

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2025



SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| ALKUSANAT | 3 |
| 1) YLEISET TUNNUSLUVUT..... | 6 |
| 1.1 Henkilöstömäärä | 6 |
| 1.2 Henkilötyövuodet | 8 |
| 1.3 Henkilöstön ikärakenne | 9 |
| 1.5 Eläköityminen | 11 |
| 1.6. Sairauspoissaolot | 13 |
| 1.7 Sairauspoissaolot, diagnoositarkastelu..... | 17 |
| 1.8 Lyhyet (1–7 kalenteripäivää), esihenkilön luvalla myönnetyt sairauspoissaolot | 19 |
| 2) OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN..... | 21 |
| 2.1 Muutosvalmius | 23 |
| 2.2 Rekrytointi..... | 23 |
| 3) TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN | 25 |
| 3.2 Esihenkilöiden työkykyjohtaminen | 29 |
| 3.3. Työsuojelutoiminta | 30 |
| 4) JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ..... | 32 |
| 4.1 Tavoitteet johtamiselle | 32 |
| 4.2 Työn merkityksellisyyden vahvistaminen | 33 |
| 5) TUOTTAVUUS JA TULOKSELLISUUS | 35 |
| LIITE: TAULUKKOLUETTELO | 37 |

ALKUSANAT

Vihdin kunnan henkilöstön vuosi 2025 oli kehittämisen täyteinen. Vuosille 2024–2025 laaditun henkilöstöohjelman mukaisia toimenpiteitä jatkettiin kunnassa suunnitelman mukaisesti. 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 on koostettu kuntastrategian henkilöstötavoitteiden mukaisesti. Vihdin kuntastrategiassa on määritetty henkilöstön kannalta keskeisiksi tavoitteiksi työhyvinvoinnin paraneminen, psyykkisistä syistä johtuvien sairaspöissaolojen väheneminen sekä lähtövaihtuvuuden pieneminen.

Strategisten tavoitteiden toteuman osalta kunnan työhyvinvointikyselyn tulokset vaikuttaisivat laskeneen suhteessa edelliseen vuoteen. Vertailu edellisvuoden tuloksiin on kuitenkin haastavaa, sillä kyselytyökalu on vaihtunut ja myös arviointiasteikko muuttunut aiemmasta. Kokonaisarvosana jäi kuitenkin alle tavoitetason (yli 3,5), ja oli 3,05. 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 hieman parantuneen suhteessa vuoteen 2024 ollen kokonaisuudessaan 3 348 päivää (vuonna 2024 3375, 2023: 2714 päivää) tavoitteen oltua alle 3 000 päivää vuodessa. Tulos on hieman parantunut edellisvuoteen verrattuna, ja on yli tuhat päivä pienempi kuin vuonna 2022 (4 365). Psyykkisistä syistä johtuvien poissaolojen osalta tehtiin vuonna 2025 toimenpiteitä muun muassa lyhytterapiapalveluiden käytön jatkamisella. Vihdin kunnan osalta tilanne on kumminkin hyvin vertailukelpoinen valtakunnalliseen trendiin, mikä mukaisesti näyttäisi siltä, että psyykkisistä syistä johtuvat poissaolot näkyvät vahvasti organisaatioissa ja myös kunta-alalla kunnasta riippumatta. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus pieneni vuonna 2025 edellisvuoteen verrattuna, luvun ollessa v. 2025 8,1 % (v. 2024: 9,0 %). Lähtövaihtuvuuden pieneminen kertoo kunnan pitovoimasta ja samalla myös onnistuneista rekrytoinneista.

Vuoden 2025 aikana jatkettiin strategisten tavoitteiden mukaisesti useampia esihenkilöiden koulutukseen liittyviä panostuksia. Vuonna 2025 järjestettiin kuukausittaiset koulutus- ja tiedotustilaisuudet ”esihenkilöiden pakkopullat” (jatkossa esihenkilömiinit), joilla tavoiteltiin esihenkilöiden henkilöstöosaamisen vahvistamista ja kunnan ohjeistuksien paremman tuntemuksen saavuttamista. Kunnassa jatkettiin myös perinteeksi muodostunutta, esihenkilöille suunnattua lähiesihenkilötyön erikoisammattitutkinnon ryhmää ja samalla otettiin tavoitteeksi, että koko kunnan esihenkilöjoukko suorittaisi seuraavien vuosien aikana kyseisen koulutuksen. Nyt alkuvuonna 2026 näyttäisi siltä, että tavoitteeseen tullaan hyvinkin pääsemään, sillä jo yli puolet esihenkilöistä on joko käynyt koulutuksen. Uusia ryhmiä suunnitellaan aloitettavaksi tavoitteen

loppuun saattamiseksi. Koulutuskokonaisuus on suuri panostus esihenkilöiden esihenkilötyön osaamiseen ja sitä kautta koko kunnan henkilöstön hyvinvointiin.

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 pienenemiseen liittyen rekrytoinnin kehittämisen sekä perehdytysprosessin kehittäminen. Molempien näiden osalta tehtiin kehittymisaskeleita vuoden 2025 aikana muun muassa ottamalla perehdytyksen tueksi aktiivisemmin käyttöön Eduhouse-koulutuspalvelua, jonka käyttöä laajennettiin vuosien 2024–2025 vaihtuessa koko henkilöstöön. Rekrytointiprosessin kehittämistä suunniteltiin aloitettavan vuoden 2025 puolella, mutta työn aloitus siirtyy vuodelle 2026.

Vuoden 2025 kuntasektorin suuri muutos oli uuden palkkausjärjestelmän, eli tasopalkkamallijärjestelmän (OVTES G- ja KVTES-sopimusten osalta) tulo ja käyttöönotto, joka työllisti etenkin henkilöstöpalveluita ja osaa esihenkilöstöä alkuvuodesta syksyyn saakka. Tasopalkkamalli saatiin onnistuneesti maaliin annetun aikataulun mukaisesti 30.9.2025 mennessä. Työ tasopalkkamallin parissa jatkuu vielä tulevina vuosina, jonka lisäksi tullaan tarkistamaan palkkausjärjestelmää ja palkitsemiskäytäntöjä kunnassa. Vuoden 2025 alussa kilpailutettiin HR-, palkkahallinto- ja taloushallintojärjestelmät. Järjestelmävaihdoksen yhteydessä toteutettiin myös talous- ja palkkahallinnon palveluiden kotiuttamisprojekti vuosien 2025–26 taitteessa.

Mittaristojen valossa vuosi 2025 näyttää niin sanottuna tasoittumisen vuotena. Vuonna 2025 sairaspöissaolujen määrässä tehtiin suuri harppaus parempaan päin aiempiin koronavuosiin verrattuna, kun vuonna 2025 sairaspöissaolujen määrä on tasoittunut lähemmäs vuoden 2021 tasoa jääden kuitenkin vuoden 2022 suurempiin sairaspöissaolomääriin verrattuna paremmaksi. Hyvää on myös erityisesti pidempien sairaspöissaolujen lasku 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 2025 sekä kerrotaan keskeisimpien kunnan henkilöstötyön tavoitteiden toteutumisesta. Ensimmäisessä luvussa kuvataan henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja. Viidin 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 2022–2025.

Vuoden 2025 osalta selkeitä suuria tekijöitä olivat keväällä 2025 toteutetut kuntavaalit ja sitä kautta vaalikauden vaihdos. Vaalikauden vaihtumista tuli seuraamaan kunnan

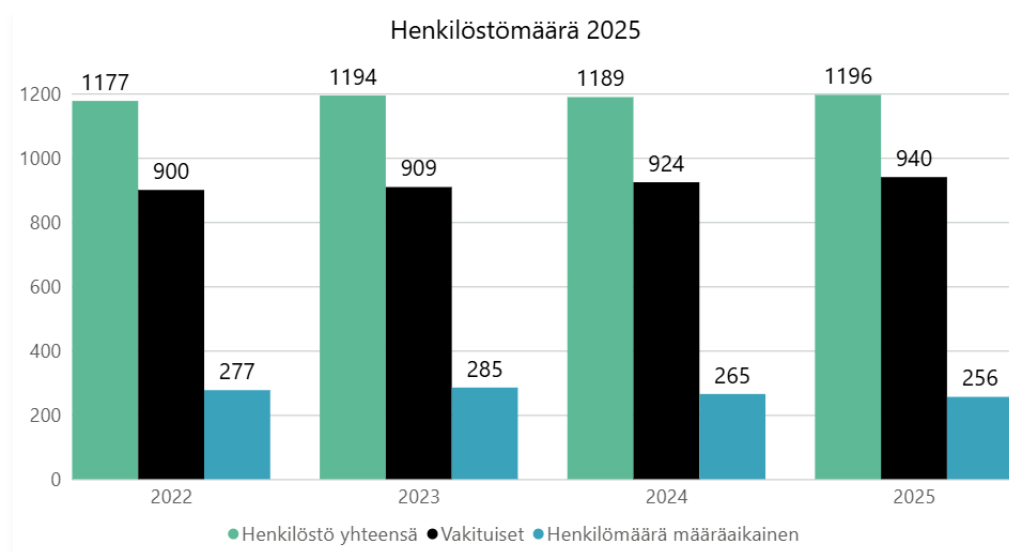
strategian päivittäminen, mikä tulee vaikuttamaan koko kuntaorganisaation tulevien vuosien toimintaan. Uusi kuntastrategia vuosille 2026–2033 määrittelee tavoitteet myös uudelle henkilöstöohjelmalle, joka tullaan laatimaan vuoden 2026 aikana.

Nora Viljanen
Henkilöstöjohtaja
26.3.2026

1) YLEISET TUNNUSLUVUT

1.1 Henkilöstömäärä

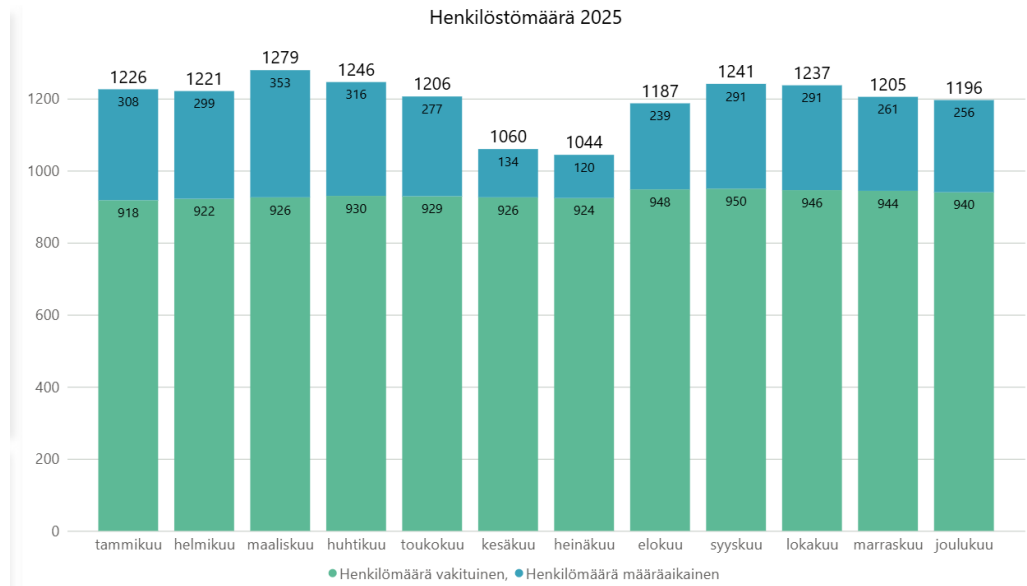
Vuoden 2025 lopussa Vihdin kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 1196 työntekijää (vuonna 2024: 1189). Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa työskenteli 940 / 77,9 % (v. 2024 924 / 77,91 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 256 / 22,1 % (v. 2024: 265 / 22,1 %) työntekijää.



Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2022–2025, vakinaiset ja määräaikaiset

Määräaikaisen henkilöstön määrän väheneminen erityisesti opetustoimen ja varhaiskasvatuksen 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 2025, 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 (määräaikaiset, vakituiset, koko-aikaiset, osa-aikaiset) tulosalueittain joulukuun 2025 viimeisen päivän tilanteen mukaan. Kuvan oikeanpuoleinen Henkilöstömäärä yhteensä -sarake kuvaa sitä, kuinka monta eri henkilöä kunnan palveluksessa oli vuoden 2025 aikana. Kun kunnan henkilöstömäärä oli vuoden 2025 lopulla yhteensä 1196 (vuonna 2024: 1189) työntekijää, oli kunnan palveluksessa koko vuoden aikana ollut työ-/virkasuhteessa yhteensä 1779 (vuonna 2024: 1789) henkilöä.

| HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ 31.12.2025 | | | | | | | | |
|--|-------------|------------|---------------|--------------|--------------|-------------|-------------------------|--|
| | Yhteensä | Vakinaiset | Määräaikaiset | Kokoaikaiset | Osa-aikaiset | Yhteensä | 2025 hlö määrä yhteensä | |
| KONSERNIPALVELUT | | | | | | | | |
| Kunnanjohtaja | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 1 | |
| Henkilöstöpalvelut | 11 | 10 | 1 | 11 | | 11 | 13 | |
| Talouspalvelut | 11 | 8 | 3 | 11 | | 11 | 13 | |
| Tietohallintopalvelut | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | |
| Hallintopalvelut | 12 | 10 | 2 | 12 | | 12 | 13 | |
| Viestintä ja markkinointi | 3 | 3 | | 3 | | 3 | 4 | |
| Keskusvaalilautakunta | | | | | | | 39 | |
| <i>yhteensä</i> | 43 | 35 | 8 | 42 | 1 | 43 | 88 | |
| SIVISTYSJA HYVINVOINTI PALVELUT | | | | | | | | |
| Opetuspalvelut | 520 | 351 | 169 | 380 | 140 | 520 | 793 | |
| Varhaiskasvatuspalvelut | 353 | 275 | 78 | 322 | 31 | 353 | 539 | |
| Hyvinvointi- ja nuorisopalvelut | 20 | 15 | 5 | 19 | 1 | 20 | 28 | |
| Kirjasto- ja kulttuuripalvelut | 21 | 19 | 2 | 18 | 3 | 21 | 27 | |
| <i>yhteensä</i> | 914 | 660 | 254 | 739 | 175 | 914 | 1387 | |
| KUNTAYMPÄRISTÖPALVELUT | | | | | | | | |
| Kuntaympäristön tukipalvelut | 2 | 2 | | 2 | | 2 | 2 | |
| Yhdyskuntatekniikan palvelut | 19 | 16 | 3 | 19 | | 19 | 28 | |
| Tilapalvelu | 29 | 26 | 3 | 27 | 2 | 29 | 33 | |
| Vesilaitos | 13 | 13 | | 13 | | 13 | 16 | |
| Rakentamis- ja ympäristöpalvelut | 13 | 12 | 1 | 12 | 1 | 13 | 13 | |
| Ateria- ja puhdistuspalvelut | 111 | 100 | 11 | 96 | 15 | 111 | 136 | |
| <i>yhteensä</i> | 187 | 169 | 18 | 169 | 18 | 187 | 228 | |
| ELINVOIMAPALVELUT | | | | | | | | |
| Kuntakehityspalvelut | 24 | 22 | 2 | 23 | 1 | 24 | 33 | |
| Elinkeino- ja työllisyyspalvelut | 7 | 4 | 3 | 7 | | 7 | 8 | |
| Liikuntapalvelut | 21 | 19 | 2 | 19 | 2 | 21 | 35 | |
| <i>yhteensä</i> | 52 | 45 | 7 | 49 | 3 | 52 | 76 | |
| KAIKKI YHTEENSÄ 31.12.2025 | 1196 | 909 | 287 | 999 | 197 | 1196 | KOKO VUOSI 1779 | |

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 (31.12.2025). 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).

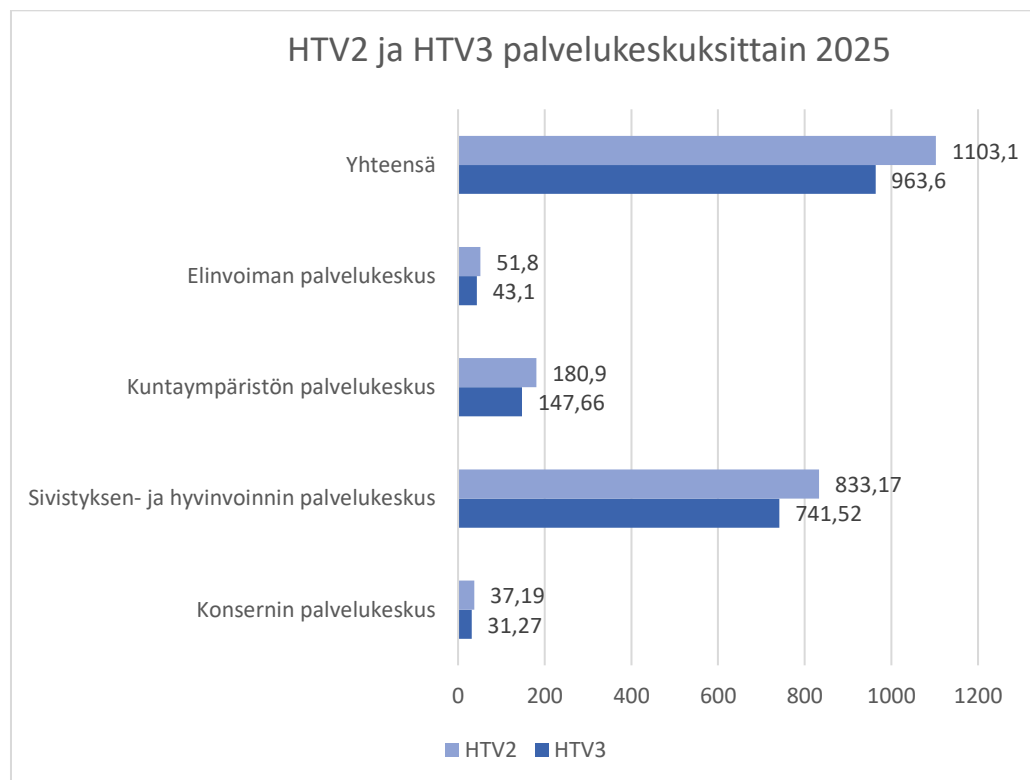
HTV1 = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (työaikapro-sentti/100)

HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (työ-aikaprosentti/100)

Tunnusluku kertoo henkilötyövuosien määrän, josta on maksettu palkkaa vuoden 2025 aikana

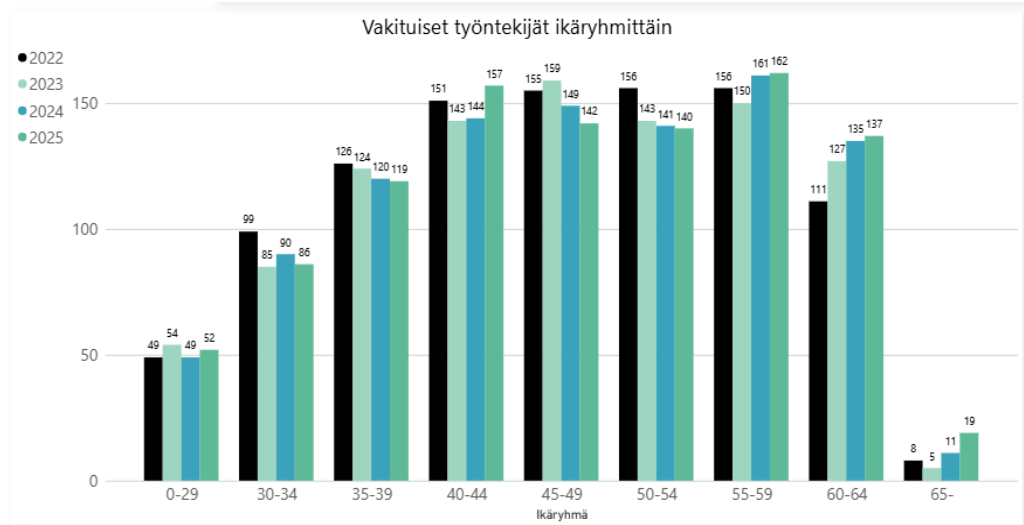
HTV3 = palveluksessa olopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lukumäärä kalenteri-päivinä / 365 * työaikapro-sentti/100). HTV3 kuvaa työpanosta, kun kaikki poissaolot on huomioitu.

Kunta- ja hyvinvointialueiden työnantajien henkilöstökertomusta koskevan suosituk-sen mukaisesti raportointi tehdään myös HTV2-luvuilla. HTV2 kuvaa palkallisia henki-lötyövuosia ja sitä käytetään suositusten mukaisesti myös sairauspoissaolojen jakajana henkilömäärän sijasta. Seuraavassa taulukossa on HTV2 ja HTV3 tunnusluvut koko kun-nan sekä palvelukeskusten tasolla.



Taulukko 4: Koko kunnan ja palvelukeskusten HTV2 ja HTV3 vuonna 2025

1.3 Henkilöstön ikärakenne



Taulukko 5: Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2022–2025

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 2025 noin 46 vuotta.

