



Nurmijärvi

Henkilöstökertomus 2024



Sisältö

	1
	1
Paremman arjen tekijät	2
1. Tapahtumia vuonna 2024	3
Henkilöstötunnuslukuja v. 2020 – 2024.....	6
2. Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteutuminen	7
2.1. Henkilöstökyselyn tulokset	7
3. Henkilöstörakenne	9
3.1. Henkilöstösuunnittelun periaatteet.....	10
3.2. Henkilöstömäärän ja HTV:n kehitys	11
3.3. Ikä- ja sukupuolijakauma	13
4. Palkkakustannukset	14
4.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen	15
4.2. Palkkakulujen kehitys.....	16
4.3. Palkitseminen	16
5. Yhteistoiminta	17
6. Sisäinen viestintä	20
7. Poissaolot ja vaihtuvuus	21
7.1. Poissaolosten jakauma.....	21
7.2. Sairauspoissaolot	21
7.3. Henkilöstön vaihtuvuus	23
7.4. Eläkkeelle siirtyminen	23
8. Työnantajakuva ja rekrytointi	24
8.1. Rekrytointi.....	25
8.2. Sijaisvälitys	25
9. Työhyvinvointi	27
9.1. Virkistystoiminta	27
9.2. Työkyvyn aktiivinen tuki.....	27
9.3. Kuntoutus.....	28
9.4. Työterveyshuollon palvelut.....	29
9.5. Tapaturmat ja työturvallisuus	30
9.6. Työsuojelutoiminta	31
10. Osaamisen kehittäminen	34
10.1. Koulutukset	35
10.2. Esihenkilötyön kehittäminen	35

yhteistyöryhmä 17.3.2025

kunnanhallitus 7.4.2025

valtuusto 21.5.2025

Paremman arjen tekijät

Nurmijärven kunnan henkilöstö on edistänyt ja tukenut vuonna 2024 kuntalaisten parempaa arkea monin tavoin. Työntekijöidemme yhteisenä tavoitteena tehtävästä riippumatta on edistää asukkaiden hyvinvointia. Onnistuakseen perustehtäväänsään monialainen ja -ammattilinen organisaatio tarvitsee hyvinvoivaa ja asiantuntevaa henkilöstöä ja laadukasta johtamista.

Hyvä työilmapiiri syntyy meidän jokaisen yhteisvaikutuksesta ja se puolestaan mahdollistaa parempaa työarkea. Kiitos jokaiselle työntekijälle palvelujen sujumisesta ja kehittämisestä! Kiitän esihenkilöitä, henkilöstön edustajia sekä johtoa ja päättäjiä edelleen jatkuneesta rakentavasta yhteistyöstä.

Tämä henkilöstökertomus kuvaa henkilöstövoimavarojen kehitystä vuonna 2024 kunnan tilinpäätöstä ja toimintakertomusta täydentäen. Raportointi perustuu Populus -palkkajärjestelmän ja S365BI:n sekä vakuutusyhtiön ja työterveyshuollon raportteihin ja se on laadittu henkilöstöpalveluiden asiantuntijoiden yhteistyönä.

Leena Ojala, henkilöstöjohtaja



1. Tapahtumia vuonna 2024

Strategiaan perustuvat tavoitteet

Henkilöstöohjelma vuosille 2023–2025 toteuttaa kuntastrategiaa ja sen tavoitteena on vahvistaa henkilöstön hyvinvointia ja laadukasta johtamista. Keskeiset teemat ohjelmassa liittyvät yhteisöllisyyden, osaamisen arvostamisen, kohtaamisten ja toiminnan selkeyden vahvistamiseen. Henkilöstöohjelmaa on toteutettu vuonna 2024 selkeyttämällä henkilöstön hyvinvoinnin johtamisen roolit, keinot ja mittarit, uudistamalla kehityskeskustelujen työkalu, käynnistämällä osaamisen kehittämisen prosessien tarkastelu ja ottamalla käyttöön sähköinen perehdyttämisen työkalu sekä tarjoamalla koko henkilöstön käyttöön Eduhousen monipuolinen verkkokoulutustarjonta.

Henkilöstökysely toteutettiin nyt toisen kerran samansisältöisenä ja tulokset raportoitiin marraskuun lopussa. Vuosittain toteutettava henkilöstökysely on strateginen mittari ja olennainen osa kunnan johtamista ja toiminnan kehittämistä.

Kokonaisuutena tulokset olivat myönteisiä. Henkilöstötyytyväisyysindeksi (3,8) nousi hieman edelliseen kyselyyn verrattuna (v. 2023: 3,7). Myönteisimmät arviot saatiin erityisesti työn sisällön ja motivaation sekä esihenkilötyön osa-alueista. Esihenkilötyön laatu on useissa yksiköissä tulosten mukaan erinomaista.

Kehittämistä kaipaavia osa-alueita tulosten perusteella olivat työmäärä ja työkuormitus, hyvinvoinnin edistäminen, sisäinen viestintä ja osaamisen kehittäminen. Näihin osa-alueisiin kohdistuvia toimenpiteitä on sovittu tehtäväksi toimialoilla ja yhteisesti kunnan johtoryhmässä.

Tietojärjestelmien uudistaminen

Alkuvuonna käynnistyi henkilöstötiedon hallinnan järjestelmien uudistus, jossa siirryttiin Populus-järjestelmään yhteistyössä Sarastian ja CGI:n kanssa. Huhti-toukokuussa käyttöön otettu ohjelma modernisoi palkka- ja palvelusuhdeprosesseja. Pääosin

uuden järjestelmän ja prosessien käyttöönotto sujui hyvin.

Populus -järjestelmän avulla henkilöstöä koskevat tiedot ovat ajantasaisesti ja kattavasti yhdessä järjestelmässä esihenkilöiden käytettävissä, samoin kuin työntekijälle hänen omien tietojensa osalta. Samassa järjestelmässä on nyt kattavasti esihenkilöiden HR-työn toimintoja. Lisäksi uudet raportointitoiminnot mahdollistavat palkka- ja palvelussuhdeasioiden oikeellisuuden tarkistamista aikaisempaa huomattavasti sujuvammin.

Käyttöönotto ja toimintatapojen muutos vaati paljon sekä esihenkilöiden, valmistelijoiden että henkilöstöpalveluiden resursseja. Käyttöönottoon liittyi myös tiedonsiirron haasteita esimerkiksi vuosilomakertymien osalta ja erityisesti tuntipalkkaisen henkilöstön palkanmaksuaineiston siirtyminen aikaisemmasta manuaalisesta työstä täysin sähköiseen käsittelyyn on tuottanut haasteita. Järjestelmien ja prosessien kehitystyö jatkuu edelleen kokonaisuuden kustannustehokkuuden varmistamiseksi. Henkilöstötietojärjestelmän vaihtuminen ja lisäksi kirjanpitorakenteen muuttuminen loppuvuodesta 2024 vaikuttaa merkittävästi kertomusvuoden henkilöstöraportointiin ja tunnuslukuihin.

Henkilöstömäärän kehitys ja rekrytointi

Kunnan henkilöstömäärä on pysynyt viime vuodet samalla tasolla ja henkilöstörakenteessa ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia. Kunnan palveluksessa oli 31.12.2024 tilanteessa yhteensä 1698 henkilöä, mikä on 33 vähemmän kuin vuonna 2023. Henkilöstömäärä laski edelliseen vuoteen nähden 1,9 %. Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 73 % henkilöstöstä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 27 %. Henkilöstömäärään sisältyy 6 työllistettyä. Asukaslukuun suhteutettuna Nurmijärven kunnan henkilöstömäärä vuonna 2024 oli 37,7 henkilöä 1000 asukasta kohti (v. 2023: 38,7).

Henkilöstötyövuosi kuvaa henkilöstön määrää toteutuneen työpanoksen ja tuottavuuden näkökulmasta. Kaikki palveluksessaolopäivät huomioiva HTV1 oli yhteensä 1714,5 (v. 2023: 1724). Henki-

löstöraportoinnissa käytetään vuodesta 2024 alkaen tunnuslukuna kunta-alan valtakunnallisen suosituksen mukaan HTV2 –lukua. Vuonna 2024 HTV2 oli 1587,6 (2023: 1494,5). Kun huomioidaan lisäksi henkilöstön poissaolot työstä, todellinen toteutunut työpanos eli HTV3 oli 1356,1 (v. 2023: 1226,1).

Työmarkkinoilla kilpailu työvoimasta jatkui, mikä haastoi kunnan rekrytointia ja henkilöstösuunnittelua. Useissa ammattiryhmissä oli vaikeuksia täyttää avoimia tehtäviä, myös henkilöstön poissaolosten vuoksi palkattavista lyhytaikaisista sijaisista oli pulaa erityisesti varhaiskasvatuksen tehtävissä.

Kunnan vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli 9,4 %, eli 116 vakinaista palvelussuhdetta päättyi vuoden aikana, heistä 25 vanhuuseläkkeelle siirtymisen vuoksi. Vaihtuvuus laski edellisen vuoden nousun jälkeen aikaisempien vuosien tasolle.

Palkkakustannusten kehitys

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Sopimukset sisältävät yleiskorotusten lisäksi paikallisesti neuvoteltavia järjestelyeriä, palkkojen kehittämisohjelman ja kertaerät. Vuonna 2024 kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaiset, 1.5. ja 1.6.2024 voimaan tulleet palkankorotukset on maksettu pääosin kesäkuusta alkaen (yleiskorotukset KVTES, TS ja TTES/ 2,27 %, OVTES/0,77 % ja 1,50 %; paikallisesti neuvotellut järjestelyerät 0,40 % ja 0,33 % sekä kehittämisohjelmaerät 0,60–1,0 %). Maksetut palkat vuonna 2024 olivat yhteensä 70,9 Me, jossa edelliseen vuoteen verrattuna kasvua on 2,7 Me eli 3,9 %.

Henkilöstöpalvelut on huolehtinut edelleen Sarasian palkanmaksupalvelujen palveluohjauksesta, laadun kehittämisestä ja operatiivisesta yhteistyöstä. Yhteistyö on sujunut pääosin hyvin, erityisesti HR-järjestelmän vaihtumisen jälkeen.

Talouden sopeuttamisen henkilöstövaikutukset

Kestävän kasvun (Nuuka) ohjelman henkilöstöä koskevana toimenpiteinä on toteutettu vuosilomia ja lomapalkkavelkaa koskevat linjaukset ja korvaavan työn hyödyntäminen sairauspoissaolon sijaan. Aikaisemmilta vuosilta kertyneiden säästövapaiden purkamiseen ja vuosilomien pitämiseen on annettu uusi ohjeistus, jonka mukaan vuosilomien pitämistä tarkistettiin. Tavoitteen mukaisesti pidettyjen vuosilomien ja säästövapaiden määrä on kasvanut ja pitämättömien lomien määrä vähentynyt vuoden 2024 aikana.

Korvaavan työn käyttäminen on lisännyt työssäolopäivien määrää osatyökykyisten työntekijöiden osalta. Korvaavan työn työpäiviä sairauspoissaolon sijaan on kertynyt 321 kalenteripäivää, lisäystä vuoteen 2023 nähden 193 päivää (150%) eli tavoite on toteutunut.

Aleksia -liikelaitoksen osalta käytiin yhteistoimintaneuvottelut mahdollisen palvelujen ulkoistamisen henkilöstövaikutuksista, mutta ulkoistaminen ei toteutunut.

Muita olennaisia tapahtumia

Johtamisen kehittämisessä tärkeänä foorumina oli edelleen kertomusvuoden aikana neljä kertaa järjestetty esihenkilöareena sekä kuukausittaiset HR-infot ajankohtaisista henkilöstöasioista. Esihenkilöareenoissa käsiteltiin muutosjohtamista, työkykyjohtamista, suorituksen johtamista sekä hyvinvointia aivotutkimuksen näkökulmasta.

