

Henkilöstöosuus Tilinpäätökseen 2025

Kunnan henkilöstöpolitiikka

Kunnan henkilöstöpoliittiset periaatteet kehitettiin syksyllä 2025, uuden henkilöstöjaoston aloitteesta. Periaatteet johdettiin strategian pohjalta ja katselmoitiin kunnan johtoryhmässä sekä yhteistoiminnassa.

- Olemme vetovoimainen ja luotettava työnantaja muuttuvassa toimintaympäristössä
- Osallistava, avoin, vastuullinen ja johdonmukainen johtaminen
- Kehittyvä, hyvinvoiva työyhteisö
- Yhteistyö, luottamus ja yhteisiin toimintatapoihin sitoutuminen
- Arvostava käytös ja rakentava keskustelukulttuuri

Periaatteita tullaan käyttämään mm. työnantajalupauksina sekä erilaisille henkilöstöohjeille periaatteellisena lähtökohtana.

Henkilöstömäärä

Kirkkonummen kunnan henkilöstömäärässä kokonaisuutena ei tapahtunut merkittäviä muutoksia verrattuna edellisen vuoden henkilöstömäärään. Vuoden 2025 lopussa Kirkkonummella työskenteli 1692 henkilöä. Vuoden 2024 lopussa työntekijöitä oli 1689.

Kunnan henkilöstömäärä vaihteli vuoden aikana 1600 ja 1700 henkilön välillä. Sivistyksen toimialalla vuonna 2025 työskenteli noin 1250 henkilöä, joka on noin 75 % kunnan työntekijöistä.

18 % kunnan työntekijöistä on määräaikaaisia, johtuen tehtävien luonteesta, mm. tuntiopettajia ja koulunkäynnin ohjaajia sekä erilaisia lyhyempiä sijaisuuksia.

Henkilöstön keski-ikä on 46, hieman kuntien keskiarvoa alempi, johtuen erittäin suuresta 40-49 vuotiaan henkilöstön määrästä.

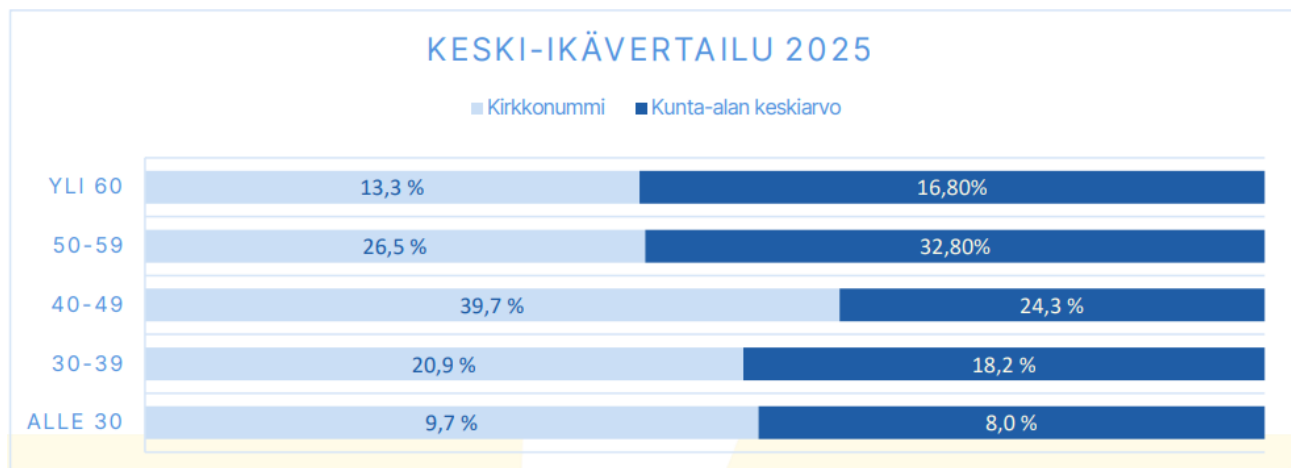
Naisten lukumäärä kunnassa säilynyt ennallaan, naisten osuus henkilöstöstä on 81 % ja miesten 19 %.

Koko- ja osa-aikaiset palvelussuhteet lautakunnittain

	Vakinaiset	Määräaikaiset/sijaiset	Yhteensä
Yhteiset palvelut	48	16	64
Peruskoulut ja lukiot	408	121	529
Varhaiskasvatus	355	73	428
Muut sivistystoimi	143	85	228
Vapaa-aikapalvelut	103	24	127
Sivistys- ja vapaa-aikapalvelut yht.	1009	420	1312
Yhdyskuntatekniikan toimiala	297	19	316
Yhteensä 31.12.2025	1354	338	1692

Henkilöstön ikärakenne 2025

Henkilöstön keski-ikä	
Yhteiset palvelut	48
Sivistyksen toimiala	45
Kuntakehityksen toimiala	48
Keski-ikä	46



