

29.2.2024

# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023



## SISÄLLYS

ALKUSANAT .....	3
1) YLEISET TUNNUSLUVUT .....	4
1.1 Henkilöstömäärä .....	4
1.2 Henkilötyövuodet .....	6
1.3 Henkilöstön ikärakenne .....	8
1.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen .....	9
1.5 Sairauspoissaolot .....	11
2) OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN .....	17
2.1 Muutosvalmius .....	19
3) TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN .....	20
3.1 Strateginen taso .....	21
3.2 Toimialataso .....	23
3.3 Yksilötaso .....	25
4) JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ .....	26
4.1 Tavoitteet johtamiselle .....	26
4.2 Työn merkityksellisyyden vahvistaminen .....	26
5) TUOTTAVUUS JA TULOKSELLISUUS .....	28
LIITE: TAULUKKOLUETTELO .....	30

## ALKUSANAT

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat (KT) julkaisi vuonna 2021 uuden suosituksen henkilöstökertomuksesta. Tämä henkilöstöraportti on nyt tehty näiden uusien suosituksien mukaisesti ja viime vuodesta olemme uudistaneet raportin ulkoasun noudattamaan Vihdin kunnan brändiohjeistusta.

Tämän henkilöstöraportin keskeisenä tavoitteena on antaa tietoa toiminnan suunnittelun pohjaksi kunnan henkilöstörakenteesta ja henkilöstön tilasta. Tässä henkilöstöraportissa kuvataan keskeisimpiä henkilöstöä koskevia tunnuslukuja vuodelta 2023 sekä kerrotaan keskeisimpien kunnan henkilöstötyön tavoitteiden toteutumisesta.

Ensimmäisessä luvussa kuvataan henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja. Vihdin kunnalla on käytössä Kuntamaiseman raportointi ja näin yhdenmukaisesti kerätyt tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia ja suunnittelua. KT on ohjeistanut, että seuraavat viisi tunnuslukua kerätään; henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyen koulutuspäivät.

Toisessa luvussa kuvataan osaamisen uudistamisen otsikon alle mm. muutosvalmiutta rekryointitilastojen kautta. Kolmannessa luvussa käsitellään työhyvinvoinnin johtamista eri tasoilla sekä esitellään työturvallisuusilmoitukset WPro-työturvallisuusjärjestelmästä. Neljännessä luvussa pohditaan kunnan johtamistyötä, tavoitteita sille sekä todetaan henkilöstöohjelman työstämisen aloitus. Viidennessä luvussa luodaan katsaus tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen sekä luvun lopusta löytyy henkilöstökulujen tunnuslukuihin liittyvä taulukko vuosilta 2020–2023.

Kaiken kaikkiaan vuosi 2023 oli kunnan historiassa erityinen, tilinpäätöksen tulos on muodostumassa Vihdin yli 500-vuotisen historian parhaaksi. Henkilöstön tunnuslukuja tarkastellessa voidaan todeta merkittävää laskua sairauspoissaolojen osalta edelliseen vuoteen (-24%). Strategisten tavoitteiden osalta päästiin myös hyvään tulokseen suhteessa tavoitteisiin. Hyvinvoivan henkilöstön tavoitteena oli, että sosiaalisen pääoman mittauksen tulos on yli 4,2 (2023: 4,06), psyykkisistä syistä johtuvat sairauspoissaolot vähenevät alle 3000 päivään (2023: 2714 päivää) sekä lähtövaihtuvuus pienenee, ollen ilman eläköitymiskustannuksia alle 7,5 % (2023: 6,9 %).

Tästä on hyvä jatkaa eläköityneen henkilöstöjohtaja Päivi Pohjolan viitoittamalla tiellä sekä säilyttää upea tekemisen meininki. On ollut ilo huomata kuinka hänen uransa aikana kehitetyt asiat kantavat hedelmää ja tuovat tulosta. Iso kiitos Päivin lisäksi myös koko henkilöstölle, te / me olemme tämän tuloksen takana! Jatketaan yhdessä arvojen mukaisesti rohkeasti kohti tulevaa.

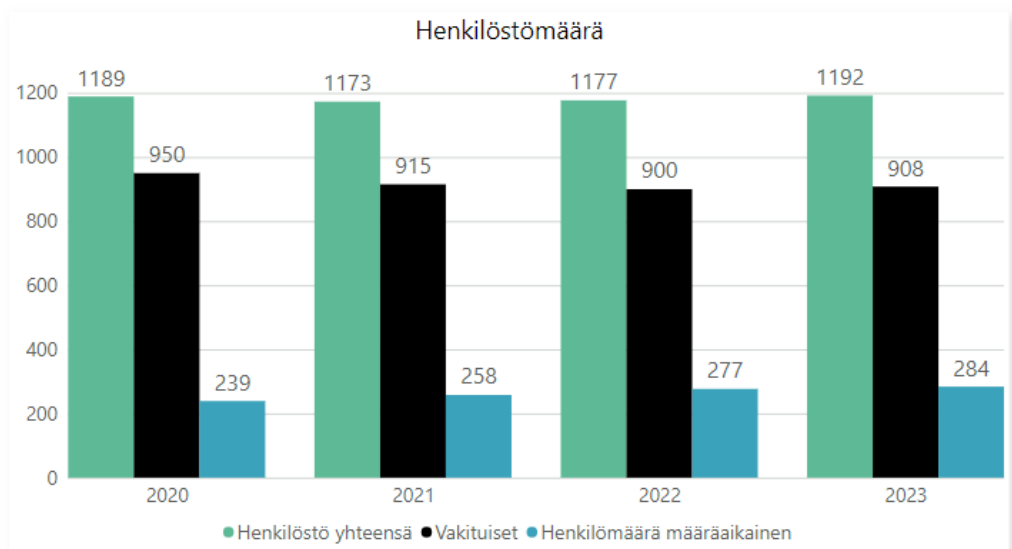
Vihdissä 15.3.2024

Mariikka Mertanen, henkilöstöjohtaja

## 1) YLEISET TUNNUSLUVUT

### 1.1 Henkilöstömäärä

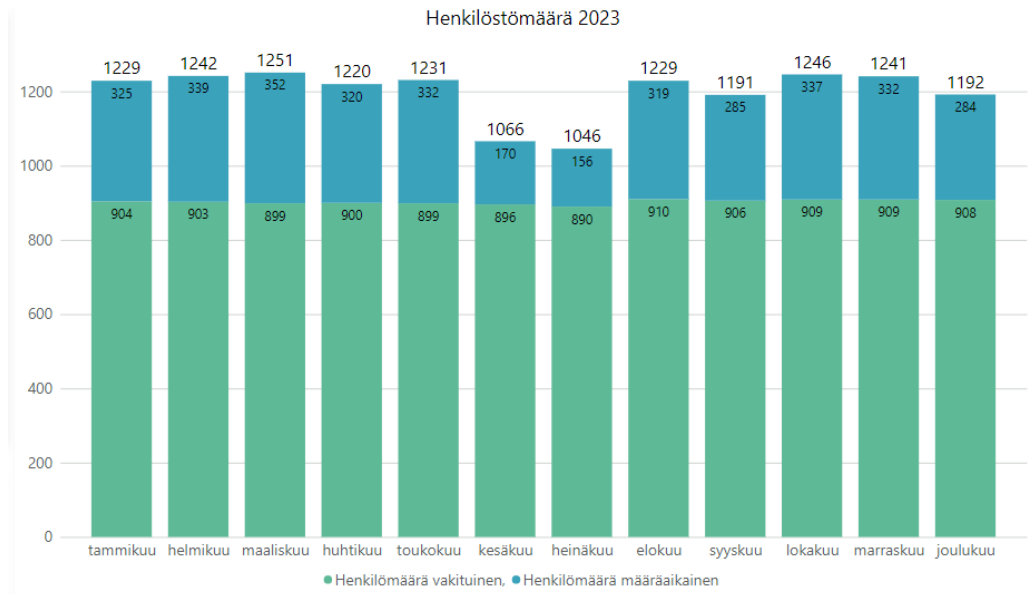
Vuoden 2023 lopussa Vihdin kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 1192 työntekijää (vuonna 2022: 1177). Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa työskenteli 908 / 76,2 % (v. 2022 900 / 76,5 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 284 / 23,8 % (v. 2022: 277 / 23,5 %) työntekijää.



**Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2020–2023, vakinaiset ja määräaikaiset**

Määräaikaisten määrä erityisesti opetustoimessa (153 työntekijää/ 30,2 %) ja varhaiskasvatuksessa (82 työntekijää/ 22,7 %) 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 määräaikaisina lukuvuoden ajaksi ja laitetaan avoimeen julkiseen hakuun vuosittain.

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



**Taulukko 2: Henkilöstömäärä kunkin kuukauden lopussa tammi – joulukuussa 2023, vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät**

Kunnat tarvitsevat henkilöstöä tuottamaan lainsäädäntöön perustuvia kuntapalveluja. Vaikka joissakin arvioissa kuntien henkilöstön on arvioitu tulevaisuudessa vähenevän, kuntien on pystyttävä pitämään osaava henkilöstö palveluksessaan ja kyttävä rekrytoimaan riittävästi uusia kuntatyöntekijöitä palvelutuotantoon.

Henkilöstömäärän kehitys oli kasvanut kunnissa ja oli vuonna 2022 huipussaan. Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstömäärä on kasvanut varsinkin kouluissa ja päiväkodeissa. Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstö on kasvanut viitenä vuonna peräkkäin. Suurin osa lisäyksestä ajoittuu koronavuosiin 2021 ja 2022, jolloin henkilöstön kokonaismäärä kasvoi kaksi prosenttiyksikköä vuodessa.

Luvut selviävät Tilastokeskuksen viimeisimmästä Kuntasektorin palkat -aineistosta, johon kerätään vuosittain tietoa kuntien ja kuntayhtymien henkilöstä. Luvut on kerätty ennen sote-uudistusta ja hyvinvointialueiden aloitusta, lokakuussa 2022.

