

# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024



## SISÄLLYS

ALKUSANAT .....	3
1) YLEISET TUNNUSLUVUT .....	6
1.1 Henkilöstömäärä .....	6
1.2 Henkilötyövuodet .....	8
1.3 Henkilöstön ikärakenne .....	10
1.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen .....	11
1.5 Eläköityminen .....	12
1.6 Sairauspoissaolot .....	13
1.7 Sairauspoissaolot, diagnoositarkastelu.....	17
1.8 Lyhyet (1–5 kalenteripäivää), esihenkilön luvalla myönnetyt sairauspoissaolot.....	19
2) OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN.....	20
2.1 Muutosvalmius .....	22
2.2 Rekrytointi.....	22
3) TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN .....	24
3.1 Työterveysyhteistyö.....	25
3.2 Esihenkilöiden työkykyjohtaminen .....	27
3.3. Työsuojelutoiminta .....	28
4) JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ.....	30
4.1 Tavoitteet johtamiselle .....	30
4.2 Työn merkityksellisyyden vahvistaminen .....	31
5) TUOTTAVUUS JA TULOKSELLISUUS .....	33
LIITE: TAULUKKOLUETTELO .....	35

## ALKUSANAT

Vihdin kunnan henkilöstön vuosi 2024 oli kehittämisen täyteinen. Vuoden 2024 ensimmäisessä valtuustossa hyväksyttiin Vihdin kuntaan oma henkilöstöohjelma vuosille 2024 ja 2025. Henkilöstöohjelma on tehty pitkän aikavälin suunnitelmaksi siitä, kuinka Vihdin kunnan strategia toteutuu henkilöstön tekemässä arjen työssä. Samalla henkilöstöohjelmassa kuvataan sitä, kuinka henkilöstö otetaan jatkossa huomioon kunnan toimintaa suunniteltaessa ja toteutettaessa. Henkilöstöohjelma koostettiin kuntastrategian henkilöstötavoitteiden mukaisesti. Vihdin kuntastrategiassa on määritetty henkilöstön kannalta keskeisiksi tavoitteiksi työhyvinvoinnin paraneminen, psyykkisistä syistä johtuvien sairaspotilaalojen väheneminen sekä lähtövaihtuvuuden pienentyminen. Vuoden 2024 aikana henkilöstöohjelman täytäntöönpano aloitettiin kunnan yksiköissä suunnitellun mukaisesti.

Toisena suurena uudistuksena vuoden 2024 aikana toteutettiin organisaatiouudistus, jolla oli vaikutuksia jokaiseen kunnan palvelukeskukseen. Organisaatiouudistuksen tavoitteena oli kunnan toiminnan sopeuttamiseen suhteessa vuoden 2025 alussa voimaan tulevaan TE-uudistukseen, jolla työ- ja elinkeinopalvelut siirrettiin valtiolta kuntien muodostamien työllisyysalueiden hoidettavaksi. Kuntaorganisaation organisaatiouudistuksen yhteydessä kunnan työllisyyspalvelut siirtyivät elinkeinopalveluiden kanssa samaan tulosalueeseen elinvoiman palvelukeskukseen. Maahanmuuttopalvelut sekä nuorten työpaja siirrettiin sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelukeskukseen, kun taas viestinnän ja markkinoinnin yksikkö siirtyi konsernipalveluiden alaisuuteen. Kuntaympäristön palvelukeskuksessa aiemmin ollut liikuntapaikkatuotanto siirrettiin samaan tulosalueeseen elinvoiman palvelukeskukseen liikuntapalveluiden kanssa. Samoin ympäristöpalvelut ja rakennusvalvonta omana tulosalueenaan siirtyivät kuntaympäristön palvelukeskuksen alaisuuteen. Organisaatiouudistus oli suuri ponnistus koko kuntaorganisaatiolta ja sen onnistumisen kannalta keskeistä oli se, miten jokainen tiimi ja henkilöstön jäsen otti vastaan uudet palvelukeskuksen jäsenet ja toisaalta ylläpiti hyviä yhteistyösuhteita aiempiin palvelukeskuksiin. Organisaatiouudistuksella saatiin monia kunnan tiimirakenteita kehitettyä palvelutuotannon kannalta järkevään suuntaan, millä on todennäköisimmin positiivisia vaikutuksia muun muassa TE-uudistuksen toteutumiseen ja integroitumiseen kunnan palvelukeskuksiin. Kokonaisuudessaan organisaatiouudistuksen vaikutuksien arvioiminen on vielä muutoksen kannalta hieman varhaista. Suuri kiitos tämän muutoksen läpiviemisestä kuuluu jokaiselle tiimille Vihdin kunnassa.

Strategisten tavoitteiden toteuman osalta kunnan työhyvinvointikyselyn tulokset vaikuttaisivat laskeneen suhteessa edelliseen vuoteen. Kokonaisarvosana jäi 3,13 tavoitteen ollessa kokonaisarvosanan osalta yli 3,5. Huomattavaa on kuitenkin se, että tavoite sekä edeltävät vuodet eivät täysin vertaudu nyt saatuihin tuloksiin, sillä henkilöstökysely kysymyspatteristoinen vaihdettiin vuoden 2024 henkilöstökyselyn yhteydessä.

Psyykkisistä syistä johtuvien poissaolojen osalta tilanne näyttää myös heikommalta suhteessa vuoteen 2023 ollen kokonaisuudessaan 3 338 päivää (vuonna 2023 2714 päivää) tavoitteen oltua alle 3 000 päivää vuodessa. Tulos on selkeästi heikompi suhteessa edelliseen vuoteen, mutta yli tuhat päivää pienempi kuin vuonna 2022 (4 365). Psyykkisistä syistä johtuvien poissaolojen osalta tehtiin vuonna 2024 toimenpiteitä muun muassa lyhytterapiapalveluiden käytön jatkamisella. Vihdin kunnan osalta tilanne on kumminkin hyvin vertailukelpoinen valtakunnalliseen trendiin, minkä mukaisesti näyttäisi siltä, että psyykkisistä syistä johtuvat poissaolot näkyvät vahvasti organisaatioissa ja myös kunta-alalla kunnasta riippumatta. Lähtövaihtuvuuden osalta päästiin hyvin tavoitteeseen (alle 7,5%) lähtövaihtuvuuden jäädessä hieman vielä edellistä vuotta pienemmäksi ollen 6,8% (vuonna 2023 6,9%). Lähtövaihtuvuuden pieneminen kertoo kunnan pitovoimasta ja samalla myös onnistuneista rekrytoinneista.

Vuoden 2024 aikana aloitettiin strategisten tavoitteiden mukaisesti useampia esihenkilöiden koulutukseen liittyviä panostuksia. Vuonna 2024 järjestettiin kuukausittaiset koulutus- ja tiedotustilaisuudet ”esihenkilöiden pakkopullat”, joilla tavoiteltiin esihenkilöiden henkilöstöosaamisen vahvistamista ja kunnan ohjeistuksien paremman tuntemuksen saavuttamista. Kunnassa aloitettiin jo perinteeksi muodostunut esihenkilöille suunnattu lähiesihenkilötyön erikoisammattitutkinnon ryhmä ja samalla otettiin tavoitteeksi, että koko kunnan esihenkilöjoukko suorittaisi seuraavien vuosien aikana kyseisen koulutuksen. Nyt alkuvuonna 2025 näyttäisi siltä, että tavoitteeseen tullaan hyvinkin pääsemään, sillä jo yli puolet esihenkilöistä on joko käynyt koulutuksen tai osallistuvat koulutukseen parhaillaan. Uusia ryhmiä suunnitellaan aloitettavaksi tavoitteen loppuun saattamiseksi. Koulutuskokonaisuus on suuri panostus esihenkilöiden esihenkilötyön osaamiseen ja sitä kautta koko kunnan henkilöstön hyvinvointiin.

Vuoden 2024 kehittämistoimenpiteisiin on luontevaa lisätä vielä koko kuntasektorin osalta suuri uudistus, mihin myös organisaatiouudistuksen toteuttaminen liittyy: TE-uudistus. Vihdin kunta liittyi loppuvuonna 2023 valtuustossa vahvistetuun sopimuksiin samaan työllisyysalueeseen Kirkkonummen ja Siuntion kuntien kanssa. Tämän kolmen kunnan työllisyysalueen isäntäkuntana toimii Kirkkonummen kunta. Uuden työllisyysalueen toiminnan suunnittelu ja käytännön toimet toiminnan aloittamiseksi ovat mahdollistaneet työ- ja elinkeinopalveluiden siirtymisen valtiolta työllisyysalueille vuosien 2024 ja 2025 taitteessa. Parhaimmillaan TE-uudistus tuo Vihdissä palvelut lähemmäs kuntalaisia, mutta samalla myös lähemmäs kuntaorganisaatiota. Kunta tekee paljon töitä entisten TE-palveluiden rajapinnoilla mm. elinkeinopalveluiden, koulutuspalveluiden ja maahanmuuttopalveluiden osalta. Uudistuksella on vaikutusta asiakkaiden palveluihin, mutta myös henkilöstön saumattomaan yhteistyöhön ja avun saantiin työllisyysasioiden osalta. Uudistus on koko kuntakentälle merkittävä ja sen toteutumisesta ja onnistumisesta tullaan arvioimaan tulevana vuosina.

Muutoksien keskellä jokapäiväinen työ kuntalaisten parhaaksi on jatkunut. Myös henkilöstöhallintoon on talousarvion yhteydessä asetettu toiminnallisia tavoitteita. Tavoitteena oli henkilöstöohjelman täytäntöönpano, minkä toteutumista kuvattiin aiemmin toteutettujen uudistuksien yhteydessä. Toiseksi tavoitteeksi oli määritelty kunnan henkilöstön lähtövaihtuvuuden pienemiseen liittyen rekrytoinnin kehittämisen sekä perehdytysprosessin kehittäminen. Molempien näiden osalta tehtiin

kehittymisaskleita vuoden 2024 aikana muun muassa ottamalla perehdytyksen tueksi aktiivisemmin käyttöön Eduhouse-koulutuspalvelu, jonka käyttöä laajennettiin vuosien 2024–2025 vaihtuessa koko henkilöstöön. Rekrytointiprosessin kehittämisessä suunnittelua aloitettiin, mutta loppu tavoitteen toteuttamisesta siirrettiin vuodelle 2025 liittyen talous- ja henkilöstöhallinnon kotiuttamiseen, minkä kautta kunnan henkilöstöhallinnon järjestelmät päivitetään. Talous- ja henkilöstöhallinnon palveluiden kotiuttamisen yhteydessä on tarkoitus kehittää rekrytointiprosessia muun muassa uuden käyttöön otettavan perehdyttämisalustan avulla. Talous- ja henkilöstöhallinnon kotiuttaminen tullaan toteuttamaan vuosien 2025–2026 taitteessa ja tähän liittyvää hallinnon prosessien kehittämistä toteutetaan vuoden 2025 aikana.

Mittaristojen valossa vuosi 2024 näyttää niin sanottuna tasoittumisen vuotena. Vuonna 2023 sairaspöissaolujen määrässä tehtiin suuri harppaus parempaan päin aiempiin koronavuosiin verrattuna, kun vuonna 2024 sairaspöissaolujen määrä on tasoittunut lähemmäs vuoden 2021 tasoa jääden kuitenkin vuoden 2022 suurempiin sairaspöissaolomääriin verrattuna paremmaksi. Huolestuttavaa on erityisesti pidempien sairaspöissaolujen kasvu suhteessa edelliseen vuoteen. Lähtövaihtuvuuden osalta niin ikään tilanne näyttää tasoittuneen edellisen vuoden tasolle.

Tämän henkilöstöraportin tavoitteena on antaa tietoa kunnan henkilöstörakenteesta ja henkilöstön tilasta toiminnan suunnittelun pohjaksi. Tässä henkilöstöraportissa kuvataan keskeisimpiä henkilöstöä koskevia tunnuslukuja vuodelta 2024 sekä kerrotaan keskeisimpien kunnan henkilöstötyön tavoitteiden toteutumisesta. Ensimmäisessä luvussa kuvataan henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja. Vihdin kunnalla on käytössä Kuntamaisema raportointityökalu, ja sen yhdenmukaisesti kerätyt tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia ja suunnittelua.