Työterveyshuolto

Pääosa työterveyshuollon kustannuksista oli ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa kuten aikaisempina vuosinakin. Sairauspoissaolopäivien määrä per henkilö väheni edelliseen vuoteen verrattuna. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kasvoivat edelleen, kasvua edellisvuoteen oli noin 16,5 % johtuen laajennetusta sairaanhoidon laajennetusta käyttöoikeudesta, mikä osaltaan nopeutti sairauden hoitoa sekä edelleen töihin paluuta. Vuoden 2025 bruttomenot kasvoivat noin 0,18 milj. euroa edellisvuoteen verrattuna, ollen vuonna 2025 noin 1,25 milj. euroa. Työterveyshuollon kasvu kompensoitui täysin tavoitellusti, koska sairastavuuden kokonaiskustannukset laskivat 7,5 % eli 556 000 euroa vähentyneiden sairauspoissaolopäivien myötä. Sairauspoissaolot laskivat 8 %, yksittäisen työntekijän laskennallinen sairauspoissaolojen vähenemä oli 1,4 päivää.

Korvausta työterveyshuollon menoihin saadaan noin puolet menoista. KL 1-luokan eli ennaltaehkäisevän toiminnan osuus oli 58 % ja KL2-luokan eli sairausvastaanottojen osuus oli 42 %. Sairausvastaanottojen kustannusluku nousi 10 prosenttiyksikköä edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstöedut

Kirkkonummen kunta tarjosi vuonna 2025 henkilöstölleen seuraavia henkilöstöetuja:

- ePassi kulttuuri- ja liikuntaedulla (200 €/vuosi) yli 3 kk yhdenjaksoisesti toimessa oleville
- vapaa uintimahdollisuus Kirkkonummen kunnan uimahallissa
- työterveyshuollon lakisääteistä kattavammat palvelut
- merkkipäivälahja 50- ja 60-vuotta täyttäneille sekä 20, 30 ja 40 vuotta yhdenjaksoisesti kunnan palveluksessa olleille
- pikapalkitseminen hyvin tehdystä työstä
- vapaa-ajan vakuutus
- Alueen yritysten työntekijäalennukset henkilöstökorttia vastaan.

Työhyvinvointi

Marras-joulukuussa toteutettiin työhyvinvointikysely KEVAN Pulssityökalua hyödyntäen.

Kyselyyn osallistui 62 % kunnan henkilöstöstä. Kyselyssä henkilöstö vastasi työyhteisöön, työjärjestelyihin, työolosuhteisiin, esihenkilötyöhön ja johtamiseen, työkykyyn, omaan jaksamiseen sekä osaamiseen ja sen kehittämiseen liittyviin kysymyksiin. Lisäksi oli mahdollisuus antaa kommentteja, joita kertyi yli 800 kappaletta.

Koko henkilöstön vastausten keskiarvo oli hyvä, 3,9 asteikolla 1–5, ja eri osa-alueiden keskiarvot vaihtelivat välillä 3,7–4,2.

Erityisen positiivista palautetta saivat työyhteisön hyvä yhteishenki, esihenkilötyö sekä mahdollisuudet kehittää omaa osaamista. Eniten kehittämistarvetta koettiin vaikeiden asioiden puheeksi ottamisessa, omiin työtehtäviin vaikuttamisessa sekä työn ja vapaa-ajan tasapainossa.

Esihenkilöt käsittelevät kyselyn tulokset yksikkökohtaisesti ja valitsevat ainakin yhden kehitystavoitteen tulosten pohjalta.

Hankkeet

Vuonna 2025 tehtiin useampia merkittäviä kehittämis- ja muutoshankkeita.

1. Strategisen osaamisen suunnitelmaa vietiin eteenpäin ja valittiin neljä strategista osaamisaluetta. Osaamisalueet ovat:
 - Asiakaskeskeinen ja vaikuttava palveluosaaminen
 - Kokonaisvaltainen hyvinvoinnin edistäminen
 - Kestävän kehityksen edistäminen
 - Muutoskyvykyys ja ennakointiosaaminen
2. Tasopalkkajärjestelmään siirtyminen KV TES ja OV TES Osio G sopimusten kohdalla
3. Työterveyspalvelujen kilpailutus sekä pitkäaikaisen työterveyspalvelutoimittajan vaihtumisen valmistelu uuteen vuoden alusta 2026.
4. HR tietojärjestelmäkokonaisuuden kilpailutus sekä sopimuksenvaiheen toteutus. Käyttöönottoprojektin suunnittelu ja ensimmäisen vaiheen toteutus.

Kunnassa laaditaan henkilöstökertomus joka vuosi. Henkilöstökertomus kuvaa vuosittain henkilöstöä koskevien tavoitteiden saavuttamista ja henkilöstöä koskevaa tilaa.