Seuraavassa taulukossa kolme on kuvattu henkilöstömäärä tulosalueittain joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Kuvan oikeanpuoleinen Henkilöstömäärä yhteensä -sarake kuvaa sen, kuinka monta eri henkilöä kunnan palveluksessa oli vuonna 2023 koko vuoden aikana. Kun henkilöstömäärä oli 31.12.2023 yhteensä 1192 työntekijää, oli kunnan palveluksessa koko vuoden aikana ollut työ-/virkasuhteessa yhteensä 1794 eri henkilöä.

HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ 31.12.2023								
	Yhteensä	Vakinaiset	Määräaikaiset	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä		2023 hiömäärä yhteensä
<b>KONSERNIPALVELUT</b>								
Kunnanjohtaja	1	1		1		1		1
Hallintopalvelut	16	13	3	15	1	16		44
Työllistäminen/kierrätyskeskus	14	4	10	9	5	14		43
Remonttipartio	2	2		2		2		2
Henkilöstöpalvelut	7	7		7		7		8
Talouspalvelut/joukkoliikenne	9	8	1	8	1	9		13
<i>yhteensä</i>	<b>49</b>	<b>35</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>7</b>	<b>49</b>		<b>111</b>
<b>SIVISTYSTYSPALVELUT</b>								
Opetus	507	354	153	367	140	507		787
Varhaiskasvatus	361	279	82	325	36	361		552
Hyvinvointi- ja nuorisopalvelu	17	11	6	17		17		19
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	22	21	1	19	3	22		25
<i>yhteensä</i>	<b>907</b>	<b>665</b>	<b>242</b>	<b>728</b>	<b>179</b>	<b>907</b>		<b>1383</b>
<b>INFRA- JA TUKIPALVELUT</b>								
Tukipalvelut	1	1		1		1		2
Kunnallistekniset palvelut	30	24	6	30		30		34
Tilapalvelu	28	23	5	26	2	28		36
Vesilaitos	14	13	1	14		14		15
Ateria- ja puhdistus	111	100	11	101	10	111		140
<i>yhteensä</i>	<b>184</b>	<b>161</b>	<b>23</b>	<b>172</b>	<b>12</b>	<b>184</b>		<b>227</b>
<b>ELINVOIMAPALVELUT</b>								
Elinvoimapalvelut	27	25	2	27		27		34
Ympäristöpalvelut, rakennusval.	13	11	2	11	2	13		15
Liikuntapalvelut	12	11	1	11	1	12		24
<i>yhteensä</i>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>5</b>	<b>49</b>	<b>3</b>	<b>52</b>		<b>73</b>
<b>KAIKKI YHTEENSÄ 31.12.2023</b>	<b>1192</b>	<b>908</b>	<b>284</b>	<b>991</b>	<b>201</b>	<b>1192</b>	<b>KOKO VUOSI</b>	<b>1794</b>

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

## 1.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuoden (HTV) katsotaan kuvaavan paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä vuoden lopun tilanteessa (31.12.2023). 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).

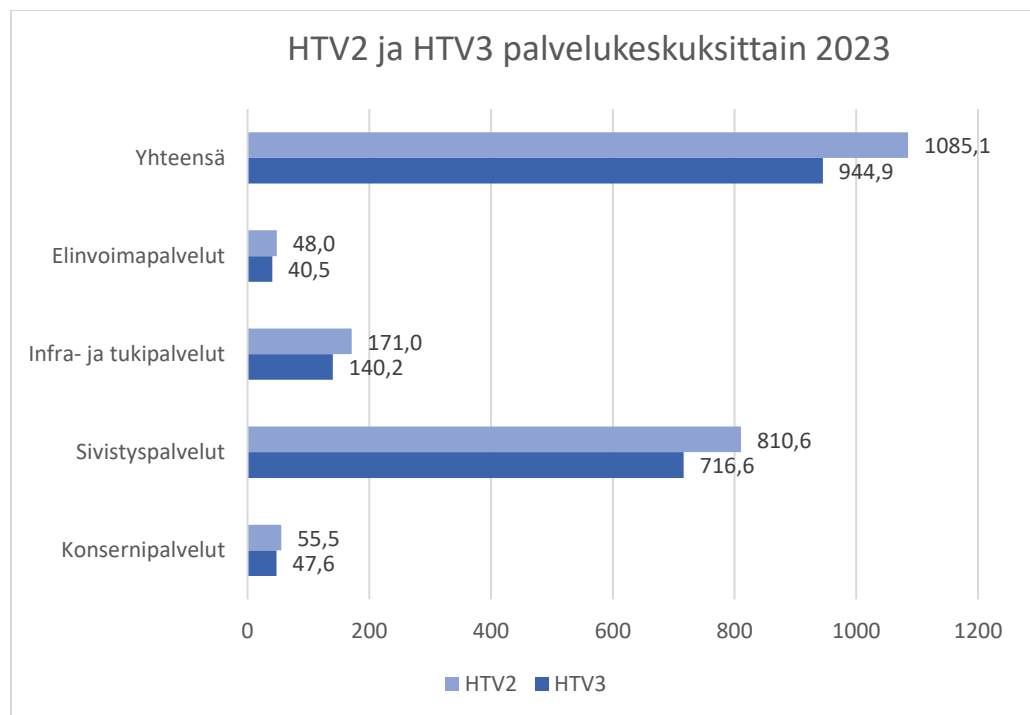
HTV1 = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (työaikaprosentti/100)

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) lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* työaikaprosentti/100). HTV3 kuvaa työpanosta, kun kaikki poissaolot on huomioitu.

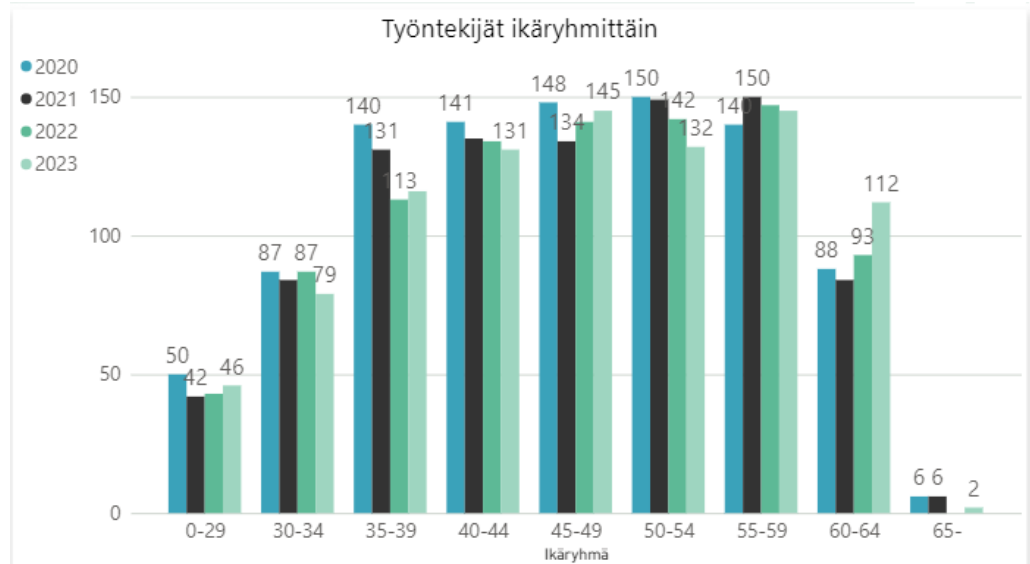
Kunta- ja hyvinvointialueiden työnantajien henkilöstökertomusta koskevan suosituksen mukaisesti raportointi tehdään myös HTV2-luvuilla. HTV2 kuvaa palkallisia henkilötyövuosia ja sitä käytetään suosituksen mukaisesti myös sairauspoissaolojen jakajana henkilömäärän sijasta. Seuraavassa taulukossa on HTV2 ja HTV3 tunnusluvut koko kunnan sekä palvelukeskusten tasolla.



Taulukko 4: Koko kunnan ja palvelukeskusten HTV2 ja HTV3 vuonna 2023



### 1.3 Henkilöstön ikärakenne



Taulukko 5: Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2020–2023

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.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

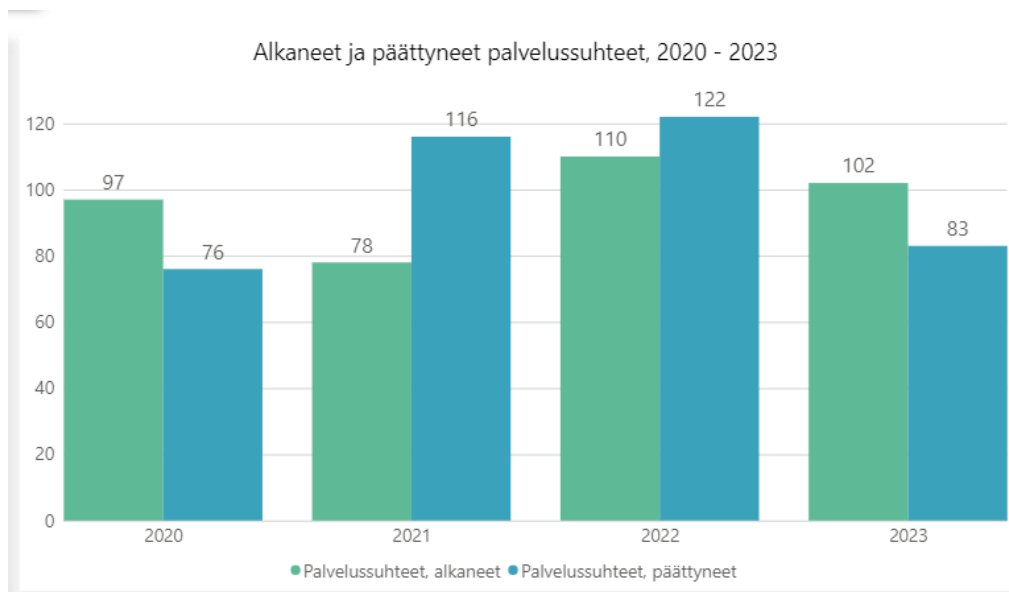
Palvelukeskuksen_nimi	Naisten lkm	Miesten lkm	Henkilömäärä	Ikä
⊕ Elinvoimapalvelut	33	20	53	46,79
⊕ Infra- ja tukipalvelut	120	55	175	48,83
⊕ Konsernipalvelut	25	16	41	49,05
⊕ Sivistyspalvelut	645	75	720	46,32
<b>Yhteensä</b>	<b>823</b>	<b>166</b>	<b>989</b>	<b>46,90</b>