Työsuojelutiimi osallistui AVI:n työsuojelutarkastuksiin ja työterveyshuollon työpaikkaselvityskäyn-teihin. Työsuojelutarkastusten kohteena oli päiväkotien ja koulujen lisäksi ympäristötoimialan ja Aleksian toimintoja, painopisteenä erityisesti psykososiaalinen kuormitus ja tapaturmat. Lisäksi työsuojelu toteutti melumittauksia ja päivitti ohjeistuksia kemikaalien käsittelystä.

Joulukuussa juhlittiin kuntaa 20, 30 ja 40 vuotta palvelleita työntekijöitä perinteisessä Ilmiöntekijöi-

den juhlassa. Heidän lisäksi rahapalkkiolla palkittiin ilmiötekopalkinnot kunnan strategiaa erinomaisella tavalla edistäneelle viidelle työntekijälle.

Varhaiskasvatuspalveluiden, koulutuspalveluiden ja ruoka- ja siivouspalvelujen lyhytaikaisiin sijaistareisiin välitettiin yhteensä 5500 sijaista (v. 2023: 6639). Sijaisvälityksen kautta tulevien sijaisten palkanmaksussa valmisteltiin siirtymistä sähköisiin tunti-ilmoituksiin.

Henkilöstön liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun eli epassin suuruus oli 100 euroa ja sitä hyödynsi 1393 työntekijää. Edun kokonaiskustannukset olivat 125 250 euroa.

Loppuvuodesta valmisteltiin uusi toimintasuunnitelma työterveyshuollon palveluista toimikaudelle 2025 – 2026. Työterveyshuollon palvelujen kustannukset vuonna 2024 olivat 1 018 780 euroa, josta ennaltaehkäisevien palvelujen (Kelan korvausluokka 1) 687 437 euroa (67 %) ja sairaanhoidon palvelujen osuus 331 342 euroa (33 %). Kustannukset olivat 642 euroa työntekijää (HTV2) kohden ja ne ovat nousseet viime vuosina (v. 2023: 597 €), mutta suurempi osa kustannuksista on pysynyt tavoitteen mukaisesti ennaltaehkäisevissä palveluissa.



Henkilöstötunnuslukuja v. 2020 – 2024.

Tunnusluvut	2024	2023	2022	2021	2020
Henkilöstön lukumäärä (31.12.2024)	1698	1731	1769	1778	1748
<i>Muutos edelliseen vuoteen nähden</i>	<i>-33 hlöä</i>	<i>-38 hlöä</i>	<i>-9 hlöä</i>	<i>+ 30 hlöä</i>	<i>+15 hlöä</i>
<i>Muutos edelliseen vuoteen nähden</i>	<i>-1,90 %</i>	<i>-2 %</i>	<i>-0,5 %</i>	<i>1,7 %</i>	<i>+0,8%</i>
HTV1	1715	1724	1738	1723	1680
<i>Muutos edelliseen vuoteen nähden</i>	<i>-10 HTV</i>	<i>- 14 HTV</i>	<i>+ 15 HTV</i>	<i>+ 43 HTV</i>	<i>- 20 HTV</i>
HTV2	1588	1495	1504	tietoa ei saata-villa	
HTV3	1356	1226	1228	tietoa ei saata-villa	
Vakinainen henkilöstö	1240	1344	1382	1308	1328
Määräaikainen henkilöstö (sis. työllistetyt ja op-pis.)	458	386	387	470	420
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä	27 %	22 %	22 %	26 %	24 %
Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä	12 %	11 %	11 %	11 %	9 %
Sukupuolijakauma (miehet %)	17 %	17 %	17 %	16 %	14 %
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	9,4 %	11 %	15 %	10 %	10 %
Maksetut palkat	70,9 M €	68,2 M €	65,6 M €	63,7 M €	60,9 M €
<i>Muutos edelliseen vuoteen nähden</i>	<i>3,9 %</i>	<i>4 %</i>	<i>3 %</i>	<i>5 %</i>	<i>-0,10 %</i>
Työterveyshuollon kustannukset (KL1 ja KL2)/ HTV2	642 €	597 €	538 €	479 €	518 €
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä / HTV2	18,1	20,8	23,6	16,8	16,0

2. Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteutuminen

Henkilöstöohjelma vuosille 2023 – 2025 tuli voimaan kunnanhallituksen päätöksellä vuoden 2023 alussa. Ohjelman perustana on Nurmijärven kunnan strategia vuosille 2022–2030. Strategian toimintaperiaatteet – asukas- ja asiakaslähtöisyys, vastuullisuus ja rohkeus – muodostavat henkilöstön yhteisen arvopohjan. Strategian mukaisesti kunta vastuullisena työnantajana haluaa huolehtia henkilöstönsä hyvinvoinnista ja työnteon edellytyksistä.

Henkilöstöohjelman toimenpitein edistetään erityisesti henkilöstön hyvinvointia ja laadukasta johtamista. Hyvinvointi ja johtaminen ovat isoja kokonaisuuksia, ja niiden kehittämisen vaatii monia toimenpiteitä eri tasoilla, työyhteisöissä, toimialoilla ja koko organisaatiossa. Ohjelman toimenpiteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan vuoden aikana ja raportoidaan kunnan johtoryhmälle ja vuosittain osana kunnan toimintakertomusta.

Henkilöstöohjelmaa on toteutettu vuonna 2024 selkeyttämällä henkilöstön hyvinvoinnin johtamisen roolit, keinot ja mittarit, uudistamalla kehityskeskustelujen sähköinen työkalu, käynnistämällä osaamisen kehittämisen prosessien tarkastelu ja ottamalla käyttöön sähköinen perehdyttämisen työkalu sekä tarjoamalla koko henkilöstön käyttöön Eduhousen monipuolinen verkkokoulutustarjonta.

Henkilöstöohjelman toteuttaminen on osa päivittäistä toimintaa, jatkuvaa kehittämistä ja organisaation johtamista. Alkuvaiheen toimeenpanon avuksi tehtiin työkirja, jonka avulla keskustelu henkilöstöohjelman sisällöstä oli helpompaa jokaisessa työyhteisössä. Aiempina vuosina henkilöstöohjelman tavoitteita on toteutettu myös esihenkilökoulutusten ja itsearviointin, liikuntatapahtumien ja mielen hyvinvoinnin hankkeen keinoin.

Henkilöstökysely toteutettiin nyt toisen kerran samansisältöisenä ja tulokset raportoitiin marraskuun lopussa. Vuosittain toteutettava henkilöstökysely on strateginen mittari ja olennainen osa kunnan johtamista ja toiminnan kehittämistä.

2.1. Henkilöstökyselyn tulokset

Haluamme vuosittain kuulla kunnan henkilöstön näkemyksiä kunnasta työpaikkana. Kysely auttaa tunnistamaan ja ymmärtämään työnteekijäkokemusta: mitkä asiat koetaan työpaikalla tai laajemmin koko organisaatiossa olevan hyvin ja mitä tai miten asioita voidaan parantaa. 1700 työntekijän kokoisessa organisaatiossa erilaisia työyhteisöjä, tilanteita ja näkemyksiä on paljon. Kysely tuottaa kokonaiskuvaan työilmapiiriin vaikuttavista asioista. Kysely on tiedolla johtamisen työkalu johdolle ja esihenkilöille.

Uudistettu henkilöstökysely on toteutettu vuosina 2023 ja 2024. Vuonna 2024 kysely toteutettiin loka-marraskuussa ja tulokset raportoitiin ja käsiteltiin joulukuusta alkaen. Vastausmäärä nousi hienosti ja tällä kertaa kyselyyn saatiin 1117 vastausta, vastausprosentiksi muodostui 68 % (v. 2023: 954, 56%). Henkilöstökyselyn tuloksista on keskusteltu kehittämistoimenpiteistä sopimiseksi työpaikoilla ja johtoryhmissä vielä vuoden 2025 alussa.

Tuloksissa keskiarvot nousivat hieman edellisestä vuodesta ja kokonaisuutena ne osoittavat, että kunta työnantajana toimii hyvin ja vastuullisesti. Myönteisimpinä asioina ovat edelleen työn sisältö, motivaatio työhön ja työyhteisö – Kun töihin on mukava mennä ja työ tuntuu mielekkäältä, tärkeä perusta on kunnossa.

Tyytyväisyys lähiesihenkilöiden toimintaan on myös pysynyt korkealla tasolla. Esihenkilöiden

koetaan luottavan tiimiläisiin, toimivan esimerkiksi ja antavan tarvittavaa tukea työlle. Monissa yksiköissä esihenkilötyö onkin tulosten perusteella erinomaisella tasolla.

Yhteisöllisyys ja yhteistyö nousivat myös avoimissa kommentteissa vahvuuksina esille. Tulosten perusteella työpaikoilla on vahva kokemus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Kyselyn perusteella monet kokevat työtilanteensa vaativana ja kaikilla ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä riittävästi. Työtilojen kunnon suhteen on useilla työpaikoilla haasteita ja se heijastuu tuloksissa. Tyytyväisyys kehittymisen mahdollisuuksiin työssä ja myös kehityskeskusteluihin on parantunut hieman, mutta muutoin kehittymisen mahdollisuuksia työssä kaivataan lisää. Sisäisessä tiedonkulussa yksiköiden välillä on edelleen parantamisen varaa, vaikka sisäisen viestinnän kehittämiseksi on jo tehty monia asioita.

Tuloksista välittyy kokemusta siitä, että työnantaja ei edistä riittävästi toimenpiteillään henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia. Työterveys- huollon palveluihin sisältyy sekä ennaltaehkäiseviä palveluja että sairaanhoidon palveluja, mutta työterveys ei toimi enää akuuttivastaanottona, kuten vuosia sitten. Sairaanhoidon palveluiden ulkopuolelle on rajattu esimerkiksi akuutit infektiosairaudet ja pitkäaikaissairauksien seurannat ja tämä on ollut yksi tyytymättömyyttä aiheuttanut asia. Työterveys- huollon palvelujen kokonaisuutta arvioidaan jatkossakin aktiivisesti ja myös viestitään palveluista aiempaa kattavammin.

Skaala: 1-5, heikoin 1 ja vahvin 5.

Henkilöstötyytyväisyysindeksi (HTI) lasketaan keskiarvona seuraavista väittämistä:

- *Olen kokonaisuutena tyytyväinen työtilanteeseeni.*
- *Olen kokonaisuutena tyytyväinen työnantajaani.*
- *Olen ylpeä siitä, että olen Nurmijärven kunnassa töissä.*

Henkilöstökysely Keskiarvot (kunta)	2023 n = 954	2024 n = 1117
HTI	3,7	3,8
TYÖTILANNE	3,2	3,4
TYÖYHTEISÖ	3,7	3,8
TYÖN SISÄLTÖ JA MOTIVAATIO	4,1	4,1
HYVINVOINTI	3,6	3,7
TYÖSSÄ KEHITTYMINEN	3,8	3,9
VIESTINTÄ	3,3	3,4
TYÖN TAVOITTEET	3,7	3,9
KEHITYSKESKUSTELUT	3,6	3,9
ESIHENKILÖTYÖ	3,9	4
TASA-ARVO JA OIKEUDENMUKAINEN KOHTELU	4,2	4,3

Myönteiset asiat	Kehitettävät asiat
• Lähiesihenkilötyö • Työn merkitys, sisältö ja motivaatio • kehityskeskustelu • Tietoisuus työn tavoitteista • Kokemus tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden toteutumisesta	• Työstä palautuminen, työtilanteeseen vaikuttamisen mahdollisuudet ja negatiivisen stressin kokemus • Työnantajan toimenpiteet terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi • Sisäinen viestintä • Työssä koettu väkivalta tai sen uhka



3. Henkilöstörakenne

3.1. Henkilöstösuunnittelun periaatteet

Uudet vakinaiset ja määräaikaiset virat ja työsuhteet perustetaan vuosittain talousarvioon sisältyvässä henkilöstösuunnitelmassa, talousarvion laadintaohjeiden ja hallintosäännön mukaisesti. Talousarvion henkilöstösuunnitelma laaditaan koko suunnittelukaudelle eli talousarviovuoden lisäksi kahdelle seuraavalle vuodelle, mutta perustettavat vakanssit esitetään vain talousarviovuodelle.