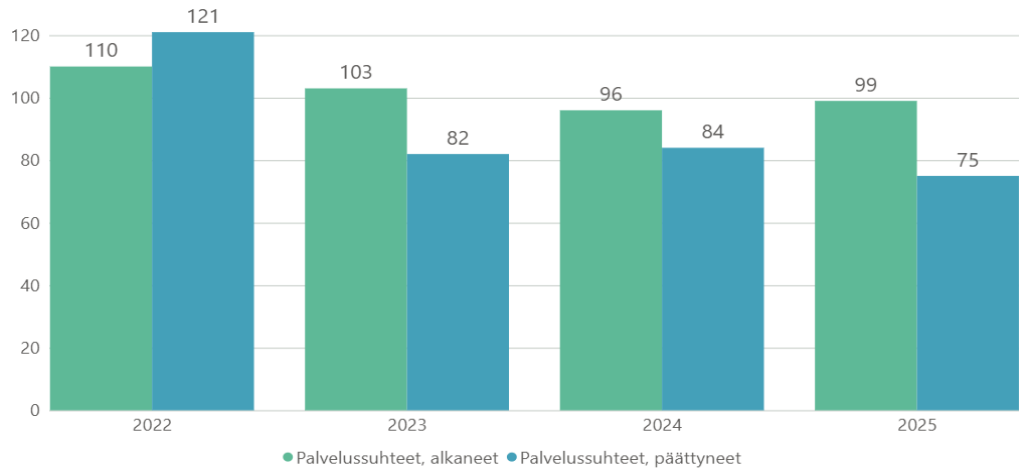
| Palvelukeskus uusi | Naisten lkm | Miesten lkm | Henkilömäärä | Ikä |
|------------------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| ☒ Elinvoimapalvelut | 21 | 24 | 45 | 48,27 |
| ☒ Konsernipalvelut | 22 | 13 | 35 | 47,77 |
| ☒ Kuntaympäristöpalvelut | 117 | 54 | 171 | 48,72 |
| ☒ Sivistys- ja hyvinvointipalvelut | 614 | 75 | 689 | 46,83 |
| Yhteensä | 774 | 166 | 940 | 47,28 |

Taulukko 6: Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2025

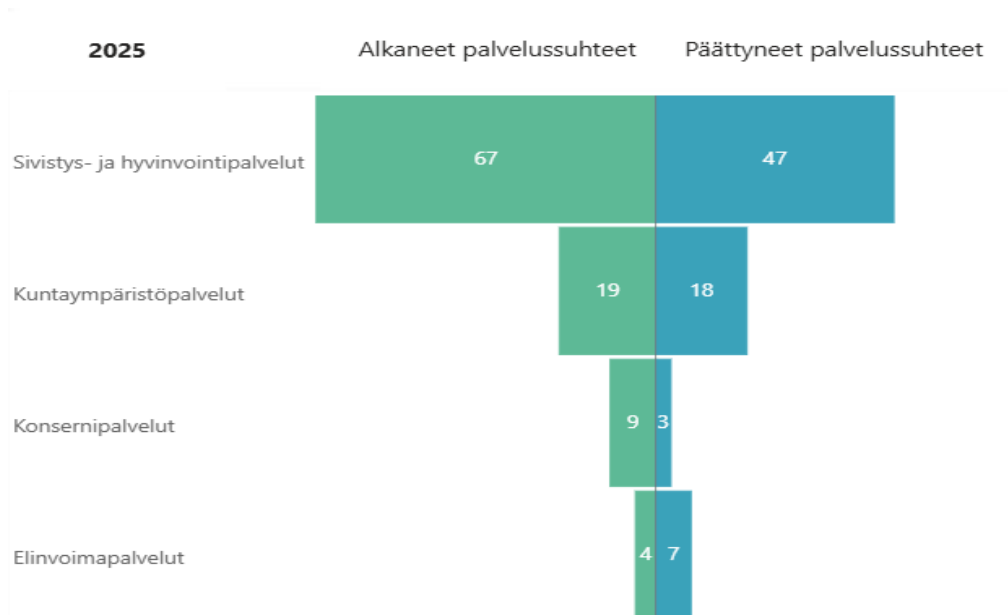
1.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

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 kolmen viimeisen vuoden aikana. Vuonna 2025 vakinaisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus oli kaikkiaan 8,1 % (v. 2024 9,0 %). Eläkkeelle siirtyneiden osuus nousi aiemman vuoden tasosta 2,3 %:iin (v. 2024 1,8 %).



Taulukko 7: Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet v 2022–2025 koko kunnassa



Taulukko 8: Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet palvelukeskuksittain vuonna 2025

1.5 Eläköityminen

Kuntien eläkevakuutus on ennustanut Vihdin kunnasta vuosina 2026–2035 eläkkeelle jäävän henkilöstömäärän. Ennuste perustuu henkilöstön aiemman eläkelainsäädännön mukaisiin vanhuuseläkeikiin ja aiemman toteuman mukaan arvioituihin työkyvyttömyyseläkkeiden määriin. Vuodesta 2005 lähtien eläkkeelle jäämisikä on ollut pääsääntöisesti valittavissa 63 ja 68 vuoden välillä. Tämä tekee henkilöstösuunnittelusta

entistä haasteellisempaa. Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle jäänti-ikä vuonna 2025 oli Vihdissä 64,7 vuotta

Ennusteen mukaan Vihdissä jää seuraavan kymmenen vuoden aikana kokoaikaisesti eläkkeelle keskimäärin 32 työntekijää vuosittain. Näistä vanhuuseläkkeelle jääviä on 27 henkilöä. Vuonna 2025 eläkkeelle jäi yhteensä 22 työntekijää.

| Eläköitymisennuste 2026–2035 | | | | |
|------------------------------|--------------|-------------------------------|------------------------|---------------|
| Vuosi | Vanhuuseläke | Täydet työkyvyttömyyseläkkeet | Osatyökyvyttömyyseläke | Eläkkeet yht. |
| 2026 | 24 | 5 | 5 | 34 |
| 2027 | 24 | 5 | 5 | 34 |
| 2028 | 24 | 5 | 5 | 34 |
| 2029 | 35 | 4 | 4 | 43 |
| 2030 | 30 | 4 | 4 | 38 |
| 2031 | 31 | 4 | 4 | 39 |
| 2032 | 25 | 4 | 4 | 33 |
| 2033 | 28 | 4 | 4 | 36 |
| 2034 | 27 | 4 | 4 | 35 |
| 2035 | 25 | 4 | 4 | 33 |
| | 273 | 43 | 43 | 359 |

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 ennen vuotta 1964 syntynyt työntekijä, joka on täyttänyt 61 vuotta, eikä saa mitään muuta työeläkettä. Vuonna 1964 ja sen jälkeen syntyneillä osittaiselle vanhuuseläkkeelle voi jäädä aikaisintaan 62-vuotiaana. 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.

| | Vanhuuseläkkeelle jääneet toteuma | Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneet toteuma | Kevan ennuste vanhuuseläke | Kevan ennuste Työkyvyttömyyseläke |
|------|-----------------------------------|--|----------------------------|-----------------------------------|
| 2022 | 19 | 4 | 19 | 7 |
| 2023 | 18 | 1 | 15 | 7 |
| 2024 | 16 | 1 | 25 | 7 |
| 2025 | 21 | 1 | 31 | 7 |

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

Neljän vuoden jaksolla tarkasteltuna on nähtävissä, että vanhuuseläkkeelle jääneiden toteuma viimeisen kahden vuoden aikana on ollut jopa huomattavasti alle ennusteen.

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

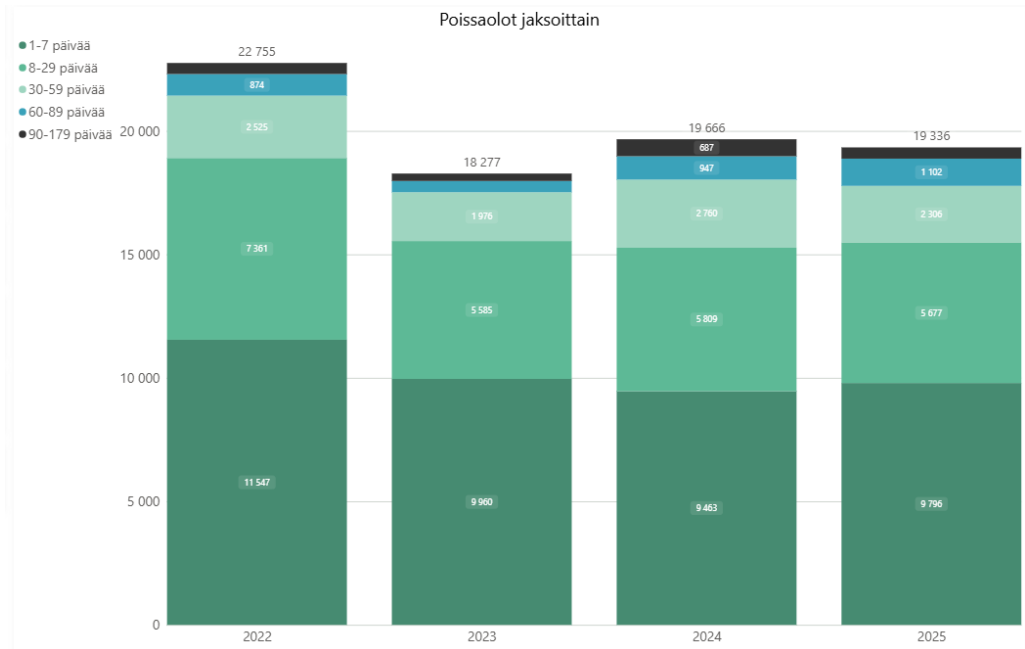
1.6. Sairauspoissaolot

Työssä jaksavan ja viihtyvän henkilöstön yhtenä mittarina toimivat sairauspoissaolot. Kuntatyönantaja (KT) antoi uudet suositukset henkilöstökertomuksen sairauspoissaolojen raportointiin vuoden 2022 alusta alkaen. Sairauspoissaolot oman sairauden takia raportoidaan omana kokonaisuutenaan ja työtapaturmista, työmatkatapaturmista sekä ammattitaudeista aiheutuneet sairauspoissaolot omana kokonaisuutena.

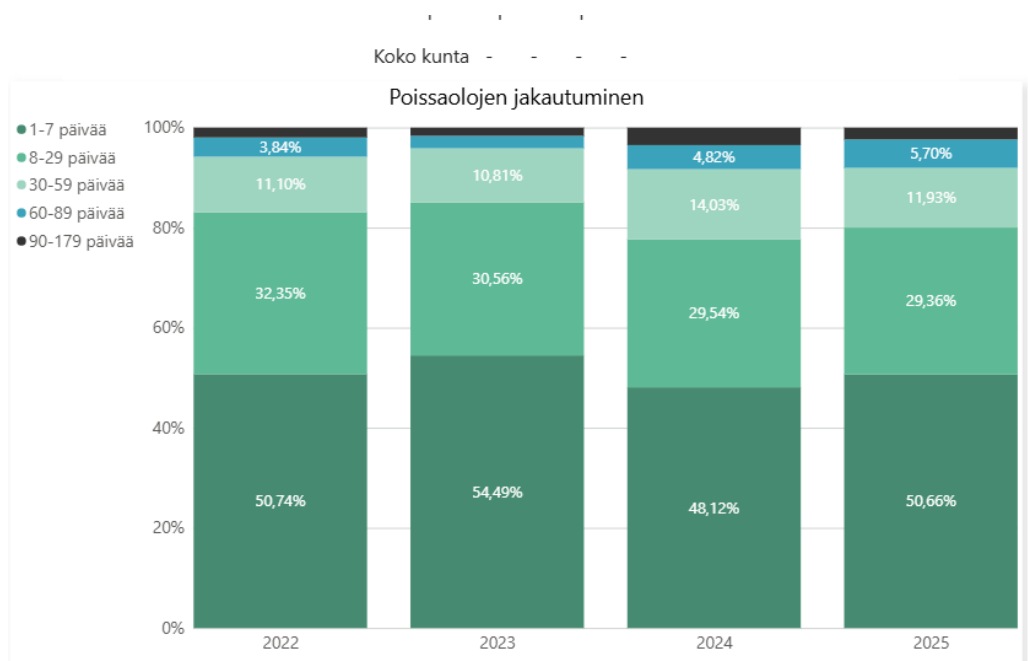
Teksti KT:N suosituksista: Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä.