Taulukko 6: Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 202

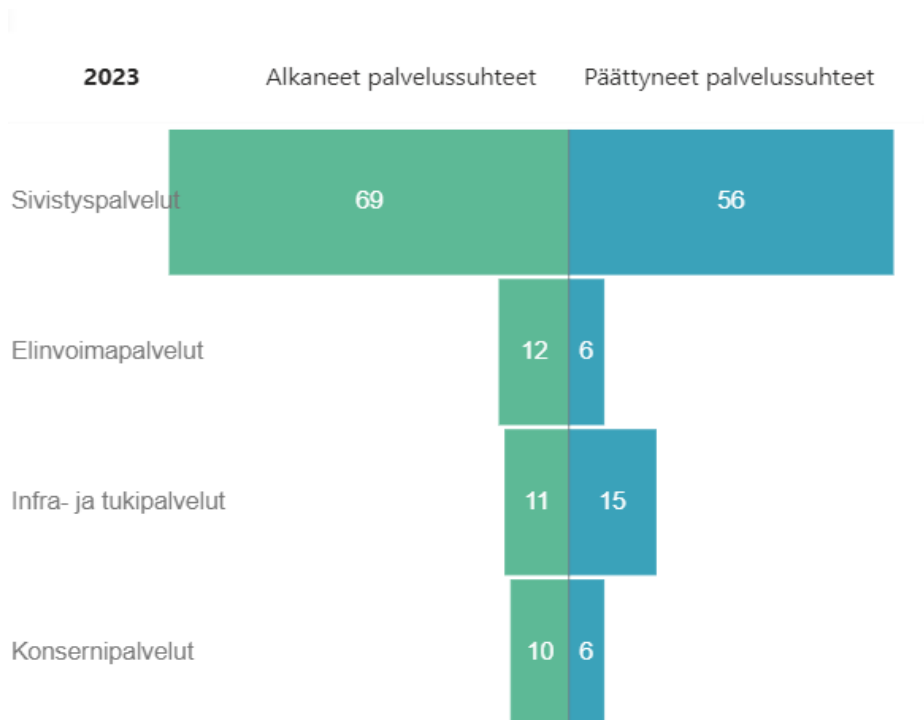


## 1.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vuonna 2023 vakinaisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus oli kaikkiaan 9,1 % (v. 2022 13,5 %). Eläkkeelle siirtyneiden osuus oli 1,8 % (v. 2022 2,2 %).



**Taulukko 7: Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet v 2020 - 2023 koko kunnassa**



**Taulukko 8: Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet palvelukeskuksittain vuonna 2023**

## Eläköityminen

Kuntien eläkevakuutus on ennustanut Vihdin kunnasta vuosina 2024–2033 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 haasteellisempää. Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle jäänti-ikä vuonna 2023 oli Vihdissä 64,4 v.

Ennusteen mukaan Vihdissä jää seuraavan kymmenen vuoden aikana kokoaikaisesti eläkkeelle keskimäärin 33 työntekijää vuosittain. Näistä vanhuuseläkkeelle jääviä on 26 henkilöä. Vuonna 2023 eläkkeelle jäi yhteensä 16 työntekijää.

Eläköitymisennuste 2024 -2033				
Vuosi	Vanhuuseläke	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläke	Eläkkeet yht.
2024	25	7	6	38
2025	31	7	6	44
2026	24	7	5	36
2027	27	7	5	39
2028	33	6	5	44
2029	25	6	5	36
2030	28	6	5	39
2031	26	6	5	37
2032	23	6	5	34
2033	21	6	5	32
	263	64	52	379

Taulukko 9: Eläköitymisennuste/KEVA

Eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke ja varhennettu vanhuuseläke poistuivat vuoden 2017 alussa. Tilalle tulivat osittainen varhennettu vanhuuseläke ja työraueläke. Osittainen varhennettu vanhuuseläke korvasi osa-aikaeläkkeen. Osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi jäädä työntekijä, joka on täyttänyt 61 vuotta eikä saa mitään muuta työeläkettä. Työraueläke 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. Työraueläkkeitä ei myönnetty yhtään Vihtiin vuonna 2023.

	Vanhuuseläkkeelle jääneet toteuma	Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneet toteuma	Kevan ennuste vanhuuseläke	Kevan ennuste Työkyvyttömyyseläke
2020	20	2	17	6
2021	19	2	18	6
2022	17	3	19	7
2023	15	1	15	7

Luvuissa ei ole mukana osatyökyvyttömyyseläkkeet

Taulukko 10: Eläköityminen Kevan ennusteeseen nähden

Neljän vuoden jaksolla tarkasteltuna vanhuuseläkkeelle jääneiden ennuste on lähellä toteutunutta.

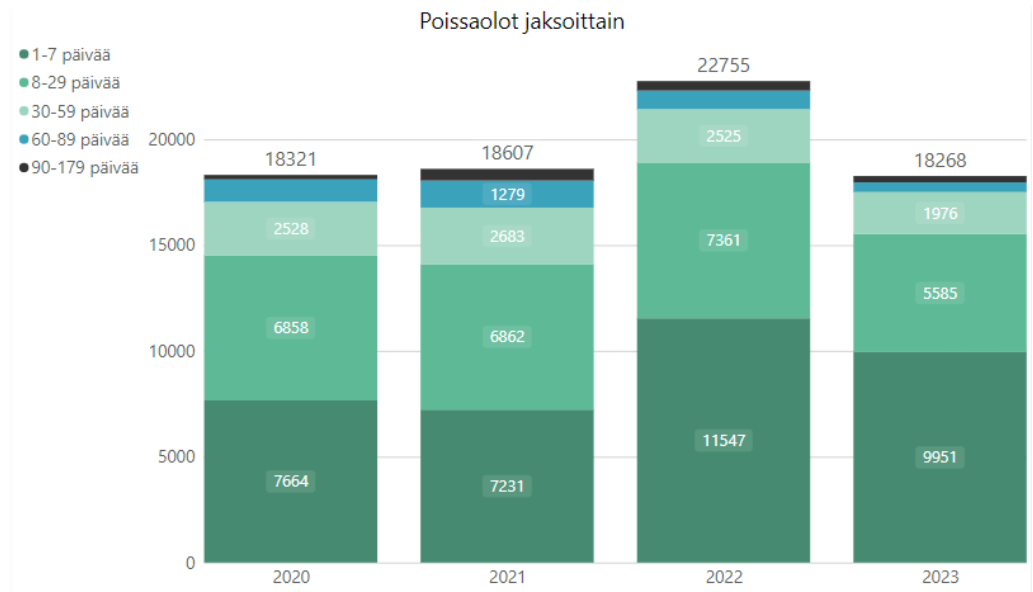
Hyvä asia työnantajan kannalta on, että työkyvyttömyyseläkkeitä on ollut koko tarkastelujakson aikana vähemmän kuin ennusteessa.

## 1.5 Sairauspoissaolot

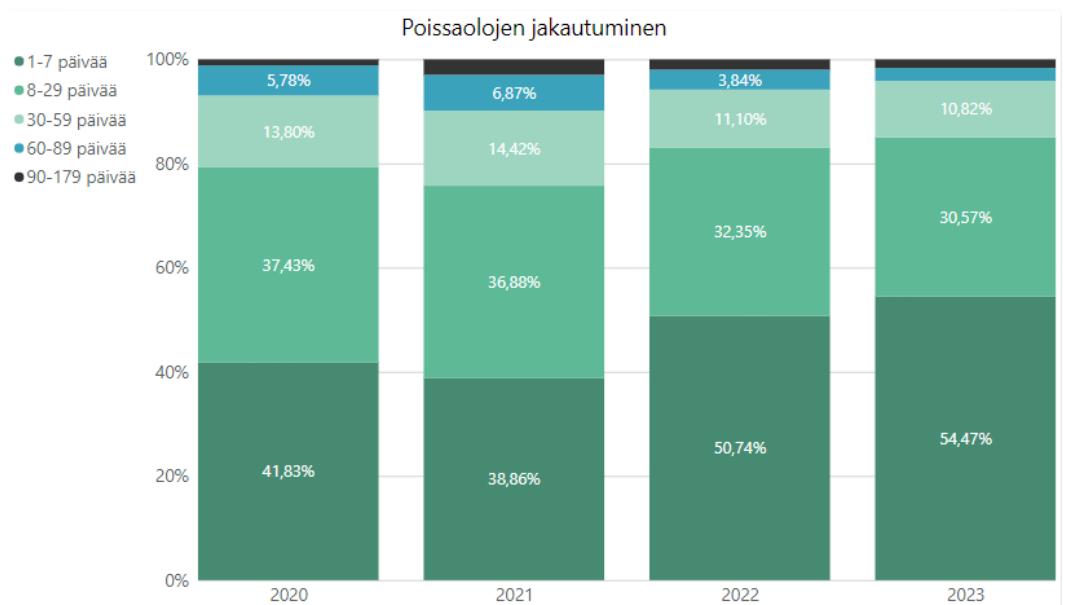
Työssä jaksavan ja viihtyvän henkilöstön yhtenä mittarina toimivat sairauspoissaolot. Kuntatyönantaja (KT) antoi uudet suositukset henkilöstökertomuksen sairauspoissaolojen raportointiin vuoden 2022 alusta alkaen. Sairauspoissaolot omasta sairaudesta johtuen raportoidaan omana kokonaisuutenaan ja työtapaturmista,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

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.