Toisessa luvussa kuvataan osaamisen uudistamisen otsikon alla mm. muutosvalmiutta rekrytointitilastojen kautta. Kolmannessa luvussa käsitellään työhyvinvoinnin johtamista eri tasoilla. Neljännessä luvussa pohditaan kunnan johtamistyötä ja tavoitteita sille. Viidennessä luvussa luodaan katsaus tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Luvun lopusta löytyy koontia henkilöstökulujen tunnuslukuihin vuosilta 2022–2024.

Poikkeuksellisen muutoksien täyteen vuoden 2024 jälkeen on hyvä suunnata hieman katseita tulevaan. Vuoden 2025 osalta selkeitä suuria tekijöitä tulee olemaan keväällä 2025 toteutettavat kuntavaalit ja sitä kautta vaalikauden vaihdos. Vaalikauden vaihtumista tulee seuraamaan kunnan strategian päivittäminen, mikä tulee vaikuttamaan koko kuntaorganisaation tulevien vuosien toimintaan. Kunnan sisäisen toiminnan kanalta iso uudistus tulee kohdistumaan kotiutettaviin talous- ja henkilöstöhallinnon palveluihin, mikä mahdollistaa uuden kehittämistä yhdessä kunnan eri tiimien kanssa. Kaiken kaikkiaan näyttäisi siltä, että vuosi 2025 on alkanut hyvän yhteishengen merkeissä, mikä antaa hyvän pohjan onnistuneelle vuodelle!

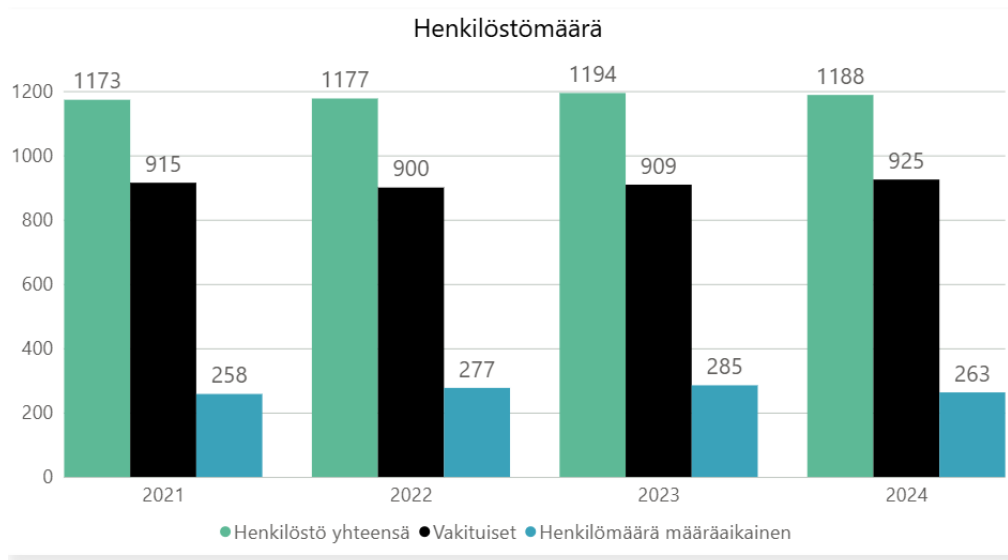
Vihdissä 14.3.2025

Essi Piiröjärvi  
Hallintojohtaja

## 1) YLEISET TUNNUSLUVUT

### 1.1 Henkilöstömäärä

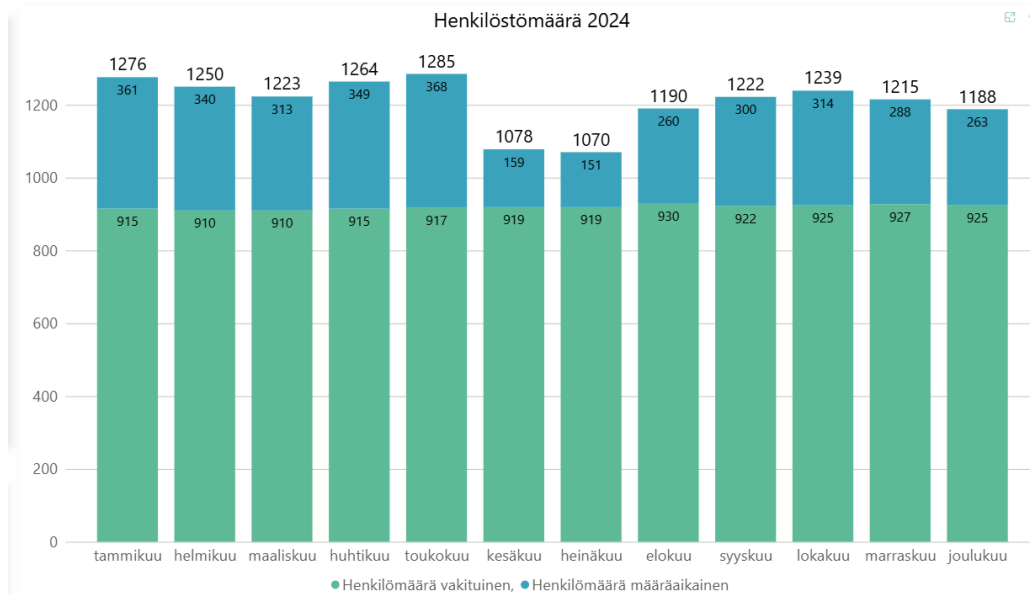
Vuoden 2024 lopussa Vihdin kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 1188 työntekijää (vuonna 2023: 1194). Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa työskenteli 925 / 77,9 % (v. 2023 909 / 76,1 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 263 / 22,1 % (v. 2023: 285 / 23,9 %) työntekijää.



**Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2021–2024, vakinaiset ja määräaikaiset**

Määräaikaisen henkilöstön määrän väheneminen erityisesti opetustoimen (156 työntekijää/ 29 %) ja varhaiskasvatuksen (80 työntekijää/22 %) osalta selittyy kunakin vuonna lakisääteiset kelpoisuusehdot täyttävän henkilöstön rekrytoinnin onnistumisella. Jos rekrytoinneissa ei onnistuta rekrytoimaan laissa ja/tai asetuksissa määriteltävien kelpoisuusehtojen täyttävää henkilökuntaa, ei kelpoisuusehdot täyttämättömiä työntekijöitä voida palkata vakinaisiin palvelussuhteisiin. Näissä tapauksissa virat/työsuhteet täytetään määräaikaisina lukuvuoden ajaksi ja laitetaan avoimeen julkiseen hakuun seuraavana vuonna.

Osana systemaattista raportoinnin kehittämistä ja raporttien automatisointia, pystytään henkilöstöhallinnosta nykyisin tuottamaan reaaliaikaista raportointitietoa johtamisen tueksi muun muassa henkilöstömäärästä kuukausi- ja päivätasolla. Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstömäärän kehitys kunkin kuukauden viimeisen päivän tilanteen mukaisena. Henkilöstömäärässä on näkyvillä kesäkuukausien aikana vähenemistä, mikä selittyy koulutuksen ja varhaiskasvatuksen määräaikaisen henkilöstön vähenemisenä kesälomakauden aikana.



**Taulukko 2: Henkilöstömäärä kunkin kuukauden lopussa tammi – joulukuussa 2024, vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät**

Kunnan osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö mahdollistaa kunnan lakisääteisten palveluiden laadukkaan toteuttamisen. Palveluiden ylläpitämiseksi ja toteuttamiseksi myös tulevaisuudessa on tärkeää pystyä pitämään osaava henkilöstö kunnan palveluksessa, onnistua henkilöstösuunnittelussa ja uusien työntekijöiden rekrytoinneissa.

Toistaiseksi henkilöstömäärä yleisesti kuntasektorilla ei vielä näytä merkkejä pienemiestä, sillä Tilastokeskuksen paikallishallinnon palkka-aineiston perusteella vaikuttaisi siltä, että henkilöstömäärä olisi jatkanut viime vuosina kunta- ja hyvinvointialalla tasaista kasvuaan. Vaikka väestönkehityksen yleisten tilastojen valossa vaikuttaisi, että kuntien henkilöstömäärät tulevat tulevaisuudessa vähenemään, ei henkilöstömäärä yleisesti kuntasektorilla eikä myöskään Vihdissä ole vielä vähentynyt. (Tilastokeskus, Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstö 1970–2023).

Taulukossa kolme on kuvattu henkilöstön lukumääriä tulosalueittain joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Kuvan oikeanpuoleinen Henkilöstömäärä yhteensä -sarake kuvaa sitä, kuinka monta eri henkilöä kunnan palveluksessa oli vuoden 2024 aikana. Kun kunnan henkilöstömäärä oli vuoden 2024 lopulla yhteensä 1188 (vuonna 2023: 1192) työntekijää, oli kunnan palveluksessa koko vuoden aikana ollut työ-/virka-suhteessa yhteensä 1789 (vuonna 2023: 1794) eri henkilöä.

HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ 31.12.2024								
	Yhteensä	Vakinaiset	Määräaikaiset	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä		2024 hiömäärä yhteensä
<b>KONSERNIPALVELUT</b>								
Kunnanjohtaja	1	1		1		1		1
Henkilöstöpalvelut	8	7	1	7	1	8		10
Talouspalvelut	6	6		6		6		7
Tietohallintopalvelut	5	3	2	4	1	5		5
Hallintopalvelut	10	10		10		10		15
Viestintä ja markkinointi	3	2	1	3		3		3
Keskusvaalilautakunta								35
<i>yhteensä</i>	<b>33</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>33</b>		<b>76</b>
<b>SIVISTYSJA HYVINVOINTI PALVELUT</b>								
Opetuspalvelut	503	357	146	366	137	503		798
Varhaiskasvatuspalvelut	361	281	80	330	31	361		541
Hyvinvointi- ja nuorisopalvelut	23	19	4	22	1	23		33
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	23	19	4	19	4	23		27
<i>yhteensä</i>	<b>910</b>	<b>676</b>	<b>234</b>	<b>737</b>	<b>173</b>	<b>910</b>		<b>1399</b>
<b>KUNTAYMPÄRISTÖPALVELUT</b>								
Kuntaympäristön tukipalvelut	2	2		2		2		2
Yhdyskuntatekniikan palvelut	22	17	5	22		22		30
Tilapalvelu	27	25	2	25	2	27		36
Vesilaitos	13	13		13		13		15
Rakentamis- ja ympäristöpalvelut	12	11	1	11	1	12		13
Ateria- ja puhdistuspalvelut	113	104	9	103	10	113		133
<i>yhteensä</i>	<b>189</b>	<b>172</b>	<b>17</b>	<b>176</b>	<b>13</b>	<b>189</b>		<b>229</b>
<b>ELINVOIMAPALVELUT</b>								
Kuntakehityspalvelut	27	25	2	27		27		34
Elinkeino- ja työllisyyspalvelut	9	5	4	9		9		15
Liikuntapalvelut	20	18	2	19	1	20		36
<i>yhteensä</i>	<b>56</b>	<b>48</b>	<b>8</b>	<b>55</b>	<b>1</b>	<b>56</b>		<b>85</b>
<b>KAIKKI YHTEENSÄ 31.12.2024</b>	<b>1188</b>	<b>925</b>	<b>263</b>	<b>999</b>	<b>189</b>	<b>1188</b>	<b>KOKO VUOSI</b>	<b>1789</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 (31.12.2024). Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. 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).