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 2022–2025, koko kunta

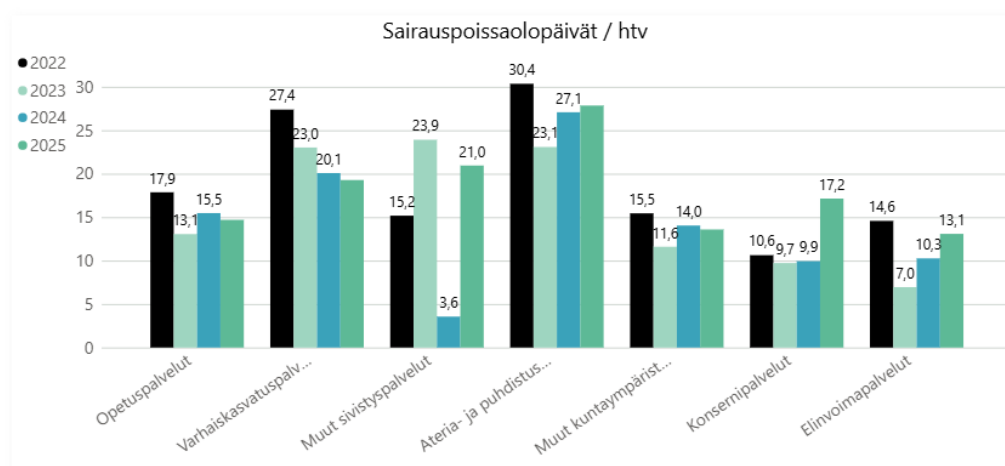


Taulukko 12: Sairauspoissaolojen kestojen jakautuminen vuosina 2022–2025, koko kunta

Vihdin kunnassa oli sairauspoissaoloja ja työ- ja työmatkatapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja vuonna 2025 yhteensä 19 336 kalenteripäivää (v. 2024: 19666 kpv. v. 2023: 18 277 kpv. 2022: 22 755 kpv), keskimäärin 17,53 / htv2 (v. 2024: 17,84, v. 2023:

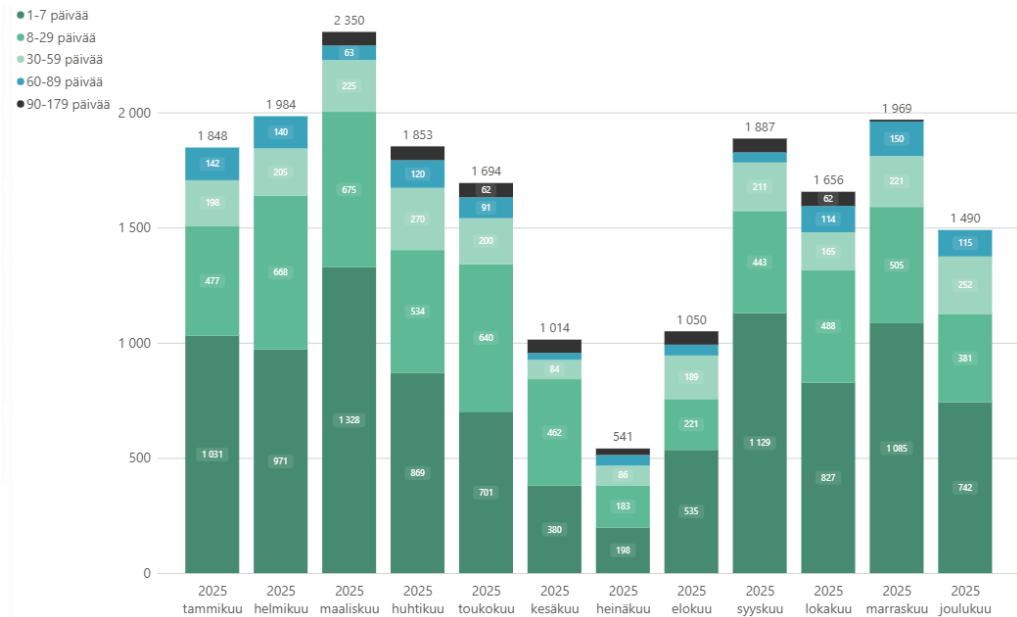
16,8 / htv2, v. 2022: 21,4 / htv2, v. 2021: 17,3 / htv2). Vähennystä edelliseen vuoteen oli 311 kalenteripäivää.

Sairaspoissaoloja tarkastellessa huomioitavaa on pitkien poissaolojen (90–179 pv) määrän lasku sekä lyhyiden poissaolojen (1–7 pv) nousu verrattain viime vuoteen, jolloin trendi oli päinvastainen.



Taulukko 13: Sairauspoissalot/HTV2 palvelukeskuksissa sekä suurimmilla tulosalueilla

Palvelukeskuksittain ja suurimmilla tulosalueilla tarkasteltuna poissaolot ovat hieman vähentyneet opetuspalveluiden ja varhaiskasvatuksen sekä muiden kuntaympäristön tulosalueilla, kun taas muissa yksiköissä on nähtävissä kasvua. Varhaiskasvatuksessa on otettu aiempina vuosina aktiivisesti varhaisen tuen malli osaksi esihenkilötyötä, ja tämä varmasti näyttäytyy positiivisessa valossa tuloksia tarkasteltaessa.

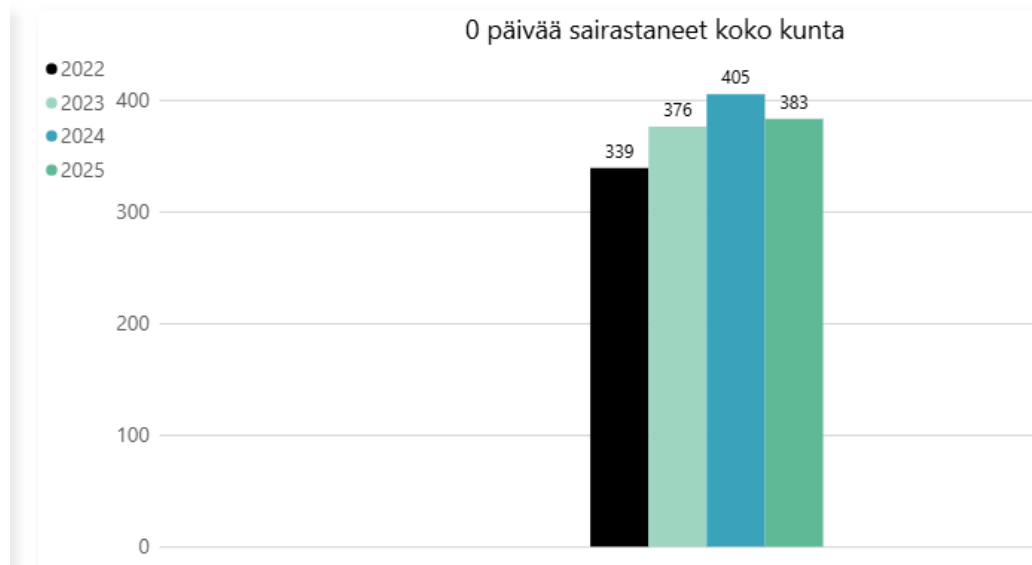


Taulukko 14: Sairauspoissaolot kuukausittain sairauspoissaolojen keston mukaan v. 2025

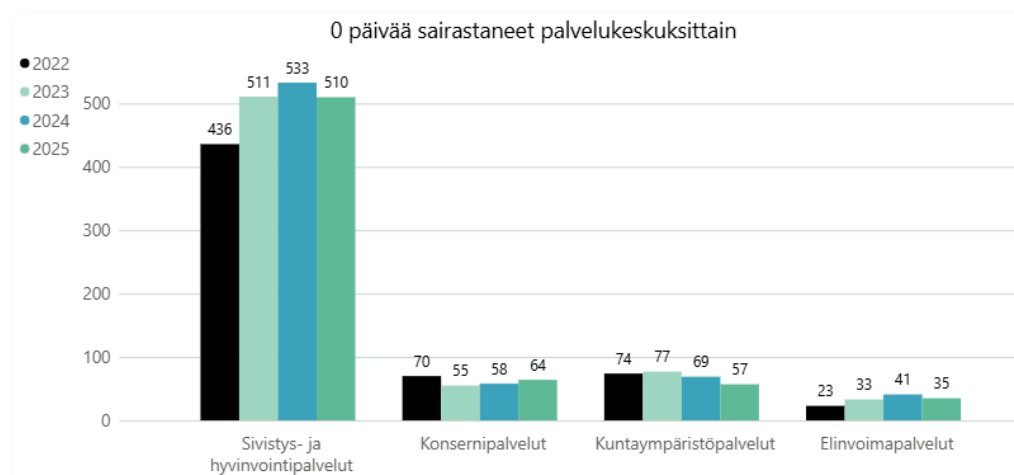
Kuukausitasolla tarkasteltuna on havaittavissa (tammi-huhtikuun ja syys-marraskuun) lyhyiden poissaolojen kasvua suhteessa muihin kuukausiin, joka selittyy perinteisillä flunssakausien poissaoloilla. Pitkien sairaspöissaolojen osalta kunta tekee aktiivista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa mm. aktiivisen tuen mallin, sairaspöissaolojen reaaliaikaisen tarkastelun ja työhön paluuta tukevien prosessien tukemana.



Taulukko 15: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2022–2025, palvelukeskuksittain



Taulukko 16: Nolla päivää sairastaneet vuosina 2022–2025, koko kunta



Taulukko 17: Nolla päivää sairastuneet vuosina 2022–2025, palvelukeskuksittain

Vuodesta 2024 alkaen olemme saaneet kuntamaisemaan mukaan nollapäivää sairastaneiden henkilöiden määrän Vihdin kunnassa. Tämä tarkoittaa siis henkilöitä, jotka eivät ole olleet yhtään päivää pois työstä sairauden takia kyseisen vuoden aikana. Vuonna 2025 henkilöstöstä 37,76 % (vuonna 2024 38,74 %) oli nolla päivää sairastaneita.

1.7 Sairauspoissaolot, diagnoositarkastelu

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

Työterveyshuollon tilastojen mukaan lääkärin ja työterveyshoitajan todistuksen perusteella sairauspoissaoloja oli 12 640 kpv:ää (v. 2024; 14 577 ja v. 2023; 10 948 ja v. 2022; 14289). Tärkeimmät havainnot kunnan henkilöstön vuoden 2025 sairauspoissaoloista olivat se että, lääkärin ja työterveyshoitajan todistuksella myönnettyt sairauspoissaolot laskivat 2024 vuodesta 1 937 kpv:ää.