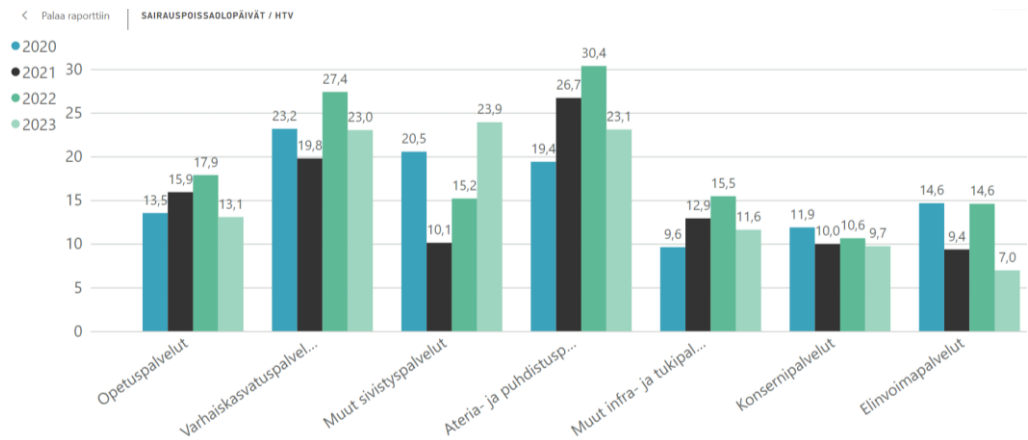
Vihdin kunnan sairauspoissaolojen määrä laski 4 487 kalenteripäivää vuoteen 2022 verrattuna (v. 2022: 22 720 kpv) ollen keskimäärin 16,8 / htv2 (v. 2022: 21,4 / htv2). Vähennys oli -24 %. Työkyvyttömyyden kustannuksia kuvastavat sairauspoissaolojen laskennalliset kustannukset, jotka perustuvat yleisesti käytettyyn arvioon siitä, että yksi sairauspoissaolopäivä aiheuttaa noin 350 euron kustannuksen, säästyi yli 1,5 M€.



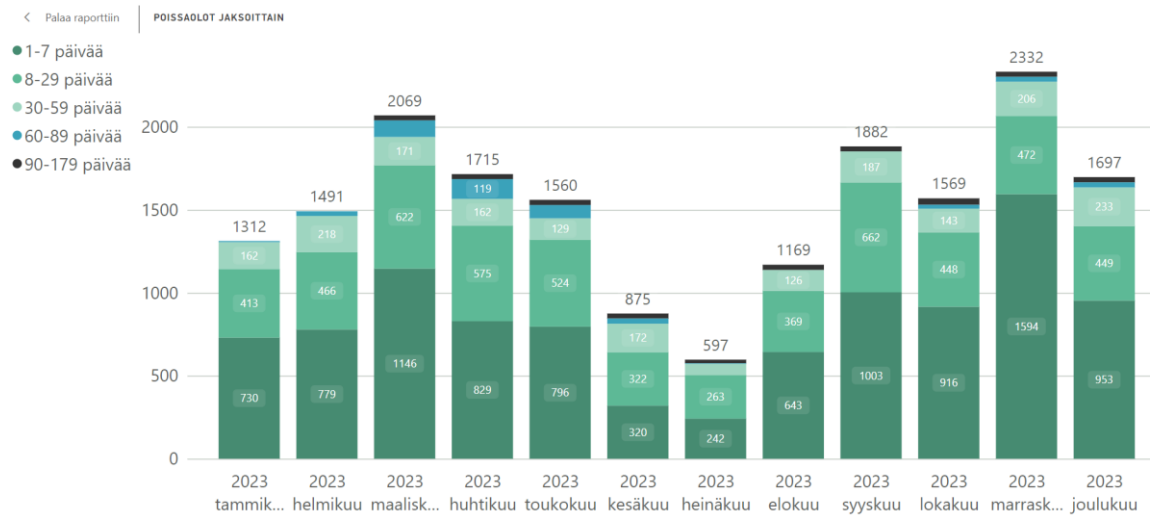
**Taulukko 11: Sairauspoissaolot vuosina 2020–2023, koko kunta**



**Taulukko 12: Sairauspoissaolojen kestojen jakautuminen vuosina 2020–2023, koko kunta**

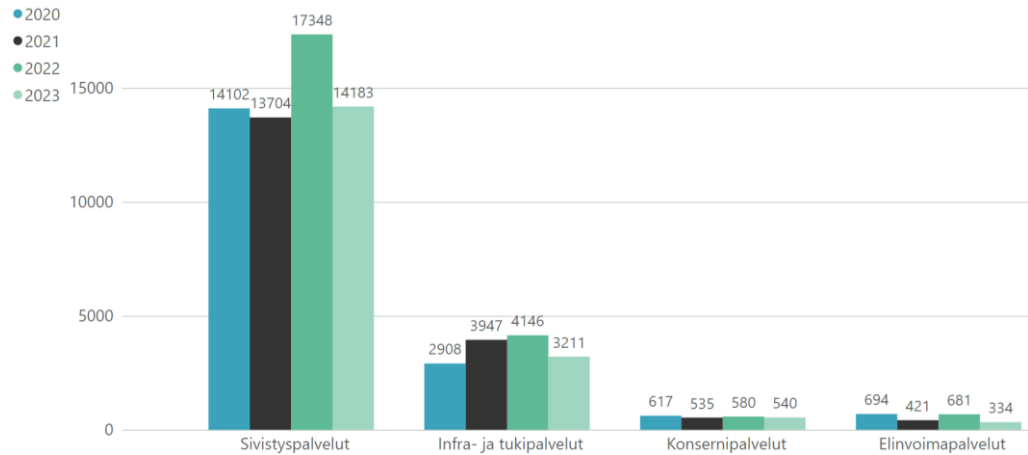


**Taulukko 13: Sairauspoissaolot/HTV2 palvelukeskuksissa sekä suurimmilla tulosalueilla**



**Taulukko 14: Sairauspoissaolot kuukausittain sairauspoissaolojen keston mukaan v. 2023**

Kuukausitasolla tarkasteltuna on hyvin havaittavissa perinteisten flunssakuukausien (maalis- ja marraskuu) osalta poissaolojen kasvu suhteessa muihin kuukausiin.



**Taulukko 15: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2020–2023, palvelukeskuksittain**

### Sairauspoissaolot, diagnoositarkastelu

Diagnoositarkastelu on mahdollista vain työterveyshuoltoon toimitettujen lääkäristodistusten 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 2023 sairauspoissaoloista olivat: todistuksella myönnettyt sairauspoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta (3 341 kpv) ja eniten vähenemistä tapahtui psyykkisistä syistä johtuvissa sairauspoissaoloissa (1 638 kpv). Eniten sairauspoissaoloja aiheutti tuki- ja liikuntaelinsairaudet (2990 kpv). Tulosalueittain tarkasteltuna opetuksessa eniten sairauspoissaoloja aiheutti psyykkiset syyt; 691 kpv (v. 2022: 1344 kpv). Sama tilanne oli myös varhaiskasvatuksessa; eniten sairauspoissaoloja oli johtuen psyykkisistä syistä, 1451 kpv (v. 2022: 2432 kpv). Ateria ja puhdistuksessa eniten oli tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia sairauspoissaoloja, yhteensä 1145 (v. 2022: 892 kpv). Ateria ja puhdistukseen suunnitellaan työfysioterapeutin johdolla toteutettavaa ryhmätoimintaa, lisäksi koko kuntaan on suunnitteilla tehostettu tuki- ja liikuntaelinvaivoista johtuvien sairauspoissaolojen haltuunotto prosessi.

VIHDIN KUNTA	2020	2021	2022	2023
Diagnoosiluokka				
A00–B99 Tartunta- ja loistauteja	82	74	36	154
C00–D48 Kasvaimet	252	480	527	101
D50–D89 Veren ja verta muodostavien elinten	4	14		
E00–E90 Umpieritys- ja aineenvaihduntasairaudet	41	54	1	24
<b>F00–F99 Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt</b>	<b>3891</b>	<b>4326</b>	<b>4352</b>	<b>2714</b>
G00–G99 Hermoston sairaudet	896	1026	506	370
H60–H99 Silmien/ Korvan ja kartiolisäkkeen sairaudet	279	363	269	28
I00–I99 Verenkiertoelinten sairaudet	392	548	248	448
J00–J99 Hengityselinten sairaudet	880	745	712	952
K00–K93 Ruuansulatuselinten sairaudet	273	419	147	39
L00–L99 Ihon ja ihonalaiskudoksen sairaudet	114	47	35	22
<b>M00–M99 Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet</b>	<b>4088</b>	<b>4997</b>	<b>3144</b>	<b>2990</b>
N00–N99 Virtsa- ja sukupuolielinten sairaudet	48	169	136	94
O00–O99 Raskaus, synnytys ja lapsivuoteus	401	299	224	200
R00–R99 Muualla luokitattomat oireet	170	112	203	155
U00–U99 Diagnoosit erityistapauksille		97	734	122
<b>S00–T98 Vammat, myrkytykset</b>	<b>1186</b>	<b>1017</b>	<b>1872</b>	<b>1186</b>
Ei diagnoosia (työterveyshoitajan myöntämät poissaolot)	969	1105	1141	1349
<b>Yhteensä</b>	<b>13 966</b>	<b>15 894</b>	<b>14 289</b>	<b>10 948</b>

Taulukko 16: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä diagnoosiryhmittäin lääkärintodistuksella myönnettyistä sairauspoissaoloista v. 2020–2023

