022



Taulukko 42: työ- ja työmatkatapaturmista johtuvat sairauspoissaolot poissaolon keston mukaan vuosina 2019-2022



Koko kunnan tasolla edellisiin vuosiin nähden työ- ja työmatkatapaturmista johtuvat lyhyet (1-7 kalenteripäivää) sairauspoissaolot vähenivät, 8-29 ja 30-59 kalenteripäivää kestävät sairauspoissaolot nousivat. Pisimpiä (60-89 kalenteripäivää kestäviä) sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan vuonna 2022.

Yhteistoiminta

Edustuksellinen yhteistoiminta toimii Vihdissä hyvin. Edustukselliseen yhteistoimintaan perustuvan yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimi kunnanjohtaja, pöytäkirjan pitäjänä henkilöstöjohtaja ja jäsenenä henkilöstöä edustavien järjestöjen pääluottamusmiehet, palvelukeskusten johtajat (sivistys- ja

Henkilöstöraportti 2022

hyvinvointijohtaja, tekninen johtaja, hallintojohtaja, elinvoimajohtaja), työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, työsuojelun henkilöstön edustaja sekä työterveyshoitaja.

Vuoden 2021 lopussa yhteistoimintamenettelyä koskevassa paikallisessa virka- ja työehtosopimuksessa päätettiin kokeilla työsuojelutoimikunnan ja yhteistoimintaryhmän yhdistämistä vuoden 2022 aikana. Kokemus oli onnistunut. Vihdin kunnan yhteistoimintasopimus päivitettiin tältä osin marraskuussa 2022. Yhteistoimintaryhmässä käsitellään Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (631/2021) sekä Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) määrittelemät asiat.

Yhteistoimintaryhmä kokoontui vuonna 2022 yhteensä 10 kertaa. Normaalien yhteistoiminta-asoiden lisäksi kokouksissa käsiteltiin seuraavia merkittäviä asioita: edellä kuvattu yhteistoimintasopimuksen päivittäminen, kunnan strategia, kunnan pito- ja vetoaohjelma, tilinpäätös, henkilöstöraportti, talousarvio, hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön siirtymiseen liittyvät asiat, työsuojelun toimintaohjelma ja työhyvinvoinnin ja työsuojelun kehittämissuunnitelma, lääkehoitosopimus, koulutusperiaatteet.

Virallisten yhteistoimintaryhmän kokousten lisäksi henkilöstöjohtaja ja pääluottamusmiehet jatkoivat vuonna 2022 säännöllisiä tapaamisia, joissa henkilöstöön liittyviä asioita valmisteltiin yhdessä. Vihdissä henkilöstön edustajat olivat mukana kunnan johtoryhmässä sekä keskusten johtoryhmissä.

Työpaikoilla tapahtuva välitön yhteistoiminta tapahtui työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä. Sitä toteutettiin työyksikköpalaverien ja mm. kerran vuodessa käytävien kehityskeskustelujen avulla.

Henkilöstö- ja palkkausjärjestelmien kehittäminen

Haasteet Sarastian ja Populus-henkilöstöjärjestelmän kanssa jatkuivat myös vuoden 2022 aikana. Kaikki henkilöstöjärjestelmään tarjousvaiheessa v. 2019 luvutut toiminnot eivät edelleenkään olleet toiminnassa, lomakkeiden käytettävyyden parantamiseen liittyviin toiveisiin ei vastattu ja laatuvirheitä palveluksessa oli luvattoman paljon. Loppuvuodesta 2022 tehtiinkin päätös selvittää yhteistyön mahdollisuuksia sekä henkilöstö- että taloushallinnon osalta Lohjan kanssa. Kunnan selkeä tahtotila on vähintään irrottautua Sarastian Populus-monikantajärjestelmästä ja varmistaa järjestelmän kehittäminen ottamalla järjestelmän pääkäyttäjäyys kuntaan.