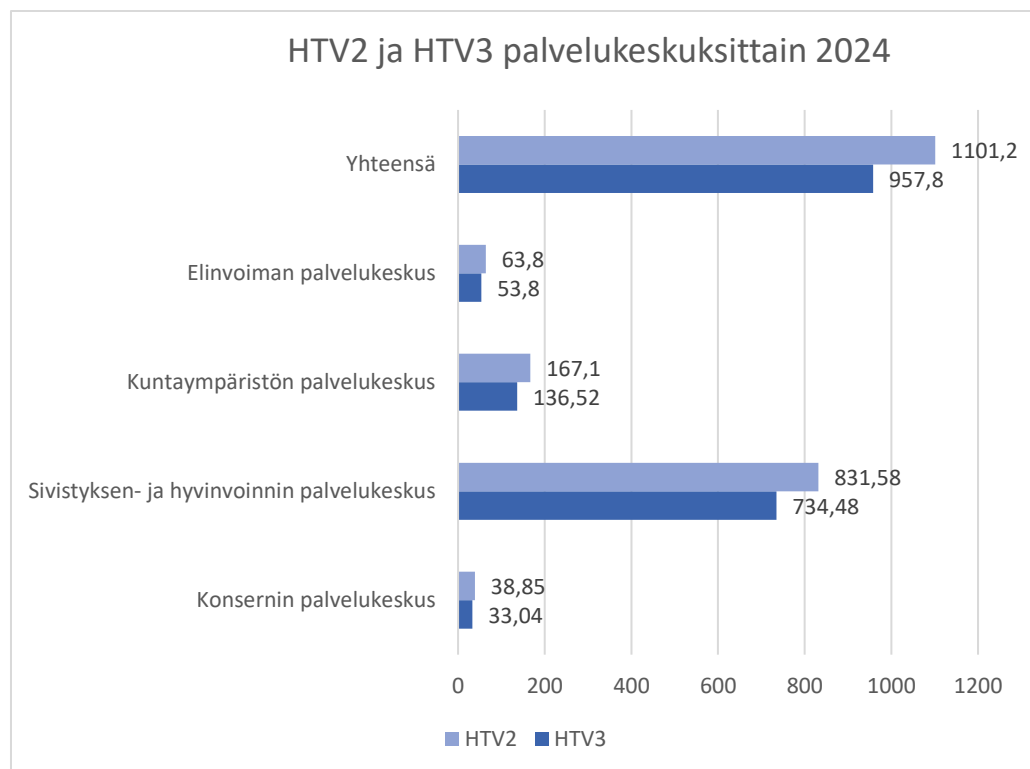
HTV1 = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (työaikaprosentti/100)

HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (työaikaprosentti/100)

Tunnusluku kertoo henkilötyövuosien määrän, josta on maksettu palkkaa vuoden 2024 aikana

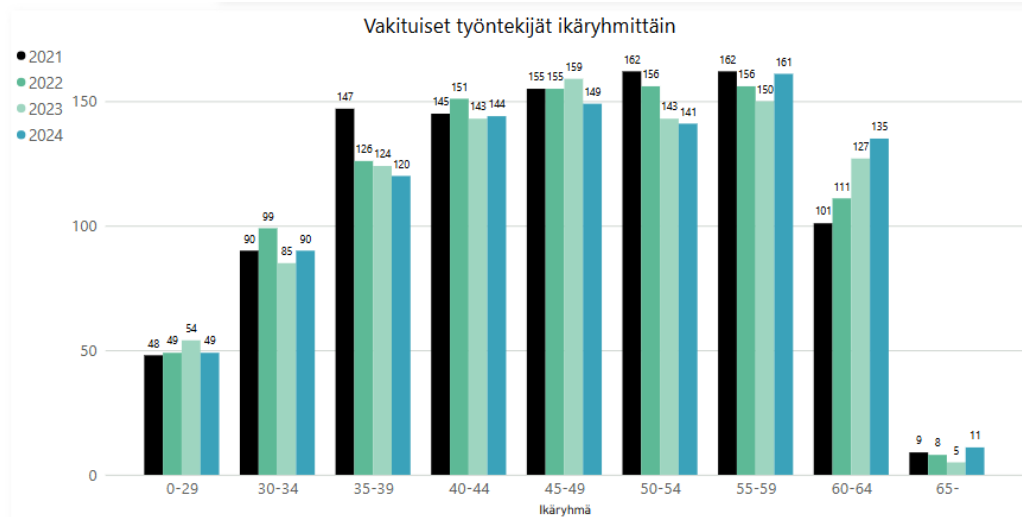
HTV3 = palveluksessa olopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* työaikaprosentti/100). HTV3 kuvaa työpanosta, kun kaikki poissaolot on huomioitu.

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 2024**

### 1.3 Henkilöstön ikärakenne



Taulukko 5: Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2021–2024

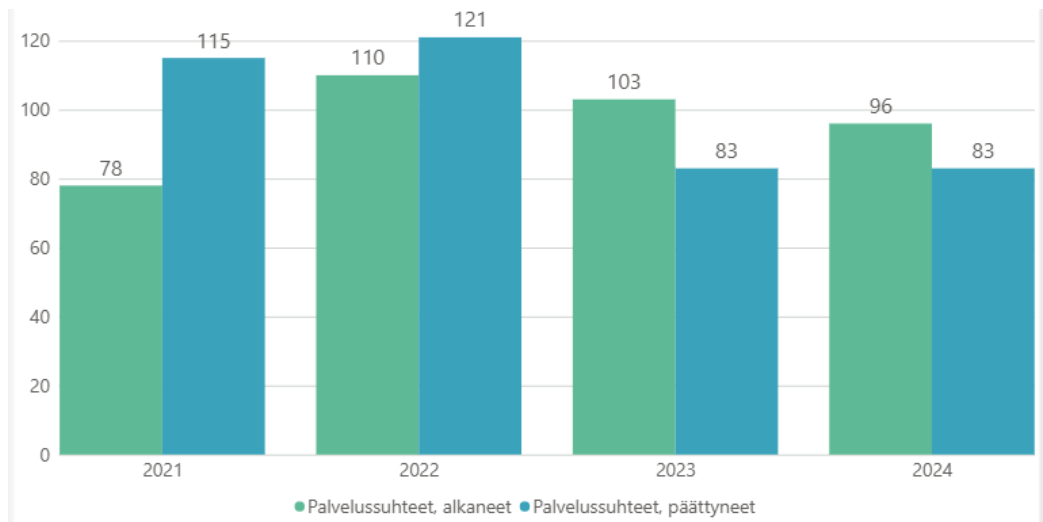
Ikäryhmittäin tarkasteluna nuorempien ikäluokkien määrä on kutakuinkin pysynyt samana parina edellisenä tarkasteluvuotena, pois lukien 35–39-vuotiaiden ikäryhmä, jossa henkilöstön lukumäärän pieneneminen edellisiin tarkasteluvuosiin verrattuna on jatkunut. Merkittävin kasvu on vertailuvuosien aikana tapahtunut ikäluokassa 60–64-vuotiaat. Ikäluokan kasvua selittää eläkeuudistus, minkä takia työurat ovat pidentyneet ja kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on ollut vuonna 2024 noin 47 vuotta.

Palvelukeskus uusi	Naisten Ikm	Miesten Ikm	Henkilömäärä	Ikä
<input type="checkbox"/> Elinvoimapalvelut	24	24	48	46,98
<input type="checkbox"/> Konsernipalvelut	19	10	29	49,79
<input type="checkbox"/> Kuntaympäristöpalvelut	121	51	172	48,59
<input type="checkbox"/> Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	605	71	676	46,74
<b>Yhteensä</b>	<b>769</b>	<b>156</b>	<b>925</b>	<b>47,19</b>

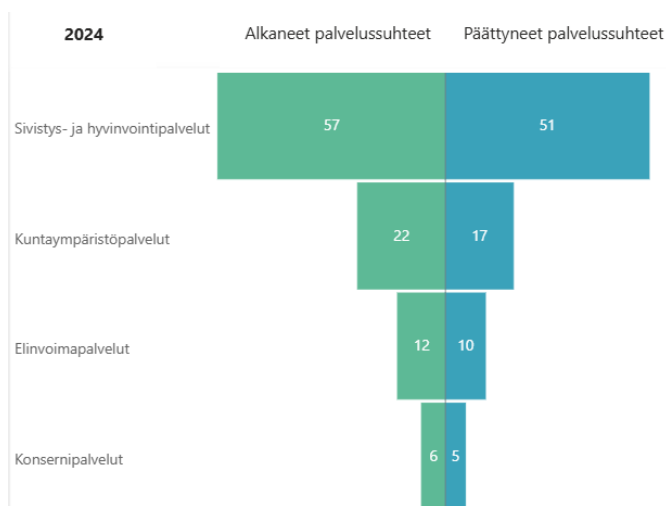
Taulukko 6: Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2024

## 1.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Lähtövaihtuvuuden pieneneminen on yksi henkilöstöohjelmaan nostetuista strategisista tavoitteista. Lähtövaihtuvuuden vaihtelua on seurattu Vihdin kunnassa pitkään. Koko kuluvaan valtuustokauteen suhteutettuna kehitys on ollut positiivista. Lähtövaihtuvuus on selkeästi vähentynyt kahden viimeisen vuoden aikana suhteessa vuosiin 2021 ja 2022. Vuonna 2024 vakinaisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus oli kaikkiaan 9,0 % (v. 2023 9,1 %). Eläkkeelle siirtyneiden osuus on säilynyt aiemman vuoden tasolla 1,8 %:ssa (v. 2023 1,8 %).



**Taulukko 7: Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet v 2021–2024 koko kunnassa**



**Taulukko 8: Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet palvelukeskuksittain vuonna 2024**

## 1.5 Eläköityminen

Kuntien eläkevakuutus on ennustanut Vihdin kunnasta vuosina 2025–2034 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 2024 oli Vihdissä 64,5 v.

Ennusteen mukaan Vihdissä jää seuraavan kymmenen vuoden aikana kokoaikaisesti eläkkeelle keskimäärin 32 työntekijää vuosittain. Näistä vanhuuseläkkeelle jääviä on 26 henkilöä. Vuonna 2024 eläkkeelle jäi yhteensä 17 työntekijää.

Eläköitymisennuste 2025–2034				
Vuosi	Vanhuuseläke	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläke	Eläkkeet yht.
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
2034	20	5	5	30
yht.	258	62	51	371

Taulukko 9: Eläköitymisennuste/KEVA

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.

	Vanhuuseläkkeelle jääneet toteuma	Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneet toteuma	Kevan ennuste vanhuuseläke	Kevan ennuste Työkyvyttömyyseläke
2021	19	1	18	6
2022	19	4	19	7
2023	18	1	15	7
2024	16	1	25	7

Taulukko 10: Eläköityminen Kevan ennusteeseen nähden, kun luvuissa ei ole huomioitu osatyökyvyttömyyseläkkeitä

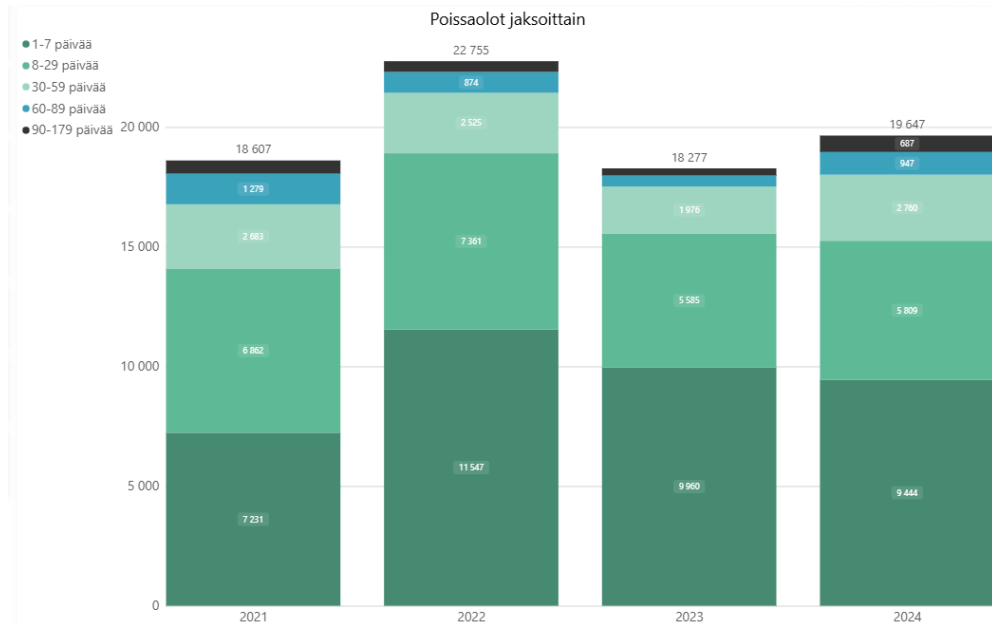
Neljän vuoden jaksolla tarkasteltuna vanhuuseläkkeelle jääneiden ennuste on lähellä toteutunutta tai jopa alle ennusteen.

