

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2025



Nurmijärvi

Sisältö

1. TAPAHTUMIA VUONNA 2025	5	7. TYÖNANTAJAKUVA JA REKRYTOINTI	21
Henkilöstötunnusluvut v. 2021–2025	6	Rekrytointi.....	21
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	7	Sijaisvälitys	21
Henkilöstömäärän ja HTV:n kehitys	7	8. TYÖHYVINVOINTI	23
Henkilöstörakenne	9	Virkistystoiminta.....	23
3. PALKKAKUSTANNUKSET	11	Työkyvyn aktiivinen tuki	23
Palkkausjärjestelmien kehittäminen	11	Kuntoutus	24
Palkitseminen.....	13	Työterveyshuollon palvelut	24
4. YHTEISTOIMINTA	14	Tapaturmat ja työturvallisuus.....	25
5. SISÄINEN VIESTINTÄ	16	Työsuojelutoiminta.....	26
6. POISSAOLOT JA VAIHTUVUUS	18	9. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	28
Sairauspoissaolot.....	18	Koulutukset.....	29
Henkilöstön vaihtuvuus	19	Esihenkilötyön kehittäminen	29
Eläkkeelle siirtyminen	19		

Yhteistyöryhmä 21.4.2026

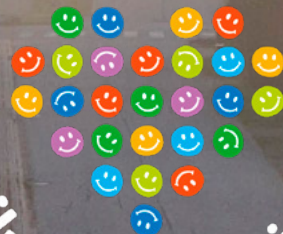
Kunnanhallitus 4.5.2026

Valtuusto 27.5.2026


Nurmijärven kunnan henkilöstön yhteisenä tavoitteena työtehtävistä riippumatta on edistää asukkaidemme hyvinvointia. Henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi sekä organisaation hyvä johtaminen varmistavat onnistumisen vaativassa tehtävässämme. Työntekijöiden ammattitaidon, joustavuuden ja sitoutumisen kautta pystymme jatkossakin vastaamaan arjen vaatimuksiin ja muutoksiin. Erityisesti haluan kiittää työntekijöitämme kyvystä ja halusta tehdä työtä yhdessä ja yhteisvoimin. Kiitos myös esihenkilöille, johdolle ja päättäjille vastuullisesta työstä juhluvuoden 2025 aikana.

Henkilöstökertomus kuvaa kunnan henkilöstövoimavarojen kehitystä vuonna 2025 kunnan tilinpäätöstä ja toimintakertomusta täydentäen. Tiedot perustuvat HR-järjestelmien (Populus, S365BI) sekä vakuutusyhtiön ja työterveys-huollon raportteihin.

LEENA OJALA
henkilöstöjohtaja



ilmiöntekijät



Vahvuuksina tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu, merkityksellinen työ, esihenkilötyö, osaamisen arvostus sekä yhteisöllisyys.

1. TAPAHTUMIA VUONNA 2025

Strategiset tavoitteet

Henkilöstöohjelma vuosille 2023–2025 toteutti kuntastrategiaa raamittaen henkilöstön hyvinvoinnin ja laadukkaan johtamisen kehittämistä. Keskeiset teemat ohjelmassa liittyvät yhteisöllisyyden, osaamisen arvostamisen, kohtaamisen ja toiminnan selkeyden vahvistamiseen. Vuonna 2025 henkilöstöohjelman tärkeimpänä toimenpiteenä oli osaamisen johtamisen prosessien selkeyttäminen. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli 8,4 % ja se laski hieman edelliseen vuoteen nähden. Koulutusaktiivisuus kasvoi ja koulutuspäiviä kertyi 3,1 päivää henkilöä kohden. Henkilöstökyselyssä tyytyväisyysindeksi myös nousi hieman edelleen. Esihenkilöt osallistuivat uuden kuntastrategian valmisteluun työstämällä strategian toteutumista edistävää toimintakulttuuria ja henkilöstöjohtamisen periaatteita.

Työilmapiirin kehitys

Henkilöstökyselyn avulla saadaan kokonaiskuva kuntaorganisaation henkilöstön tyytyväisyydestä ja työntekijäkokemuksesta. Vuonna 2025 henkilöstökysely toteutettiin loka–marraskuun vaihteessa ja siihen vastasi 68 % henkilöstöstä. Henkilöstökyselyn tulokset on käsitelty kaikissa

yksiköissä keskustellen joulukuusta alkaen ja johtoryhmät käsittelevät yhteenvedot vuoden 2026 alkupuolella.

Henkilöstökyselyn tulokset 2023–2025:

Henkilöstökyselyn perusteella henkilöstötyytyväisyys oli edelleen hieman noussut edellisvuodesta (HTI 3,9/5, v. 2024: 3,8). Vahvuuksia olivat erityisesti tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu, merkityksellinen työ, esihenkilötyö, osaamisen arvostus sekä yhteisöllisyys. Työn sisältö ja motivaatio ja mahdollisuudet kehittyä työssä saivat myös hyvät arviot. Kehityskohteiksi nousivat viime vuosien tapaan henkilöstön hyvinvointi ja työkuorman hallinta. Moni toivoo lisää panostusta työterveyteen, työympäristöön ja henkilöstöetuihin. Työtilojen kunto, viestinnän avoimuus, päätöksentekoon osallistaminen ja palautekulttuuri kaipaavat tulosten mukaan vielä kehittämistä.

Henkilöstömäärän kehitys ja rekrytointi

Henkilöstömäärän kehitystä seurataan henkilötyövuosina ja palvelussuhteessa olevan henkilöstön lukumääränä. Henkilöresurssin keskeisenä tunnuslukuna on HTV2, joka sisältää palkalliset palvelussuhteessaolopäivät.