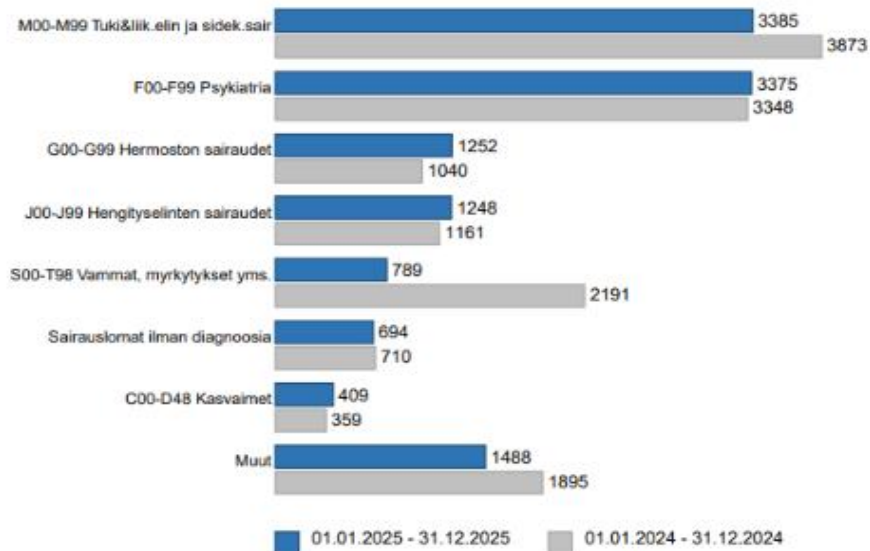
Eniten sairauspoissaoloja aiheutti M00-M99 Tuki ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 3385 kpv. (laskua v. 2024 oli 488 kpv. ja nousua v. 2023 395 kpv.) Toiseksi eniten poissaoloja oli F00-F99 Psykiatria, jonka nimi muuttui viime vuodesta. Viime vuonna nimike oli Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Näitä F00-F99 poissaoloja oli 3375 (3338 kpv:ää; laskua v. 2024 oli 27 kpv. ja nousua v 2023 oli 661 kpv.) Kolmanneksi ja neljänneksi eniten poissaoloja aiheutti diagnoosityyppi Muut (1488 kpv.), joihin lukeutuu kaikki muut diagnoosit, joita ei ole erikseen tähän top. 8 lueteltu sekä G00-G99 Hermoston sairaudet (1252 kpv). Edellä mainituissa molemmissa diagnoosityypeissä on kuitenkin havaittavissa laskua vuoteen 2024 verrattuna.

Tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheutuviin sairauspoissaoloihin on vuoden 2025 aikana pyritty panostamaan, muun muassa aktiivisella mallilla, jossa työfysioterapeutti otetaan jo aikaisessa vaiheessa mukaan työntekijän prosessiin. Tämän lisäksi kunnassa on järjestetty työfysioterapeutin toteuttamaa ryhmätoimintaa. Työfysioterapeutti on ollut myös mukana lakisääteisillä työpaikkakäynneillä ja suunnannut ergonomiakäyntejä erikseen määriteltyihin yksiköihin (ateria- ja puhdistus sekä varhaiskasvatus). Kuitenkin vallitseva terveydenhuollon tilanne ja pidentyneet viiveet jatkotutkimusten saannissa näkyvät kunnassa pitkittyneillä poissaoloilla.

Henkilöstöohjelmassa yhdeksi kuntaorganisaation tavoitteeksi oli asetettu psyykkisistä syistä johtuvien sairauspoissaolojen väheneminen, mihin on pyritty vastaamaan vuonna 2025 muun muassa esihenkilöiden koulutuksella varhaisen tuen ja työkykyjohtamisen teemoihin liittyen. Tämän lisäksi esihenkilöitä on ohjattu olemaan aktiivisesti yhteydessä työterveyshuoltoon, jos huolta työntekijän työssä jaksamisesta esiintyy tai mielenterveyden poissaolo jatkuu yli 14 vuorokautta pidemmäksi. Esihenkilöitä on kannustettu aloittamaan varhaisen tuen mallin mukaiset tukitoimet mahdollisimman nopeasti, jottei poissaolo pääsisi pitkittymään. Vuoden 2025 lopussa alkoi myös varhaiskasvatukselle suunnattu Kiilakuntoutus. Kuntoutus oli ensimmäinen, josta työntekijät saavat palkan kuntoutuksen ajalta ja kurssi saatiin täyteen (8 osallistujaa). Kurssi jatkuu vielä tämän kevään aikana. Vaikka aktiivista toimintaa psyykkisistä syistä johtuvien sairauspoissaolojen suhteen on tehty, ei vielä selkeää laskua sairauspoissaolojen suhteen ole havaittavissa. Huomionarvoista on, 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 jatkamalla työhyvinvointipulsseissa työkykyjohtamisen, varhaisen tuen ja psykologisen turvallisuuden teemojen parissa. Mielen hyvinvoinnin mallia ollaan päivittämässä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, jotta ohjautuminen oikean palvelun piiriin ja esihenkilön yhteyden pito työterveyden ja työntekijän kanssa alkaisi jo aikaisemmin. Varhaisen tuen mallia tullaan päivittämään ja laatimaan tästä suppeampi pikaopas, jonka toivotaan helpottavan varhaisen tuen mallin käyttöä.

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8



Taulukko 18: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä diagnoosiryhmittäin lääkärintodistuksella myönnettyistä sairauspoissaoloista v. 2024–2025

1.8 Lyhyet (1–7 kalenteripäivää), esihenkilön luvalla myönnettyt sairauspoissaolot

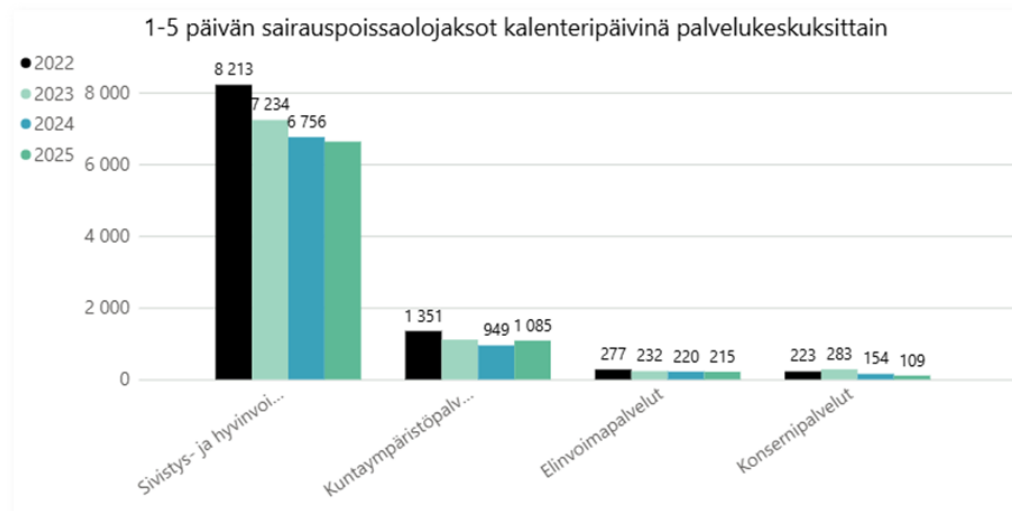
Vuoden 2020 alusta lukien Vihdissä työntekijät ovat voineet olla sairauden vuoksi poissa töistä esihenkilön luvalla enintään 7 päivää. Toistuvien lyhyiden poissaolojen syiden selvittämiseksi on Vihdissä käytössä automaattiset poissaolohälytykset: kun lyhyitä sairauspoissaoloja (1–5 päivää) on ollut kolme 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. Ensihenkilön 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 sairauspoissaolojaksosten määrä on laskenut edellisiin vuosiin verrattuna kuntaympäristön palvelukeskusta lukuun ottamatta.

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



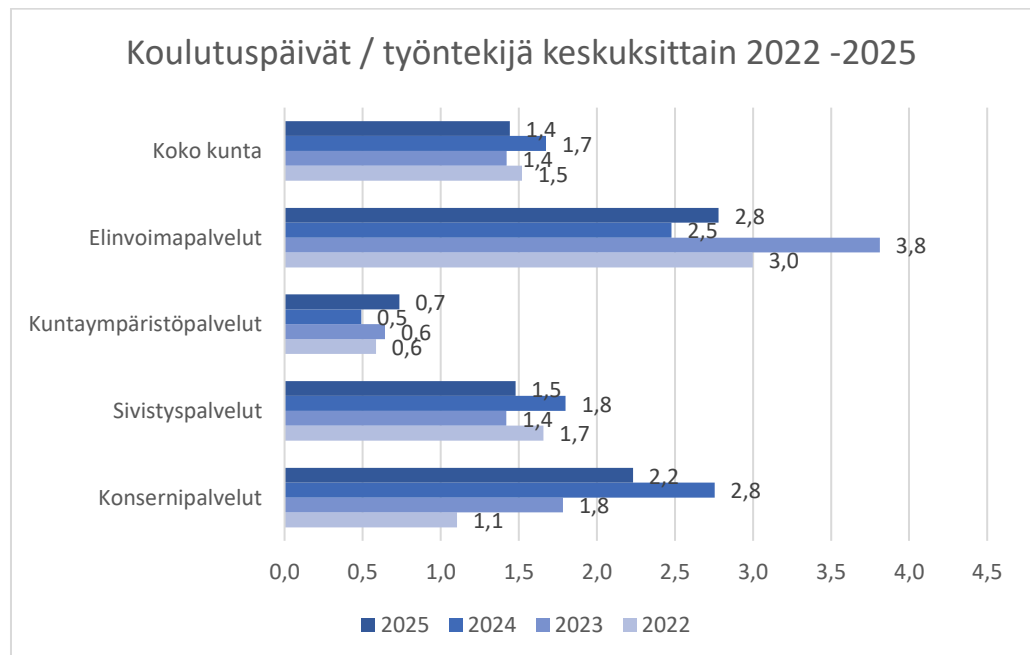
Taulukko 19: Lyhyet, 1–5 päivää kestäneet sairauspoissaolot palvelukeskuksittain vuosina 2022–2025

2) OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN

Vihdin kunnassa arvostetaan osaamista ja panostetaan henkilöstön kehittämiseen. Kunnan strategiassa yhtenä kulmakivenä on osaava henkilöstö. 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 työtävään 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 koulutuksiin vuonna 2025 keskimäärin 1,4 päivää, kun vuonna 2024 luku oli 1,7 päivää. Yhteensä koulutuspäiviä oli 1 592 kpl (v. 2024 yhteensä 1 844). Keskuksittain tarkasteltuna eniten koulutuksiin/työntekijä osallistui konsernipalveluiden työntekijät ja elinvoimakeskukseen 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 2025. Kunnan henkilökunta oli vuonna 2025 opintovapaalla ja oppisopimuksen teoriakoulutuksessa yhteensä 1624 työpäivää eli keskimäärin 1,35 päivää /työntekijä (v. 2024 2486 työpäivää). Kuntien on mahdollista saada koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta 10 % koulutukseen osallistuvien työntekijöiden palkkakustannuksista. Koulutuskorvaushakemukseen kerättyjen tietojen mukaan vuonna 2025 665 työntekijää, 55 % kunnan työntekijöistä osallistui koulutukseen yli 6 tuntia. (v. 2024 756 / 64 %). Heistä 16,9 %/113 työntekijää (v. 2024 13,8 %: /104) osallistui koulutukseen kolme työpäivää tai sitä enemmän, 73,9 %/492 työntekijää (v. 2024 73,9 %/559) kaksi työpäivää ja 9 %/60 työntekijää (v. 2024: 12,3 %/93) yhden työpäivän.