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

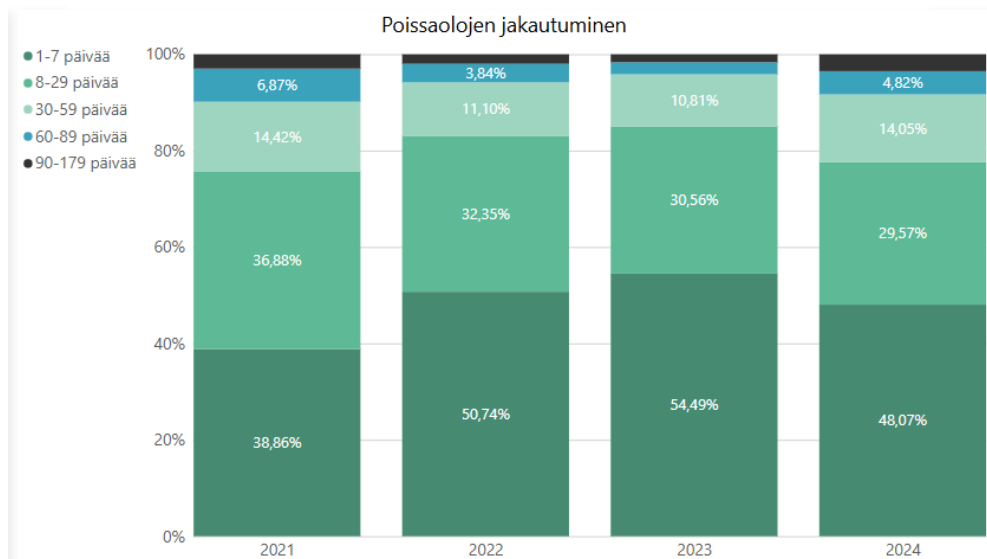
## 1.6 Sairauspoissaolot

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 sekä 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 muut kuntaympäristöpalvelut), yksilönsuojan takaamiseksi.



**Taulukko 11: Sairauspoissaolot vuosina 2020–2024, koko kunta**

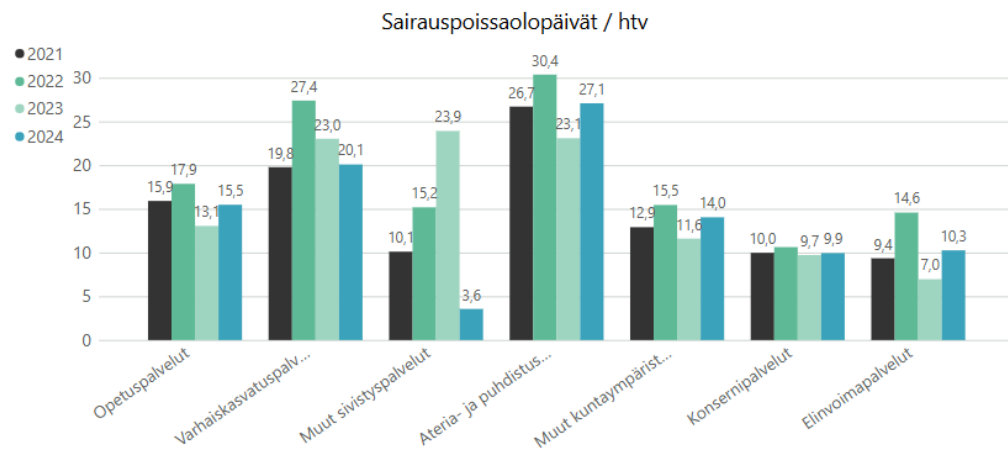


**Taulukko 12: Sairauspoissaolojen kestojen jakautuminen vuosina 2021–2024, koko kunta**

Vihdin kunnassa oli sairauspoissaoloja ja työ- ja työmatkatapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja vuonna 2024 yhteensä 19 647 kalenteripäivää (v. 2023: 18 277 kpv. 2022: 22 755 kpv, v. 2021: 18 607 kpv), keskimäärin 14,96 / htv2 (v. 2023: 16,8 / htv2, v. 2022: 21,4 / htv2, v. 2021: 17,3 / htv2). Lisäystä edelliseen vuoteen oli 1370 kalenteripäivää.

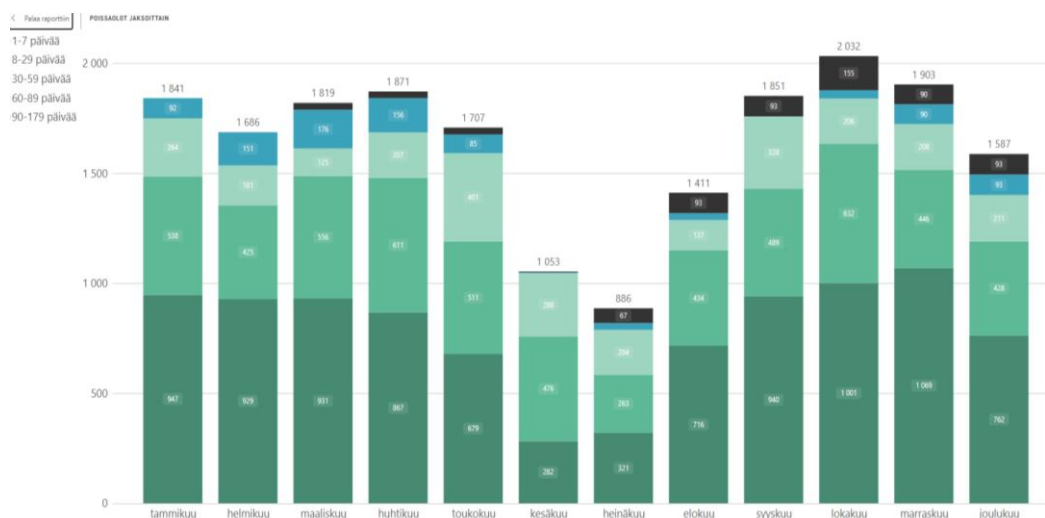
Sairaspoissaoloja tarkastellessa huomioitavaa on pitkien poissaolojen määrän kasvu verrattain viime vuoteen, mutta tämä selittyy pitkälti valtakunnallisella

terveydenhuollon tilanteella, jossa tutkimuksiin ja jatkohoitoon pääsyä joudutaan odottamaan aikaisempaa pidempään ja näin ollen sairaspöissaolot usein pitenevät. Samalla kuitenkin huomioitavaa on se, että lyhyiden poissaolojen määrä on vastaavasti lähtenyt laskuun verrattuna viime ja edellisvuoteen.



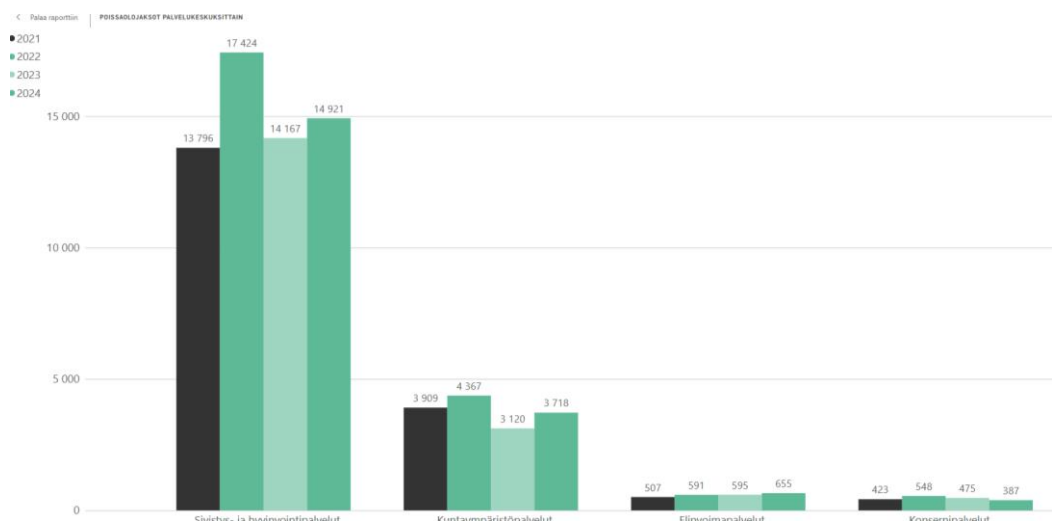
**Taulukko 13: Sairaspoissaolot/HTV2 palvelukeskuksissa sekä suurimmilla tulosalueilla**

Palvelukeskuksittain ja suurimmilla tulosalueilla tarkasteltuna poissaolot ovat vähentyneet varhaiskasvatuksen ja muun sivistyksen tulosalueilla, kun taas muissa yksiköissä on nähtävissä kasvua. Varhaiskasvatuksessa on otettu viime vuonna aktiivisesti varhaisen tuen malli osaksi esihenkilötyötä, ja tämä varmasti näyttäytyy positiivisessa valossa tuloksia tarkasteltaessa.

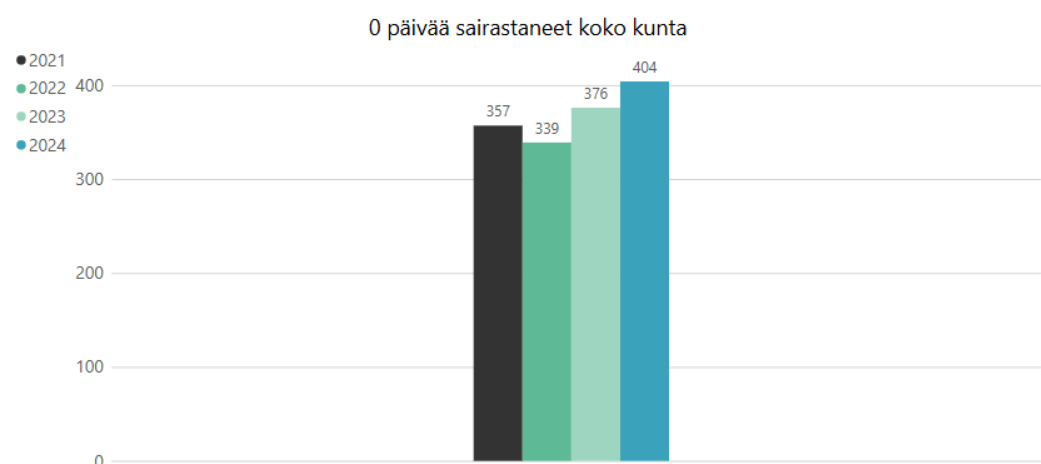


**Taulukko 14: Sairaspoissaolot kuukausittain sairaspöissaolojen keston mukaan v. 2024**

Kuukausitasolla tarkasteltuna on havaittavissa (tammi-huhtikuun ja syys-marraskuun) lyhyiden poissaolojen kasvua suhteessa muihin kuukausiin, joka selittyy perinteisillä flunssakausien poissaoloilla. Vuoden 2024 puolen välin jälkeen pitkien poissaolojen määrä on selkeästi kasvanut. Työterveyshuollon kanssa tehdyssä tarkemmassa tarkastelussa selviää, että pitkiin poissaoloihin vaikuttaa suuresti, tämänhetkinen terveydenhuollon tilanne, jossa esimerkiksi operaatioon ja lisätutkimuksiin joudutaan odottamaan edellisiä vuosia pidempään ja näin ollen se vaikuttaa myös poissaolojen pituuteen. Pitkien sairauspoissaolojen osalta kunta tekee aktiivista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja poissaolojen osalta työntekijöiden aktiivisen tuen mallin, sairauspoissaolojen reaaliaikaisen tarkastelun ja työhön paluuta tukevien prosessien eteenpäin meneminen on varmistettu.

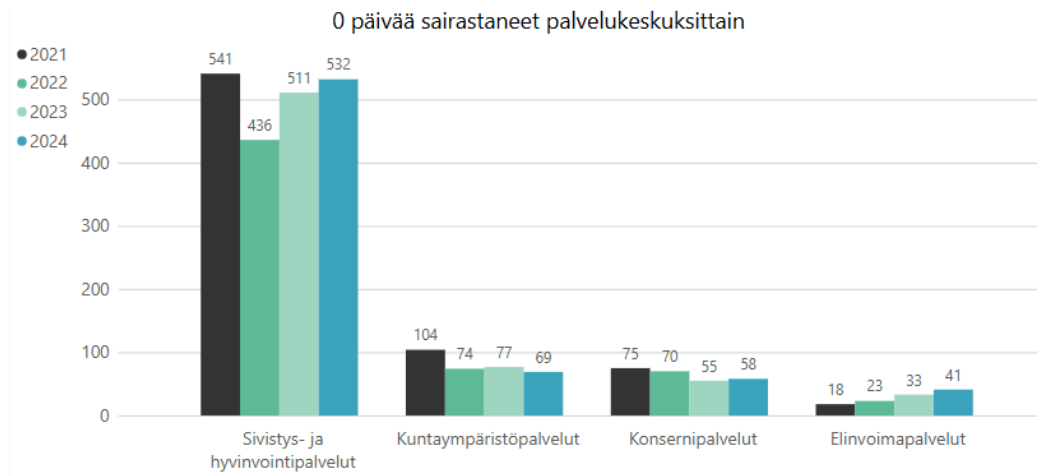


**Taulukko 15: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2021–2024, palvelukeskuk-sittain**



**Taulukko 16: Nolla päivää sairastaneet vuosina 2021–2024, koko kunta**





**Taulukko 17: Nolla päivää sairastuneet vuosina 2021–2024, palvelukeskuksittain**

Tänä vuonna olemme myös kuntamaisemaan saaneet mukaan nollapäivää sairastaneiden henkilöiden määrän Vihdin kunnassa, joka tarkoittaa siis henkilöitä, jotka eivät ole olleet yhtään päivää pois työstä kyseisen vuoden aikana. Vuonna 2024 henkilöstöstä 38,74 % on nolla päivää sairastaneita ja tämä luku on selkeästi kasvussa verrattain edellisiin vuosiin.