HENKILÖSTÖKYSELY Keskiarvot (kunta)	2023 n = 954	2024 n = 1117	2025 n = 1160
Henkilöstötyytyväisyysindeksi	3,7	3,8	3,9
TYÖTILANNE	3,2	3,4	3,3
TYÖYHTEISÖ	3,7	3,8	3,9
TYÖN SISÄLTÖ JA MOTIVAATIO	4,1	4,1	4,1
HYVINVOINTI	3,6	3,7	3,6
TYÖSSÄ KEHITTYMINEN	3,8	3,9	3,9
VIESTINTÄ	3,3	3,4	
TYÖN TAVOITTEET	3,7	3,9	3,9
KEHITYSKESKUSTELUT	3,6	3,9	3,8
ESIHENKILÖTYÖ	3,9	4,0	4,0
TASA-ARVO JA OIKEUDENMUKAINEN KOHTELU	4,2	4,3	4,3

Henkilöstö- ja organisaatorakenteessa ei tapahtunut olennaisia muutoksia kertomusvuoden aikana.

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2025 tilanteessa yhteensä 1689 henkilöä, mikä on 9 vähemmän kuin vuonna 2024 (1698). Henkilöstön lukumäärä laski edelliseen vuoteen nähden 0,5 % (v. 2024: 1,9 %). Vuonna 2025 HTV2 oli 1623,6 (2024: 1587,6). Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 76 % henkilöstöstä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 24 %. Kunnan vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus laski edellisestä vuodesta ja oli 8,4 %, 110 vakinaista palvelusuhdetta päättyi vuoden aikana (v. 2024: 9,4 %).

Kertomusvuoden aikana tilanne työmarkkinoilla muuttui ja se näkyi hakijamäärien kasvuna ja osaavan työvoiman saatavuuden parantumisena kunnassa. Myös lyhytaikaisten sijaisten saatavuus helpottui. Kunnassa oli avoinna yhteensä 270 työpaikkaa, joten vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden rekrytointi jatkui vilkkaana.

Palkkakustannukset

Kunta-alan uudet työ- ja virkaehtosopimukset tulivat voimaan 1.5.2025 lukien, sopimuskausi jatkuu 29.2.2028 asti. Uudet sopimukset sisälsivät paikallisesti neuvoteltavia palkan- ja korotuseriä 1.6.2025 lukien ja yleiskorotukset 1.10.2025 lukien. Kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö siirtyi uuteen tasopalkkajärjestelmään 1.9.2025 alkaen. Kunta-alan sopimusratkaisu nostaa palkkakustannuksia koko sopimuskaudella arviolta 7,37 % ja tasopalkkajärjestelmään siirtymisen kustannusvaikutusten arvioidaan olevan ennakoitua suurempia.

Henkilöstökulut olivat yhteensä 87,3 Me (v. 2024: 84,4 Me). Kustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna 2,8 Me eli 3,4 % (v. 2024: 1 %). Alkuvuodesta HR-tietojärjestelmiin toteutettiin uuden kirjanpitorakenteen edellyttämät muutokset palvelussuhde- ja palkkatietoihin sekä niiden raportointiin.

HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT V. 2021–2025

TUNNUSLUVUT	2025	2024	2023	2022	2021
Henkilöstön lukumäärä (31.12.2025)	1 689	1 698	1 731	1 769	1 778
Muutos edelliseen vuoteen nähden	-9	-33	-38	-9	+ 30
Muutos edelliseen vuoteen nähden	-0,50 %	-1,90 %	-2 %	-0,5 %	1,7 %
HTV1	1 693,3	1 715	1 724	1 738	1 723
Muutos edelliseen vuoteen nähden	-10 HTV	-9 HTV	- 14 HTV	+ 15 HTV	+ 43 HTV
HTV2	1 623,6	1 588	1 495	1 504	--
HTV3	1 419,6	1 356	1 226	1 228	--
Vakinaisen henkilöstö	1 256	1 240	1 344	1 382	1 308
Määräaikainen henkilöstö (sis. työllistetyt ja oppis.)	404	458	386	387	470
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä	24 %	27 %	22 %	22 %	26 %
Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä	12 %	12 %	11 %	11 %	11 %
Sukupuolijakauma (miehet %)	18 %	17 %	17 %	17 %	16 %
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	8,40 %	9,4 %	11 %	15 %	10 %
Maksetut palkat	71,9 M €	70,9 M €	68,2 M €	65,6 M €	63,7 M €
Muutos edelliseen vuoteen nähden	1,40 %	3,9 %	4 %	3 %	5 %
Työterveyshuollon kustannukset (KL1 ja KL2)/ HTV2	629 €	642 €	597 €	538 €	479 €
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä / HTV2	17,9	18,1	20,8	23,6	16,8

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

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.

Henkilöstömäärän kehitys perustuu toimialojen ja liikelaitosten henkilöstösuunnitteluun, jossa palvelutuotannon tarpeiden ohella huomioidaan eläke- ja muun poistuman hyödyntäminen ja tehtävämuutosten keinot. Johto ja esihenkilöt huolehtivat henkilöstösuunnittelussa esimerkiksi tehtävien muokkauksista ja työn organisoinnista. Ennen kuin avoimeksi tulevien tehtävien ja virkojen rekrytoinnin suunnitteluun ryhdytään, arvioidaan ensin, voidaanko tarve täyttää erilaisin sisäisin työjärjestelyin.