Raportoinnin kehittämistä jatkettiin. Yhteistyö kuntamaiseman kanssa paransi raporttien käytettävyyttä, raporttien sisältöä sekä visuaalista ilmettä. Valtaosa henkilöstöraportin raporteista pystyttiin tuottamaan ensimmäisen kerran Kuntamaiseman raporttien avulla keväällä 2022, kun laadittiin henkilöstöraporttia vuodesta 2021. Kokonaan uusina raporteina saatiin määriteltyä henkilöstökustannuksia ja työturvallisuusilmoituksia koskevat raportit. Esihenkilöille annettiin tunnukset Kuntamaiseman raporteihin keväällä 2022, koulutus raportointijärjestelmään ja raporttien hyödyntämiseen järjestettiin syksyllä 2022.

Tehtäväkuvien päivittämistä jatkettiin sekä teknisellä sektorilla että päivittämällä varhaiskasvatuksen tehtäväkuvia.

Kunta-alan sopimukset päättyivät 28.2.2022. Valtakunnalliset neuvottelut olivat harvinaisen pitkään kestävä ja haasteelliset. Vihtiin haastava neuvottelutilanne näkyi ylityö- ja vuoronvaihtokieltona sekä työtaistelu-uhkaan valmistautumisena. Onneksi sopimus syntyi. Vuodelle 2022 sopimusneuvottelut toivat palkkoihin yleiskorotuksen 1.6.2022 sekä keskitetyn järjestelyerän 1.10.2022. Lisäksi paikallinen järjestelyerä 1.10.2022 koski OVTES:iin siirtynyttä varhaiskasvatuksen henkilökuntaa. Taloudellista

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 45: Henkilöstökulujen tunnuslukuja 2019 – 2022

HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT TP 2022				
	TP 2019	TP 2020	TP 2021	TP 2022
Henkilöstömenojen osuus kunnan ulk. toimintakuluista	28,7	28,8	29,2	31,8
Palkkamenojen osuus kunnan ulk. toimintakuluista	23,2	23,4	23,6	25,8
Henkilöstön koulutusmenot/työntekijä	239,02	125,24	148,53	220,20
Koulutusmenojen osuus henkilöstömenoista	0,59	0,31	0,35	0,52
Koulutusmenojen osuus palkkamenosta	0,73	0,39	0,44	0,64
Tyky-toiminnan menot/työntekijä	23,64	74,59	72,57	68,64
sis. tyhy-raham käyttö ja tulot (netto)	41,63	77,09	77,79	80,71
Työterveyshuollon menot/työntekijä	426,39	406,53	486,35	463,54
työterv.huollon menot/tt netto	244,03	191,46	233,61	241,67
Henkilöstömäärä 31.12.	1179	1190	1173	1180

Yllä olevassa taulukossa on kuvattu keskeisimpiä henkilöstömenojen tunnuslukuja.

Talouden tasapainotus henkilöstökustannusten osalta

Henkilöstöpalveluissa seurattiin koko kunnan tasolla palkattomien vapaiden käyttöä: talkoovapaita, ensimmäisen kerran vuonna 2021 kunnallisiin sopimuksiin sisältävien lomarahavapaiden käyttöä sekä muiden palkattomien vapaiden käyttöä.

Talkoovapaita anottiin/myönnettiin vuoden 2022 aikana yhteensä 759 kalenteripäivää (v. 2021: 802 kalenteripäivää, v. 2020 1364 kalenteripäivää) ja lomarahavapaita yhteensä 522 päivää (vuonna 2021 776 päivää). Kaikkiaan lomarahavapaita käytti 87 eri henkilöä, eli noin 7 % kunnan työntekijöistä (v. 2021 111 työntekijää). Keskimäärin lomarahoja vaihdettiin vapaaksi 4 päivää/työntekijä. Muita palkattomia vapaita 2883 kalenteripäivää (v. 2021: 5224, v.2020: 5842). Palkattomat vapaita käytettiin vuonna 2022 yhteensä 4164 kalenteripäivää (v. 2021: 6802, v. 2020: yht. 6588). Palkattomia vapaita käytettiin vuonna 2022 yhteensä 2 638 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 46: Palkattomien vapaiden ja lomarahavapaiden käyttö vuosina 2021 ja 2022