## 1.7 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 lyhyet sairauspoissaolot. On kuitenkin huomioitava vuoden 2024 lukuja tarkastellessa, että samankaltaista tarkastelua, jota edellisinä vuosina on pystytty tekemään, ei tänä vuonna saada tehtyä. Tämä johtuu kunnan organisaatiouudistuksesta, jossa yksiköitä siirtyi toisten palvelukeskusten alle. Eli aikaisempiin vuosiin verrattavaa tulosluetarkastelua ei voida tehdä, koska tulosalueiden sisällä on tapahtunut muutoksia.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan lääkärin ja työterveyshoitajan todistuksen perusteella sairauspoissaoloja oli 14 491 kpv:tä (v. 2023; 10 948 ja v. 2022; 14289). Tärkeimmät havainnot kunnan henkilöstön vuoden 2024 sairauspoissaoloista olivat se että, lääkärin ja työterveyshoitajan todistuksella myönnettyt sairauspoissaolot nousivat 2023 vuodesta 3 543 kpv. (v. 2022 verrattuna nousua oli 2024 vuoteen verrattuna 202kpv)

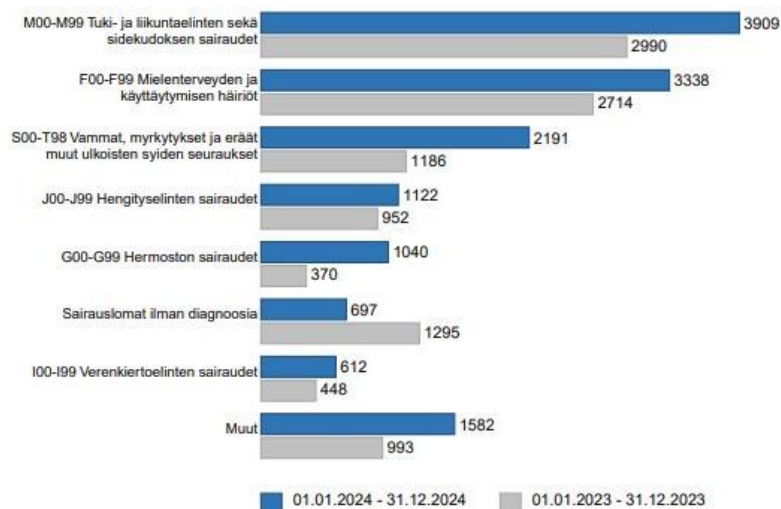
Eniten sairauspoissaoloja aiheutti M00-M99 Tuki ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 2909 kpv. (kasvua v. 2023 oli 919 kpv. ja v. 2022 verrattuna 765 kpv.) Toiseksi eniten poissaoloja oli F00-F99 Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 3338 kpv:tä

(kasvua v. 2023 oli 624 kpv. mutta v. 2022 laskua 1014kpv.) Kolmanneksi eniten poissaoloja aiheutti S00-T98 Vammat, myrkytykset 2191kpv:tä (kasvua v. 2023 oli 1005 ja v. 2022 oli 319 kpv.)

Tuki- ja liikuntaelin poissaoloihin on vuoden 2024 aikana pyritty panostamaan, muun muassa aktiivisella mallilla, jossa otetaan työfysioterapeutti jo aikaisessa vaiheessa mukaan työntekijän prosessiin. Tämän lisäksi kunnassa on järjestetty työfysioterapeutin toteuttamaa ryhmätoimintaa. Kuitenkin vallitseva terveydenhuollon tilanne ja pidentyneet viiveet jatkotutkimusten saannissa näkyy kunnassa pitkittyneillä poissaoloilla.

Henkilöstöohjelmassa kuntaorganisaation tavoitteeksi oli asetettu psyykkisistä syistä johtuvien sairauspoissaolojen väheneminen, mihin on pyritty vastaamaan vuonna 2024 muun muassa esihenkilöiden koulutuksella varhaisen tuen ja korvaavan tuen malliin liittyen. Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä on tehty suunnattuja valmennuksia eri yksiköihin muun muassa varhaiskasvatukseen. Tämän lisäksi esihenkilöitä on ohjattu olemaan aktiivisesti yhteydessä työterveyshuoltoon, jos huolta työntekijän työssä jaksamisesta esiintyy tai mielenterveyden poissaolo pitenee yli 14 vuorokautta pitkäksi. Tämän lisäksi esihenkilöitä on kannustettu aloittamaan tukitoimen mahdollisimman nopeasti, jottei poissaolo pääsisi pitkittymään. Riippumatta aktiivisista toimista asian suhteen, on mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden sairauspoissaolot lisääntyneet kunnassa. Huomioin arvoisena tulee huomioida, että Kelan tekemän tarkastelun mukaan samankaltainen suunta näkyy myös muilla toimijoilla sekä kuntasektorilla laajemmin, ammattiryhmistä riippumatta. Tulevina vuosina Vihdin kunta pyrkii yhä aktiivisemmin panostamaan henkilöstön mielen hyvinvoinnin tukemiseen muun muassa jatkamalla lyhytterapian tarjoamista kunnan työntekijöille työterveyshuollon arvion mukaisesti sekä panostamalla työhyvinvointipulsseissa työkykyjohtamiseen sekä psykologisen turvallisuuden lisäämiseen kunnan eri yksiköissä.

#### SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8



**Taulukko 18: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä diagnoosiryhmittäin lääkärintodistuksella myönnettyistä sairauspoissaoloista v. 2023–2024**

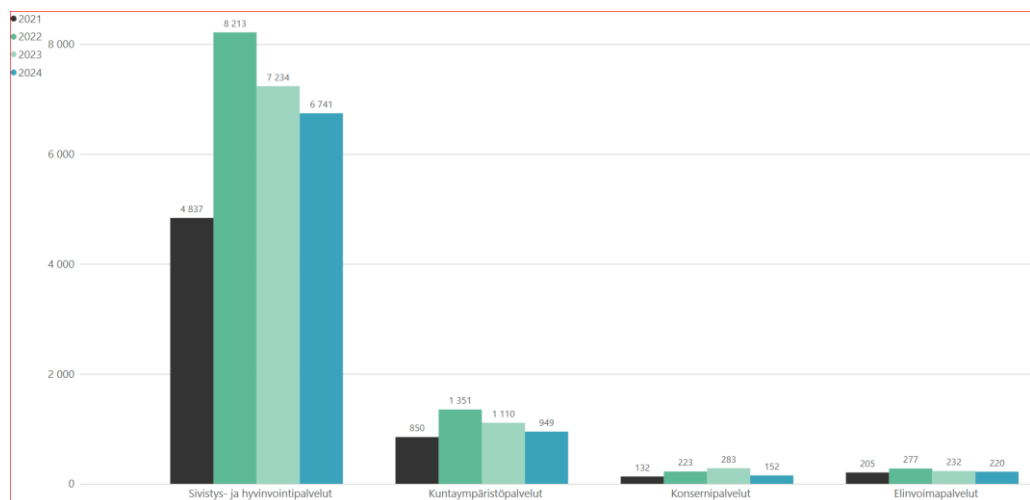
## 1.8 Lyhyet (1–5 kalenteripäivää), esihenkilön luvalla myönnettyt sairauspoissaolot

Vuoden 2020 alusta lukien Vihdissä työntekijät ovat voineet olla sairauden vuoksi poissa töistä esihenkilön luvalla enintään 7 päivää. Toistuvien lyhyiden poissaolojen syiden selvittämiseksi on Vihdissä käytössä 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. Esihenkilön luvalla työntekijä voi olla poissa sairauden vuoksi työpaikalta 7 päivää, jonka jälkeen työterveyshoitaja voi jatkaa poissaoloa vielä kaksi päivää, jonka jälkeen vaaditaan poissaolon jatkumisesta lääkärin todistus.

Palvelukeskuksittain tarkasteltuna 1–5 kalenteripäivää kestävien sairauspoissaolojaksojen määrä on laskenut edellisiin vuosiin verrattuna.

Tavoitteena on, että herätteen saatuaan esihenkilö ja työntekijä käyvät varhaisen tuen keskustelun, jossa pohditaan, mitä toimenpiteitä on tehtävissä työpaikalla työntekijän työkyvyn tueksi.



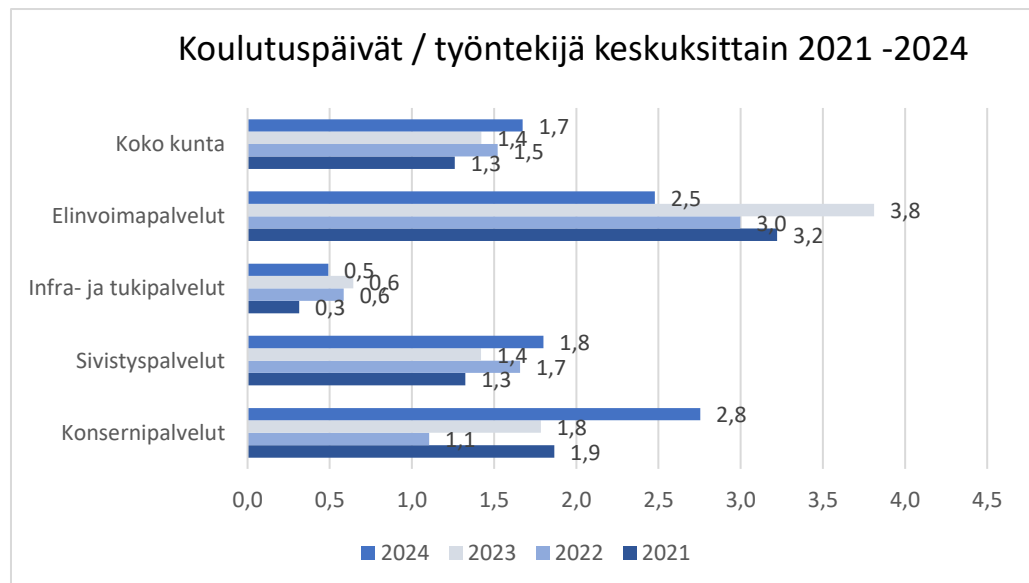
**Taulukko 19: Lyhyet, 1–5 päivää kestäneet sairauspoissaolot palvelukeskuksittain vuosina 2021–2024**

## 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 kehittymisen, 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.

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 2024 keskimäärin 1,7 päivää, kun vuonna 2023 luku oli 1,4 päivää. Yhteensä koulutuspäiviä oli 1 844 kpl (v. 2023 yhteensä 1 544). Keskuksittain tarkasteltuna eniten koulutukseen/työntekijä osallistui konsernipalveluiden työntekijät ja elinvoimakatuksen työntekijät vähiten infra- ja tukipalvelukeskuksen työntekijät.



**Taulukko 20: 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 laski vuonna 2024. Kunnan henkilökunta oli vuonna 2024 opintovapaalla ja oppisopimuksen teoriakoulutuksessa yhteensä 2486 työpäivää eli keskimäärin 2,09 päivää /työntekijä (v. 2023 4330 työpäivää). Kuntien on mahdollista saada koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta 10 % koulutukseen osallistuvien työntekijöiden palkkakustannuksista. Koulutuskorvaushakemukseen kerättyjen tietojen mukaan vuonna 2024 756 työntekijää, 64 % kunnan työntekijöistä osallistui koulutukseen yli 6 tuntia. (v. 2023 672 / 56 %). Heistä 13,8 %/104 työntekijää (v. 2023 16,8 %: /113) osallistui koulutukseen kolme työpäivää tai sitä enemmän, 73,9 %/559 työntekijää (v. 2023 72,5 %/487) kaksi työpäivää ja 12,3 %/93 työntekijää (v. 2023: 10,7 %/72) yhden työpäivän.

