

Henkilöstöraportti 2022

Kunnanhallitus 20.03.2023 § 64
98/01.00.02.00/2022

Vihdin kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2022 on laadittu Kuntatyönantajan uusien henkilöstöraporttisuositusten mukaisesti. Vertailuvuosina on käytetty pääsääntöisesti neljää vuotta. Myös vertailuvuosien luvuissa on huomioitu uudet suositukset.

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 % (palkkakustannuksissa kasvu oli 2,4 %). Opetustoimen henkilöstömenoihin tehtiin kesäkuun kunnanvaltuustossa 1 715 000 euron talousarviomuutos, perusteena mm. lisääntyneet hanke- ja 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 %).

Vuoden 2022 talousarviossa henkilöstötyölle asetettiin kaksi tavoitetta: strategian mukainen asiakaslähtöinen palvelukulttuuri ja osaamisen vahvistaminen sekä psykososiaalisen työhyvinvoinnin lisääminen ja työkyvyttömyysriskin tunnistaminen entistä varhaisemmassa vaiheessa. Syksyllä toteutetun työhyvinvointikyselyn, joka sisälsi asiakaspalveluasenteen sisältävän osion, perusteella voitiin todeta, että asiakaslähtöinen palvelukulttuuri parani työntekijöiden arvioiden perusteella. Systemaattista työtä psykososiaalisen kuormituksen tunnistamiseksi ja tukemiseksi jatkettiin. Vaikka sairauspoissaolojen kokonaismäärä lisääntyivät, psyykkisistä syistä johtuvat sairauspoissaolot saatiin pysymään lähes samalla tasolla kuin vuonna 2021 (v. 2022: yhteensä 4 365 kalenteripäivää, v. 2021: 4 326 kalenteripäivää).

Vuoden lopussa kunnan palveluksessa oli 1180 (v. 2021: 1173, v. 2020: 1190, v. 2019: 1179) työntekijää. Henkilöstömäärä kasvoi seitsemällä edellisestä vuodesta. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa työskenteli 900/76,3 % (v. 2021: 915/78,0 %, v.2020: 950/79,8 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 280/23,7 % (v. 2021: 258/22 %, v. 2020: 240/20,2 %, v. 2019: 248/21,1 %) työntekijää, joista työllistettyinä 32 henkilöä (v. 2021: 23, v. 2020: 29). Vihdissä vakinaisten työntekijöiden osuus kunnan henkilöstöstä oli vuoden lopussa 15 henkilöä pienempi kuin vuonna 2021. Määräaikaisia työntekijöitä oli vuoden lopussa 22 enemmän kuin edellisenä vuonna.

Henkilötyövuosilla (HTV2 ja HTV3) mitattuna koko kunnan tasolla HTV2 (vuoden aikana tehty työpanos, josta on vähennetty palkattomat poissaolot) väheni 12,2 henkilötyövuotta ja HTV3 (vuoden aikana tehty työpanos, kun kaikki poissaolot vähennetään) väheni 17 henkilötyövuotta.

Vakinaisen henkilöstön saatavuuteen liittyi haasteita erityisesti opetustoimessa (erityisopettajat), varhaiskasvatuksessa

(varhaiskasvatuksen opettajat) sekä teknisellä sektorilla. Uutena haasteena tulivat rekrytointivaikeudet myös eri pituisiin sijaisuuksiin. Haasteena oli myös korkea lähtövaihtuvuus (13,5 %).

Sairauspoissaolojen lisääntyminen oli merkittävä. Keskimäärin kunnan työntekijät olivat sairauden vuoksi pois töistä 21,4 kalenteripäivää (v. 2021: 17,3 kalenteripäivää). Suurin kasvu tapahtui lyhyissä 1-7 päivää kestäneissä sairauspoissaoloissa (v. 2022: yhteensä 11 512 kalenteripäivää, v. 2021: 7 228 kalenteripäivää). Korona-rajoitusten poistuttua lyhyitä korona-sairauspoissaoloja oli erittäin paljon alkuvuonna ja infektiosairauksiin liittyviä poissaoloja loppuvuonna.

Haasteisin tartuttiin ja niitä lievennettiin osaamisen ja johtamisen vahvistamisella, kiinteällä työterveysyhteistoiminnalla ja varhaisella puuttumisella. Tukitoimia kohdennettiin erityisesti opetuspalveluihin, varhaiskasvatukseen sekä ateria-puhdistuspalveluihin. Oikea-aikaisilla yksilökohtaisilla tukitoiminnoilla saatiin joitain yksilöiden haasteita voitettua, lyhennettyä tai estettyä sairausloma tai tuettua onnistunutta työhönpaluuta pitkältä sairauspoissaololta.

Työhyvinvoinnin alueella erityisen ilahtuneen vastaanoton sai osana kunnan strategiatyötä käynnistetty kunnan pito- ja vetovoimaohjelman valmistelu. Vaikka toimenpiteet kohdistuvat vasta vuoteen 2023, osallistuminen toimenpideohjelman suunnitteluun ja tieto henkilöstön hyvinvointiin panostamisesta myös rahallisesti lisäsi tunnetta työn arvostuksesta ja aidosta henkilöstön kuulemisesta.

Vuoden 2023 keväällä tärkeimmäksi henkilöstötyön tehtäväksi tulee henkilöstön pito- ja vetovoimaohjelman täytäntöönpano, työnantajakuva parantaminen sekä paikallisen järjestelyerän ja kunnan palkkaukseen suunnatun määrärahan kohdentaminen läpinäkyvästi ja oikeudenmukaisesti. Syksyllä kuntaan tullaan valmistelevaan valtuustoaloitteen mukaisesti olemassa olevien suunnitelmien ja periaatteiden pohjalta henkilöstöstrategia.

Valmistelija	Päivi Pohjola etunimi.sukunimi(at)vihti.fi, p. 050 587 5500
Esittelijä	Kunnanjohtaja Erkki Eerola
Ehdotus	Kunnanhallitus esittää kunnanvaltuustolle, että se merkitsee tiedoksi Vihdin kunnan henkilöstöraportin vuodelta 2022. Henkilöstöraporttiin voidaan tehdä teknisiä tarkistuksia, joilla ei ole olennaista vaikutusta kokonaisuuteen.
Päätös	Kunnanhallitus hyväksyi kunnanjohtajan ehdotuksen yksimielisesti.
Tiedoksi	