Kunnan palveluverkon ja palvelutuotannon muutokset voivat vaikuttaa henkilöstömäärän kehitykseen lisäävästi tai vähentävästi. Talouden kestävän kehityksen tavoitteena on kattaa palvelutarpeiden kasvusta johtuvat lisähenkilöstön tarpeet pääsääntöisesti nykyisellä henkilöstöllä eli tehtävien muutosten kautta.

Johto ja esihenkilöt huolehtivat henkilöstösuunnittelussa esimerkiksi erilaisista tehtäväjärjestelyistä ja tehtäväkuvien muutoksista. Ennen kuin avoimeksi tulevien tehtävien ja virkojen rekrytoinnin suunnitteluun ryhdytään, arvioidaan, voidaanko tarve täyttää erilaisin sisäisin työjärjestelyin.

Uudet vakanssit

Vuoden 2024 talousarvioon sisältyneessä henkilöstösuunnitelmassa perustettiin 13 uutta virkaa ja työsuopimussuhteista tehtävää, joista 13 sivistys- ja hyvinvointialalle, 1 konsernipalveluihin ja 1 ympäristötoimialalle (v. 2023: 16).

Rekrytointiluvat

Rekrytointilupamenettelyn mukaisesti kaikista yli 2 kuukautta kestävästä tarpeista haetaan rekrytointilupa, jonka myöntää pääosin toimiala-/liikelaitosjohtaja. Kunnanhallituksen ja valtuuston valitsemien viranhaltijoiden rekrytointitarve arvioidaan kunnanhallituksessa eron myöntämisen ja viran haettavaksi julistamisen yhteydessä.

Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö ja palvelussuhteiden ehdot kunnassa perustuvat työopimuslakiin ja lakiin kunnallisesta viranhaltijasta sekä työ- ja virkaehtosopimuksiin. Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään, jos kyseessä on sijaisuus, avoinna oleva virka, kausi-/kesätyöntekijä, työllistetty, työharjoittelu, projektiluonteinen tai vakiintumaton tehtävä tai henkilön oma pyyntö. Rekrytoiville esimiehille on koottu ohjeet määräaikaisten palvelussuhteiden sopimisesta lain mukaisin perustein.

Kunnan määräaikaisen henkilöstön määrä ja osuus koko henkilöstöstä vaihtelee vuosittain ja vuoden kuluessa erityisesti sijaisuustarpeiden mukaan. Viime vuosina määräaikaisen henkilöstön osuus on vaihdellut 22 % ja 26 % välillä. Vuonna 2024 määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli hieman korkeampi eli 27 % (v. 2023: 22 %).

Edellisten vuosien perusteella voidaan arvioida, että myös tulevien vuosien osalta vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakauma pysyy em. vuosien mukaisella vaihteluvälillä. Valtio ohjaa kuntien toimintaan merkittävästi erilaista hankerahoitusta, joka kohdistuu määräaikaisen henkilöstön palkkaamiseen.

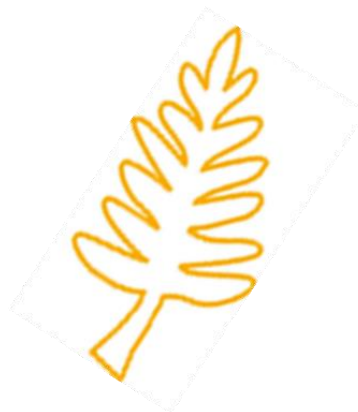
3.2. Henkilöstömäärän ja HTV:n kehitys

Henkilöstömäärän kehitys perustuu toimialojen ja liikelaitosten henkilöstösuunnitteluun, jossa palvelutuotannon tarpeiden ohella huomioidaan eläke- ja muun poistuman hyödyntäminen ja tehtävämuutosten keinot.

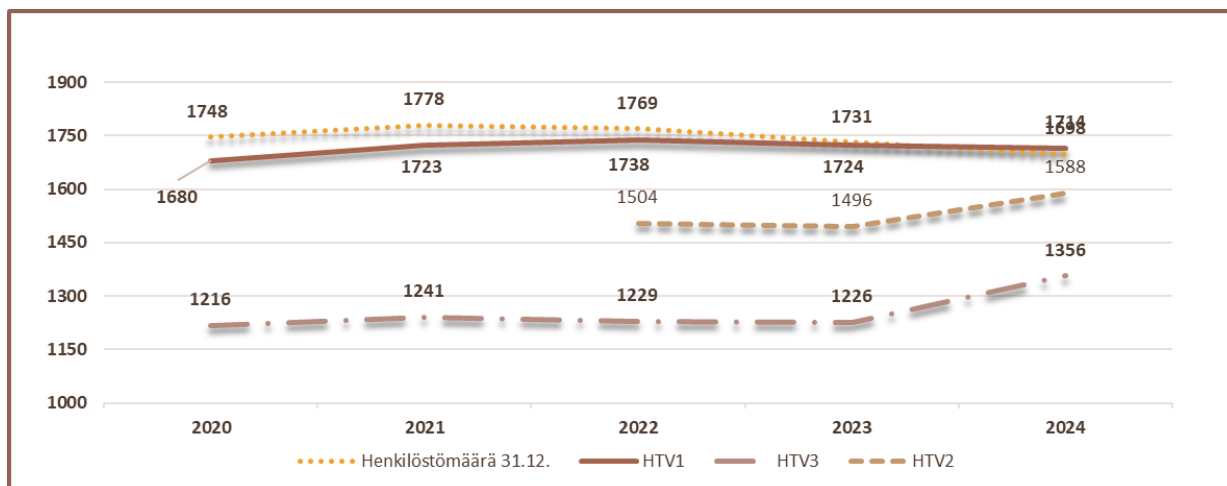
Kunnan henkilöstömäärä on pysynyt viime vuodet samalla tasolla ja henkilöstörakenteessa ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia. Kunnan palveluksessa oli 31.12.2024 tilanteessa yhteensä 1698 henkilöä, mikä on 33 vähemmän kuin vuonna 2023. Henkilöstömäärä laski edelliseen vuoteen nähden 1,9 %. Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 73 % henkilöstöstä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 27 %. Henkilöstömäärään sisältyy 6 työllistettyä. Asukaslukuun suhteutettuna Nurmijärven kunnan henkilöstömäärä vuonna 2024 oli 37,7 henkilöä 1000 asukasta kohti (v. 2023: 38,7).

Henkilöstötyövuosi kuvaa henkilöstön määrää toteutuneen työpanoksen ja tuottavuuden näkökulmasta. Kaikki palveluksessaolopäivät

huomioiva HTV1 oli yhteensä 1714,5 (v. 2023: 1724). Henkilöstöraportoinnissa käytetään vuodesta 2024 alkaen tunnuslukuna kuntalan valtakunnallisen suosituksen mukaan HTV2 -lukua. Vuonna 2024 HTV2 oli 1587,6 (2023: 1494,5). Kun huomioidaan lisäksi henkilöstön poissaolot työstä, todellinen toteutunut työpanos eli HTV3 oli 1356,1 (v. 2023: 1226,1).



Henkilöstömäärän, HTV1:n ja HTV3:n kehitys v. 2020–2024.



Henkilöstömäärän kehitys palvelussuhteen mukaan v. 2020-2024.

	12/2024		12/2023		12/2022		12/2021		12/2020	
Vakituiset	1240	73,0 %	1348	77,7 %	1382	78,1 %	1309	76,0 %	1328	76,0 %
Sijaiset	164	9,7 %	161	9,3 %	148	8,4 %	218	11,0 %	193	11,0 %
Muut määräaikaiset	288	17,0 %	197	11,4 %	213	12,0 %	239	12,4 %	216	12,4 %
Työllistetyt	6	0,4 %	21	1,1 %	24	1,4 %	12	0,6 %	10	0,6 %
Oppisopimussuhteiset	0	0,0 %	7	0,4 %	2	0,1 %	0	0,1 %	1	0,1 %
Yhteensä	1698	100 %	1731	100 %	1769	100 %	1778	100 %	1748	100 %

Henkilöstömäärä (31.12.2024) ja henkilötyövuodet.

Toimialat/liikelaitokset	henkilöstön lukumäärä	HTV1	HTV2	HTV3
Konsernipalvelut	57	62,3	61,1	50,0
Hallintopalvelut	9	10,0	9,9	7,8
Henkilöstöpalvelut	11	12,9	12,9	10,8
Talous- ja strategiapalvelut	22	20,1	20,0	16,4
Viestintä- ja markkinointipalvelut	6	6,2	5,5	4,2
Elinvoimapaalvelut	7	10,4	10,3	8,7
Yhteiset toiminnot	2	2,6	2,6	2,2
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	1 323	1 336,4	1 221,2	1 055,3
Hallinto- ja talouspalvelut	14	15,6	15,0	11,9
Koulutuspalvelut	652	629,8	589,9	547,0
Koulutuksen ja varhaiskasvatuksen erillishankkeet	23	45,0	42,3	37,7
Varhaiskasvatuspalvelut	548	557,8	489,9	389,8
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	44	45,7	42,6	35,0
Nuorisopalvelut	35	35,8	34,7	28,3
Liikunta- ja hyvinvointipalvelut	6	6,7	6,7	5,6
Ympäristötoimiala	149	151,5	147,9	122,5
Tekninen keskus	56	60,0	59,6	50,1
Tilakeskus	42	40,4	39,5	32,8
Hallinto- ja talouspalvelut	17	16,9	15,8	12,0
Maankäyttö ja kaavoitus	34	34,3	33,1	27,5
Nurmijärven Vesi -liikelaitos	25	23,9	23,5	19,4
Aleksia -liikelaitos	144	138,2	131,9	107,0
Aleksian yhteiset	7	6,0	6,0	4,7
Pohjoinen palvelualue	38	38,0	35,9	28,3
Keskinen palvelualue	44	40,8	39,3	32,1
Eteläinen palvelualue	41	39,5	36,9	30,7
Aleksian Pata	14	13,5	13,5	11,1
Työllistetyt (sis. Toimialojen ja liikelaitosten lukuihin)	6			
Yhteensä	1 698	1 714,5	1 587,6	1 356,1

3.3. Ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä ovat pysyneet lähes samoina viime vuosina. Suurimmat ikäryhmät ovat olleet 40 – 49 – vuotiaat ja 50 – 59 –vuotiaat. Alle 30 -vuotiaita oli 9 % ja yli 60 -vuotiaiden osuus oli 15 % henkilöstöstä. Kunnan henkilöstön keski-ikä nousi hieman ja oli 47,1 vuotta (v. 2023: 46,7 v).

Ikärakenteessa merkittävä asia henkilöstön monimuotoisuuden huomioimisen lisäksi on ennakoida seuraavien viiden vuoden kuluessa eläkkeelle siirtyvän henkilöstön vaikutukset toimitaan ja palvelutuotannon kehittämiseen.

Henkilöstön määrä ikäluokittain v. 2024.

Sukupuoli	-30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Naiset	130	116	114	158	205	241	243	179	16
Miehet	19	28	32	29	38	38	58	51	3

Kunnan henkilöstörakenne on pysynyt erittäin naisvaltaisena. Miehiä ei ole joissakin ammattiryhmissä yhtään tai hyvin vähän. Kunnan henkilöstöstä vuonna 2024 naisia oli 83 % (v. 2023: 83 %).

Jakauma nimikkeittäin on pääosin naisvaltainen. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen tehtävissä on vain yksittäisiä miehiä. Myös ruoka- ja siivouspalvelutyöntekijän ja ruokapalveluvastavan sekä kirjaston tehtävissä miehiä on hyvin vähän. Opettajista noin suurin osa naisia, rehtoreista puolestaan naisia on alle puolet. Pääliikönnimikkeissä naisia on hieman yli puolet ja johtajanimikkeissä on lähes yhtä paljon naisia ja miehiä, pois lukien päiväkodin johtajat. Myös erilaisissa hallinnon ja asiantuntijatehtävät ovat enemmän naisvaltaisia, noin neljäsosa heistä on miehiä. Rakennusalan ja kiinteistöhuollon tehtävät puolestaan ovat selvästi miesvaltaisia.