Uudet vakanssit

Vuoden 2025 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

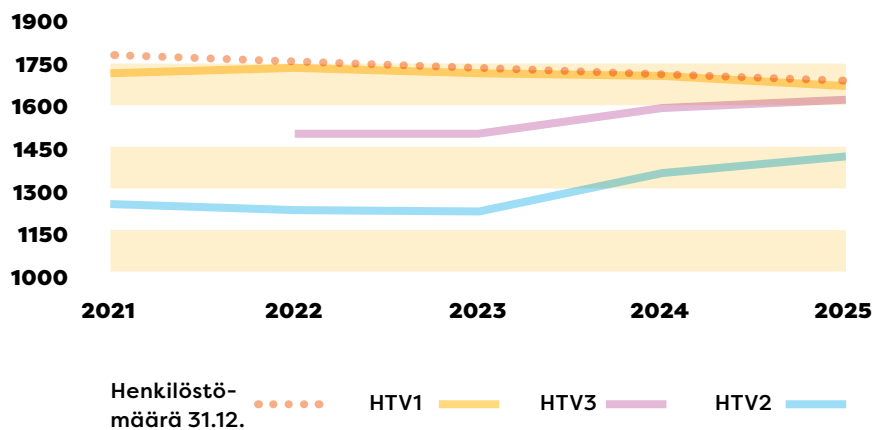
Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö ja palvelussuhteiden ehdot kunnassa perustuvat työsuopimuslakiin ja lakiin kunnallisesta viranhaltijasta sekä työ- ja virkaehtosopimukseen. Määräaikaista palvelussuhteita käytetään, jos kyseessä on sijaisuus, avoinna oleva virka, kausi-/kesätyöntekijä, 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 27 % välillä. Vuonna 2025 määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 24 %. Edellisten vuosien perusteella voidaan arvioida, että myös tulevien vuosien osalta vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakauma pysyy em. vuosien mukaisella vaihteluvälillä.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN JA HTV:N KEHITYS

Kunnan henkilöstömäärä ei ole kasvanut viime vuosina ja henkilöstörakenne on pysynyt kutakuinkin samana. Kunnan palveluksessa oli

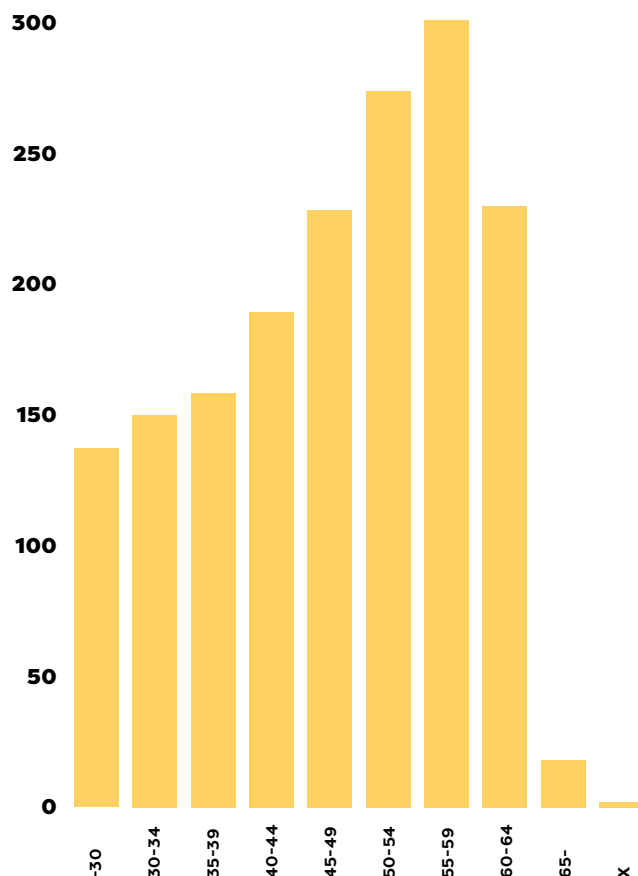
Henkilöstömäärän kehitys,
HTV1, HTV2 ja HTV3
v. 2021–2025:



Henkilöstö v. 2025

TOIMIALAT/LIIKELAITOKSET	HTV1	HTV2
Konsernipalvelut	55,9	55,3
Hallintopalvelut	9,8	9,8
Henkilöstöpalvelut	13,3	13,0
Talous- ja strategiapalvelut	21,1	20,9
Viestintä- ja markkinointipalvelut	6,0	5,9
Elinvoimapalvelut	2,4	2,4
Yhteiset toiminnot	3,3	3,3
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	1 319,4	1 258,8
Hallinto- ja talouspalvelut	14,2	14,2
Koulutuspalvelut	634,9	602,6
Erillisavukset	29,0	28,8
Varhaiskasvatuspalvelut	552,0	527,0
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	44,2	43,4
Nuorisopalvelut	37,3	35,2
Liikunta- ja hyvinvointipalvelut	7,8	7,6
Ympäristötoimiala	156,3	153,6
Tekninen keskus	62,5	62,0
Tilakeskus	41,6	40,9
Hallinto- ja talouspalvelut	17,8	16,5
Maankäyttö ja kaavoitus	34,3	34,2
Nurmijärven Vesi -liikelaitos	25,8	24,7
Aleksia-liikelaitos	135,3	129,6
Aleksian yhteiset	6,4	6,4
Pohjoinen palvelualue	40,0	37,5
Keskinen palvelualue	38,8	37,2
Eteläinen palvelualue	36,7	35,3
Aleksian Pata	13,4	13,2
Työllistetyt (sis. Toimialojen ja liikelaitosten lukuihin)	0,0	0,0
Yhteensä	1 692,7	1 622,0

Henkilöstön määrä
ikäluokittain v. 2025



31.12.2025 tilanteessa yhteensä 1689 henkilöä, mikä on 9 vähemmän kuin vuonna 2024. Henkilöstömäärä laski edelliseen vuoteen nähden 0,5 %. Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 76 % henkilöstöstä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 24 %. Vuonna 2025 HTV2 oli 1623,6 (2024: 1587,6). Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 76 % henkilöstöstä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 24 %. Kunnan vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus laski edellisestä vuodesta ja oli 8,4 %, 110 vakinaista palvelussuhdetta päättyi vuoden aikana (v. 2024: 9,4 %).