Koulutuskorvausta haettiin vuodelta 2024 yhteensä 1523 koulutuspäivältä (v. 2023 yhteensä 1385). Koulutuskorvausta haettiin ja saatiin vuodelle 2024 36 474.33 euroa (v. 2023: 32 223,41 €).



Vihdin kunta pyrkii parantamaan henkilöstön pitovoimaa mahdollistamalla kunnan opettajille opettajasta erityisopettajaksi- koulutuksen. Panostamalla tähän ammatilliseen lisäkoulutukseen voidaan samalla turvata kunnan erityisopettajien saatavuus myös tulevaisuudessa. Toisena pitovoimatekijänä osaamisen kehittämisen alueella kunta on panostanut työntekijöiden vastuuperehdyttäjien korvauksen maksamiseen. Korvauksen maksamisella sitoutetaan henkilöstöä esihenkilöitä laajemmin laadukkaaseen perehdytyksen toteuttamiseen eri työyksiköissä.

## 2.1 Muutosvalmius

Vuoden 2024 keväällä Vihdin kunnassa toteutettiin organisaatiouudistus, jolla oli vaikutuksia jokaiseen kunnan palvelukeskukseen. Organisaatiouudistusta valmisteliin vuoden 2023 loppupuolelta alkaen, jolloin henkilöstölle järjestettiin kuulemisia organisaatiouudistuksen tarpeisiin liittyen. Valmistelua jatkettiin keväällä 2024, jolloin järjestettiin organisaatiomalleihin liittyen kuuleminen koko henkilöstölle. Esihenkilöille järjestettiin organisaatiouudistukseen liittyen erillinen muutosvalmiuden kysely, jolla pyrittiin ennakoimaan muutoksen mukanaan tuomia tarpeita.

Organisaatiouudistuksen yhteydessä organisaatorakennetta selkiytettiin ja konsernin palvelukeskuksen roolia poikkihallinnollisena palvelukeskuksena vahvistettiin vielä aiemmasta. Muutokset henkilöstön osalta koskivat kaikkia kunnan palvelukeskuksia. Organisaatiouudistuksen yhteydessä kunnan työllisyyspalvelut siirtyivät elinkeinopalveluiden kanssa samaan tulosalueeseen elinvoiman palvelukeskukseen oltuaan aiemmin osa konsernin palvelukeskusta. Maahanmuuttopalvelut sekä nuorten työpaja siirrettiin samassa yhteydessä konsernin palvelukeskuksesta sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelukeskukseen, kun taas viestinnän ja markkinoinnin yksikkö siirtyi konsernipalveluiden alaisuuteen aiemman elinvoiman palvelukeskuksen alaisuudesta. Kuntaympäristön palvelukeskuksessa aiemmin ollut liikuntapaikkatuotanto siirrettiin samaan tulosalueeseen elinvoiman palvelukeskukseen liikuntapalveluiden kanssa. Samoin ympäristöpalvelut ja rakennusvalvonta omana tulosalueenaan siirtyivät elinvoiman palvelukeskuksen alaisuudesta kuntaympäristön palvelukeskukseen.

Organisaatiouudistus oli suuri ponnistus koko kuntaorganisaatiolta ja se vaikutti henkilöstö- ja esihenkilöjärjestelyiden lisäksi talouden ja hallinnon rakenteisiin. Uudistus tuli voimaan 1.5.2024, mutta tarvittavia korjauksia muun muassa toimintasääntöön ja sen mukaisiin toimivaltuuksiin tehtiin vielä koko vuoden 2024 ajan.

## 2.2 Rekrytointi

Kunnan palveluiden kannalta riittävä henkilöstömäärä voidaan turvata onnistuneilla rekrytoinneilla ja uuden henkilöstön laadukkaalla perehdytyksellä. Vuoden 2024 aikana esihenkilöt ovat saaneet koulutusta muun muassa perehdytyksen onnistumiseen liittyen.

Vuonna 2024 rekrytointeja oli vähemmän kuin vuonna 2023. Yhteensä vuonna 2024 Vihdissä oli avoinna 366 rekrytointia (V. 2023; 459).



Rekrytoinneista 141 (v. 2023; 204) koski virkasuhteita ja 303 (v. 2023; 383) työsuhteita. Vakinaiseen työ- tai virkasuhteeseen haettiin henkilöä 165 rekrytoinnissa (v. 2023; 218) ja määräaikaisiin 279 rekrytoinnissa (v. 2023; 370).

Henkilöstön saatavuuteen vaikuttaa myös kunnan työnantajakuva, johon vaikuttaa muun muassa se, miten Vihdin kunta näyttäytyy esimerkiksi työpaikkailmoituksissa. Työnantajakuvan kehittämistä on tehty vuoden 2024 aikana erilaisin rekrytointiviestintän keinoin. Kunta oli mukana muun muassa varhaiskasvatuksen rekrytointiin suunnatuilla messuilla.

Toinen tärkeä tekijä henkilöstön saatavuuteen ja työnantajakuvaan liittyen on, millä tavalla kunta koetaan myös oman henkilöstön keskuudessa, kuinka henkilökunta viihtyy työssään ja millaista työnantajakuvaa henkilökunta viestii omalle verkostolleen. Henkilöstökyselyn perusteella kunnan henkilöstö kokee Vihdin työnantajakuvan kehittyneen viime aikoina oikeaan suuntaan ja kunnan tulevaisuus nähdään yleisesti valoisana. Vuoden 2024 aikana onnistuttiin monissa kriittisissä rekrytoinneissa muun muassa elinvoimajohtajan rekrytoinnin osalta.



### 3) TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

Kunnan henkilöstöohjelman strategisena tavoitteena on työhyvinvoinnin parantaminen. Tavoitteen toteutumista mitataan muun muassa henkilöstölle suunnatuin kyselyin. Henkilöstön työhyvinvointia mitataan vuorovuosin laajalla työtyytyväisyyskyselyllä ja sosiaalisen pääoman mittauksella. Vuonna 2024 Vihdissä uudistettiin kyselytutkimusta ja kyselytutkimus ostettiin eezy Flow nimiseltä yritykseltä, joka tuotti ja toteutti kyselytutkimuksen kunnalla. Kysymys patteristo pyrittiin saamaan mahdollisimman samanlaiseksi, kuin mitä se on aikaisempina vuosina ollut, jotta tulosten vertailtavuus olisi helpompaa edellisiin vuosiin verrattuna mutta tavoitteeseen ei täysin päästy. Haasteena edellisiin vuosiin vertaamisessa oli se, että aiemmin mittausasteikko on ollut 1–5 ja eezy Flow mittarissa käytetään 1–4 arviointiasteikkoa, jonka seurauksena ihan suora vertailu ei ole mahdollista.

Vuonna 2024 oli vuorossa laajempi henkilöstötutkimus ja koko kunnan vastausaste oli 590/1190 vastaajaa (50 %). Henkilöstötutkimuksen tutkimustulokset on ohjeistettu käymään läpi yksiköittäin ja luomaan tulosten pohjalta kuhunkin kunnan yksikköön kehittämissuunnitelma tulevalle vuodelle yksikön hyvinvoinnin parantamiseksi.

Keskeisempinä tuloksina kyselyssä vahvuutena nousi:

- Työyksikkömme toiminta on tehokasta
- Työyksikössämme kehitetään aktiivisesti toimintatapoja
- Työyksikkömme henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan kehittämiseen

Keskeisempinä tuloksina kyselyssä haasteena nousi:

- Vihdin kunta luo hyvät edellytykset henkilöstön työhyvinvointiin
- Yhteistyö työyksiköiden välillä on sujuvaa
- Vihdin kunnan henkilöstöä kohdellaan reilusti ja tasapuolisesti

Vaikka tutkimustulokset osoittavat, ettei kuntastrategian mukaisiin henkilöstön tavoitteisiin olla täysin päästy, on kyselyssä laajemmin näkyvissä kumminkin vahvimpina tuloksina henkilöstön sitoutuneisuutta ja omistautuneisuutta kuvaavat suuremmat kysymysteemat. Sen sijaan suorituskyky sekä johtaminen nousevat esille heikompina kysymysteemoina. Vuodelle 2025 on suunniteltu esihenkilötyön kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä muun muassa esihenkilökoulutuksien jatkamisen muodossa. Henkilökunnan suorituskyky koostuu seuraavista osa-alueista: käytettävissä oleva tieto, työvälineet, toiminnan organisointi ja arkipäivän käytännöt. Näiden kokonaisuuksien osalta vuodelle 2025 on suunniteltu useampia henkilöstön tiedottamiseen liittyviä toimenpiteitä mukaan lukien kunnan sisäisen viestintäkanavan päivittäminen ja sisäisen viestintän koulutuksien aktivoituminen.



### 3.1 Työterveysyhteistyö

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

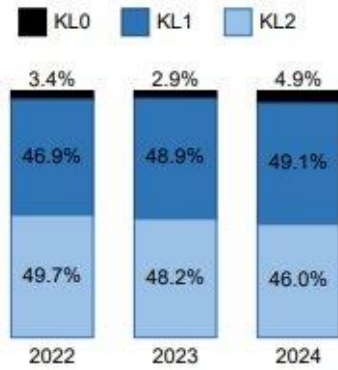
Työterveystoiminnan suunnittelu lähtee kunnan tarpeiden arvioinnista, joka on jatkuvaan niin työterveyshuollon ammattilaisten kuin työnantajan toimijoiden toimintaa. Tietoa saadaan mm. organisaation kuvauksesta, henkilöstörakenteesta, riskien arvioinneista, työhyvinvointikyselyistä, työterveyshuollon 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 2024 aikana kokoontunut työterveyshuollon ohjausryhmä suunnittelei ja arvioi toimintaa sekä tavoitteiden saavuttamista. Työterveyshuolto raportoi sovitusti terveyteen ja työkykyyn liittyviä asioista, jotka käsiteltiin ohjausryhmässä. Työterveyshuollon ammattihenkilöillä oli edustus kunnan yhteistoimintaryhmässä ja sisäilmaryhmässä.

Työssä jaksamista on kunnassa tuettu Kiila-kuntoutuskursseilla. 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. Vuonna 2024 suunniteltiin Kiilakuntoutusta varhaiskasvatuksen puolelle työntekijöille, jolla oli jaksamisen haasteita, poissaolojen kasvua tai kohonnutta kuormitusta työssä. Kuntoutusryhmiin ei kuitenkaan ollut riittävä määrä hakijoita ja tämän takia kurssia ei saatu järjestettyä. Aikaisempina vuosina on saatu keskimäärin yksi ryhmä käynnistettyä.

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 erikoislääkärikonsultaatiokäynnejä oli vuonna 2024 yhteensä 144 kpl (v. 2023: 91 kpl ja v. 2022: 161 kpl).

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 714 803 € (v. 2023 635 417 € ja v. 2022: 574 410 €). Kustannusten nousua selittää ainakin osittain edelleen korona-ajalta kertynyt hoitovelka, laboratoriotutkimusten lisääntynyt tarve, hintojen nousu sekä parempi pääsy sairaanhoidon vastaanotolle, jonka myötä sairauksia on hoidettu ajoissa ja ehkäisty sairauspoissaolojen pitkittymistä.