Kunta-alalla yleisesti naisia on 80 % henkilöstöstä (lähde: KT, henkilöstötilastot), mikä johtuu pitkälti kunta-alan ammattien sukupuolituneisuudesta. Henkilöstön sukupuolijakaumaa tulisikin arvioida ammattiryhmittäin ja pohtia esimerkiksi koulutuksessa, rekrytoinnissa ja urakierrossa käytettäviä keinoja sukupuolijakauman tasapainottamiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Työnantajana kunnan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työpaikan tarpeet huomioon ottaen työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä koko palvelussuhteen ajalta. Kunta edistää tasa-arvon toteutumista henkilöstöpolitiikassaan ja palvelusuhteen elinkaaren vaiheisiin liittyvien henkilöstöprosessien ja ohjeistusten kautta.

Kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024 – 2025 valmistui loppuvuodesta 2023. Suunnitelman mukaisesti tehdään säännöllisesti palkkakartoituksia ja kysytään henkilöstön näkemyksiä tasa-arvoisesta kohtelusta osana henkilökyselyä. Lisäksi toimenpiteinä on esimerkiksi monikulttuurisuuden huomioiminen henkilöstösuunnit-

telussa ja nimikkeistön muuttaminen sukupuolineutraaleiksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan kunnan yhteistoimintaelimessä.



4. Palkkakustannukset

Palkkausjärjestelmät perustuvat kunta-alan virka- ja työehtosopimuksiin ja niiden palkkaliitteisiin, paikallisesti vahvistettuun tehtävien vaativuuden arviointiin ja sen perusteella laadittavaan tehtäväkohtaisten palkkojen ryhmittelyyn ja tasoihin.

Tehtäväkohtainen palkka on nimensä mukaisesti tehtävää tai virkaa hoitavasta henkilöstä riippumaton ja tehtäväkuvaan perustuva palkanosa. Palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, mahdollisesta työkokemuksisästä, mahdollisesta henkilökohtaisesta lisästä sekä muista mahdollisista lisistä, palkkioista ja korvauksista, kuten työaikakorvauksista. Lisäksi palkkauksen kokonaisuuteen kuuluu kiinteästi palkitsemisen kokonaisuudet.

4.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Vuonna 2024 toimeenpantiin kunta-alan valtakunnallista sopimusratkaisua, joka sisälsi vuoden 2023 tavoin useita palkkaratkaisuja. Vuonna 2024 palkkoja korotettiin sekä yleiskorotuksilla että järjestelyerillä.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen piirissä olevalla henkilöstöllä palkkoja korotettiin 1.6.2024 sekä 2,27 % suuruusella yleiskorotuksella. Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä sopimuskorotukset ovat olleet 1.5.2024 yleiskorotuksena 0,77 % ja 1.6.2024 yleiskorotuksena 1,50 %.

Paikallisen erän suuruus vaihteli sopimuksittain. Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä olevilla paikallisen järjestelyerän suuruus oli 0,6 % ja sitä korotettiin verrokkialojen korotusten perusteella valtakunnallisesti 0,33 %. Lisäksi valtakunnallisen ratkaisun myötä 0,4 % suuruinen keskitetty järjestelyerä siirrettiin paikallisesti neuvoteltavaksi 0,6 % kehittämisohjelmaerän lisäksi. Kunta-alan

teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä paikallisen järjestelyerän suuruus verrokkialojen korotuksen jälkeen on ollut 0,4 % ja 0,33 %. Kehittämisohjelmaerän suuruus on ollut yhteensä 0,881 %. Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön paikallisen järjestelyerän suuruus on ollut 0,4 % ja 0,33 % ja kehittämisohjelmaerän suuruus yhteensä 1 %.

Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä paikallisen järjestelyerän suuruus on ollut 0,4 % sekä 0,33 %. Kehittämisohjelmaerän suuruus on ollut 0,6 %. Osa OVTES:n kehittämisohjelmaerästä on käytetty valtakunnallisiin sopimusmuutoksiin.

Paikallisista järjestelyeristä sekä kehittämisohjelmaerästä neuvoteltiin kaikissa sopimuksissa paikallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ja kaikissa neuvotteluissa saavutettiin yksimielisyys. Eriä kohdistettiin muun muassa palkkausjärjestelmän kehittämiseen, tehtäväkohtaisten palkkojen kilpailukyvyyn parantamiseen sekä työsuorituksen huomioimiseen henkilökohtaisen lisän kautta.

4.2. Palkkakulujen kehitys

Palkkakulut kasvoivat edelliseen vuoteen nähden. Palkkoja ja palkkioita maksettiin yhteensä 70,9 M€ (2023: 68,20 M€). Maksetut palkat ovat nousseet vajaa 4 % vuodesta 2023. Maksettujen palkkojen nousuun on vaikuttanut

merkittävästi kunta-alan edellinen palkkaratkaisu, josta vuodelle 2024 on edelleen kohdistunut useita palkankorotuksia.

Maksetut palkat palkkalajeittain 2023–2024.

Palkkalaji	2024	2023	Muutos (%)
Peruspalkka	59 405 516	52 828 263	12,5 %
Lisät ja palkkiot	10 371 201	9 512 751	9,0 %
Lomarahat- ja korvaukset	4 126 728	3 805 385	8,4 %
Työaikalisät	675 217	643 353	5,0 %
Poissaolot	- 4 691 833	534 988	
Luontaisedut	600 603	520 106	12,3 %
Lisä- ja ylityöt	367 559	356 491	3,1 %
Yhteensä	70 854 992	68 201 336	3,9 %

4.3. Palkitseminen

Nurmijärven kunnan visio on paremman arjen ilmiö. Kuntastrategiaan on valittu ne strategiset tavoitteet, joilla visioon pyritään. Paremman arjen ilmiö -vision saavuttaminen edellyttää positiivisen sekä strategian ja tavoitteiden mukaisen toiminnan vahvistamista. Palkitsemisen kokonaisuutta uudistettaessa huolehditaan siitä, että palkitseminen sidotaan toiminnan tavoitteiden mukaisiin aikaansaannoksiin, kehittämiseen ja kehittymiseen. Palkitseminen on johdon ja esihenkilön työkalu suorituksen johtamisessa. Se, mistä palkitaan, kertoo henkilöstölle, minkälaista toimintaa toivotaan ja arvostetaan. Vuonna 2024 toteutettiin voimassa olevaa henkilöstöohjelmaa, jonka myötä myös palkitsemisen kokonaisuutta tarkastellaan. Vuonna 2024 kehitettiin työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken yhteistyössä työsuorituksen arviointia ja henkilökohtaisen lisän prosessia. Samojen teemojen kehittämistä jatketaan myös vuonna 2025.

Nurmijärven kunnalla on vuonna 2024 ollut vastaavia aineellisia ja aineettomia palkitsemisen keinoja kuin vuonna 2023. Palkitsemisessa merkittävä rooli on aineettoman palkitsemisen merkityksen ymmärtämisellä ja käytäntöön viemisellä. Johtamisen tueksi tarvitaan kuitenkin myös aineellisia palkitsemisen muotoja.

Työsuorituksen arviointiin perustuvalla henkilökohtaisella lisällä halutaan kannustaa henkilöstöä erinomaisiin työsuorituksiin, osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen sekä vastuutuntoon ja yhteistyökykyyn. Vuonna 2024 tehdyssä kehitystyössä on painotettu erityisesti työsuorituksen arviointijärjestelmän ajantasaistamista sekä henkilökohtaisen lisän maksuperusteiden selkeytystä.

Käytössä on myös kannustepalkkio, joka on luonteeltaan kertapalkkio, jonka tavoitteena on kannustaa työntekijöitä toimimaan kunnan arvojen, kuntastrategian ja toiminnan tavoitteiden mukaisesti. Kannustepalkkiolla palki-

taan yksilöä tai ryhmää esimerkiksi hyvästä yksittäisestä tavoitteiden mukaisesta aikaansaannoksesta, palvelujen tai työelämän laadun kehittamisestä, hyvästä asiakaspalvelusta, uudistumisesta ja uudistamisesta, oikeansuuntaisesta kehittymisestä, osaamisen kehittämisestä, joustavuudesta, hallinnon rajat ylittävän yhteistyön edistämisestä tai tavoitteiden mukaisesta onnistuneesta itseohjautuvuudesta. Toimialat voivat tarkentaa myös omia tavoitteita kannustepalkkion myöntämiselle.

Osana palkitsemisen kokonaisuutta järjestettiin 22.11.2025 Monikko-salissa Ilmiöntekijätjuhla, jossa juhlittiin henkilöstön onnistumisia vuonna 2024. Ilmiöntekijät-juhlassa jaettiin kolmannen kerran ilmiöteko-palkinnot. Juhlassa palkitaan ilmiöntekijöitä eli työntekijöitä ja viranhaltijoita, jotka ovat omassa työssään toteuttaneet kunnan strategisia tavoitteita ja edistäneet strategian toteutumista. Ilmiöteko-palkinto on yksi keino nostaa kuntatasoisesti esille työntekijöiden aikaansaannoksia ja antaa ansaittua tunnustusta työssä saavutetuista tuloksista. Kunnan johtoryhmän myöntämällä palkinnolla halutaan nostaa esille ilmiömäisen hyviä aikaansaannoksia tai toimintatapoja.

Palvelusvuosimuistaminen on yksi osa kunnan henkilöstön palkitsemisen kokonaisuutta. Palvelusvuosien perusteella palkitseminen viestittää henkilöstön sitoutumisen arvostamista. Juhlassa huomioitiin Nurmijärven kunnassa 20, 30 ja 40 vuotta työskennelleet.



5. Yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) sekä lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (44/2006). Nurmijärvellä yhteistoimintalain mukaisena yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyöryhmä ja työsuojelun valvontalain mukaisena yhteistoimintaelimenä työsuojelutoimikunta. Lisäksi kunnan johtoryhmissä on henkilöstön edustus ja kunta työnantajana järjestää säännöllisesti palaverit pääluottamusmiesten kanssa. Työpaikoilla työpaikkapalaverit toimivat työyhteisöjen yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan rakenteina.

Yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa ja kuntayhtymissä. Yhteistoiminnan tavoitteena on mahdollistaa henkilöstön osallistuminen työnantajan kanssa kunnan toiminnan kehittämiseen. Tavoitteena on myös antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Työntekijän ja esimiehen välinen vuorovaikutus on tärkeää sekä hyvän johtamiskulttuurin että yhteistoimintalain hengen kannalta.

Yhteistyöryhmän uusi neljävuotinen toimikausi alkoi 2024. Tavoitteena kaudelle on kehittää yhteistyöryhmän toimintaa vuorovaikutuksellisempaan, vaikuttavampaan ja organisaation kehittämistä tukevampaan suuntaan. Virallisten yhteistoiminta-asioiden lisäksi yhteistyöryhmä edistää kuntastrategian ja henkilöstöohjelman tavoitteita ja tunnistaa, tuo esiin ja keskustelee organisaation kehittämis-kohteista. Yhteistyöryhmän kokoonpanoon kuuluu 12 jäsentä ja 1 puhe- ja läsnäolo-oikeutettu henkilö, varsinaiset jäsenet määräytyvät tehtävän perusteella. Yhteistyöryhmän puheenjohtajana toimii kunnanjohtaja.

Yhteistyöryhmä kokoontui vuonna 2024 yhteensä 8 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin vuosittain toistuvien ja valmistelussa olevien henkilöstöasioiden lisäksi erityisesti kunnan kestävän kasvun ohjelma NUUKAn seurantaa, uutta perehdytystyökalun käyttöönottoa sekä mahdollista GPS-seurantaa kunnan ajoneuvoissa.

Edustuksellista, säännöllistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyöryhmän lisäksi pääluottamusmieskokouksissa, joissa käsitellään ajankohtaisia aiheita ja edistetään vuoropuhelua. Pääluottamusmieskokoukseen osallistuvat työnantajan edustajina henkilöstöjohtaja ja palvelussuhdepäällikkö. Ryhmä kokoontui vuonna 2024 yhteensä 7 kertaa. Pääluottamusmieskokouksissa käsiteltiin muun TES-muutoksia, työajanseurantajärjestelmäuudistusta, HR-järjestelmäuudistusta, organisaatiomuutoksia, erilaisia periaatteiden päivityksiä sekä palkkojen tarkasteluja.