	Talkoovapaa 2021 työpäiviä	Talkoovapaa 2022 työpäiviä	Muu palkaton 2021 työpäiviä	Muu palkaton 2021 kalenteri- päiviä	Muu palkaton 2022 työpäiviä	Muu palkaton 2022 kalenteri- päiviä	Lomaraha- vapaapäivät 2021	Lomaraha- vapaita vaihtaneiden työntekijöiden määrä 2021	Lomaraha- vapaapäivät 2022	Lomaraha- vapaita vaihtaneiden työntekijöiden määrä 2022
KONSERNIPALVELUT	38	28	74	83	56	58	2	1	3	2
ELINVOIMAPALVELU	61	115	25	29	144	146	63	6	48	5
SIVISTYSPALVELUT	526	416	3806	4996	2052	2374	512	80	414	72
INFRA- JA TUKIPALV	177	200	106	116	274	305	199	24	57	8
Yhteensä	802	759	4011	5224	2526	2883	776	111	522	87

Palkattomien vapaiden määrä tuskin kasvaa tulevina vuosina vuoden 2020 ja 2021 luvuista, sillä henkilöstön rekrytointihaasteiden ja sijaispulan vuoksi palkattomia vapaita ja lomarahavapaita ei voida myöntää niin paljon kuin niitä haetaan.

Henkilöstöraportti 2022

Taulukko 47: Henkilöstötyön seurattavia tunnuslukuja

Seurattavat asiat	Seurattavat tasot	12/2019	12/2020	12/2021	12/2022
Henkilöstömäärä	Koko kunta	1179	1190	1173	1180
	Opetus	469	484	480	498
	Varhaiskasvatus	373	357	361	351
	Muu sivistystoimi	35	49	40	36
	Muu infra ja tuki	61	66	59	65
	Ateria- ja puhdistuspalvelu	128	128	128	120
	Elinvoimapalvelut	52	48	47	47
	Konsernipalvelut+ kunnanjohtaja	61	58	57	63
Henkilöstömäärä/ vakinaiset	Koko kunta	934	950	915	900
	Opetus	338	356	351	355
	Varhaiskasvatus	305	299	283	273
	Muu sivistystoimi	32	38	33	33
	Muu infra ja tuki	60	63	57	60
	Ateria- ja puhdistuspalvelu	118	119	116	105
	Elinvoimapalvelut	47	41	42	41
	Konsernipalvelut+ kunnanjohtaja	34	34	33	33
Henkilöstömäärä/määrä- aikaiset + työllistetyt + oppisopimukset	Koko kunta	245	240	258	280
	Opetus	131	128	129	143
	Varhaiskasvatus	68	58	78	78
	Muu sivistystoimi	3	11	7	3
	Muu infra ja tuki	1	3	2	5
	Ateria- ja puhdistuspalvelu	10	9	12	15
	Elinvoimapalvelut	5	7	6	6
	Konsernipalvelut+ kunnanjohtaja	27	24	24	30
Sairauspoissaolot/hlö	Koko kunta	18	17,2	17,4	21,4
	Opetus	9,6	13,5	15,9	17,9
	Varhaiskasvatus	23,34	23,2	19,8	27,4
	Muu sivistystoimi	27,8	20,5	10,1	15,2
	Muu infra ja tuki	14,36	9,6	12,9	15,5
	Ateria- ja puhdistuspalvelu	25,16	19,4	26,7	30,4
	Elinvoimapalvelut	22	14,6	9,4	14,6
	Konsernipalvelut+ kunnanjohtaja	15,28	11,9	10	10,6
Työ- ja työmatkatapaturma- kalenteripäivät/hlö	Koko kunta	0,32	0,29	0,27	0,51
	Opetus	0,44	0,32	0,27	0,26
	Varhaiskasvatus	0,3	0,31	0,13	0,63
	Muu sivistystoimi	0	0,25	0,08	0,06
	Muu infra ja tuki	0,61	0,77	0,06	0,60
	Ateria- ja puhdistuspalvelu	0,12	0,05	0,61	1,04
	Elinvoimapalvelut	0	0,15	0,40	0
	Konsernipalvelut+ kunnanjohtaja	0,03	0,02	0,62	1,23