HENKILÖSTÖRAKENNE

Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä ovat pysyneet lähes samoina viime vuosina. Suurin ikäryhmä oli 55–59 vuotiaat. Alle 30-vuotiaita oli 8 % henkilöstöstä. Kunnan henkilöstön keskiikä nousi edelleen hieman ja oli 47,4 vuotta (v. 2024: 47,1 v).

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

Kunnan henkilöstörakenne on edelleen erittäin naisvaltaisena. Kunnan henkilöstöstä vuonna 2025 naisia oli 82 % (v. 2024: 83 %). Miehiä ei ole joissakin ammattiryhmissä yhtään tai hyvin vähän, esimerkiksi varhaiskasvatuksen tehtävissä on vain yksittäisiä miehiä, samoin ruokapalvelujen sekä kirjaston tehtävissä miehiä on hyvin vähän. Myös opettajista noin suurin osa naisia, rehtoreista puolestaan naisia on alle puolet. Päällikkönimikkeissä naisia on hieman yli puolet ja johtajanimikkeissä on lähes yhtä paljon naisia ja miehiä, pois lukien päiväkodin johtajat. Myös erilaisissa hallinnon ja asiantun-

tijatehtävät 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 sukupuolittuneisuudesta. Siksi ratkaisuja tarvitaan esimerkiksi koulutuspolitiikassa sukupuolijakauman tasapainottamiseksi valtakunnallisesti.

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 palvelussuhteen elinkaaren vaiheisiin liittyvien henkilöstöprosessien ja ohjeistusten kautta. Kunnan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma oli voimassa v. 2024–2025. Suunnitelman mukaisesti tehdään säännöllisesti palkkakartoituksia ja kysytään henkilöstön näkemyksiä tasa-arvoisesta kohtelusta osana henkilökyselyä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan kunnan yhteistoiminta-elimessä.

Vuonna 2025 muutettiin henkilöstön nimikkeet sukupuolineutraaleiksi. Lisäksi toteutettiin erillinen palkkakartoitus. Lisäksi HR:ssä tehdään säännöllisesti palkkojen otantatarkastuksia myös sukupuolten välisen tasa-arvon varmistamiseksi.

**Kunta-alalla
yleisesti työskentelevistä naisia on
80 %**

Jos palkkakartoituksessa tulee esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä erojen syitä ja perusteita. Selkeiden palkkaerojen syiden selvittäminen voi edellyttää keskeisimpien palkanosien (esimerkiksi peruspalkka, palkanlisät ja luontaisedut) tarkastelua. Palkkakartoitus käsiteltiin yhteistyöryhmässä toukokuussa.

Palkkakartoituksen perusteella miesten peruspalkat ovat koko kuntatasoisesti 14 % ja kokonaisansiot 16 % korkeampia (vastaavasti kuin vuonna 2021). Kokonaisansioiden tarkastelussa miesten korkeampia palkkoja voi selittää erilaisten työ- ja työaikakorvausten painottuminen miehillä. KVTES:ssa miesten peruspalkat ovat noin 19 % naisia korkeammat ja kokonaisansioissa noin 19 %. On kuitenkin huomattava, että KVTES sisältää paljon eri ammattiryhmien palkkahinnoitteluja ja palkkahinnoittelujen sisällä tehtäväkohtaiset palkat ovat miehillä ja naisilla samat. Yhtenä eroja selittävänä tekijänä voi olla se, että KVTES:n hinnoittelun ulkopuolisissa tehtävissä, asiantuntijahinnoittelussa ja ICT-hinnoittelussa on miehiä suhteellisesti enemmän, kun taas esimerkiksi varhaiskasvatuksessa puolestaan lähes koko henkilöstö on naisia.

OVTES:ssa peruspalkkojen ero on 3 % naisten eduksi ja kokonaisansioiden ero 4 % miesten hyväksi. OVTES:ssa palkka ja palkanosat määräytyvät suoraan virkaehtosopimuksen mukaisesti. Kokonaisansioiden eroja selittävät esimerkiksi paikallisten tvalisien jakautuminen ja erityistehtävien jakautuminen sekä miesten osuus esihenkilötehtävissä.

TTES:n palkkavertailussa peruspalkoissa palkkaero on 17 % ja kokonaispalkassa on n. 24 % miesten hyväksi. TTES:n tehtävissä työskentelee huomattavasti vähemmän naisia kuin miehiä.

TS:ssa peruspalkkojen ero on naisten hyväksi 1 %, mutta ero pienenee 0,7 % kokonaisansioissa. Erot vastaavat aiempia palkkaeroja. TS:ssa naiset työskentelevät suhteellisesti enemmän asiantuntijatehtävissä. Varallaolojärjestelmiin osallistuu kuitenkin enemmän miehiä, joka selittää osaltaan eron kaventumista kokonaisansioissa.



3. 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.

Vuodesta 2025 alkaen kuntien yleiseen virka- ja työehtosopimukseen kuuluvan henkilöstön osalta noudatetaan tasopalkkausjärjestelmää, joka perustuu tehtävän vaativuuden, osaamisen ja vastuun mukaan määriteltyihin tasoihin.