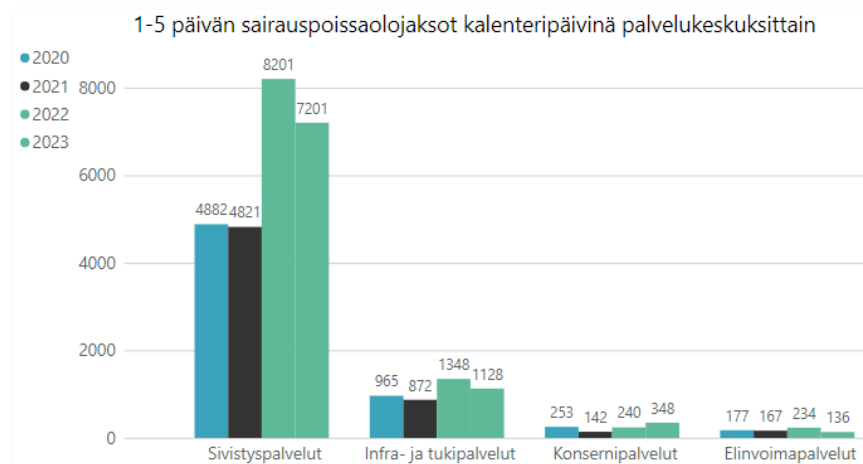


## Lyhyet (1–5 kalenteripäivää), esihenkilön luvalla myönnettyt sairauspoissaolot

Vuoden 2020 alusta lukien Vihdissä työntekijät ovat voineet olla sairauden vuoksi poissa töistä esihenkilön luvalla enintään 5 päivää. Vihdissä on ollut käytössä automaattiset sairauspoissaolohälytykset: 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 lääkärintodistus. Koronapandemian aikana hälytykset ovat olleet käytössä, mutta todistuksen toimitusvelvoite on ollut poissa käytöstä.

Todistuksen toimitusvelvoite -käytäntö palautettiin käyttöön 1.4.2023, mutta päädyttiin lakkauttamaan 1.11.2023 alkaen niin henkilöstöltä kuin terveydenhoidolta saadun palautteen perusteella. Keskuksittain tarkasteltuna 1–5 kalenteripäivää kestävien sairauspoissaolojaksojen määrä kääntyi laskuun kaikissa keskuksissa lukuun ottamatta konsernipalveluita.



**Taulukko 17: Lyhyet, 1–5 päivää kestäneet sairauspoissaolot palvelukeskuksittain vuosina 2020–2023**

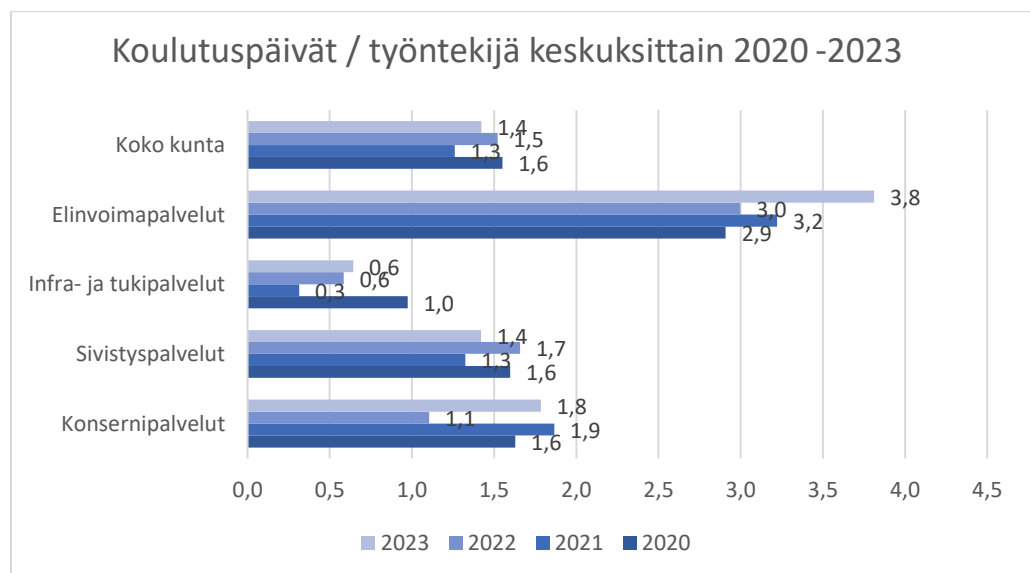
## 2) OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN

Vihdin kunnassa arvostetaan osaamista ja panostetaan henkilöstön kehittämiseen. Vihdissä osaamisen kehittäminen nähdään tärkeänä osana työntekijöiden motivointia, hyvinvointia sekä kehittymistä työssään. Oppimisen mahdollistava kulttuuri on työntekijälähtöinen kulttuuri, joka mahdollistaa ammattimaisen osaamisen kehittämisen, osaamisen jakamisen kunnan sisällä sekä yhteisten toimintatapojen jatkuvan kehittämisen. Työntekijöitä rohkaistaan tunnistamaan, miten oma oppiminen ja osaaminen liittyvät työtehtävän hallintaan ja kehittämisen sekä laajempaan organisaation kokonaisuuteen ja sen tavoitteisiin ja tarkoitukseen.

Kunnan koulutusperiaatteet on päivitetty 27.9.2023.

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

Vihdin kunnan työntekijät osallistuivat koulutukseen vuonna 2023 keskimäärin 1,4 päivää, kun vuonna 2022 luku oli 1,5 päivää. Yhteensä koulutuspäiviä oli 1 544 kpl (v. 2022 yhteensä 1 615). Keskuksittain tarkasteltuna eniten koulutuksiin/työntekijä osallistuivat elinvoimakeskusten työntekijät ja konsernipalveluiden työntekijät, vähiten infra- ja tukipalvelukeskuksen työntekijät.



Taulukko 18: Koulutuspäivät / työntekijä keskuksittain jakajana HTV2

Todelliset luvut koulutukseen osallistumisesta ovat merkittävästi korkeammat, sillä erityisesti sisäisiin ja lyhyisiin verkkokoulutuksiin osallistumisesta tehdään erittäin puutteellisesti koulutuspoissaolohakemuksia/-päätöksiä henkilöstöhallinnon järjestelmään, josta tiedot tätä raporttia varten kerätään. Edellä kuvatuissa koulutusluvuissa ei ole mukana opintovapaita eikä oppisopimuskoulutuksia.

Opintovapaiden ja oppisopimuskoulutusten määrä nousi vuonna 2023. Kunnan henkilökunta oli vuonna 2023 opintovapaalla ja oppisopimuksen teoriakoulutuksessa yhteensä 4330 työpäivää eli keskimäärin 3,6 päivää /työntekijä (v. 2022 4272 työpäivää). Kuntien on mahdollista saada koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta 10 % koulutukseen osallistuvien työntekijöiden palkkakustannuksista. Koulutuskorvaushakemukseen kerättyjen tietojen mukaan vuonna 2023 672 työntekijää, 56 % kunnan työntekijöistä osallistui koulutukseen yli 6 tuntia. (v. 2022 625 / 53 %). Heistä 16,8 %/113 työntekijää (v. 2022 11,2 %: /70) osallistui koulutukseen kolme työpäivää tai sitä enemmän, 72,5 %/487 työntekijää (v. 2022 74,9 %/468) kaksi työpäivää ja 10,7 %/72 työntekijää (v. 2022: 13,9 %/87) yhden työpäivän.

Koulutuskorvausta haettiin vuodelta 2023 yhteensä 1385 koulutuspäivältä (v. 2022 yhteensä 1233). Koulutuskorvausta haettiin ja saatiin vuodelle 2023 32 223, 41 euroa (v. 2022: 28.098,84 €).



Vuoden 2023 syksyn aikana aloitettiin työn vaativuuden arviointiin (TVA) liittyvä kehitystyö keskittyen ensivaiheessa opetuspalveluiden kriteereihin. Tätä keskitettyä määrittelyä varten tehtiin alustavia pohdintoja kevään 2023 paikallisten neuvotteluiden osana.

Vuonna 2022 kunnan strategian yhteydessä valmisteltiin 250 000 euron pito- ja vetovoimaohjelma, joka oli konkreettinen osoitus kunnan päättäjiltä siitä, että henkilöstön hyvinvointiin halutaan panostaa. Pito- ja vetovoimaohjelmasta on osoitettu mm 40 000 euron määräraha opettajasta erityisopettajaksi- koulutukseen sekä 29 000 euron määrärahan varaus vastuuperehdyttäjä korvauksiin.

## 2.1 Muutosvalmius

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

Vuonna 2023 rekrytointeja oli 3 enemmän kuin vuonna 2022. Yhteensä vuonna 2023 Vihdissä oli avoinna 459 rekrytointia (V. 2022; 456).



Rekrytoinneista 204 (v. 2022; 164) koski virkasuhteita ja 383 (v. 2022; 293) työsuhteita. Vakinaiseen työ- tai virkasuhteeseen haettiin henkilöä 218 rekrytoinnissa (v. 2022; 140) ja määräaikaisiin 370 rekrytoinnissa (v. 2022; 317)



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.

Vuoden 2023 alusta sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestäminen siirtyi kunnilta ja kuntayhtymiltä hyvinvointialueelle ja näin organisaatiouudistuksen tarpeet tunnistettiin myös meillä. Henkilöstöä ja luottamushenkilöitä osallistettiin syksyn 2023 aikana kyselyjen ja päivitystarpeiden kartoituksen myötä. Organisaatiouudistuksen on tarkoitus astua voimaan 1.5.2024.

### 3) TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

Henkilöstön työhyvinvointia mitataan vuorovuosin laajalla työtyytyväisyyskyselyllä ja sosiaalisen pääoman mittauksella. Vuonna 2023 oli sosiaalisen pääoman kyselyn vuoro. Koko kunnan vastausaste oli vuonna 2023; 1197/613 vastaajaa; 51,2 % (vuonna 2021; 1173/553 vastaajaa; 47,2 %). Kyselyn kokonaiskeskiarvo pysyi samana 4,06 (v. 2023) ja 4.06 (v. 2021).