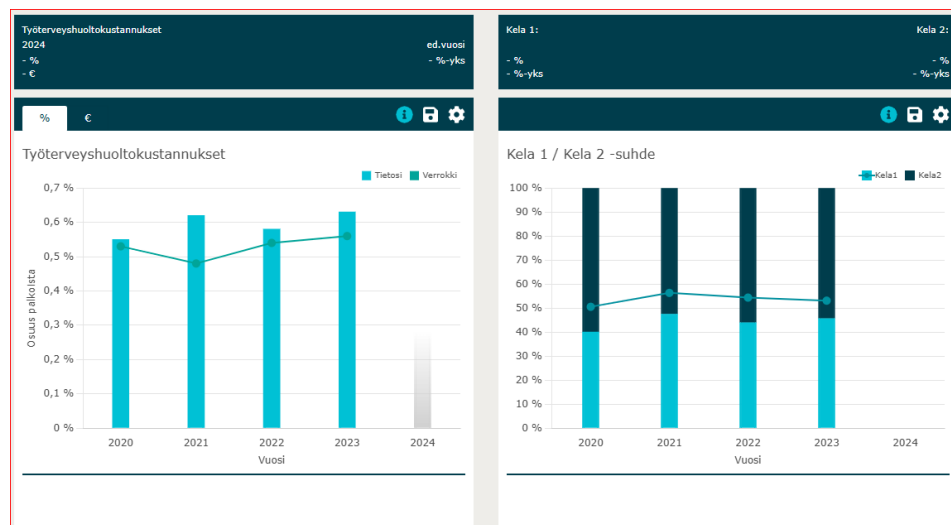
**KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN KORVAUSLUOKITTAIN**


	2022	2023	2024
Kela 0	19479	18529	35200
Kela 1	269282	311033	351001
Kela 2	285648	306828	328602
<b>Yhteensä</b>	<b>574409</b>	<b>636390</b>	<b>714803</b>

**Taulukko 21: Työterveyshuollon kustannukset 2021–2024 ja kustannusten jakaantuminen korvausluokittain**

KELA1 (Taulukossa merkittynä KL1) käsittää ennaltaehkäisevän eli lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset, KELA 2 (taulukossa merkittynä KL2) käsittää työnantajan järjestämän vapaaehtoisen yleislääkäritasoisien sairaanhoidon sekä muun terveydenhuollon kustannukset, jotka on järjestetty lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi. KELA0 (taulukossa merkittynä KLO) sisältää sellaiset työterveyshuollon palvelut, joihin kunta ei saa Kelalta korvauksia.

Vihdissä on tehty paljon töitä ennalta ehkäisevien palvelujen lisäämiseksi ja kehittämiseksi. Ennaltaehkäisevien palvelujen osuus on hieman noussut edellisestä vuodesta, mutta niiden osuus on vertailukuntia alhaisempi. Merkittävin syy tähän on työterveyshuoltopalvelusopimukseen sisältyvien sairaanhoitopalvelujen vertailukuntia laajempi sisältö. KELA0-palvelujen osuuden kasvu selittyy sillä, että kunnan tarjoama lyhytterapia ei oikeuttanut kuntaa Kela-korvauksiin.



**Taulukko 22: Vihdin työterveyshuoltokustannukset sekä Kela I ja Kela II kustannusten jakautuminen verrokkikuntiin nähden vuosina 2020–2023**

### 3.2 Esihenkilöiden työkykyjohtaminen

Vuoden 2021 aikana aloitettuja työhyvinvointipulssi-tapaamisia jatkettiin myös tänä vuonna. Tapaamiset järjestetään esihenkilöryhmittäin (5-7ryhmää), joissa kohdenne-tuissa tapaamisissa keskitytään kunkin esihenkilöryhmän työhyvinvointi-, työturvalli-suus ja työterveysjohtamisen haasteisiin sekä yhteistyön parantamiseen. Tapaamisia järjestetään normaalisti kaksi kertaa vuodessa kunkin esihenkilöryhmän kanssa. Vuonna 2024 työhyvinvointipulssi tapaaminen järjestettiin esihenkilöille vain yhden kerran (normaalin kahden kerran sijasta), johtuen organisaatiouudistuksen tuomasta muutoksesta ja työhyvinvointikoordinaattorin vaihdoksesta. Tämän vuoden työhyvinvointipulssin teema käsitteli varhaisen tuen käytäntöjä sekä korvaavan työn mallia, joka nousi esille havaitusta koulutustarpeesta sekä esihenkilöille suunnatun kyselyn tuloksista.

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 sekä korvaavan työn mallia käsiteltiin esihenkilöiden työhyvinvointipulssitapaamisissa.

Pulssissa esihenkilöitä ohjattiin miettimään, millaisia korvaavan työn mallin mukaisia työtehtäviä, heillä yksiköissä voisi olla. Pulssien jälkeen saimme muutaman henkilön kohdalla työntekijän palaamaan pitkältä poissaololta korvaavan mallin mukaisesti työhön ja näin lyhennettyä sairauspoissaolon pituutta. Suunnitelmana on painottaa edelleen varhaisen tuen mallin mukaisesti työkykyjohtamisen tärkeyttä vuonna 2025 järjestettävissä työhyvinvointipulssi- tapaamisissa.

Vuonna 2024 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

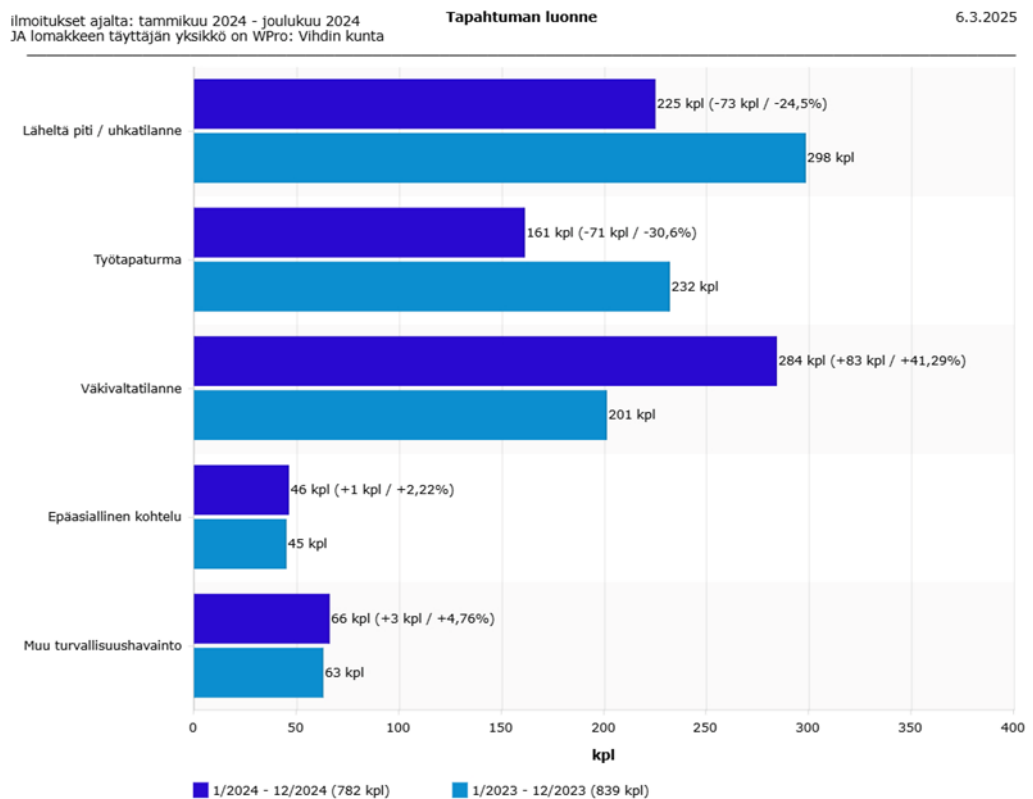
parantamiseen ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen. Tapaamisen työsuojelun osuus pääsääntöisesti sisälsi koosteen tulosalueen työturvallisuusilmoituksista ja niistä johdettuja toimenpidesuosituksia sekä muita ajankohtaisia nostoja työsuojeluaiheista. Viestinnässä työsuojelu hyödynsi vuosikellon mukaisia työhyvinvointi-, työsuojelu- ja työturvallisuusaiheita – ja vuoden 2024 lopulla lanseerattiin ensimmäinen työsuojelun kuukausikirje, joita on jatkossa tarkoitus julkaista 4–6 kertaa vuodessa.

Työsuojelu teki vuonna 2024 yhdessä työterveyshuollon kanssa 21 (vuonna 2023: 29, vuonna 2022: 21) suunnitelman mukaista työpaikkaselvityskäyntiä. Lakisääteisten

työpaikkaselvityskäyntien lisäksi työsuojeluvaltuutetut tekivät työpaikoille yhteensä 15 työsuojelun seurantakäyntiä (v. 2023: 14 2022: 27)

### 3.3. Työsuojelutoiminta

Työturvallisuusilmoituksia tehtiin v. 2024 yhteensä 782 kpl (v. 2023: 839 kpl), joista oli sivistys- ja hyvinvointipalveluista 742 kpl, kunta- ja ympäristöpalvelut 27 kpl, elinvoimain- palveluista 9 kpl ja konsernipalveluista 4 kpl. Vuonna 2024 WPro- järjestelmässä saatiin tapahtuman luonne kohtaan eriteltyä työtaturma ja väkivalta tilanne omana kohtanaan, joten näiden tarkastelu on selkeämpää verrattuna edellisiin vuosiin.



**Taulukko 23: Vihdin WPro ilmoitukset tapahtuman luonne vertailtuna 2023–2024**

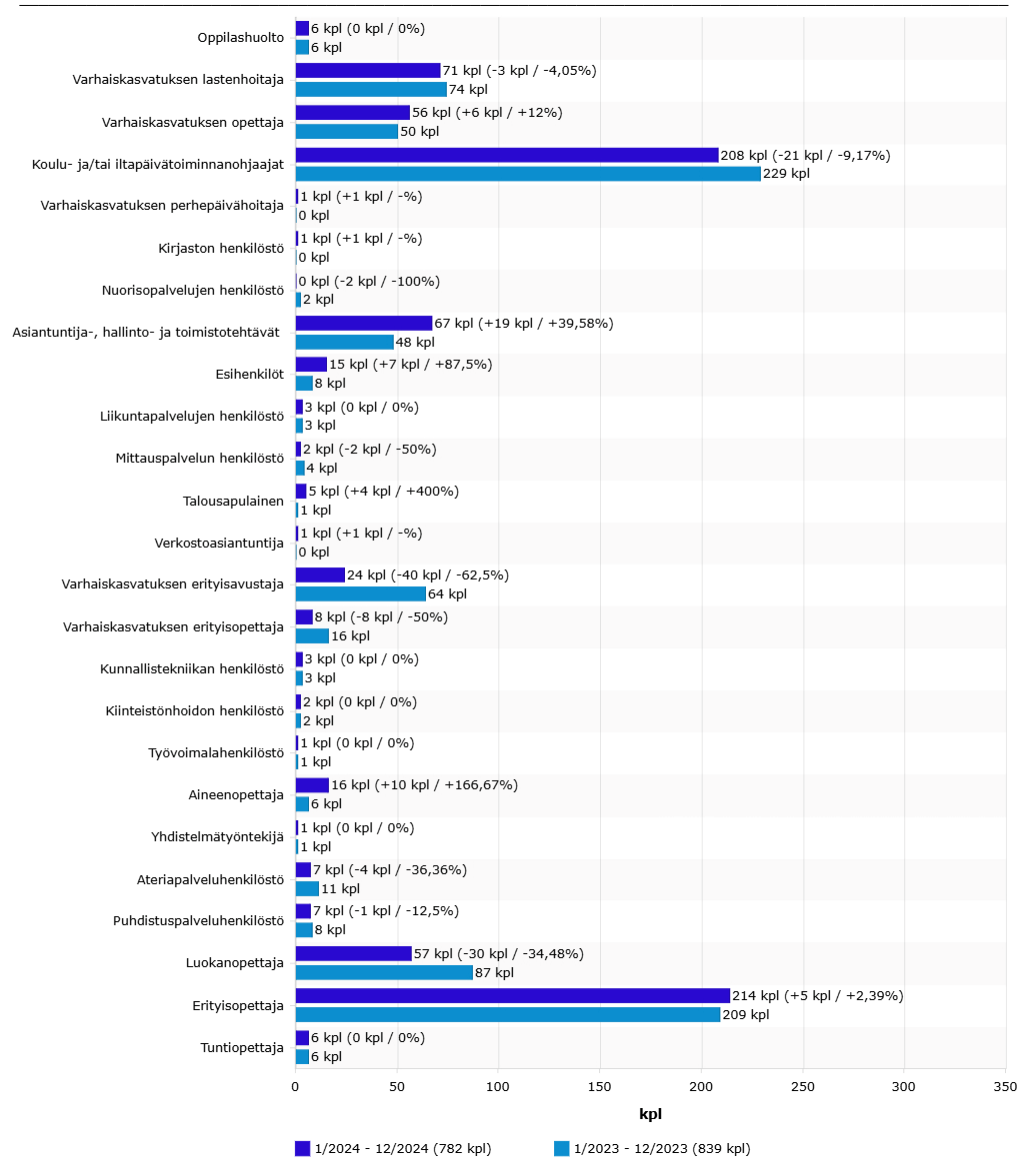
Epäasiallisen kohtelun ilmoitukset koostuvat enimmäkseen lasten tai oppilaiden aikuisen kohdistamasta epäasiallisesta käyttäytymisestä. Tähän ilmoitusluokkaan kuuluvat myös tilanteet, joissa työntekijä koki itse tullessaan epäasiallisesti kohdelluksi – vuositasolla näitä ilmoituksia tulee yksittäisiä.