Tehtäväkohtainen palkka tai tasopalkka on tehtävää tai virkaa hoitavasta henkilöstä riippumaton ja tehtäväkuvaan, vaativuuteen, osaamiseen ja vastuuseen perustuva palkanosa. Maksettava palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta tai tasopalkasta, mahdollisesta työkokemuksellisestä tai vastaavasta, mahdollisesta henkilökohtaisesta lisästä sekä

muista mahdollisista lisistä, palkkioista ja korvauksista, kuten työaikakorvauksista. Lisäksi palkkaukseen kuuluu kiinteästi palkitsemisen kokonaisuudet.

Palkkakulut kasvoivat edelliseen vuoteen nähden ja palkkoja ja palkkioita maksettiin yhteensä 71,9 M€ (2024: 70,9 M€). Maksetut palkat ovat nousseet 1,4 % vuodesta 2024. Maksettujen palkkojen nousuun on vaikuttanut merkittävästi kunta-alan palkkaratkaisu vuosille 2025–2028.

PALKKAUSJÄRJESTELMIEN KEHITTÄMINEN

Kunta-alan uudet työ- ja virkaehtosopimukset tulivat voimaan 1.5.2025 lukien, sopimuskausi jatkuu 29.2.2028 asti. Uudet sopimukset sisälsivät paikallisesti neuvoteltavia palkankorotuseriä ja keskitetysti jaettuja eriä (0,25–0,45 %) 1.6.2025 lukien ja yleiskorotukset (2,50 %) 1.10.2025 lukien.

Maksetut palkat palkkalajeittain 2024–2025

PALKKALAJI	2025	2024	MUUTOS (%)
Peruspalkka	61 608 204 €	59 405 516 €	3,7 %
Lisät ja palkkiot	11 016 956 €	10 371 201 €	5,6 %
Lomarahat- ja korvaukset	4 040 549 €	4 126 728 €	-2,0 %
Työaikalisät	669 763 €	675 217 €	-0,9 %
Poissaolot	-6 360 721 €	-4 691 833 €	34,3 %
Luontaisedut	574 037 €	600 603 €	-4,4 %
Lisä- ja ylityöt	353 543 €	367 559 €	-3,8 %
Yhteensä	71 902 332 €	70 854 992 €	1,4 %



Kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö siirtyi uuteen tasopalkkajärjestelmään 1.9.2025 alkaen. Kunta-alan sopimusratkaisu nostaa palkkakustannuksia koko sopimuskaudella arviolta 7,37 % ja tasopalkkajärjestelmään siirtymisen kustannusvaikutusten arvioidaan olevan ennakoitua suurempia.

Paikallisista järjestelyistä sekä kehittämisselmaerästä neuvoteltiin kaikissa sopimuksissa paikallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ja kaikissa neuvotteluissa saavutettiin yksimielisyys. Eriä kohdistettiin palkankorotuksina tasopalkkausjärjestelmään siirtymiseen, tehtäväkohtaisten palkkojen kilpailukyvyyn parantamiseen sekä työsuorituksen huomioimiseen henkilökohtaisen lisän kautta.

PALKITSEMINEN

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. Palkitseminen voi olla sekä aineetonta että aineellisista.

Työsuorituksen arviointiin perustuvalla henkilökohtaisella lisällä halutaan kannustaa henkilöstöä erinomaisiin työsuorituksiin, osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen sekä vastuutun-

toon ja yhteistyökykyyn. Henkilökohtaiset lisät perustuvat aina työsuorituksen arviointiin. Kannustepalkkion tavoitteena on kannustaa työntekijöitä toimimaan kunnan arvojen, kuntastrategian ja toiminnan tavoitteiden mukaisesti. Kannustepalkkiolla palkitaan yksilöä tai ryhmää esimerkiksi hyvästä yksittäisestä tavoitteiden mukaisesta aikaansaannoksesta, palvelujen tai työelämän laadun kehittämisestä, hyvästä asiakaspalvelusta, uudistumisesta ja uudistamisesta, oikeansuuntaisesta kehittämisestä, osaamisen kehittämisestä, joustavuudesta, hallinnon rajat ylittävän yhteistyön edistämisestä tai tavoitteiden mukaisesta onnistuneesta itseohjautuvuudesta. Toimialat voivat tarkentaa myös omia tavoitteita kannustepalkkion myöntämiselle.

Palvelusvuosimuistaminen on yksi osa kunnan henkilöstön palkitsemisen kokonaisuutta. Palvelusvuosien perusteella palkitseminen viestittää henkilöstön sitoutumisen arvostamista. Syksyllä järjestetyssä Ilmiöntekijät-juhlassa huomioitiin Nurmijärven kunnassa 20, 30 ja 40 vuotta työskennelleet. Lisäksi juhlassa jaettiin Ilmiöteko-palkinnot työntekijöille ja viranhaltijoille, jotka ovat edistäneet erinomaisella tavalla strategian toteutumista.

4. YHTEISTOIMINTA

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta perustuu työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annettuun lakiin (449/2007) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annettuun lakiin (44/2006).

Nurmijärvellä kunnallisen yhteistoimintalain mukaisena yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyöryhmä ja työsuojelun valvontalain mukaisena yhteistoimintaelimenä työsuojelutoimikunta. Lisäksi kunnan johtoryhmissä on henkilöstön edustus ja kunta työnantajana järjestää säännöllisesti palaverit pääluottamusedustajien kanssa. Työpaikoilla työpaikkipalaverit toimivat työyhteisöjen yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan rakenteina. Yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella.