Organisaatiomuutoksissa huolehditaan yhteistoimintalain mukaisen ja hyvää johtamista tukevan yhteistoimintamenettelyn järjestämisestä. Vuonna 2024 käytiin yhteistoimintamenettelyjä muun muassa nuorisopalveluiden työpajan mahdollisesta muutoksesta.

Yhteistyöryhmän jäsenet vuonna 2024

Työnantajan edustajina toimivat (suluissa varajäsen):

- Outi Mäkelä, kunnanjohtaja, puheenjohtaja (Anu Savander-Hämäläinen, palvelujohtaja Aleksia)
- Katja Vuorinen, hallintojohtaja, varapuheenjohtaja (Erno Kontio, talousjohtaja)
- Tiina Hirvonen, sivistysjohtaja (Marianna Kokko, varhaiskasvatuspäällikkö)

- Juha Oksanen, tekninen johtaja
(Leena Vuorenpää, hallintopäällikkö, ympäristötoimiala)
- Leena Ojala, henkilöstöjohtaja, esittelijä (Tiina Nurmi, työhyvinvointipäällikkö)
- Reetta Kontio, palvelussuhdepäällikkö, esittelijä, pöytäkirjanpitäjä (Sari Forsström sekä Tony Papinaho, kunnanlakimies)

Henkilöstön edustajina toimivat

- JUKO Jouni Rantakare, pääluottamusmies
- JUKO Jyrki Käyhkö, pääluottamusmies (JUKO Minna-Liisa Haapamäki)
- JHL Pia Vannesluoma, pääluottamusmies (JHL varapääluottamusmies-Taina Karjalainen)
- Jyty Siv Jansson, pääluottamusmies
- Tehy Riikka Kujala, pääluottamusmies
- Super Tanja Nikolajew, pääluottamusmies
- Raili Leivo, työsuojeluvaltuutettu (läsnäolo- ja puheoikeus kokouksissa)

6. Sisäinen viestintä

6. Sisäinen viestintä (2024)

Toimiva sisäinen viestintä tavoittaa koko kunnan henkilöstön, tehtävästä riippumatta. Se edistää omalta osaltaan työntekijöiden työssä viihtymistä, hyvinvointia ja sitoutumista kuntaorganisaatioon. Viestintä kuuluu kaikille työntekijöille, jolloin se on avointa ja osallistavaa sekä tavoittaa oikeat henkilöt oikeaan aikaan.

Kehittäminen toimialoilla

Sisäisen viestinnän kehittämistä on edistetty sekä ympäristö- että sivistys- ja hyvinvointitoimialalla vuonna 2024. Molemmilla toimialoilla on otettu käyttöön sisäinen uutiskirje, jossa kerrotaan tulosalueiden ajankohtaiset uutiset toimialan henkilöstölle. Uutiskirje on myös kunnan koko henkilöstön luettavissa Mylly-intranetissä.

Ympäristötoimialalle on toteutettu vuotuinen sisäisen viestinnän tilannekartoitus, ja tulosten perusteella on aloitettu sisäisen viestinnän asioiden jatkoedistäminen. Lisäksi esihenkilöiden tiedonsaantia ja keskinäistä viestintää on pyritty parantamaan Teams-ympäristössä.

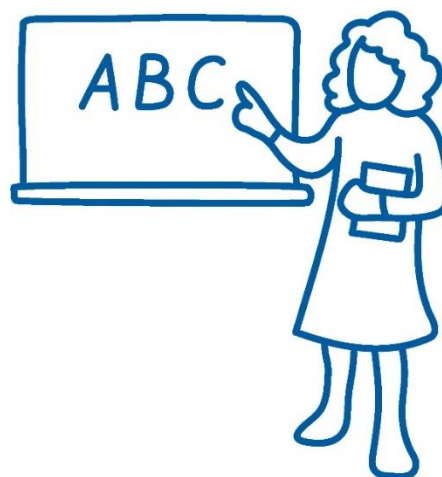
Sivistys- ja hyvinvointitoimialalla perustettiin työryhmä, jonka tarkoitus on kehittää sisäisen viestinnän asioita toimialan sisällä. Viestintäkoulutuksissa on korostunut kriisiviestintäteema. Syksyllä 2024 sivistys- ja hyvinvointitoi-

mialan esihenkilöille järjestettiin kriisiviestintäkoulutus, jonka yhteydessä esihenkilöitä osallistui myös kriisiviestintäohjeen päivytykseen. Vuonna 2024 on aloitettu myös seuraavan kevään kriisiviestintäsuunnittelu esihenkilöille ja johtoryhmäläisille.

Viestinnän kanavat

Mylly eli intranet toimi sisäisen viestinnän keskeisenä kanavana ja myös erilaisten toimintaohjeiden ja työkalujen kotipesänä. Myllyn kautta tiedotetaan ajankohtaisista asioista koko henkilöstölle päivittäin.

Henkilöstölehti Supliikki julkaistiin sähköisenä lehtenä ja se jaettiin uutiskirjeenä sähköpostin ja Myllyn kautta jokaiselle työntekijälle. Supliikkeja julkaistiin vuoden 2024 aikana viisi numeroa ja niissä käsiteltiin ajankohtaisia aiheita.



7. Poissaolot ja vaihtuvuus

7.1. Poissaolojen jakauma

Henkilöstön poissaoloja työstä syntyy eniten vuosilomien vuoksi. Henkilöstön vuosilomien pituus määräytyy työehtosopimuksissa palvelussuhteen keston ja aikaisemman työkokeimuksen perusteella lomanmääräytymisvuositain (lukuunottamatta opetushenkilöstöä).

(Nuuka) ohjelmaa. Lomakertymää purettiin tämän vuoksi ja vuosilomia pidettiin aiempaa enemmän, yhteensä 53 099 päivää (v. 2023: 47 952

Vuonna 2024 vuosilomien pitämiseen annettiin tarkennetut ohjeet osana Kestävän kasvun

Poissaolot kalenteripäivinä v. 2020 – 2024.

Poissaoloryhmät	2020		2021		2022		2023		2024	
Koulutus	3318	1,9 %	3570	2,0 %	3979	2,1 %	5657	3,1 %	3862	2,2 %
Kuntoutus	111	0,1 %	88	0,1 %	328	0,2 %	772	0,4 %	589	0,3 %
Kuntoutustuki	3397	2,0 %	3409	1,9 %	3021	1,6 %	2917	1,6 %	1489	0,8 %
Lomat	51826	30,2 %	49462	28,1 %	50049	27,0 %	47952	26,5 %	53099	30,1 %
Muut*	59335	34,6 %	62754	35,7 %	63627	34,3 %	66636	36,9 %	68177	38,6 %
Opintovapaa	7899	4,6 %	7594	4,3 %	6885	3,7 %	6318	3,5 %	6600	3,7 %
Perhevapaat	16834	9,8 %	18163	10,3 %	22036	11,9 %	19328	10,7 %	11123	6,3 %
Sairaus	26750	15,6 %	27698	15,7 %	33565	18,1 %	29616	16,4 %	27962	15,8 %
Työtapaturma	1296	0,8 %	1287	0,7 %	1783	1,0 %	1038	0,6 %	848	0,5 %
Vuorotteluvapaa	772	0,5 %	1870	1,1 %	434	0,2 %	577	0,3 %	2795	1,6 %
Yhteensä	171538	100 %	175895	100 %	185707	100 %	180811	100 %	176544	100 %

7.2. Sairauspoissaolot

Kunnan käytännön mukaan esihenkilö voi myöntää työntekijälle sairauspoissaolon enintään 7 kalenteripäivän ajaksi ja 8. päivästä alkaen vaaditaan lääkärintodistus. Poissaolo myönnetään 1 - 2 päivän jaksoissa. Esihenkilö voi perustellusta syystä edellyttää työntekijää/viranhaltijaa toimittamaan todistuksen työkyvyttömyydestä lääkäriltä.

Uudessa Populus-järjestelmässä sairauspoissaoloihin liittyviä ns. hälytysrajoja tarkennettiin. Järjestelmä lähettää nyt esihenkilölle sairauspoissaloihin liittyviä herätteitä ja ohjaa käy-

mään Aktiivisen tuen keskustelun ja tarvittaessa olemaan työterveyshuoltoon yhteydessä. Herätteitä lähetetään lyhyistä toistuvista poissaoloista (4 lyhyttä 6 kk sisällä tai 6 lyhyttä 12kk sisällä), kumulatiivisista (20 päivää 6kk sisällä tai 30/ 60/ 90 päivää 12 kk sisällä) sekä yhdenjaksoisista sairauspoissaoloista (20 päivää). Tämä on tärkeä työkykyjohtamisen työkalu ja sen tarkoituksena on päästä kiinni työkyvyn haasteisiin mahdollisimman varhain. HR:ssä seurataan, miten esihenkilöt toteuttavat Aktiivisen tuen keskusteluja.

Vuonna 2024 sairauspoissaolojen määrä henkilöä (HTV2) kohden oli 18,1 kalenteripäivää (v. 2023: 20,8 pv). Sairauspoissaoloprosentti

osuus säännöllisestä teoreettisesta työajasta) oli 4,5 % (v. 2023: 5 %). Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden laski edellisestä vuodesta lähes kolmella kalenteripäivällä HTV:tä kohden. Työkyvyttömyydestä johtuvien poissaolojen kokonaismäärän alenemiseen tulee edelleen vaikuttaa erilaisilla työkykyjohtamisen keinoilla.

Sairauspoissaolojen määrä (kalenteripäivää/HTV2) toimialoitain tai liikelaitoksittain tarkasteltuna oli

- sivistys- ja hyvinvointitoimiala: 18,7 (2023: 22,2)
- ympäristötoimiala: 13,3 (2023: 12,3)
- konsernipalvelut: 12,6 (2023: 11,7)
- Aleksia-liikelaitos: 22,4 (2023: 25,0)
- Nurmijärven vesi -liikelaitos: 13,3 (2023: 10,1)

Työterveyshuollon kirjoittamien sairauspoissaolotodistusten perusteella kaksi suurinta diagnosiryhmää sairauspoissaoloissa olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet, kolmantena hengityselinten sairaudet.

Sairauspoissaolojen laskennallinen kustannus vuonna 2024 oli noin 2,47 miljoonaa euroa (v. 2023: 3 miljoonaa euroa). Kustannukset olivat edelliseen vuoteen verrattuna n. 14% pienemmät.

7.3. Henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus laski edelliseen vuoteen nähden - yhteensä 116 vakituista palvelussuhdetta päättyi joko eläkkeen, irtisanoutumisen tai muun syyn vuoksi (v. 2022: 153 hlöä).

Ulkoiseen lähtövaihtuvuuteen on laskettu vakinaiset päättäneet palvelussuhteet suhteutettuna vakinaisten palvelussuhteiden määrään. Vakinaisen henkilöstön ulkoinen lähtövaihtuvuus 9,4 % (v. 2023: 11 %).

Vaihtuvuus oli korkeinta konsernipalveluissa (15%) ja Vesi -liikelaitoksessa (13%). Aleksia -liikelaitoksessa ja sivistys- ja hyvinvointialalla vaihtuvuus oli 10%. Matalinta vaihtuvuus oli ympäristötoimialalla (4 %).



Työpaikan vaihdon taustalla on yleensä useita syitä. Irtisanoutumisen syitä tarkastellaan henkilöstön palautteiden ja sähköisen lähtökyselyn kautta. Lähtökysely uudistetaan vuoden 2025 alussa. Kyselyjen mukaan (2024: N=23) lähtemiseen vaikuttaneita yleisimpiä henkilökohtaisia syitä (pl. eläkkeelle siirtyneet) ovat olleet työn sisältö tai muutokset, oma ura- ja palkkakehitys, alanvaihto ja työmatka. Työpaikan resurssipula ja siitä johtuva työmäärä, työyhteisön ongelmat, etenemismahdollisuuksien puute sekä hyvistä työn tuloksista palkitsemisen vähäisyys olivat vaikuttaneet palautteiden mukaan myös lähtöpäätöksiin.