#### Myönteistä kehitystä tuloksissa tapahtui koskien seuraavia väittämiä:

- Työyhteisöni jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita, +0,10
- Asenteemme on ”toimimme yhdessä”, +0,06
- Koen tulevani ymmärretyksi ja hyväksytyksi työyhteisössäni, +0,05
- Työyhteisöni jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen, +0,04

#### Kehitettävää oli havaittavissa koskien esihenkilötyötä:

- Esimieheeni voi luottaa -0,13
- Esimieheeni kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti -0,10
- Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa -0,02
- Esimieheeni kohtelee alaisiaan ystävällisesti, -0,02

	VIHDIN KUNTA		
	2023 VIHDIN KUNTA (613)	2021 VIHDIN KUNTA (553)	kehitys 2021/2023
Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa	3,93	3,95	-0,02
Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita	3,88	3,78	0,10
Työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.	3,87	3,83	0,04
Asenteemme on "Toimimme yhdessä"	3,89	3,83	0,06
Koen tulevani ymmärretyksi ja hyväksytyksi työyhteisössäni	4,18	4,13	0,05
Esimieheeni voi luottaa	4,18	4,31	-0,13
Esimieheeni kohtelee alaisiaan ystävällisesti	4,4	4,42	-0,02
Esimieheeni kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti	4,15	4,25	-0,10
<b>Yhteensä</b>	4,06	4,06	0,00

#### Taulukko 19: Työtyytyväisyyskysely

Työyksiköt työstivät tuloksista työyksikön toimenpidesuunnitelman yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Palvelukeskusten johtoryhmät sekä kunnan johtoryhmä käsitelivät kyselyn kehittämisasiheita joulukuussa 2023-helmikuussa 2024.

### 3.1 Strateginen taso

Strategisella tasolla työhyvinvointia ja työkykyä voidaan tarkastella mm työterveyshuollon yhteistyö kautta.

Työterveystoiminnan suunnittelu lähtee kunnan tarpeiden arvioinnista, joka on jatkuvaan 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 2023 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.

Työssä jaksamista tuettiin Kiila-kuntoutuskursseilla. Vuonna 2022 haettiin 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 ja tämän johdosta muodostettiin vain yksi ryhmä. Kuntoutus käynnistyi syksyllä 2022 ja jatkui 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.

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 2023 yhteensä 91 kpl (v. 2022: 161 kpl).

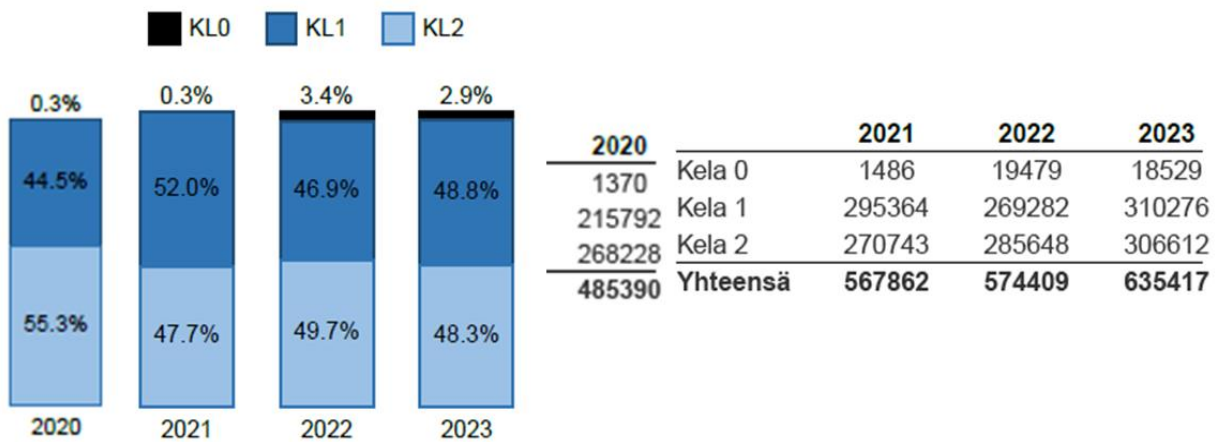
Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 635 417 € (v. 2022: 574 410 €). Kustannusten nousua selittää ainakin osittain korona-ajalta kertynyt hoitovelka, laboratoriotutkimusten lisääntynyt tarve, hintojen nousu (3 %) sekä parempi pääsy sairaanhoidon vastaanotolle, jonka myötä sairauksia on hoidettu ajoissa ja ehkäisty sairauspoissaolojen pitkittymistä.



Vihdin kunnan tavoitteena on kustannustehokas työterveyshuolto sekä ennalta ehkäisevän työterveyshuollon osuuden kasvattaminen. Vihdissä työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohden nousivat edeltävään vuoteen verrattuna. Vuonna 2023 kustannukset (ilman kelakorvausvähennyksiä) olivat työntekijää kohden 533,06 € (v. 2022: 486,79 €).

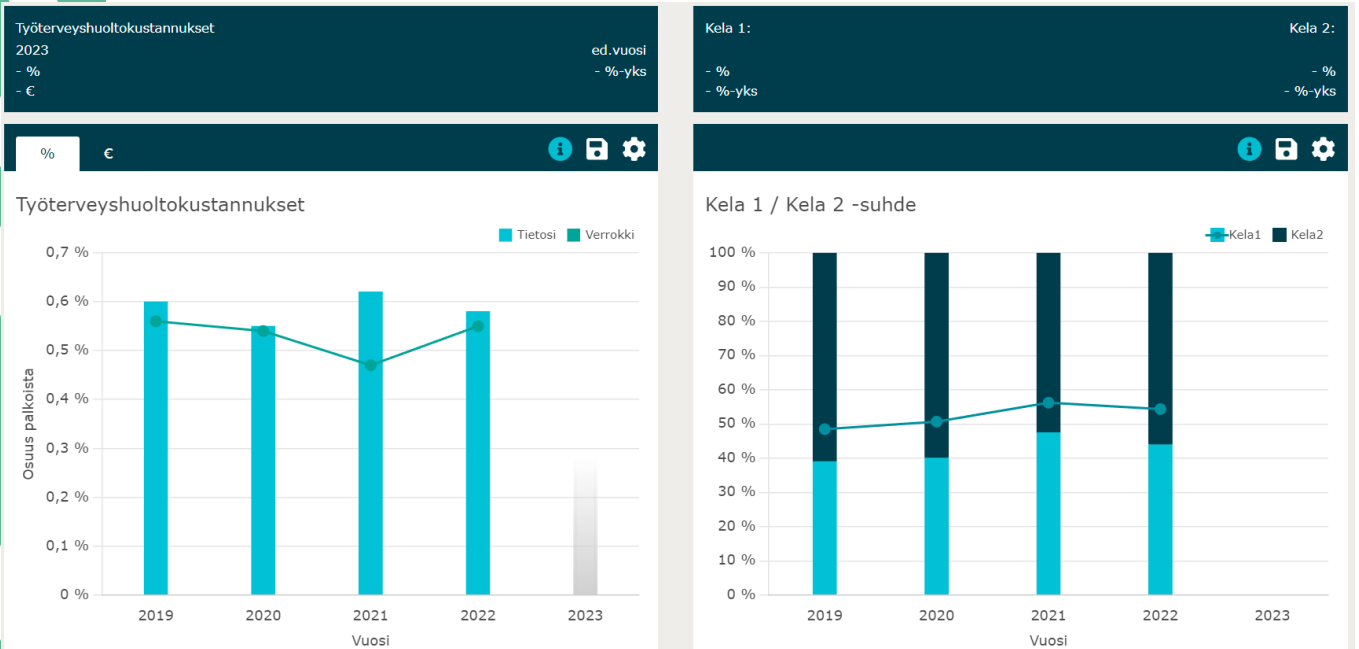
KELA1 (taulukossa KL1) käsittää ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset, KELA 2 (taulukossa KL2) ja KELA 0 (taulukossa KLO) sellaiset työterveyshuollon palvelut, joihin kunta ei saa Kelalta korvauksia. Vihdissä on tehty paljon töitä ennalta ehkäisevien palvelujen lisäämiseksi ja kehittämiseksi. Silti Vihdissä ennaltaehkäisevien palvelujen osuus väheni edellisestä vuodesta ja niiden osuus on vertailukuntia alhaisempi. Merkittävin syy tähän on työterveyshuoltopalvelusopimukseen sisältyvien sairaanhoitopalvelujen vertailukuntia laajempi sisältö. KELA 0-palvelujen osuuden kasvu selittyy lyhytterapialla, joka ei oikeuta kuntaa kelakorvauksiin.

#### KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN KORVAUSLUOKITTAIN



Taulukko 20: Työterveyshuollon kustannukset 2020–2023 ja kustannusten jakaantuminen korvausluokittain





**Taulukko 21: Vihdin työterveyshuoltokustannukset sekä Kela I ja Kela II kustannusten jakautuminen verrokkikuntiin nähden vuosina 2019–2022**

### 3.2 Toimialataso

Varhaisen tuen ja puuttumisen päämääränä on työntekijän ja koko työyhteisön hyvinvoinnin tukeminen koko työuran ajan sekä työkyvyttömyyden ehkäisy. Myös korvaava työ on osa varhaista tukemista. Varhaisen tuen käytäntöjä käsiteltiin esihenkilöiden työhyvinvointipulssitapaamisissa: keväällä pelattiin Kevan työkykypolkuja peliä ja syksyllä kerrattiin varhaisen tuen toimintatapoja. Suunnitelmana on lisätä varhaisen tuen toimintatavasta tietoutta työyhteisöissä siten, että työsuojeluvaltuutetut pitävät kevästä 2024 alkaen aiheesta infoja.

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.

Työsuojelutoimijat olivat aktiivisesti mukana koordinoivan sisäilmaryhmän, kiinteistöryhmän, työterveyshuollon ohjausryhmän, kunnan esihenkilötilaisuuksien, työhyvinvointipulssi -tapaamisten ja häiriötilanteiden johtoryhmän työskentelyssä sekä osallistuivat pyynnöstä työyhteisöpalaveriin. 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. Viestinnässä työsuojelu hyödynsi vuosikellon mukaisia työhyvinvointi-, työsuojelu- ja työturvallisuusaiheita – näistä aiheista tehtiin nostoja henkilöstöpalveluiden kuukausitiedotteisiin koko henkilöstön saataville.