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 tulokellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Työntekijän ja esimiehen välinen vuorovaikutus on tärkeää sekä hyvän johtamiskulttuurin että yhteistoimintalain hengen kannalta.

Yhteistyöryhmän toiminta ja jäsenet vuonna 2025

Yhteistyöryhmän kokoonpanoon kuuluu 12 jäsentä ja 1 puhe- ja läsnäolo-oikeutettu henkilö, varsinaiset jäsenet määräytyvät tehtävän perusteella. Virallisten yhteistoiminta-asioiden lisäksi yhteistyöryhmä edistää kuntastrategian ja henkilöstöohjelman tavoitteita ja tunnistaa,

tuo esiin ja keskustelee organisaation kehittämiskohteista.

Yhteistyöryhmä kokoontui vuonna 2025 yhteensä seitsemän kertaa. Kokouksissa käsiteltiin vuosittain toistuvien ja valmistelussa olevien henkilöstöasioiden lisäksi muun muassa tasopalkkajärjestelmän uudistukseen liittyviä eri aihekokonaisuuksia, uutta kuntastrategiaa sekä kameravalvontaan liittyviä ohjeistuksia.

Työnantajan edustajina toimivat (suluissa varajäsen):

- Kunnanjohtaja, puheenjohtaja (palvelujohtaja Aleksia)
- Hallintojohtaja, varapuheenjohtaja (talousjohtaja)
- Sivistysjohtaja (varhaiskasvatuspäällikkö)
- Tekninen johtaja (hallintopäällikkö, ympäristötoimiala)
- Henkilöstöjohtaja, esittelijä (työhyvinvointipäällikkö)
- Palvelussuhdepäällikkö, esittelijä, pöytäkirjanpitäjä tammi – heinäkuu 2025 (kunnanjuristi)
 - Työhyvinvointipäällikkö, esittelijä (elokuu 2025 – huhtikuu 2026)
 - HR-erityisasiantuntija, pöytäkirjanpitäjä (elokuu 2025 – huhtikuu 2026)

Henkilöstön edustajina toimivat (järjestöt nimeävät itse varahenkilöt)

- JUKO, pääluottamusedustaja
- JUKO TS, pääluottamusedustaja
- JHL pääluottamusedustaja
- JYTY pääluottamusedustaja
- Tehy pääluottamusedustaja
- Super pääluottamusedustaja
- Työsuojeluvaltuutettu (läsnäolo- ja puheoikeus kokouksissa)

Yhteistoiminnan muut säännölliset muodot

Edustuksellista, säännöllistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyöryhmän lisäksi pääluottamusedustajapalavereissa, joihin osallistui-

Tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa.



vat työnantajan edustajina henkilöstöjohtaja ja palvelussuhdepäällikkö sekä HR-erityisasiantuntija. Ryhmä kokoontui vuonna 2025 yhteensä kahdeksan kertaa ja tapaamisissa käsiteltiin muun muassa tasopalkkajärjestelmään siirtymiseen liittyviä aihekokonaisuuksia, pääluottamusedustajien tiedonsaantia, organisaatiomuutoksia, palkkojen tarkastelua sekä TES-muutoksia.

Lisäksi sopimuskaudelle perustettiin paikallinen yhteistoiminnallinen palkkaustyöryhmä, jonka tarkoituksena on seurata tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa ja sen etenemistä yhteistyössä työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken. Työryhmän jäseninä toimivat työnantajan edustajina kunnanjohtaja, hallintojohtaja, sivistysjohtaja, henkilöstöjohtaja, tekninen johtaja ja palvelussuhdepäällikkö. Henkilöstön

edustajina toimivat pääluottamusedustajat. Kyseinen työryhmä kokoontui vuonna 2025 kuusi kertaa. Paikallisessa palkkaustyöryhmässä valmisteltiin yhteistyössä muun muassa paikalliset tasokriteerit, paikalliset tasokuvaukset ja paikalliset osaamisen ja vastuun määrittelyt.

Organisaatiomuutoksissa huolehditaan kunnallisen yhteistoimintalain mukaisen ja hyvää johtamista tukevan yhteistoimintamenettelyn järjestämisestä. Vuonna 2025 käytiin yhteistoimintamenettelyjä muun muassa Aleksia-liikelaitoksen toiminnan sopeuttamiseksi ja oppimisen tuen uudistukseen liittyvistä uudelleen resurssoinneista.

5. SISÄINEN VIESTINTÄ

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 kunnassa. Kunnan henkilöstökyselyssä mitataan sisäisen viestinnän arvosanaa. Sisäinen viestintä on kyselyn perusteella kehittynyt tasaisesti, sillä kunnan työntekijät (n= 1078) antoivat sisäiselle viestinnälle arvosanaksi 7,7 (7,6/2024, 7,4/2023).

Kunnassa on edistetty asiakaskohtaamisten kehittämistä, ja työ sisälsi myös sisäisten asiakkuuksien kehittämisen. Poikkihallinnollinen työryhmä toteutettu asiakaskohtaamisen mallin (Nurmijärven tavan), jonka käytäntöön viemistä jatketaan vuonna 2026.

Sekä ympäristö- että sivistys- ja hyvinvointitoimialalla on päivittäisen viestinnän ohella toteutettu sisäistä uutiskirjettä, jossa kerrotaan tulosalueiden ajankohtaiset uutiset toimialan henkilöstölle. Uutiskirje on myös kunnan koko henkilöstön luettavissa Mylly-intranetissä.