Koulutuskorvausta haettiin vuodelta 2025 yhteensä 1383 koulutuspäivältä (v. 2024 yhteensä 1523). Koulutuskorvausta haettiin ja saatiin vuodelle 2025 34 483.72 euroa (v. 2024: 36 474,33 €).



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 2025 osalta suurimmat organisaatioon ja toimintaan vaikuttavat muutokset kohdistuivat talous- ja henkilöstöpalveluihin. Toinen suuri uudistus, joka vaikutti koko kuntasektoriin, oli KVTES- ja OVTES osio G-sopimusten palkkausjärjestelmää koskeva tasopalkkauudistus, joka työllisti varsinkin Vihdin kunnan henkilöstöpalveluita, esihenkilöstöä ja luottamusedustajia. Tasopalkkamalli saatiin toteutettua annetussa aikataulussa ja valmistui lokakuun 2025 mennessä. Työ tasopalkkamallin parissa jatkuu vielä tulevina vuosina, jonka lisäksi tullaan tarkistamaan yleisesti palkkausjärjestelmää ja palkitsemiskäytäntöjä kunnassa. Työ palkitsemiskäytäntöjen kehittämiseksi alkaa näillä näkymin loppuvuonna 2026.

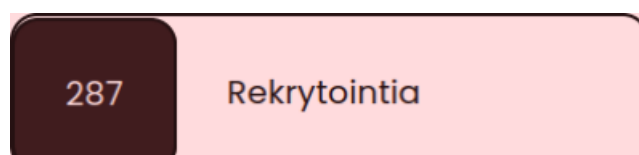
Vuoden alussa 2025 päätettiin irrottaa palkkapalvelukumppani Sarastiasta, ottaa palkkahallinto osaksi kunnan omaa toimintaa ja kilpailuttaa HR-, palkkahallinto- ja taloushallintojärjestelmät. Uudeksi järjestelmätoimittajakumppaniksi valikoitui CGI. Järjestelmävaihdoksen lisäksi toteutettiin talous- ja palkkahallinnon palveluiden kotiuttamisprojekti vuosien 2025–26 taitteessa. Palkka- ja taloushallinnon kotiutuminen, työn haltuunotto sekä järjestelmävaihdokseen liittyvä työ on vienyt paljon aikaa ja henkilöstöresursseja talous- ja henkilöstöpalveluissa ja tähän työhön liittyvä prosessien kehittäminen jatkuu vielä vuoden 2026 puolella.

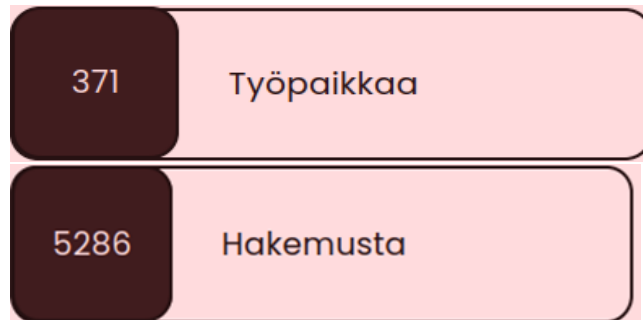
2.2 Rekrytointi

Kunnan palveluiden kannalta riittävä henkilöstömäärä voidaan turvata onnistuneilla rekrytoinneilla ja uuden henkilöstön laadukkaalla perehdytyksellä.

Vuonna 2025 rekrytointeja oli vähemmän kuin vuonna 2024. Yhteensä vuonna 2025 Vihdissä oli avoinna 287 rekrytointia (V. 2024; 366).

Vaikka rekrytointien määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna, nousi hakemusten määrä 2025 ja oli 5286, eli yli 1000 enemmän verraten vuoteen 2024, jolloin hakemusia oli 4173. Hakemusten huimaa kasvua selittää työmarkkinoiden kiristynyt tilanne, joka näkyy kuntapuolen lisääntyvissä hakijamäärissä tällä hetkellä.





Rekrytoinneista 108 (v. 2024; 137) koski virkasuhteita ja 179 (v. 2024; 229) työsuhteita. Vakinaiseen työ- tai virkasuhteeseen haettiin henkilöä 115 rekrytoinnissa (v. 2024; 165) ja määräaikaisiin 172 rekrytoinnissa (v. 2024; 279).

Henkilöstön saatavuuteen vaikuttaa myös kunnan työnantajakuva, ja muun muassa se, miten Vihdin kunta näyttäytyy esimerkiksi työpaikkailmoituksissa. Työnantajakuvan kehittämistä on tehty vuoden 2025 aikana erilaisin rekrytointiviestinnän keinoin. Kunta oli mukana muun muassa varhaiskasvatuksen rekrytointiin suuntaavilla messuilla.

Henkilöstön saatavuuteen ja työnantajakuvaan vaikuttaa myös se, minkälaiseksi työnantajaksi 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.

Suunnitelmassa on jatkaa työtä sekä organisaation sisäisen että ulkoisen työnantajakuvan kehittämisen osalta vuonna 2026 muun muassa henkilöstö- ja rekrytointiviestinnän keinoin.

3) TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

Kunnan henkilöstöohjelman yhtenä strategisena tavoitteena on henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen. Tavoitteen toteutumista seurataan muun muassa henkilöstölle suunnatuin kyselyin. Henkilöstön työhyvinvointia on mitattu vuorovuosin laajalla henkilöstön työtyytyväisyyskyselyllä ja sosiaalisen pääoman mittauksella. Vuonna 2024 Vihdissä uudistettiin kyselytutkimusta ja kyselytutkimus teetettiin uuden palveluntuottajan, Eezy Flow:n, toimesta. Työtyytyväisyyskyselyn kysymyspatteristo pyrittiin saamaan mahdollisimman samanlaiseksi, kuin mitä se on aikaisempina vuosina ollut, jotta tulosten vertailtavuus olisi helpompaa edellisiin vuosiin verrattuna, mutta tähän tavoitteeseen ei täysin päästy. Haasteena edellisiin vuosiin vertaamisessa oli se, että aiemmissa kyselyissä mittausasteikko on ollut 1–5 ja Eezy Flow:n mittarissa arviointiasteikko on 1–4, jonka seurauksena suora vertailu ei ole mahdollista.

Vuonna 2025 teetettiin Eezy Flow:n suppeampi Pulssi-kysely, johon vastasi 797/1170 vastaajaa henkilöstöstä (vastausprosentti 68 %). Vuoteen 2024 verraten (vastausaste 590/1190 vastaajaa, vastausprosentti 50 %) vastausastetta saatiin hyvin nostettua vuonna 2025. Pulssi-kyselyssä tarkasteltiin työyksikön toimintaa, lähijohtamista, kunnan sisäistä toimintaa, työhyvinvointia ja NPS-tulosta. Kyselyssä tarkasteltiin osittain samoja osa-alueita kuin edellisvuonna, mutta hieman suppeammin ja vertailun pohjalta. Tulosten yhteenvetona voidaan todeta, että jokainen osa-alue parani vuoteen 2024 verrattuna. Henkilöstötutkimuksen tulokset ohjeistettiin käymään läpi yksiköittäin ja luomaan tulosten pohjalta yksikköön kehittämissuunnitelma tulevalle vuodelle yksikön työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Keskeisempinä tuloksina Pulssi-kyselyssä vahvuutena nousi:

- Työyksikkömme tavoitteet olivat selkeät
- Työyksikkömme toiminta on tehokasta ja me- henki on hyvä
- Esihenkilöni on kannustava ja kiinnostunut kehittämis ehdotuksistani

Keskeisempinä tuloksina Pulssi- 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 vahvimpina tuloksina henkilöstön sitoutuneisuutta ja omistautuneisuutta kuvaavat suuremmat kysymysteemat. Vuoden 2024 kyselyn tuloksissa nousi suorituskky sekä johtaminen heikompina tuloksina. Vuonna 2025 toteutettiin esihenkilötyön kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä muun muassa esihenkilökoulutuksen jatkamisen muodossa. Tulosten pohjalta on havaittavissa, että kyseiset toimenpiteet ovat auttaneet tässä haasteessa.

Henkilökunnan suorituskky koostuu seuraavista osa-alueista: käytettävissä oleva tieto, työvälit, toiminnan organisointi ja arkipäivän käytännöt. Näiden kokonaisuksien osalta vuodelle 2025 suunniteltiin useampia henkilöstön tiedottamiseen

liittyviä toimenpiteitä mukaan lukien kunnan sisäisen viestintäkanavan päivittäminen ja sisäisen viestinnän koulutuksien aktivoituminen. Tulosten pohjalta pitää kuitenkin todeta, ettei tiedottamisen osalta ihan päästy tavoitteeseen ja tämän kokonaisuuden kohdalla tulee työtä jatkaa vielä 2026 vuoden osalta. Myös eri yksiköiden välisen yhteistyön parantamiseen ja kehittämiseen tulee panostaa vuonna 2026.

3.1 Työterveysyhteistyö

Strategisella tasolla työhyvinvointia ja työkykyä voidaan tarkastella mm. työterveyshuollon yhteistyön 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.

Työterveyshuollon ohjausryhmä suunnittelee ja arvioi Vihdin kunnan työterveystoimintaa sekä tavoitteiden saavuttamista. Työterveyshuollon ohjausryhmä kokoontui viisi kertaa vuoden 2025 aikana. Työterveyspalvelut raportoivat 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. Aikaisempina vuosina KIILA-kuntoutukseen on saatu vähäisesti osallistujia, koska kuntoutusaika on ollut palkatonta ja kuntoutukseen osallistuja on jälkikäteen hakenut Kelalta kuntoutustukea. Nyt vuoden 2025 aikana päätettiin, että kunnan järjestämät KIILA-kuntoutukset ovat työntekijälle palkallisia, eli hän saa kuntoutuksen ajalta normaalin palkan ja kunta hakee kuntoutustuen Kelalta. Vuoden 2025 lopulla saatiin käynnistettyä varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnattu KIILA-kuntoutus. Kuntoutusjaksolle osallistui 8 kuntoutujaa. Kurssi jatkuu vielä 2026 kevään ajan. Jatkossa on tarkoitus järjestää noin yksi kurssi vuodessa.