Myönteistä palautetta lähtijän antoivat sen sijaan hyvästä esihenkilötyöstä, työn sisällöstä sekä mahdollisuuksista vaikuttaa työn sisältöön ja oman osaamisen kehittämiseen. Lähtijät suosittelivat kuntaa työnantajana keskiarvolla 3,8 (asteikko 0-5) ja 70% vastaajista oli joko samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, että suosittelisi kuntaa työnantajana. .

7.4. Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtymisen tiedot perustuvat Kevan työnantajien tilastopalveluun, joka kattaa kuntien eläkelakien (Kuel) ja valtion eläkelakien (Vael) alaisen henkilöstön.

Eläkkeelle siirtyvien määrä on Nurmijärven kunnassa maltillinen suhteessa koko henkilöstömäärään ja vuonna 2024 eläköityneiden määrä on jokseenkin sama kuin edellisenä vuonna. Kuel- ja Vael-eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä oli kaikki eläkelajit huomioiden 28 henkilöä (v. 2024: 34). Vanhuuseläkkeelle

siirtyneiden määrä laski melko paljon edelliseen vuoteen nähden ja määrä oli yhteensä 28 henkilöä (v. 2024: 24 hlöä). Erilaisille työkyvyttömyyseläkkeille (sisältäen kuntoutustuet) siirtyneiden määrä puolestaan laski hieman ja heitä oli yhteensä 9 henkilöä (v. 2024: 14). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osakuntoutustuelle siirtyi yhteensä 5 henkilöä (v. 2023: 4). Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki ovat hyviä ratkaisuja silloin, kun henkilö voi jäljellä olevan työkyvyn avulla jatkaa työskentelyä osa-aikatyössä kokoaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen sijaan.

Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä kaikkien Kuel- ja Vael -eläkelajien osalta nousi vuonna 2024 ja oli 63,2 vuotta (v. 2023: 59,6 v). Vanhuuseläkkeelle siirtymisikä oli 64,1 vuotta (v. 2024: 64,3 v). Osa vanhuuseläkeiän saavuttaneista henkilöistä jatkoi edelleen työuraansa.

Työnantajan Kevalle maksama työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2024 587 196€, 0,83% (v. 2023: 912 559€, 1,34%). Maksuun vaikuttavat ennenaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet, myös kuntoutustuet. Työnantajalla on työkykyjohtamisen keinoin työntekijöiden työssä jatkamista edistämällä mahdollisuus vaikuttaa tähän maksuun.

Kevan kuntakohtaisen laskennallisen arvion mukaan Nurmijärven kunnan henkilöstöstä eläköityy vuoteen 2030 mennessä n. 3,5%. Lukuun sisältyy vanhuuseläkkeiden lisäksi arvioidut työkyvyttömyyseläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna vuoteen 2030 mennessä ja laskennallisen eläkeiän perusteella määrällisesti eniten eläköityviä henkilöstöryhmiä ovat luokanopettajat sekä yläkoulujen ja lukioiden opettajat, varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat, lastenhoitajat, koulunkäynninohjaajat, siivoustyöntekijät, ruokapalveluiden työnjohto ja kiinteistöhuollon työntekijät.



8. Työnantajakuva ja rekrytointi

Henkilöstömääränsä osalta Nurmijärven kunta on alueensa suurin työnantaja ja vakinaisen henkilöstön vaihtuvuuden lisäksi tarvitsemme jatkuvasti sijaisia. Kunta on rekrytoivana työnantajana näkyvä ja jokainen rekrytointiprosessi on alusta loppuun saakka osa työnantajakuvaan muodostamista ja kuntatyön markkinointia. Kunnan on myös toimittava tiiviimmin yhteistyössä oppilaitosten kanssa ja vahvistettava ennakoivaa rekrytointia.

Oppilaitosyhteistyön kehittämistä ja toimintamallien valmistelua jatkettiin vuonna 2024 ja pilotointi toteutetaan vuonna 2025. Tarkoituksena on kehittää toimiva malli toimialoille oppilaitosyhteistyön lisäämiseksi ja työnantajakuvaan vahvistamiseksi opiskelijoiden keskuudessa.

8.1. Rekrytointi

Vuonna 2024 määräaikaaisia ja vakinaisia työpaikkailmoituksia julkaistiin yhteensä 482 kpl, (v. 2023: 533 kpl, v. 2022: 569 kpl). Henkilöstön saatavuuden haasteet näkyivät edelleen kunta-alalla vuonna 2024. Eniten rekrytointihaasteita oli varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön sekä osassa teknisen alan päällikkö- ja asiantuntijatehtävissä.

Kunnassa on vahvistettu sisäisiä rekrytointeja koskevat periaatteet vuonna 2023. Periaatteiden mukaisesti työsopimussuhteisia tehtäviä on voitu perustellusta syystä täyttää sisäisellä haulla. Sisäisiä rekrytointeja oli 8 vuonna 2024 (vuonna 2023: 35 kpl).

Työpaikkailmoituksia julkaistiin kunnan www-sivuilla, TE- toimiston avoimet työpaikat -verkkopalvelussa, Kuntarekryssä sekä lisäksi esimerkiksi Instagram ja Facebook -sivuilla, Oikotielä, Duunitorilla ja Rekrytointi.com -palvelussa, sanomalehdissä ja ammattilehdissä sekä muilla työpaikkasivustoilla.

8.2. Sijaisvälitys

Rekrytointipalvelut välittää keskitetysti sijaisia pääosin akuutteihin ja lyhytaikaisiin sijaisuuksiin varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluille sekä Aleksia -liikelaituksen ruoka- ja siivouspalveluille. Sijaisvälitykseen rekrytoidaan jatkuvalla haulla uusia sijaisia. Sijaiset hyväksytään sijaisrekisteriin henkilöstöasiantuntijan tekemän haastattelun jälkeen ja työyksiköt huolehtivat sijaisten perehdyttämisestä.

Päivittäinen käytettävissä olevien sijaisten määrä vaihteli jokaisella toimialalla keskimäärin 0–50 henkilön välillä, sillä jokainen sijainen voi itse valita, milloin ja mihin yksiköihin halua vastaanottaa työtarjouksia.

Sijaisvälityksen kustannukset laskutetaan toimialoilta suoriteperusteisesti. Vuonna 2024 rekrytointipalveluihin ilmoitettiin sijais- tarpeita yhteensä 5 500 (v. 2023: 6 639 kpl, v.

2022: 7 516, 2021: 6 214). Määrä on laskenut vuosista 2022–2024.

Varhaiskasvatuksessa kasvatushenkilöstön ja toimitilahuoltajien sijaistarpeita rekrytointipalveluiden kautta oli 4 263 (v. 2023: 4 390, v. 2022: 5 027), joista täytettiin kvartaalista riippuen 48–77 %. Varhaiskasvatuksen vakinaisen varahenkilöstön sijoittaminen sekä osa lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinneista toteutuivat suoraan päiväkodinjohtajien kautta.

Koulutuspalveluissa opettajien ja koulunkäynnin ohjaajien sijaistarpeita rekrytointipalveluiden kautta oli 774 (v. 2023: 1912, v. 2022: 1 913), joista täytettiin kvartaalista riippuen 80–88 %. Myös koulutuspalveluilla osa lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinneista tapahtui suoraan rehtoreiden kautta. Koulutuspalveluilla ei ole käytössä omaa vakinaista varahenkilöstöä.

Aleksian ruoka- ja siivouspalveluissa ruokapalveluvastaavan, ruoka- ja siivouspalvelutyöntekijän, ruokapalvelutyöntekijän, siivoojan ja sairaala-apulaisen sijaistarpeita oli 463 (v. 2024; 337, v. 2022: 576), joista täytettiin kvartaalista riippuen 51–79 %. Ruoka- ja siivouspalveluiden sisäiset sijaiset sijoitetaan palveluesimiesten toimesta ja lisäksi esihenkilöt ovat sopineet osan lyhytaikaisista sijaisuuksista suoraan keikkalaisten kanssa.

Sijaisvälityksen toimintaa ja sen tehostamista tarkasteltiin vuonna 2024. Sijaisvälityksen toimintatapoja yhtenäistettiin toimialojen kesken ja käyttöönottoa valmisteltiin lyhytaikaisten sijaisten tunti-ilmoitusprosessin suhteen palveluntuottajien kanssa. Muutoksella on tarkoituksena vapauttaa päiväkodinjohtajien työaikaa johtamistyöhön. Käyttöönotto tehtiin vuonna 2025.



9. Työhyvinvointi

Hyvinvoiva henkilöstö on kunnan palvelujen kivijalka ja se on ollut myös henkilöstöohjelman toinen keskeinen painopiste. Työhyvinvointia määriteltiin uudessa Työhyvinvointiohjelmassa (ent. Työsuojelun toimintaohjelma), joka laadittiin alkuvuodesta 2024.

Työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena, joka muodostuu eri tekijöiden summana. Sen perustana ovat toimiva ja tasa-arvoinen työyhteisö, arvostava työkuulttuuri, mielekäs työ, terveellinen ja turvallinen työympäristö sekä laadukas johtaminen ja esihenkilötyö. Yksittäisen työntekijän kokemukseen liittyvät myös työkyky, terveys ja hyvinvointi. Henkilöstön työ-

hyvinvoinnin edistäminen on siten laaja kokonaisuus, joka kattaa monia henkilöstöjohtamisen prosesseja, rekrytoinnista alkaen.



9.1. Virkistystoiminta

Työyhteisöt järjestivät vuoden aikana omia työhyvinvointi- ja virkistystapahtumia. Kunnan ohjeen mukaan työyhteisöt voivat järjestää vuosittain tiimin yhteisen tyhyypäivän tai kaksi osapäiväistä tyhytilaisuutta, joiden järjestelyihin on varattu määräraha 60 e/työntekijä. Työyhteisöjen yhteiset tapahtumat ovat tärkeitä yhteisöllisyyttä ylläpitäviä tilaisuuksia.

Henkilöstöetuna on vuodesta 2020 alkaen ollut Epassi ja vuodesta 2022 lähtien liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi henkilöstölle on tarjottu hyvinvointietua. Epassi mahdollistaa vapaavilintaisten liikunta-, kulttuuri- sekä hyvinvointi-

palvelujen käyttämisen kalenterivuositain. Vuonna 2024 Epassin saldo oli 100 euroa. Etu on ollut vuosittain hyvin suosittu ja sitä käytti 1393 työntekijää (v. 2023: 1295 v. 2022: 1362, v.2021: 1220, v. 2020: 1236).

Marraskuussa 2024 järjestettiin koko henkilöstölle joulukonsertti Monikkosalissa. Joulukonsertti toteutettiin yhteislaulutilaisuutena, jossa oli esiintymässä laulu- ja soitinyhtye Nurmijärven Musiikkiopiston kautta.

9.2. Työkyvyn aktiivinen tuki

Työkyvyn aktiivinen tuki -toimintamalli on yksi kunnan henkilöstön työkykyjohtamisen peruspilareista. Se sisältää työntekijöille ja esihenkilöille suunnattuja ohjeita erilaisiin työkyvyn

ongelmatilanteisiin. Yhteiset käytännöt on sovittu esimerkiksi työssä ilmenevien ongelmien puheeksi ottamiseen, työterveysyhteistyöhön sekä työhön paluun tukemiseksi pitkän

sairauspoissaolon jälkeen. Tavoitteena on ratkoa työkyvyn ongelmia ensisijaisesti työpäikällä esihenkilön ja työntekijän kesken. Vuonna 2024 HR:n tukea työkykyjohtamisen haastetilanteisiin vahvistettiin siten, että kahden HR-asiantuntijan työpanosta osoitettiin esihenkilöiden ja työntekijöiden tueksi varmistamaan aktiivisen tuen toimintamallin mukainen toiminta.