Sivistys- ja hyvinvointitoimialalla on toiminut työryhmä, jonka tarkoitus on kehittää sisäisen viestinnän asioita toimialan sisällä. Sisäistä viestintää on koulutettu toimialan esihenkilöille keväällä 2025.

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.

**Toimiva viestintä on
avointa ja osallistavaa
sekä tavoittaa oikeat
henkilöt oikeaan aikaan.**



6. POISSAOLOT JA VAIHTUVUUS

Henkilöstön poissaoloja työstä syntyy eniten vuosilomien vuoksi. Henkilöstön vuosilomien pituus määräytyy työehtosopimuksissa palvelussuhteen kes- ton ja aikaisemman työkokemuksen perusteella lomanmääräytymisvuosit- tain (lukuun ottamatta opetushenki- löstöä).

Vuosilomien pitämisestä on tarkennettu ohjeet osana Kestävän kasvun (Nuuka) ohjelmaa. Siksi vuodesta 2024 alkaen vanhojen lomien ja säästövapaiksi siirrettyjen vuosilomien kerty- mää on purettu onnistuneesti lomapalkkavelan hallinnan vuoksi.

SAIRAUSSPOISSAOLOT

Kunnan käytännön mukaan esihenkilö voi myöntää työntekijälle sairauspoissaolon enin- tään 7 kalenteripäivän ajaksi ja 8. päivästä alkaen vaaditaan lääkärintodistus. Poissaolo myönnetään 1–2 päivän jaksoissa. Esihenkilö

voi perustellusta syystä edellyttää työntekijää/ viranhaltijaa toimittamaan todistuksen työ- kyvyttömyydestä lääkäriltä.

Populus-järjestelmässä on sairauspoissaoloihin liittyvät hälytysrajat, joiden täytyessä järjes- telmä lähettää esihenkilölle sairauspoissaoloi- hin liittyviä herätteitä ja ohjaa käymään Aktii- visen tuen keskustelun sekä ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon. 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 sairauspois- saoloista (20 päivää). Tämä on tärkeä työky- kyjohtamisen työkalu ja sen tarkoituksena on päästä kiinni työkyvyn haasteisiin mahdolli- simman varhain. HR-asiantuntijat seuraavat esihenkilöiden toteuttamien keskustelujen määriä.

Vuonna 2025 sairauspoissaolojen määrä hen- kilöä (HTV2) kohden oli 17,9 kalenteripäivää (v. 2024: 18,2 pv). Sairauspoissaoloprosentti (osuus säännöllisestä teoreettisesta työajasta) oli

POISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ V. 2021–2025

POISSAOLORYHMÄT	2021		2022		2023		2024		2025	
Koulutus	3 570	2,0 %	3 979	2,1 %	5 657	3,1 %	3 862	2,2 %	5 318	3,3 %
Kuntoutus	88	0,1 %	328	0,2 %	772	0,4 %	589	0,3 %	388	0,2 %
Kuntoutustuki	3 409	1,9 %	3 021	1,6 %	2 917	1,6 %	1 489	0,8 %	540	0,3 %
Lomat	49 462	28,1 %	50 049	27,0 %	47 952	26,5 %	53 099	30,1 %	49 949	30,9 %
Muut*	62 754	35,7 %	63 627	34,3 %	66 636	36,9 %	68 177	38,6 %	64 634	40,0 %
Opintovapaa	7 594	4,3 %	6 885	3,7 %	6 318	3,5 %	6 600	3,7 %	3 725	2,3 %
Perhevapaat	18 163	10,3 %	22 036	11,9 %	19 328	10,7 %	11 123	6,3 %	7 718	4,8 %
Sairaus	27 698	15,7 %	33 565	18,1 %	29 616	16,4 %	27 962	15,8 %	28 574	17,7 %
Työtaturma	1287	0,7 %	1 783	1,0 %	1 038	0,6 %	848	0,5 %	664	0,4 %
Vuorotteluvapaa	1870	1,1 %	434	0,2 %	577	0,3 %	2 795	1,6 %	68	0,0 %
YHTEENSÄ	175 895	100 %	185 707	100 %	180 811	100 %	176 544	100 %	161 578	100 %

*sisältää määräaikaisen toiseen virkaan tai tehtävään siirtymisen omassa kunnassa. (Lähde: S365BIHR) 13.3.2026/LO

4,72 % (v. 2024: 4,62 %). Sairauspoissaolojen määrä/ HTV2 laski edellisestä vuodesta hieman, mikä on tärkeä suunta. Työkyvyttömyydestä johtuvien poissaolojen kokonaismäärän alenemiseen tulee edelleen vaikuttaa erilaisilla työkykyjohtamisen keinoilla.

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

- sivistys- ja hyvinvointitoimiala: 18 (2024: 18,8)
- ympäristötoimiala: 16,5 (2024: 13,6)
- konsernipalvelut: 6,4 (2024: 12,6)
- Aleksia-liikelaitos: 26,3 (2024: 23,5)
- Nurmijärven vesi -liikelaitos: 24,2 (2024: 13,3)

Työterveyshuollosta kirjoitettujen sairauspoissaolotodistusten kaksi suurinta diagnoosiryhmää olivat ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet (37,5 %) ja psyykkiset syyt (33,5 %). On tärkeää, että psyykkisistä syistä johtuvat sairauspoissaolot on saatu vähenemään merkittävästi. Sairauspoissaolojen laskennallinen kustannus vuonna 2025 oli noin 2,54 milj. € (v. 2024: 2,47 milj. €).

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus laski edelliseen vuoteen nähden - yhteensä 110 vakituista palvelussuhdetta päättyi joko eläkkeen, irtisanoutumisen tai muun syyn vuoksi (v. 2024: 192).