Työsuojelu teki vuonna 2023 yhdessä työterveyshuollon kanssa 29 (vuonna 2022: 21) suunnitelman mukaista työpaikkaselvityskäyntiä (vuonna 2022: 21). Aluehallintoviranomainen työsuojelun vastuualueelta teki työsuojelutarkastuksia nuorisopalveluihin, kierrätyskeskukseen sekä koko infra- ja tukipalveluihin. Lakisääteisten työpaikkaselvityskäyntien lisäksi työsuojeluvaltuutetut tekivät työpaikoille yhteensä 16 työsuojelun seurantakäyntiä (v. 2022: 27

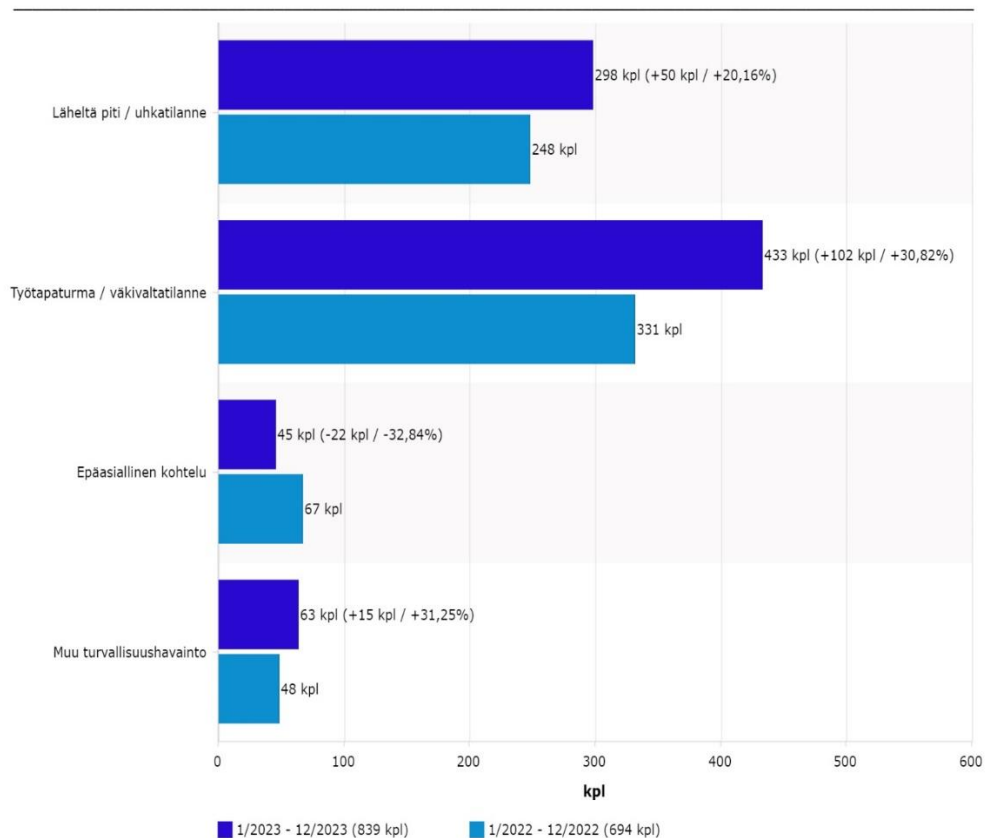
### Työturvallisuusilmoitukset WPro -työturvallisuusjärjestelmästä

Työturvallisuusilmoituksia tehtiin v. 2023 yhteensä 837 kpl (v. 2022: 694), joista oli sivistyspalveluista 796 kpl, infra- ja tukipalveluista 25 kpl, elinvoimapalveluista 9 kpl ja konsernipalveluista 7 kpl. (Taulukko 22)

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2023 - joulukuu 2023  
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on WPro: Vihdin kunta

Tapahtuman luonne

19.2.2024



### 3.3 Yksilötaso

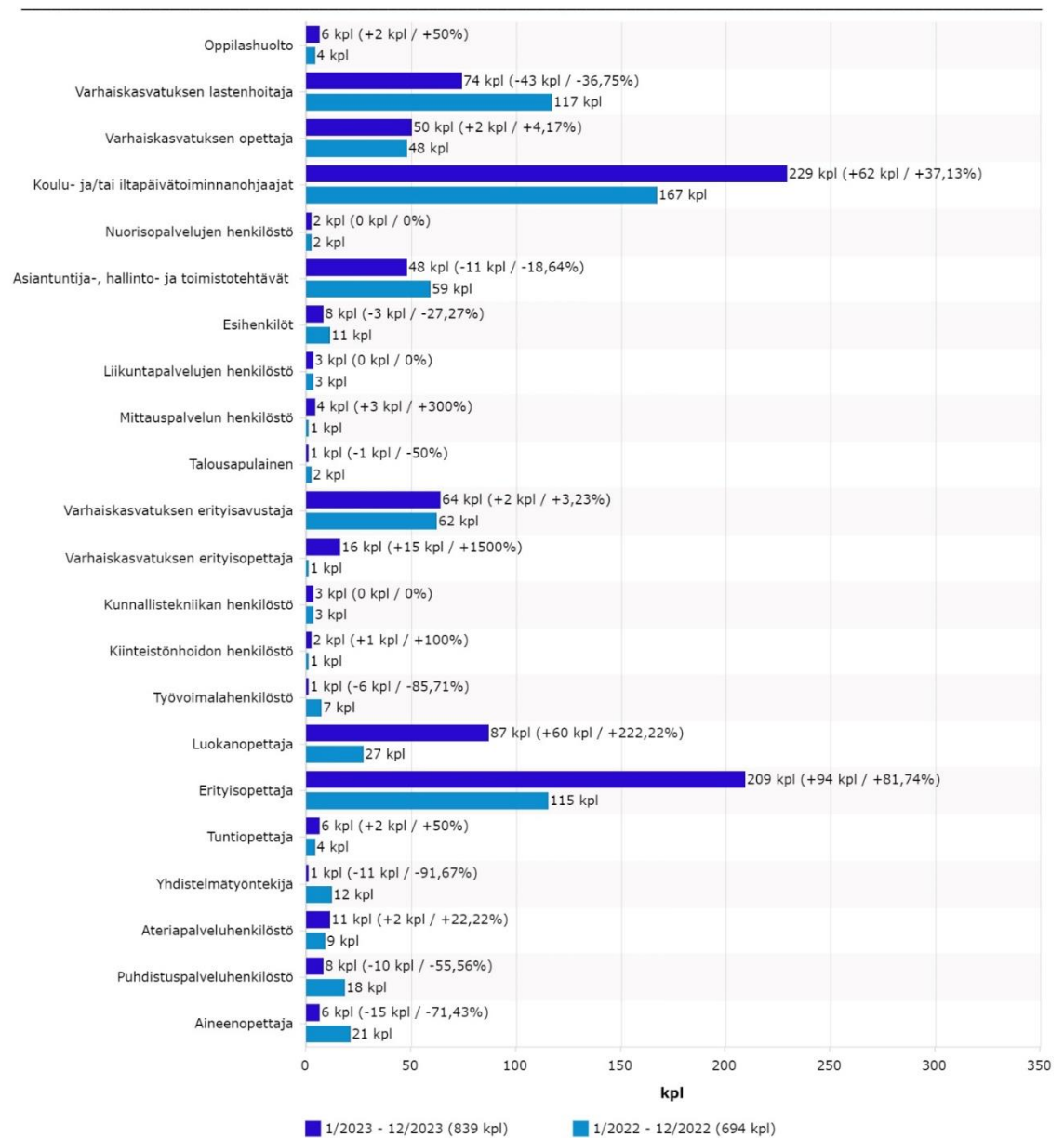
Epäasiallisen kohtelun ilmoitukset koostuvat enimmäkseen lasten tai oppilaiden aikuiseen kohdistamasta epäasiallisesta käyttäytymisestä. Tähän ilmoitusluokkaan kuuluivat myös tilanteet, joissa työntekijä koki itse tulleen epäasiallisesti kohdelluksi – vuositasolla näitä ilmoituksia tulee yksittäisiä.

Eniten ilmoituksia tekivät koulu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajat, 229 kpl.

Ilmoitukset ajalta: tammikuu 2023 - joulukuu 2023  
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on WPro: Vihdin kunta

Valitse ammattiryhmä

19.2.2024



**Taulukko 23: Tehdyt työturvallisuusilmoitukset ammattiryhmittäin vuosina 2022 ja 2023**

## 4) JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ

Esihenkilöt ja koko henkilöstö osallistuivat vuonna 2022 kunnan uuden strategian sekä siihen kiinteästi liittyvän kunnan pito- ja vetovoimaohjelman toimenpiteiden suunnitteluun. Vuoden 2023 talousarviokäsittelyn yhteydessä kunnan pito- ja vetovoiman parantamiseen myönnettiinkin 250 000 euron määräraha. Ohjelman tavoitteena on parantaa henkilöstön työhyvinvointia, vähentää vaihtuvuutta, parantaa Vihdin työnantajakuvaa ja houkuttelevuutta työnantajana.