Vuoden 2025 puolivälissä tarkasteltiin Vihdin työterveyden kustannuksia, jotka olivat nousussa. Kustannusten kasvun hillitsemiseksi työterveys sopimukseen tehtiin tarkennuksia ja rajoituksia. Sopimuksesta poistettiin akuutteihin, lyhytkestoisiin oireisiin liittyvät käynnit ja niiden hoito, kuten flunssat ja muut hengitystieoireet, vatsataudit ja silmätulehdukset silloin, kun oireet ovat kestäneet alle seitsemän vuorokautta. Tapauksissa, jossa oireet pitkittyvät yli seitsemän vuorokauden mittaisiksi, työntekijä voi hakeutua työterveyshuoltoon. Tuki- ja liikuntaelin- sekä mielenterveysoireiden akuutissa vaiheessa voi edelleen hakeutua vastaanotolle. Lisäksi sopimuksesta poistettiin unipolygrafiitutkimukset, lukuun ottamatta niitä tilanteita, joissa tutkimus kuuluu ajoterveyden arviointiin.

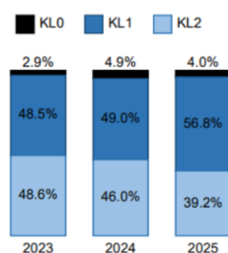
Työterveyshuollon sopimus ei pääsääntöisesti kata työterveyshuollon ulkopuolisia erikoislääkäripalveluita. Työterveyslääkäri voi kuitenkin harkintansa mukaan työkykyyn liittyvissä selvittelyissä ja työkyvyttömyyden pitkittyessä ohjata asiakkaan erikoislääkärin konsultaatioon ja jatkotutkimuksiin hoito- ja kuntoutussuunnitelman tekemisen

nopeuttamiseksi. Hoitovastuu erikoislääkärikonsultaatioissa säilyy kuitenkin työterveyshuollossa. Työterveyshuollon tilastojen mukaan erikoislääkärikonsultaatiokäyn-
tejä oli vuonna 2025 yhteensä v. 141 kpl (2024: 144 kpl v. 2023: 91 kpl ja v. 2022: 161 kpl).

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 789 573 € (v. 2024: 716 537 €, v. 2023: 641 466 € ja v. 2022: 574 410 €). Kustannusten nousua selittää ainakin osittain lakisääteisten työpaikkaselvitysten määrä sekä kouluihin suunnatut aluehallin-
toviranomaisten käynnit ja näihin liittyen lakisääteisten terveystarkastusten run-
saampi määrä sekä edelleen korona-ajalta kertynyt hoitovelka, laboratoriotutkimus-
ten lisääntynyt tarve KL1 luokassa, hintojen nousu sekä parempi pääsy sairaanhoidon
vastaanotolle, jonka myötä sairauksia on hoidettu ajoissa ja ehkäisty sairauspoissaolo-
jen pitkittymistä.

Kustannusten jakautumine Kela-luokittain

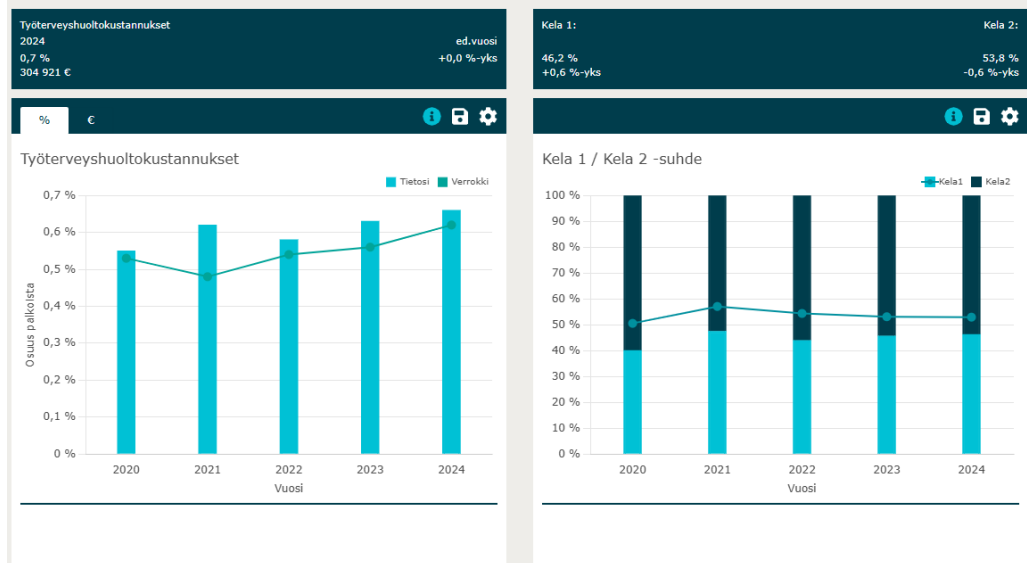
KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN KORVAUSLUOKITTAIN



| | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| Kela 0 | 18878 | 35200 | 31340 |
| Kela 1 | 311017 | 351414 | 449227 |
| Kela 2 | 311571 | 329923 | 310059 |
| Yhteensä | 641466 | 716537 | 790626 |

KELA1 (Taulukossa merkittynä KL1) käsittää ennaltaehkäisevän eli lakisääteisen työter-
veyshuollon kustannukset, KELA 2 (taulukossa merkittynä KL2) käsittää työnantajan
järjestämän vapaaehtoisen yleislääkäritasoisien sairaanhoidon sekä muun terveyden-
huollon 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 ennaltaehkäisevien palvelujen lisäämiseksi ja kehittä-
miseksi. Ennaltaehkäisevien palvelujen osuus on noussut edellisestä vuodesta, mutta
tavoitteeseen, 65 % KELA 1, ei ihan vielä päästy ja niiden osuus on edelleen hieman
vertailukuntia alhaisempi. Merkittävin syy tähän on työterveyshuoltopalvelusopimus-
seen sisältyvien sairaanhoitopalvelujen vertailukuntia laajempi sisältö. KELA0-palvelu-
jen osuuden kasvu selittyy sillä, että kunnan tarjoama lyhytterapia ei oikeuttanut kun-
taa Kela-korvauksiin.



Taulukko 22: Vihdin työterveyshuoltokustannukset sekä Kela I ja Kela II kustannusten jakautuminen verrokkikuntiin nähten vuosina 2020–2024

3.2 Esihenkilöiden työkykyjohtaminen

Vuoden 2021 aikana aloitettuja työhyvinvointipulssi-tapaamisia jatkettiin myös tänä vuonna. Tapaamiset järjestetään esihenkilöryhmittäin (5–7 ryhmää), 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. 2025 vuoden työhyvinvointipulssin teema käsitteli työkykyjohtamisen ja psykologisen tur- vallisuu- den teemoja sekä varhaisen tuen käytäntöjä, joka nousi esille havaitusta kou- lutustarpeesta sekä esihenkilöille suunnatun kyselyn tuloksista.

Varhaisen tuen ja puuttumisen päämääränä on työntekijän ja koko työyhteisön hyvin- voinnin tukeminen koko työuran ajan sekä työkyvyttömyyden ehkäisy. Varhaisen tuen käytäntöjä, psykologista turvallisuutta sekä työkykyjohtamisen teemoja käsiteltiin esi- henkilöiden työhyvinvointipulssitapaamisissa.

Vuoden 2025 pulsseissa oli vierailevia luennoitsijoita mm. keväällä työpsykologi oli ker- tomassa psykologisen turvallisuuden keinoista osana varhaisen tuen mallia sekä toi- menpiteistä, millä esihenkilö voi lisätä psykologista turvallisuutta työyksikössä. Syksyn pulssissa vierailevana luennoitsijana oli Kevan työkykyasiantuntija, joka kertoi kevan erilaisista työkyky mahdollisuuksista ja miten työntekijän työssäjaksamista voidaan tu- kea näiden keinojen avulla. Pulsseissa esihenkilöt pääsivät pohtimaan erilaisia työky- kyjohtamisen ja psykologisen turvallisuuden keinoja, joilla voivat itse vaikuttaa työn- tekijän työkykyyn sekä käytiin varhaisen tuen mallia lävitse. Pohdimme myös pienryh- missä muutamia case esimerkkejä, joiden avulla esihenkilöt pääsivät pohtimaan miten tilanteessa tulisi toimia. Ensi vuoden pulsseissa on tarkoitus jatkaa varhaisen tuen

mallin jalkauttamista, sekä Keva 360 -havaintojen ja kehittämiskohteiden läpikäyntiä. Tarkoituksena on myös käydä lävitse WPro työturvallisuus käytäntöjä ja tilastoja.

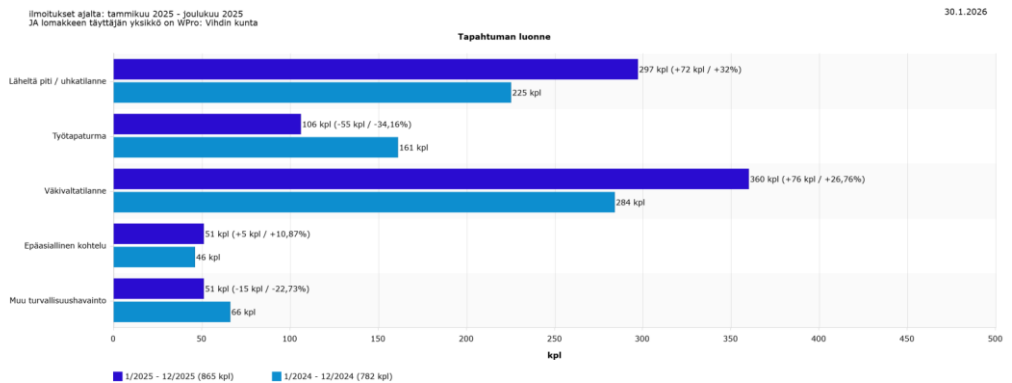
Vuonna 2024 työsuojelun toimintaohjelma ”Hyvinvointia Kuntatyöstä” päivitettiin vuosille 2022–2025. Keskeisimmät kehittämiskohteet toimintakaudella olivat työhyvinvointi, työturvallisuuskulttuuri, työolojen sekä yhteistoiminnan kehittäminen. Työsuojelun tarkempi toimintasuunnitelma ”työsuojelun ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma” sisälsi vuosittaiset toimenpiteet.

Työsuojelutoimijat olivat aktiivisesti mukana koordinoivan sisäilmaryhmän, työterveyshuollon ohjausryhmän, kunnan esihenkilötilaisuuksien, työhyvinvointipulssi -tapaamisten 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. Vuoden 2024 lopulla lanseerattiin ensimmäinen työsuojelun kuukausikirje, ja vuonna 2025 julkaistiin 4 kirjettä.

Työsuojelu teki vuonna 2025 yhdessä työterveyshuollon kanssa 31 (vuonna 2024: 21, vuonna 2023: 29, vuonna 2022: 21) suunnitelman mukaista työpaikkaselvityskäyntiä. Lakisääteisten työpaikkaselvityskäyntien lisäksi työsuojeluvaltuutetut tekivät työpaikoille yhteensä 23 työsuojelun seurantakäyntiä (v. 2024: 15, 2023: 14 2022: 27) Entinen aluehallintovirasto (AVI) nykyinen lupa- ja valvontavirasto teki kouluihin suunnattuja psykososiaaliseen kuormitukseen painottuvia tarkastuskäyntejä yhteensä 5 kouluun sekä rehtoreille.