Vuonna 2024 tavoitteena oli edistää korvaavan työn käyttöä. Tarkennetut ohjeet käytön periaatteista valmistuivat vuoden 2023 lopussa, jolloin kaikille esihenkilöille järjestettiin valmennusta aiheesta. Korvaavalla työllä tarkoitetaan osatyökykyiselle työntekijälle ohimenevän sairauden aiheuttaman sairauslomien sijasta tai sairauspoissaolon jälkeen määrääjäksi (1pv - 8vko) tarjottavaa työtä, josta työntekijä ja esihenkilö sopivat. Korvaavan työn edistämiseksi tavoitellaan erityisesti työsäolopäivien lisäämistä sairauspoissaolojen sijaan. Vuonna 2023 korvaavaa työtä sairauspoissaolon sijaan teki yhteensä 22 henkilöä 171 työpäivänä (2023: 7 hlöä/ 118 työpäivää).

Työkykyjohtamisen tueksi uudessa Populus-järjestelmässä otettiin keväällä käyttöön tarkennetut sairauspoissaoloihin liittyvät käytännöt, ns. hälytysrajat, joiden perusteella järjestelmä lähettää esihenkilöille herätteitä ja ohjaa käymään aktiivisen tuen keskusteluja työntekijän kanssa. Sen tavoitteena on päästä kiinni yhä varhemmin mahdollisiin työkyvyn haastetilanteisiin. Esihenkilöille järjestettiin

HR:n toimesta myös puheeksi ottamisen valmennusta. Siihen osallistui n. 20 esihenkilöä.

Työntekijän työkyvyn tueksi ja työssä jatkamisen edistämiseksi työpaikoilla pyritään tekemään tarvittavia työtehtävien muokkauksia. Ne voivat olla esimerkiksi työn sisältöön tai työaikaan tehtyjä muutoksia. Keskeinen työkykyjohtamisen käytäntö on myös työterveysneuvottelu, jossa työntekijän työkykyä tarkastellaan yhdessä työntekijän, tämän esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa pyrkien löytämään ratkaisuja työssä jatkamisen edistämiseksi. Neuvotteluun osallistuu työntekijän ja hänen esihenkilönsä lisäksi työterveyshuollon edustajia sekä tarvittaessa HR-asiantuntija tai työhyvinvointipäällikkö taikka työntekijän pyytämä tukihenkilö.

Kevan, tapaturmavakuutusyhtiön tai Kelan tukemana ammatillisena kuntoutuksena järjestettiin vuonna 2024 yhteensä 3 työkokeilua (2023: 5), joiden tarkoituksena oli tukea työntekijöiden työssä jatkamista tai työhön paluuta pitkän poissaolon jälkeen. Kevan myöntämien työkokeilujen määrä on laskenut viidessä vuodessa huomattavasti, kun Keva on tarkentanut ammatillisen kuntoutuksen myöntämisen kriteerejä. Tässä tilanteessa muut työssä jatkamisen keinot, kuten osasairauspäiväraha, tulevat entistä tärkeämmiksi. Muita käytössä olleita työssä jatkamisen keinoja ovat Kelan osasairauspäiväraha ja Kevan osakuntoutustuki.

9.3. Kuntoutus

Kuntoutus on yksi keino edistää työntekijän työkykyä, kun työkyky on heikentynyt sairauden vuoksi tai sairaus aiheuttaa uhkaa hänen työkyvyilleen. Työkykyä tukevaan kuntoutukseen hakeutumiseen tarvitaan työterveyshuollon arvio kuntoutustarpeesta, mutta jo sitä ennen työpaikalla pohditaan työn tai työympäris-

tön muutostarpeita yhdessä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa. Kuntoutukseen ohjaaminen tapahtuu työterveyshuollon kautta. Kuntoutukseen hakeutumisesta on laadittu tarkempi prosessikuvaus.

Vuonna 2024 kuntoutuksiin osallistui yhteensä 18 henkilöä ja poissaolopäiviä niistä kertyi 138

(v. 2023: 22 henkilöä ja 183 päivää). Kuntoutuksiin sekä sopeutumisvalmennuksiin osallistumista tuetaan myöntämällä niitä varten palkallista vapaata, edellyttäen työterveyshuol-

lon, perusterveydenhuollon tai erikoissairaanhoidon ohjausta kuntoutukseen osallistumisesta sekä kuntoutusrahan hakemista työnantajalle.

9.4. Työterveyshuollon palvelut

Työterveyshuollon palvelujen tarkoituksena on yhteistyössä työnantajan kanssa ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa. Laaja eli lakisääteiset ennaltaehkäisevät palvelut ja sairaanhoidon palvelut sisältävä työterveyshuolto on merkittävä investointi henkilöstön työhyvinvointiin. Kuntien ja Keusoten omistama Keski-Uudenmaan työterveys Oy on tuottanut työterveyshuollon palvelut kunnan henkilöstölle vuodesta 2018 alkaen.

Nurmijärven kunnan henkilöstön työterveyshuollon palvelut on määritelty kunnan ja Keski-Uudenmaan työterveyshuolto Oy:n palvelusopimuksessa sekä palvelujen kohdentamiseksi laadittavassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Kertomusvuonna voimassa ollut toimintasuunnitelma on laadittu ajalle 1.1.2023 – 31.12.2024. Toimintasuunnitelmassa työterveystoiminnalle asetettuja tavoitteita olivat:

- mielenterveyssyistä johtuvien sairauspoissaolojen väheneminen ja työhönpaluun nopeuttaminen
- työn kuormitustekijöiden aiheuttamien tuki- ja liikuntaelin vaivojen ennaltaehkäisy ja hallintakeinojen löytäminen
- osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen.

Vuonna 2024 työterveyshuollossa edistettiin erityisesti mielenterveyden haasteiden käytäntöjä ja otettiin käyttöön Terapianavigatori sekä Ohjattu omahoito- menetelmä, jota käytetään yleisiin mielenterveyden häiriöihin

ja mielen pulmatilanteisiin. Kunnan ja yhtiön johdon edustajien muodostama työterveyshuollon ohjausryhmä seuraa säännöllisesti palvelujen toteutumista ja kohdentumista.

Työterveyshuollon ennaltaehkäiseviä palveluja (Kelan korvausluokka 1) ovat:

- Työyhteisön hyvinvoinnin tukeminen yhdessä työnantajan kanssa
- Työpaikkaselvitykset
- Terveystarkastukset
- Yksilön terveyden tukeminen
- Tietojen antaminen ja ohjaus
- Kuntoutukseen ohjaaminen
- Työkyvyn arviointi
- Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työterveyspainotteisia, yleislääkäritasoisia sairaanhoidon palveluja (Kelan korvausluokka 2) ovat:

- Työterveyshoitajan ja/tai työterveyslääkärin vastaanotto
- Asiantuntijoiden konsultaatiot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi
- Yleislääkäritasoiset laboratorio- ja röntgentutkimukset laboratorio- ja röntgentutkimukset Erikoislääkärin konsultaatiot työkykyarviota varten työterveyslääkärin läheteellä 1 - 3 kertaa/ sairaus kokonaisvastuun säilyessä työterveyshuollossa

Lisäksi Kela-korvauksen ulkopuolisia työterveyshuoltopalveluja ovat henkinen tuki akuutissa kriisissä (jälkihoito), sairaanhoitajien puhelinneuvonta ja vastaanottokäynnit sekä elintapa- ja muut ei-KELA-korvattavat ryhmät toimintasuunnitelmien mukaisesti.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset nousivat noin 136 000 euroa (12 %) edelliseen vuoteen nähden. Alustavan tiedon mukaan henkilöstön työterveyshuollon palveluista maksettiin yhteensä 1 091 093€ (v. 2023: 954 724€). Kustannuksista 67% kuului Kelan korvausluokkaan 1 ja 33% Kelan korvausluokkaan 2. Korvausluokkien välinen suhdeluku on tavoitteen mukainen ja sen toteutumiseksi on määrätietoisesti tehty työtä. Kustannukset työntekijää (HTV2) kohden vuonna 2024 olivat 642€ (v. 2023: 597€).

Kelan korvaus työnantajan maksamista työterveyshuollon kokonaiskustannuksista haetaan vuosittain toukokuun loppuun mennessä ja korvauksen suuruus on vaihdellut 43 - 50 % kustannuksista.

Työterveyshuollon kustannusten kehitys V. 2021-2024.

	2021	2022	2023	2024
Kustannukset yhteensä/ htv2	479€	532€	597€	642 €
Kustannukset Kela korvausluokassa 1	58%	57%	61%	67%
Kustannukset Kela korvausluokassa 2	39%	39%	39%	33%

9.5. Tapaturmat ja työturvallisuus

Vuonna 2024 vakuutusyhtiölle ilmoitettiin yhteensä 211 vahinkotapahtumaa (v. 2023: 149). ja niistä korvattavia tapahtumia oli 156 (2023: 123). Määrä kasvoi selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Sama ilmiö on näkynyt valtakunnallisesti kunnissa. Työtapaturmia sattui 172 (v. 2023: 116) ja työmatkatapaturmia 37 kpl (v. 2023: 33). Korvattuja työkyvyttömyyspäiviä oli yhteensä 591 ja määrällisesti se on 39% vähemmän kuin edellisenä vuotena (2023: 970). Se kertoo siitä, että tapahtuneissa tapaturmissa ei ollut montaa vakavaa tapaturmaa. Tapaturmista suurin osa (81 %) johti vain lyhyeen, 0 - 3 päivän, poissaoloon ja yli 30 päivän poissaoloon johti vain 2 % tapahtuneista tapaturmista. Korvausmeno vuonna 2024 oli 129 324 (v. 2023: 85 613 € ja 2022: 174 400 €).

Sattuneista työtapaturmista suurin osa (34%) oli erilaisia liukastumis- ja kompastumistapaturmia. Liukastumisia tapahtui erityisesti työpaikan piha-alueilla ja portaikoissa sekä kodin ja työpaikan välisellä matkalla. Toinen merkittävä syy oli äkillinen fyysinen kuormittuminen (21%). Lisäksi vuoden 2024 poikkeamailmoituksissa näkyvä asia on työssä kohdattu väkivaltilanne tai järkyttävä tilanne (135 kpl). Myös tämä on valtakunnallisesti kuntasektorilla näkyvä teema.

Poikkeamailmoituksia vuonna 2024 sattuneista uhka-, ja väkivaltilanteista, tapaturmista, työmatkatapaturmista sekä tapaturmien läheltä piti -tilanteista tehtiin sähköisellä järjestelmällä 1377 kpl (v. 2023: 1108).

Työntekijöitä kannustetaan ilmoitusten tekemiseen, sillä yhtä työtaturmaa kohden tapahtuu useita vaaratilanteita ja tutkimuksissa on havaittu, että läheltä piti -tilanteista ilmoittamisen lisääntyessä myös tapaturmien esiintymistiheys vähenee työpaikoilla. Ilmoituksia tuli sekä henkilöstöä että asiakkaita, lähinnä lapsia ja nuoria, koskevista tapahtumista. Eniten ilmoituksia tehtiin koulutuspalveluista ja varhaiskasvatuspalveluista. Työturvallisuuteen liittyvistä ilmoituksista eniten ilmoituksia tehtiin sisäilmaongelmiin liittyen sekä väkivaltatilanteista.

Työtaturmat v. 2020 – 2024.

Koko vuosi	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vahinkojen määrä	170	107	137	206	149	211
Korvatut vahingot	155	99	127	172	123	157
Työssä	134	88	101	125	116	172
Työmatka	28	18	34	64	33	37
Muu olosuhde	8	1	1	3	0	1
Ammattitautiepäily	0	0	1	14	0	0
Korvatut työkyvyttömyyspäivät yht.	170	107	114	206	149	
0-3pv	143	82	104	163	135	164
4-14pv	11	13	14	31	5	22
15-30pv	4	7	6	2	6	9
yli 30pv	12	5	5	10	3	2
Korvausmeno €	285 010	135 292	102 476	191 984	85 613	121 774

9.6. Työsuojelutoiminta

Työsuojelu on osa turvallisuus- ja työhyvinvointijohtamista. Työsuojelun tavoitteena on kehittää yhteistyössä työyksiköiden kanssa työturvallisuuden, työhyvinvoinnin, tuloksellisuuden ja yhteistoiminnan edellytyksiä työpaikoilla. Päävastuu työsuojelun toteutumisesta on työnantajalla ja siten työnantajaa edustavilla esihenkilöillä.