Eniten ilmoituksia tekivät vuonna 2024 erityisopettajat 214 kpl sekä koulu- ja/tai ilta- päivähajaajat 208 kpl.

Ilmoitukset ajalta: tammikuu 2024 - joulukuu 2024  
 JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on WPro: Vihdin kunta

**Valitse ammattiryhmä**

6.3.2025



**Taulukko 24: Tehdyt työturvallisuusilmoitukset ammattiryhmittäin vuosina 2023 ja 2024**

## 4) JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ

Vuoden 2024 aikana toteutettiin kunnan strategisten tavoitteiden mukaisesti useammanlaista esihenkilökoulutusta. Vuoden 2024 aikana aloitettiin kuukausittaiset esihenkilöiden koulutuksen, joita kutsuttiin ”esihenkilöiden pakkopulliksi”. Näiden koulutusten tavoitteena oli esihenkilöiden henkilöstöosaamisen vahvistaminen ja kunnan ohjeistuksien paremman tuntemuksen saavuttamista. Kuukausittaisista koulutuksista kerättiin palautetta ja koulutuksia pyrittiin parantamaan saadun palautteen perusteella.

Vuoden 2024 aikana kunnassa aloitettiin jo perinteeksi muodostunut esihenkilöille suunnattu lähiesihenkilötyön erikoisammattitutkinnon ryhmä yhteistyössä Kuntavalmennuksen kanssa. Tavoitteena on, että sama koulutus mahdollistetaan kaikille kunnan esihenkilöille seuraavien vuosien aikana.

Kunnan johtoryhmä ja palvelukeskusten johtoryhmät kokoontuivat vuonna 2024 säännöllisesti. Kunnan johtoryhmä aloitti vuoden 2024 aikana johtamisjärjestelmän selkiyttämisen, jolla pyritään aiempaa selkeämpään henkilöstöjohtamiseen. Johtamisjärjestelmän kehittämisen yhteydessä myös johtoryhmien merkitystä on terävöitetty ja viestintään johtoryhmien välillä pyritty panostamaan.

Vuoden 2024 aikana jatkettiin jo vuonna 2021 käynnistettyjä työhyvinvointipulssitapaamisia esihenkilöryhmittäin (5 ryhmää). Näissä työhyvinvointipulssitapaamisissa keskityttiin kunkin esihenkilöryhmän työhyvinvointi, työturvallisuus ja työterveysjohtamisen haasteisiin sekä yhteistyön parantamiseen.

Kunnan aiemmin käyttöön ottaman Eduhouse -koulutusympäristön monipuolisen koulustarjonnan hyödyntämistä jatkettiin ja vuoden 2024–2025 vaihteessa koulutusympäristö otettiin koko kunnan henkilöstön käyttöön. Tavoitteena on mahdollistaa laajemman koulustarjonnan joustavat hyödyntämismahdollisuudet.

### 4.1 Tavoitteet johtamiselle

Kunnan henkilöstöjohtamisen peruspilarit määritellään Vihdin kuntastrategiassa, missä yhdeksi kahdeksasta päätavoitteista on nostettu hyvinvoiva henkilöstö. Strategiassa määritellään, että hyvinvoivan yhteisön kulmakivenä on osaava, hyvinvoiva ja arvostettu henkilöstö, joka tuntee työnsä merkityksellisyyden kuntalaisille. Strategiassa todetaan, että Vihdin kunnan henkilöstötyötä tuetaan arvo- ja strategialähtöisellä johtamisella. Tavoitteena on edistää myönteistä ilmapiiriä ja yhteishenkeä kunnassa.

Kuntastrategian mukaisesti kunta on panostanut henkilöstön osaamiseen mahdollistamalla laajasti koulutusmahdollisuuksia henkilökunnalleen. Tästä esimerkkinä henkilöstökertomuksessa on mainittu Eduhouse-koulutusympäristön laaja käyttöönotto koko henkilöstölle sekä esihenkilöiden sitouttaminen esihenkilökoulutuksiin.

Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuosittain henkilöstökyselyin. Kunta panostaa vuosittain henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen koulutusmahdollisuuksien, hyvän lähijohtajuuden ja henkilöstöetujen lisäksi vuosittaisin työhyvinvointipäivin.

Laadukasta henkilöstöjohtamista tukee myös tiivis yhteistyö jatkuvasti kehittyvien työterveyshuollon palveluiden kanssa.

Kunta on kehittänyt osana johtamisen välineistöä Kuntamaisema- tiedolla johtamisen alustaa. Kuntamaisema-alustan kehittämisessä otettiin vuoden 2024 aikana useita kehitysaskelaita muun muassa alustan käytön ja saatavan aineiston laajentamisen kautta.

## 4.2 Työn merkityksellisyyden vahvistaminen

Vihdin kunnan palkitsemiskäytännön mukaisesti palkittaviin kuului 20, 25, 30, 35, 40 ja 45 vuotta Vihdin kuntaa palvelleet. Vihdin kunta järjesti vuoden 2024 palkitsemistilaisuuden 26.11.2024. Kaiken kaikkiaan palkittavia pitkään palvelleita työntekijöitä oli 46 henkilöä. Näistä 17 henkilöä palkittiin 20 vuoden palveluksesta, 11 henkilöä palkittiin 25 vuoden palveluksesta, 17 henkilöä palkittiin 35 vuoden palveluksesta ja yksi henkilö 40 vuoden palveluksesta.

Palveluvuosipalkitsemisen lisäksi kunta muistaa henkilöstöään 50- ja 60 vuoden merkkipäivän kohdalla lahjalla.

Työyhteisöjen yhteishenkeä ja kunnan yhteisöllisyyttä on pyritty kehittämään myös henkilöstölle järjestetyillä tilaisuuksilla, kuten henkilöstön golf-kilpailulla ja hyvin laajan suosion saaneella henkilöstön pikkujoulutilaisuudella.

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 ja siitä tehtiin päätös kunnanvaltuustossa helmikuussa 2024. Vuoden 2024 aikana ohjelmaa on toteutettu kunnan kaikissa yksiköissä.

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 henkilöstöohjelmaa päivitetään sen mukaisesti.



## 5) TUOTTAVUUS JA TULOKSELLISUUS

Vihdin kunnan palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa 1188 (v. 2022: 1192) työntekijää. Henkilöstömenojen osuus kunnan ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2024 62,8 % (v. 2023 63,7 %). Palkkamenojen osuus ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2024 51,2 % (v. 2023 51,3 %).

Vihdin kunnan henkilöstömenot olivat vuonna 2024 yhteensä 56,8 milj. € (v. 2023: 54,9 milj. €)

\* v. 2023 vertailutiedot muutettu vastaamaan uutta organisaatorakennetta 1.5.2024

	TP 2022	TP 2023*	MTA 2024	TP 2024	Muutos % TP
<b>Henkilöstömenot yhteensä</b>	<b>51 314 275</b>	<b>54 944 688</b>	<b>56 683 489</b>	<b>56 789 457</b>	<b>3,4 %</b>
Palkat yhteensä	40 802 354	44 240 350	45 664 021	46 303 528	4,7 %
Henkilöstösivukulut	10 511 921	10 704 338	11 019 468	10 485 929	-2,0 %

Taulukko 25: Henkilöstömenot

	Talkoovapaa 2023 työpäiviä	Talkoovapaa 2024 työpäiviä	Muu palkaton 2023 työpäiviä	Muu palkaton 2023 kalenteri- päiviä	Muu palkaton 2024 työpäiviä	Muu palkaton 2024 kalenteri- päiviä
<b>PALVELUKESKUS</b>						
KONSERNIPALVELUT	64	23	53	58	17	19
ELINVOIMAPALVELUT	134	102	27	32	18	18
SIVISTYS- JA HYVINVOINTIPALVELUT	302	572	4588	6131	4726	6336
KUNTAYMPÄRISTÖPALVELUT	202	255	130	168	115	147
<b>Yhteensä</b>	<b>702</b>	<b>952</b>	<b>4798</b>	<b>6389</b>	<b>4876</b>	<b>6520</b>

	Lomaraha- vapaapäivät 2023	Lomaraha- vapaita vaihtaneiden työntekijöiden määrä 2023	Lomaraha- vapaapäivät 2024	Lomaraha- vapaita vaihtaneiden työntekijöiden määrä 2024
<b>PALVELUKESKUS</b>				
KONSERNIPALVELUT	15	4	17	3
ELINVOIMAPALVELUT	71	9	44	7
SIVISTYS- JA HYVINVOINTIPALVELUT	451	80	432	67
KUNTAYMPÄRISTÖPALVELUT	142	19	145	20
<b>Yhteensä</b>	<b>679</b>	<b>112</b>	<b>638</b>	<b>97</b>

Taulukko 26: Palkattomien vapaiden ja lomarahavapaiden käyttö 2023 ja 2024

## HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT TP 2024

	TP 2022	TP 2023	TP 2024
<b>Henkilöstömenojen osuus kunnan ulk. toimintakuluista</b>	28,7	63,7	62,8
<b>Palkkamenojen osuus kunnan ulk. toimintakuluista</b>	23,3	51,3	51,2
<b>Henkilöstön koulutusmenot/työntekijä</b>	220,20	261,26	237,16
<b>Koulutusmenojen osuus henkilöstömenoista</b>	0,52	0,57	0,50
<b>Koulutusmenojen osuus palkkamenoista</b>	0,64	0,70	0,61
<b>Tyky-toiminnan menot/työntekijä</b>	68,64	176,07	160,02
<b>sis. tyhy-rahaman käyttö ja tulot (netto)</b>	80,71	200,80	192,12
<b>Työterveyshuollon menot/työntekijä</b>	463,54	503,84	580,96
<b>työterv.huollon menot/tt netto</b>	241,67	262,23	322,30
<b>Henkilöstömäärä 31.12.</b>	1180	1192	1188

Taulukko 27: Henkilöstökulujen tunnuslukuja 2022–2024

## LIITE: TAULUKKOLUETTELO

1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2021–2024, vakinaiset ja määräaikaiset
2. Henkilöstömäärä kunkin kuukauden lopussa tammi – joulukuussa 2024, vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät
3. Henkilöstömäärä 2024 keskuksittain ja tulosalueittain sekä vuoden lopussa, että vuoden aikana
4. Koko kunnan ja palvelukeskusten HTV2 ja HTV3 vuonna 2024
5. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2021–2024
6. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2024
7. Alkanee ja päättyneet palvelussuhteet v 2021–2024 koko kunnassa
8. Alkanee ja päättyneet palvelussuhteet palvelukeskuksittain vuonna 2024
9. Eläköitymisennuste/KEVA
10. Eläköityminen Kevan ennusteeseen nähden, kun luvuissa ei ole huomioitu osatyökyvyttömyyseläkkeitä
11. Sairauspoissaolot vuosina 2021–2024, koko kunta
12. Sairauspoissaolojen kestojen jakautuminen vuosina 2021–2024, koko kunta
13. Sairauspoissaolot/HTV2 palvelukeskuksissa sekä suurimmilla tulosalueilla
14. Sairauspoissaolot kuukausittain sairauspoissaolojen keston mukaan v. 2024
15. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2021–2024, palvelukeskuksittain
16. Nolla päivää sairastaneet vuosina 2021–2024, koko kunta
17. Nolla päivää sairastuneet vuosina 2021–2024, palvelukeskuksittain
18. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä diagnoosiryhmittäin lääkärintodistuksella myönnettyistä sairauspoissaoloissa v. 2020–2024
19. Lyhyet, 1–5 päivää kestäneet sairauspoissaolot palvelukeskuksittain vuosina 2021–2024
20. Koulutuspäivät / työntekijä keskuksittain jakajana HTV2
21. Työterveyshuollon kustannukset 2021–2024 ja kustannusten jakaantuminen korvausluokittain
22. Vihdin työterveyshuoltokustannukset sekä Kela I ja Kela II kustannusten jakautuminen verrokkikuntiin nähden vuosina 2020–2023
23. Vihdin WPro ilmoitukset tapahtuman luonne vertailtuna 2023–2024
24. Tehdyt työturvallisuusilmoitukset ammattiryhmittäin vuosina 2023 ja 2024
25. Henkilöstömenot
26. Palkattomien vapaiden ja lomarahavapaiden käyttö 2023 ja 2024
27. Henkilöstökulujen tunnuslukuja 2022–2024