3.3. Työsuojelutoiminta

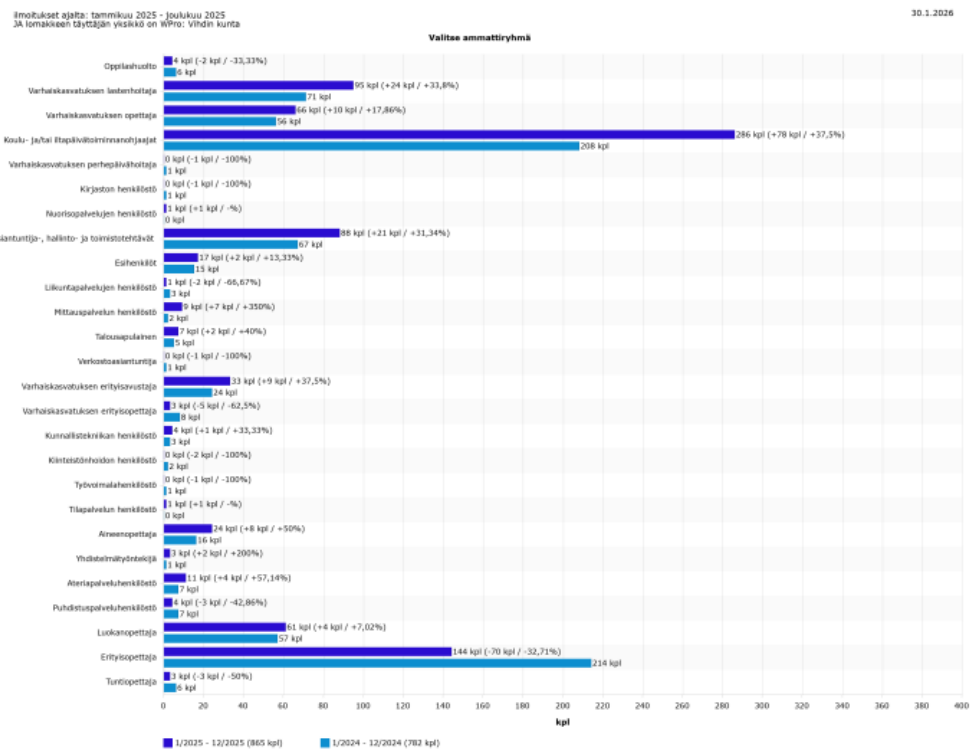
Työturvallisuusilmoituksia tehtiin v. 2025 yhteensä 865 kpl (v. 2024: 782 kpl), joista oli sivistys- ja hyvinvointipalveluista 812 kpl, kuntaympäristöpalveluista 32 kpl, elinvoimapaikasta 13 kpl ja konsernipalveluista 8 kpl. Vuonna 2024 WPro- järjestelmässä saatiin eriteltyä työtapaturma- ja väkivaltatilanneluokittelut omana kohtanaan, joten näiden tarkastelu on selkeämpää verrattuna edellisiin vuosiin.



Taulukko 23: Vihdin WPro ilmoitukset tapahtuman luonne vertailtuna 2024–2025

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

Eniten ilmoituksia tekivät vuonna 2025 erityisopettajat (114 kpl) sekä koulu- ja/tai ilta-päivöohjaajat (286 kpl).



Taulukko 24: Tehdyt työturvallisuusilmoitukset ammattiryhmittäin vuosina 2024 ja 2025

4) JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ

Vuoden 2025 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 2025 jatkui kunnassa 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 2025 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 2025 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 kehittämistä jatketaan tarvittaessa edelleen. Ajatuksena on HR-järjestelmämuutoksen myötä mahdollisesti ottaa myös muita tiedolla johtamisen välineitä käyttöön, jos ne täydentävät Kuntamaisemasta saatua raportointia ja tiedolla johtamista jatkossa.

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 2025 palkitsemistilaisuuden 4.11.2025. Kaiken kaikkiaan palkittavia pitkään palvelleita työntekijöitä oli 47 henkilöä. Näistä 15 henkilöä palkittiin 20 vuoden palveluksesta, 12 henkilöä palkittiin 25 vuoden palveluksesta, 7 henkilöä palkittiin 30 vuoden palveluksesta, 9 henkilöä palkittiin 35 vuoden palveluksesta, 3 henkilöä 40 vuoden palveluksesta ja yksi henkilö palkittiin 45 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. Henkilöstöohjelmaa tullaan päivittämään vuonna 2026.

Ohjelma perustuu kuntastrategiassa asetettuihin hyvinvoivan henkilöstön tavoitteisiin, ja sen toteutuminen on meillä jokapäiväistä johtamista, esihenkilötyötä, työntekeä 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. Vastaamme 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 2025 lopussa 1196 (v. 2024: 1188) työntekijää. Henkilöstömenojen osuus kunnan ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2025 61,7 % (v. 2024 62,8 %). Palkkamenojen osuus ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2025 50,2 % (v. 2024 51,2 %).

Vihdin kunnan henkilöstömenot olivat vuonna 2025 yhteensä 58,6 milj. € (v. 2024: 56,8 milj. €)

* v. 2023 vertailutiedot muutettu vastaamaan uutta organisaatorakennetta 1.5.2024

| Henkilöstömenot yhteensä | TP 2022 | TP 2023* | TP 2024 | MTA 2025 | TP 2025 | Muutos % TP 25/24 |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| Henkilöstömenot yhteensä | 51 314 275 | 54 944 688 | 56 789 457 | 59 044 396 | 58 566 386 | 3,1 % |
| Palkat yhteensä | 40 802 354 | 44 240 350 | 46 303 528 | 48 009 687 | 47 668 484 | 2,9 % |
| Henkilöstösivukulut | 10 511 921 | 10 704 338 | 10 485 929 | 11 034 709 | 10 897 902 | 3,9 % |

c

Taulukko 25: Henkilöstömenot

| PALVELUKESKUS | Talkoovapaa 2024 työpäiviä | Talkoovapaa 2025 työpäiviä | Muu palkaton 2024 työpäiviä | Muu palkaton 2024 kalenteripv | Muu palkaton 2025 työpäiviä | Muu palkaton 2025 kalenteripv |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| KONSERNIPALVELUT | 23 | 35 | 17 | 19 | 13 | 13 |
| ELINVOIMAPALVELUT | 102 | 69 | 18 | 18 | 27 | 29 |
| SIVISTYS- JA HYVINVOINTIPALVELUT | 572 | 483 | 4726 | 6336 | 4090 | 5389 |
| KUNTAYMPÄRISTÖPALVELUT | 255 | 315 | 115 | 147 | 131 | 165 |
| Yhteensä | 952 | 902 | 4876 | 6520 | 4261 | 5596 |

| PALVELUKESKUS | Lomaraha- vapaapäivät 2024 | Lomaraha-vapaita vaihtaneiden työntekijöiden määrä 2024 | Lomaraha- vapaapäivät 2025 | Lomaraha-vapaita vaihtaneiden työntekijöiden määrä 2025 |
|----------------------------------|----------------------------------|--|----------------------------------|--|
| KONSERNIPALVELUT | 17 | | 3 | 24 |
| ELINVOIMAPALVELUT | 44 | | 7 | 103 |
| SIVISTYS- JA HYVINVOINTIPALVELUT | 432 | | 67 | 489 |
| KUNTAYMPÄRISTÖPALVELUT | 145 | | 20 | 110 |
| Yhteensä | 638 | | 97 | 104 |

Taulukko 26: Palkattomien vapaiden ja lomarahavapaiden käyttö 2024 ja 2025

HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT TP 2025

| | TP 2023 | TP 2024 | TP 2025 |
|--|---------|---------|---------|
| | | | |

| | | | |
|---|--------|--------|--------|
| Henkilöstömenojen osuus kunnan ulk. toimintakuluista | 63,7 | 62,8 | 61,7 |
| Palkkamenojen osuus kunnan ulk. toimintakuluista | 51,3 | 51,2 | 50,2 |
| Henkilöstön koulutusmenot/työntekijä | 261,26 | 237,16 | 326,13 |
| Koulutusmenojen osuus henkilöstömenoista | 0,57 | 0,50 | 0,67 |
| Koulutusmenojen osuus palkkamenoista | 0,70 | 0,61 | 0,82 |
| Tyky-toiminnan menot/työntekijä | 176,07 | 160,02 | 168,99 |
| sis. tyhy-rahamenot ja tulot (netto) | 200,80 | 192,12 | 199,54 |
| Työterveyshuollon menot/työntekijä | 503,84 | 580,96 | 631,79 |
| työterv.huollon menot/tt netto | 262,23 | 322,30 | 333,16 |
| Henkilöstömäärä 31.12. | 1192 | 1188 | 1196 |

Taulukko 27: Henkilöstökulujen tunnuslukuja 2023–2025

LIITE: TAULUKKOLUETTELO

1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2022–2025, vakinaiset ja määräaikaiset
2. Henkilöstömäärä kunkin kuukauden lopussa tammi – joulukuussa 2025, vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät
3. Henkilöstömäärä 2025 keskuksittain ja tulosalueittain sekä vuoden lopussa, että vuoden aikana
4. Koko kunnan ja palvelukeskusten HTV2 ja HTV3 vuonna 2025
5. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2022–2025
6. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2025
7. Alkanee ja päättyneet palvelussuhteet v 2022–2025 koko kunnassa
8. Alkanee ja päättyneet palvelussuhteet palvelukeskuksittain vuonna 2025
9. Eläköitymisennuste/KEVA
10. Eläköityminen Kevan ennusteeseen nähden, kun luvuissa ei ole huomioitu osatyökyvyttömyyseläkkeitä
11. Sairauspoissaolot vuosina 2022–2025, koko kunta
12. Sairauspoissaolojen kestojen jakautuminen vuosina 2022–2025, koko kunta
13. Sairauspoissaolot/HTV2 palvelukeskuksissa sekä suurimmilla tulosalueilla
14. Sairauspoissaolot kuukausittain sairauspoissaolojen keston mukaan v. 2025
15. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2022–2025, palvelukeskuksittain
16. Nolla päivää sairastaneet vuosina 2022–2025, koko kunta
17. Nolla päivää sairastuneet vuosina 2022–2025, palvelukeskuksittain
18. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä diagnoosiryhmittäin lääkärintodistuksella myönnettyistä sairauspoissaoloissa v. 2021–2025
19. Lyhyet, 1–5 päivää kestäneet sairauspoissaolot palvelukeskuksittain vuosina 2022–2025
20. Koulutuspäivät / työntekijä keskuksittain jakajana HTV2
21. Työterveyshuollon kustannukset 2022–2025 ja kustannusten jakaantuminen korvausluokittain
22. Vihdin työterveyshuoltokustannukset sekä Kela I ja Kela II kustannusten jakautuminen verrokkikuntiin nähden vuosina 2021–2024
23. Vihdin WPro ilmoitukset tapahtuman luonne vertailtuna 2024–2025
24. Tehdyt työturvallisuusilmoitukset ammattiryhmittäin vuosina 2024 ja 2025
25. Henkilöstömenot
26. Palkattomien vapaiden ja lomarahavapaiden käyttö 2024 ja 2025
27. Henkilöstökulujen tunnuslukuja 2023–2025