Vuoden 2024 alussa laadittiin uusi Työhyvinvointiohjelma, joka toimii myös lakisääteisenä työsuojelun toimintaohjelmana. Työhyvinvoin-

tiohjelmassa määritellään mitä työhyvinvoinnilla Nurmijärvellä tarkoitetaan, kuvataan kunnan toimintaympäristöä, työhyvinvoinnin johtamista ja seuranta, työsuojelun yhteistoiminnanjärjestämistä ja työsuojeluvastuun jakautumista. Ohjelmaan on myös sisällytetty työsuojelun tavoitteet ohjelmakaudelle 2025-2028. Työsuojelun tavoitteita ohjelmakaudelle ovat altisteisiin liittyvien työn riskien sekä psykososiaalisten riskien tunnistaminen ja hallintakeinojen löytäminen, väkivallan uhkaan liittyvien toimintatapojen kehittäminen, työtapa-

turmien ehkäisy, poikkeamailmoituskäytäntöjen kehittäminen sekä sisäilmaongelmatilanteiden hyvien käytäntöjen löytäminen.

Vuonna 2022 aloittanut työsuojeluorganisaatio jatkoi kuluneena vuonna toimintaansa. Työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia asioita käsitellään 12-jäsenisessä työsuojelutoimikunnassa. Vuonna 2024 työsuojelutoimikunta kokoontui kuusi kertaa. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelmat ja KELA-korvaushakemus, työpaikkaselvityskäyntien raportit sekä akuutteja työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Työsuojelutoimikunnan kokouksiin osallistui myös työterveyshuollon edustaja, Keski-Uudenmaan ympäristökeskuksen edustaja sekä kunnan sisäilmatyöryhmän edustaja. Työsuojelulla oli edustus mm. kunnan yhteistoimintaryhmässä, sisäilmatyöryhmässä ja työterveyshuollon ohjausryhmässä.

Päätoimisina työsuojeluvaltuutettuina toimivat Raili Leivo ja Jani Vesanen. Työsuojelupäällikkönä toimi työhyvinvointipäällikkö Tiina Nurmi. Työsuojeluvaltuutetut ja työhyvinvointipäällikkö toimivat työsuojeluun liittyvissä asioissa yhteistoiminnassa esimiesten, henkilöstön ja eri viranomaisten kanssa. Työsuojelutiimi osallistui työhyvinvoinnin edistämiseen, esimerkiksi kouluttamalla henkilöstöä ja antamalla esihenkilöille, henkilöstölle ja työyhteisöille tuki- ja neuvontapalveluita. Lisäksi tiimi teki työpaikkakäyntejä ja työpaikkaselvityskäyntejä yhdessä työterveyshuollon kanssa ja osallistui Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksiin.

Esihenkilöiden ja työntekijöiden tukeminen ja neuvonta olivat keskeinen osa työsuojelun työtä ja siihen liittyen vuoden aikana työllistivät erilaiset työhyvinvointiin liittyvät arjen käytäntöjen haasteet, kuten sisäilmaan liittyvät ongelmat ja työpaikkojen ristiriidat. Työsuojelutiimissä kehitettiin kuluneena vuonna melumittauksiin liittyviä toimintamalleja sekä

tapaturmariskin pienentämiseen liittyviä kohdekohtaisia työn riskien arviointeja. Liukastumistapaturmien vähentämiseksi tehtiin yhteistyössä viestinnän kanssa liukastumisen ehkäisyyn liittyvä Pysy pystyssä-kampanja. Vuonna 2024 jatkettiin myös Rego-riskienhallintaohjelman käyttöä ja laajennettiin käyttöä kemikaaliriskien hallintaan. Sen osa-alueen käyttöönotto jatkuu vielä seuraavan vuoden ajan.



TYÖSUOJELUORGANISAATIO 2022-2025			
työsuojeluvaltuutetut	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Raili Leivo	Katri Leinonen	Kaisu Ilves
	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Jani Vesanen	Maria Ikävalko	Pirjo Valkonen
työsuojelutoimikunta			
työnantajan edustajat	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Tiina Nurmi	Leena Ojala	Reetta Kontio
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Tiina Hirvonen	Kati Luostarinen	Anu Sorvali
toimihenkilöiden edustajat	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Marjaana Mäkinen	Janne Taipale	
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Matias Niemi	Kati Aaltio	
työntekijöiden edustajat	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Kalle Koski	Tarmo Tuomola	Pasi Himanen
	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Raili Leivo	Katri Leinonen	Kaisu Ilves
	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu	I varavaltuutettu	II varavaltuutettu
	Jani Vesanen	Maria Ikävalko	Pirjo Valkonen
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Pirjo Valkonen	Katja Venho	
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Pia Raukamo	Irmeli Frigård	
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Satu Lindroos	Riikka Kujala	
	varsinainen jäsen	I varajäsen	II varajäsen
	Mika Vänni	Jonna Kivi	Petra Aarnio-Rovila

10. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on työntekijän, tiimin ja koko organisaation osaamistason ja suorituskyvyn parantaminen. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on osa kunnan toiminnan ja talouden johtamista. Henkilöstöä kannustetaan oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen ja uusien toimintamallien kokeilemiseen, sillä työn ja palvelujen muutokset luovat jatkuvasti työssä uusia vaatimuksia ja samalla mahdollisuuksia kehittyä ammattilaisina.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu:

- kuntastrategiaan
- henkilöstöohjelmaan
- talousarviossa asetettuihin palvelutoiminnan tavoitteisiin
- palvelutoiminnan vaatimuksiin ja kehittämiseen
- yksiköiden vuosittaisiin koulutussuunnitelmiin ja
- vuosittaisiin henkilökohtaisiin ja/tai ryhmäkehityskeskusteluihin ja niissä sovittuihin kehityssuunnitelmiin.

Vuoden 2024 lopussa aloitettiin laaja osaamisen kehittämisen prosessien tarkastelu työryhmässä. Tavoitteena on, että vuonna 2025 osaamisen johtamisessa ja kehittämisessä on käytössä yhtenäiset periaatteet ja koordinaatio osaamisen ennakoinnissa, suunnittelussa ja hallinnassa.

Lakisääteiset koulutussuunnitelmat laaditaan vuosittain kattavasti yksiköissä ja niihin kirjaataan keskeisimmät osaamisen kehittämisen tarpeet henkilöstöryhmittäin. Vuonna 2024 on henkilöstö voinut hyödyntää laajasti Eduhousen verkkokoulutustarjontaa. Erilaisiin koulutuksiin ja webinaareihin osallistumisen lisäksi osaamista kehitetään monilla tavoilla myös työn ohessa.

Osaamisen kehittämistä tuetaan myös palkallisin vapaapäivinä. Henkilöstöä tuetaan avoimen korkeakoulun tutkinnon suorittamiseen valmistavien opintojen suorittamiseen ja työhön liittyvää, pitkäkestoista jatko- ja täydennyskoulutusta varten on mahdollista saada vuosittain kymmenen palkallista vapaapäivää, erillisellä päätöksellä erityisissä työvoimavaje-tilanteissa 60 päivää.

Lähiesihenkilö käy kehityskeskustelut jokaisen työntekijän/viranhaltijan tai ryhmän kanssa vuosittain. Kehityskeskustelun tarkoituksena on keskustella työhön liittyvistä asioista, selkeyttää tehtäväkuvaa sekä sopia työn tavoitteista ja osaamisen kehittämisestä. Käytössä on uudistetut sähköiset lomakkeet keskustelujen sisältöä ja dokumentointia varten ja keskustelujen kattavuutta voidaan seurata. Kehityskeskustelut käydään talousarvion hyväksymisen jälkeen kalenterivuoden alussa tai lukuvuoden aikana, yksikön toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisena ajankohtana.

10.1. Koulutukset

Henkilöstö osallistui erilaisiin koulutuksiin raporttien mukaan vähemmän kuin edellisellä vuonna. Henkilöstötietojärjestelmään kirjatut koulutuspäiviä vuonna 2024 oli yhteensä 3862 päivää eli keskimäärin 2,3 päivää henkilöä kohden (v. 2023: 5690 pvää, 3,3 pvää/hlö). Opintovapaita pidettiin lähes saman verran

kuin aikaisempinakin vuosina eli 6612 päivää (2023: 6318 pvää).

Koulutuspäivät ja koulutuspoissaolojen kustannukset v. 2020 – 2024.

	Koulutus- päivät	Koulutus- kustannukset	Koulutuspäivät/ HTV
2024	3862	224 666	2,3
2023	5690	199 712	3,3
2022	3979	254 275	2,3
2021	3579	174 390	2,0
2020	3155	202 000	1,9

Toimialojen, liikelaitosten ja keskuksen henkilöstön ja erilaisten ammattiryhmien ammatillista osaamista vahvistavat sisäiset ja ulkoiset koulutukset on toteutettu kullakin toimialalla. Suurin osa koulutuksista oli lyhytkestoisia, tunteina tai yksittäisinä päivinä toteutuneita koulutuksia, myös lyhyet verkkokoulutukset tai webinaarit ovat yleisesti käytössä. Toimialoilla on järjestetty myös säännöllisesti esihenkilöiden kehittämispäiviä.

10.2. Esihenkilötyön kehittäminen

Toimialat ovat järjestäneet esihenkilöilleen kehittämispäiviä ja vastaavia tilaisuuksia. Myös työnohjausta käytetään johtamisen kehittämisen ja esihenkilöiden työhyvinvoinnin tukena.

Henkilöstöpalvelut järjesti neljä kaikille esihenkilöille tarkoitettuja esihenkilöareena -tilaisuuksia. Esihenkilöareenoiden tarkoituksena kunnan esihenkilöiden yhteisenä foorumina on kehittää johtamista, tukea esihenkilöiden työtä ja edistää henkilöstöjohtamisen yhteisiä tavoitteita. Esihenkilöareenoissa käsiteltiin

ajankohtaisten palkka- ja palvelussuhdeasioiden lisäksi muutosjohtamista, työkykyjohtamista, suorituksen johtamista sekä hyvinvointia aivotutkimuksen näkökulmasta. Esihenkilöareenoissa vierailevina asiantuntijoina olivat Kirsi Parviainen (Tamora Oy) ja Minna Huotilainen (Helsingin yliopisto). Kunnan esihenkilöitä on osallistunut vuosittain valtakunnalliseen Esihenkilöiden ja keski johdon valmennusohjelmaan (FCG). Vuonna 2024 valmennukseen osallistui kaksi esihenkilöä.

Syksyllä esihenkilöt osallistuivat henkilöstöpalveluiden järjestämään puheeksiottamisen valmennukseen, jonka tavoitteena oli vahvistaa taitoja ottaa työntekijän kanssa puheeksi vaikeita, esimerkiksi työkykyongelmiin liittyviä asioita. Esihenkilöille ja henkilöstöasioiden valmentajille järjestettiin Populus -järjestelmän käyttöönoton yhteydessä ja vuoden aikana useita järjestelmän käyttökoulutuksia.

Henkilöstöpalvelut toteutti uusille esihenkilöille perehdyttämiskoulutuksen syksyllä ja uusia esihenkilöitä perehdytettiin HR-työn käytäntöihin. Perehdyttämiskoulutukseen sisältyi

kolme puolen päivän mittaista osiota ja Esihenkilöpassin verkkokurssi. Henkilöstöpalvelut järjesti myös Tulokaspäivän uusille työntekijöille keväällä ja syksyllä, yhteistyössä kunnan johdon ja viestinnän kanssa.





Nurmijärvi

Nurmijärven kunta

PL 37, 01901 Nurmijärvi

Puhelin: (09) 250 021

kunta@nurmijarvi.fi

www.nurmijarvi.fi