Kunnan johtoryhmä ja palvelukeskusten johtoryhmät kokoontuivat säännöllisesti. Yhteisiä koko kunnan esihenkilötilaisuuksia järjestettiin vuonna 2023 yhteensä viisi kertaa. Lisäksi jokaisessa palvelukeskuksessa esihenkilöillä oli omat johtoryhmien ja esihenkilöiden tapaamiset. Vuoden 2023 aikana jatkettiin vuonna 2021 käynnistettyjä työhyvinvointipulssitapaamisia esihenkilöryhmittäin (7 ryhmää). Näissä työhyvinvointipulssitapaamisissa keskityttiin kunkin esihenkilöryhmän työhyvinvointi, työturvallisuus ja työterveysjohtamisen haasteisiin sekä yhteistyön parantamiseen. Eduhouse -koulutusympäristön monipuolisen koulutustarjonnan hyödyntämistä jatkettiin. KuntaPROjohtaja – valmennus jatkui: 11 Vihdin kunnan esihenkilöä osallistui yhdessä Siuntion esihenkilöiden kanssa oppisopimuksella toteutettuun KuntaPROjohtaja -valmennukseen.

### 4.1 Tavoitteet johtamiselle

Esihenkilötilaisuudessa oli syksyllä esillä, että pyrimme aktiivisesti toteuttamaan mahdollistavaa johtamista. Johtaminen on mahdollistamista, jotta muut voivat toimia ja tehdä yhdessä parhaansa. Haasteeksi on noussut työstä suoriutuminen ja tämän myötä organisaation tuloksellisuus.

### 4.2 Työn merkityksellisuuden vahvistaminen

Henkilöstöohjelma on pitkän aikavälin suunnitelma siitä, kuinka Vihdin kunnan strategia toteutuu henkilöstön tekemässä arjen työssä ja kuinka henkilöstönäkökulma otetaan huomioon kunnan toiminnassa. Ohjelman työstäminen käynnistyi syksyllä 2023.

Ohjelma perustuu kuntastrategiassa asetettuihin hyvinvoivan henkilöstön tavoitteisiin, ja sen toteutuminen on meillä jokapäiväistä johtamista, esihenkilötyötä, työntekoa ja yhteistoimintaa.

Vihdin kunnan peruspalvelujen ja hyvinvoivan yhteisön perustana on osaava, hyvinvoiva ja arvostettu henkilöstö, joka tuntee työnsä merkityksellisyyden kuntalaisille. Henkilöstötyötä tuetaan arvo- ja strategialähtöisellä johtamisella.

Edistämme myönteistä ilmapiiriä ja yhteishenkeä kunnassa ja kehitämme toimintaamme jatkuvan parantamisen periaatteella.

Työyksiköt ovat merkittävässä roolissa henkilöstöohjelman toteuttamisessa. Vastamme kaikki yhdessä henkilöstöohjelmassa määriteltyjen asioiden toteuttamisesta ja kehittämisestä.

Henkilöstöohjelma on rakennettu kuntastrategiassa mainittujen hyvinvoivan yhteisön kulmakivien mukaan, joita ovat **osaava, hyvinvoiva ja arvostettu henkilöstö**.

Ohjelman onnistumista mittaamme kuntastrategiassa määriteltyjen tavoitteiden toteutumisella.

Tavoitteita ovat:

- 1) työhyvinvointi paranee
- 2) psyykkisistä syistä johtuvat sairauspoissaolot vähenevät
- 3) lähtövaihtuvuus pienenee.

Strategiakauden vaihtuessa arvioimme toimenpiteiden toteutumista ja henkilöstöohjelman päivitystarvetta.

Työhyvinvointi paranee	Työhyvinvointikysely 2022 Sos pääoma 2023	yli 3,5 (2022) yli 4,2 (2023)	2022 : 3,42 2023 : 4,06
Psyykkisistä syistä johtuvat sairauspoissaolot vähenevät	Henkilöstöraportti	alle 3000 päivää/vuosi	2022: 4365 päivää 2023: 2714 päivää
Lähtövaihtuvuus pienenee (ilman eläköitymislukuja)	Henkilöstöraportti	alle 7,5%	2022 : 11,3% 2023 : 6,9%

Taulukko 24: Strategiset mittarit

## 5) TUOTTAVUUS JA TULOKSELLISUUS

Vihdin kunnan palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa 1192 (v. 2022: 1180) työntekijää. Henkilöstömenojen osuus kunnan ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2023 63,7 % (v. 2022 31,8 %). Palkkamenojen osuus ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2023 51,3 % (v. 2022 25,8 %) Suuret muutokset edellisiin vuosiin verrattuna selittyvät sotekulujen poisjäämisestä.

Vihdin kunnan henkilöstömenot olivat vuonna 2023 yhteensä 54,9 milj. € (v. 2022: 51,3 milj. €)

Henkilöstömenot yhteensä	TP 2021	TP 2022	MTA 2023	TP 2023	Muutos % 23/22
<b>Henkilöstömenot yhteensä</b>	<b>50 622 429</b>	<b>51 314 275</b>	<b>54 231 974</b>	<b>54 944 688</b>	<b>7,1 %</b>
Palkat yhteensä	39 847 624	40 802 354	43 774 174	44 240 350	8,4 %
Henkilöstösivukulut	10 774 805	10 511 921	10 457 800	10 704 338	1,8 %

Taulukko 25: Henkilöstömenot

Henkilöstökuluja lisäsi edellisestä vuodesta vuoden 2023 kunnallisiin sopimuksiin tulleet palkankorotukset, talousarvioon sisältyneet henkilöstölisäykset.

Talkoovapaat ja muut palkattomat vapaat 2022 ja 2023						
	Talkoovapaa 2022 työpäiviä	Talkoovapaa 2023 työpäiviä	Muu palkaton 2022 työpäiviä	Muu palkaton 2022 kalenteri- päiviä	Muu palkaton 2023 työpäiviä	Muu palkaton 2023 kalenteri- päiviä
KONSERNIPALVELUT	28	64	56	58	53	58
ELINVOIMAPALVELUT	115	134	144	146	27	32
SIVISTYSPALVELUT	416	302	2052	2374	4588	6131
INFRA- JA TUKIPALVELUT	200	202	274	305	130	168
<b>Yhteensä</b>	<b>759</b>	<b>702</b>	<b>2526</b>	<b>2883</b>	<b>4798</b>	<b>6389</b>

Lomarahavapaat 2022 ja 2023			
Lomarahavapaapäivät 2022	Lomarahavapaita vaihtaneiden työntekijöiden määrä 2022	Lomarahavapaapäivät 2023	Lomarahavapaita vaihtaneiden työntekijöiden määrä 2023
3	2	15	4
48	5	71	9
414	72	451	80
57	8	142	19
<b>522</b>	<b>87</b>	<b>679</b>	<b>112</b>

Taulukko 26: Palkattomien vapaiden ja lomarahavapaiden käyttö 2022 ja 2023

HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT TP 2023				
	TP 2020	TP 2021	TP 2022	TP 2023
<b>Henkilöstömenojen osuus kunnan ulk. toimintakuluista</b>	28,8	29,2	28,7	63,7
<b>Palkkamenojen osuus kunnan ulk. toimintakuluista</b>	23,4	23,6	23,3	51,3
<b>Henkilöstön koulutusmenot/työntekijä</b>	125,24	148,53	220,20	261,26
<b>Koulutusmenojen osuus henkilöstömenoista</b>	0,31	0,35	0,52	0,57
<b>Koulutusmenojen osuus palkkamenosta</b>	0,39	0,44	0,64	0,70
<b>Tyky-toiminnan menot/työntekijä</b>	74,59	72,57	68,64	176,07
<b>sis. tyhy-rahamenot ja tulot (netto)</b>	77,09	77,79	80,71	200,80
<b>Työterveyshuollon menot/työntekijä</b>	406,53	486,35	463,54	503,84
<b>työterv.huollon menot/tt netto</b>	191,46	233,61	241,67	262,23
<b>Henkilöstömäärä 31.12.</b>	1190	1173	1180	1192

Taulukko 27: Henkilöstökulujen tunnuslukuja 2020 – 2023



## LIITE: TAULUKKOLUETTELO

- 1: Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2020–2023, vakinaiset ja määräaikaiset
- 2: Henkilöstömäärä kunkin kuukauden lopussa tammi – joulukuussa 2023, vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät
- 3: Henkilöstömäärä keskuksittain ja tulosalueittain sekä vuoden lopussa, että vuoden aikana
- 4: Koko kunnan ja palvelukeskusten HTV2 ja HTV3 vuonna 2023
- 5: Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2020-2023
- 6: Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2023
- 7: Alkanee ja päättyneet palvelussuhteet v 2020 - 2023 koko kunnassa
- 8: Alkanee ja päättyneet palvelussuhteet palvelukeskuksittain vuonna 2023
- 9: Eläköitymisennuste/KEVA
- 10: Eläköityminen Kevan ennusteeseen nähden
- 11: Sairauspoissaolot vuosina 2020–2023, koko kunta
- 12: Sairauspoissaolojen kestojen jakautuminen vuosina 2020–2023, koko kunta
- 13: Sairauspoissaolot/HTV2 palvelukeskuksissa sekä suurimmilla tulosalueilla
- 14: Sairauspoissaolot kuukausittain sairauspoissaolojen keston mukaan v. 2023
- 15: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2020–2023, palvelukeskuksittain
- 16: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä diagnoosiryhmittäin lääkärintodistuksella myönnettyistä sairauspoissaoloissa v. 2020–2023
- 17: Lyhyet, 1–5 päivää kestäneet sairauspoissaolot palvelukeskuksittain vuosina 2020–2023
- 18: Koulutuspäivät / työntekijä keskuksittain jakajana HTV2
- 19: Työtyytyväisyyskysely
- 20: Työterveyshuollon kustannukset 2020-2023 ja kustannusten jakaantuminen korvausluokittain
- 21: Vihdin työterveyshuoltokustannukset sekä Kela I ja Kela II kustannusten jakautuminen verrokkikuntiin nähden vuosina 2019-2022
- 22: Työturvallisuusilmoitukset WPro-työturvallisuusjärjestelmästä
- 23: Tehdyt työturvallisuusilmoitukset ammattiryhmittäin vuosina 2022 ja 2023
- 24: Strategiset mittarit
- 25: Henkilöstömenot
- 26: Palkattomien vapaiden ja lomarahavapaiden käyttö 2022 ja 2023
- 27: Henkilöstökulujen tunnuslukuja 2020-2023