Ulkoiseen lähtövaihtuvuuteen on laskettu vakinaiset päättyneet palvelussuhteet suhteutettuna vakinaisten palvelussuhteiden määrään. Vakinaisen henkilöstön ulkoinen lähtövaihtuvuus 8,4 % (v. 2024: 9,4 %).

Vaihtuvuus oli korkeinta Aleksia-liikelaitoksessa (11 %) ja Vesi-liikelaitoksessa (12 %). Sivistys- ja

hyvinvointialalla vaihtuvuus oli 8 %, ympäristötoimialalla 6 % ja konsernipalveluissa 4 %.

Työpaikan vaihdon taustalla on aina useita syitä. Vuonna 2025 lähtökysely oli tietojärjestelmävaihdon vuoksi käytössä vain osan aikaa, joten sen tuloksia voidaan raportoida vasta vuodesta 2026 alkaen. Lähtökyselyn rinnalla tarkastellaan vuosittaisen henkilöstökyselyn tuloksia. Aiempien vuosien lähtökyselyn perusteella työn sisältö tai muutokset, oma ura- ja palkkakehitys, alanvaihto ja työmatka ovat vaikuttaneet työpaikan vaihtamiseen. Myös resurssipula ja siitä johtuva työmäärä, työyhteisön ongelmat, etenemismahdollisuuksien puute sekä palkitsemisen vähäisyys olivat vaikuttaneet lähtöpäätöksiin.

ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

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

Eläkkeelle siirtyvien määrä suhteessa henkilöstömäärään on Nurmijärven kunnassa maltillinen. Vuonna 2025 Kuel- ja Vael-eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä oli kaikki eläkelajit huomioiden 41 henkilöä (v. 2024: 28). Vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 23 henkilöä (v. 2024: 28 hlöä). Työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle siirtyneitä oli 7 henkilöä (2024: 9). Määrä laski hieman edellisvuoteen nähden. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osakuntoutustuelle siirtyi yhteensä 11 henkilöä (v. 2024: 5). Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki ovat hyviä ratkaisuja, jos työkyky ei riitä koko-aikaiseen työhön. Niistä ei myöskään aiheudu työnantajalle kustannuksia, toisin kuin täydessä työkyvyttömyyseläkkeessä tai kuntoutustuessa.

Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä kaikkien Kuel- ja Vael -eläkelajien osalta laski hieman

ja oli 61,1 vuotta (v. 2024: 63,2 v). Vanhuuseläkkeelle siirtymisikä puolestaan nousi hieman ja oli 65,04 vuotta (v. 2024: 64,1 v).

Vuonna 2025 työnantajan Kevalle maksama työkyvyttömyyseläkemaksu oli 618 935€ eli 0,92 % (v. 2024: 586 360€, 0,86 %). Maksun suuruuteen vaikuttavat mm. ennenaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet, myös kuntoutustuet. Työnantajalla on työkykyjohtamisen keinoin työntekijöiden työssä jatkamista edistämällä mahdollisuus vaikuttaa tähän maksuun.

Kevan arvion mukaan vanhuuseläkkeelle jäävien määrä tulee hieman lisääntymään lähivuosien aikana. Vuoteen 2030 mennessä eläköityvien osuus on n. 3,5 %. Lukuun sisältyy vanhuuseläkkeiden lisäksi ennuste työkyvyttömyyseläkkeistä ja osatyökyvyttömyyseläkkeistä. Määrällisesti eläköitymistä ennustetaan tapahtuvan erityisesti lastenhoitajien, opettajien, koulunkäynnin ohjaajien, varhaiskasvatuksen opettajien sekä ruoka- ja siivouspalvelujen tehtävissä.

7. TYÖNANTAJAKUVA JA REKRYTOINTI

Henkilöstömäärän osalta Nurmijärven kunta on alueensa suurin työnantaja ja vakinaisen henkilöstön lisäksi tarvitsemme sijaisia. Kunta on työnantajana näkyvä ja jokainen rekrytointiprosessi kaikkine vaiheineen on olennainen osa työnantajakuvan muodostamista ja kuntatyön markkinointia.

Rekrytointiviestintää selkeytetään uuden kuntastrategian mukaiseksi vuonna 2026. Tarvitsemme myös opiskelijoita tulevaisuuden ilmiöntekijöiksi ja siksi vuonna 2025 valmisteltiin aiempaa toimivampaa käytäntöä mallin esihenkilöiden tueksi oppilaitosyhteistyön tehostamiseen ja työnantajakuvan vahvistamiseen opiskelijoiden keskuudessa.

REKRYTOINTI

Vuonna 2025 määräaikaista ja vakinaisia työpaikkailmoituksia julkaistiin yhteensä 237 kpl, (v. 2024: korj. 344 kpl). Henkilöstön saatavuuden haasteet näkyivät edelleen kunta-alalla vuonna 2025. Eniten rekrytointihaasteita oli varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön sekä osassa teknisen alan päällikkö- ja asiantuntijatehtävissä.

Pääsäännön mukaan avoimeksi tulleet tehtävät täytetään avoimen haun kautta. Pieni osa työ sopimussuhteista rekrytoinneista toteutuu sisäisinä hakuina, joissa on ollut perusteltu syy. Työpaikkailmoituksia julkaistiin kunnan www-sivuilla, TE-toimiston avoimet työpaiikat -verkkopalvelussa, Kuntarekry-sivulla sekä lisäksi Instagram ja Facebook -sivuilla,

Duunitorilla ja Rekrytointi.com -palvelussa, sanomalehdissä ja ammattilehdissä sekä muilla työpaikkasivustoilla.

SIJAISVÄLITYS

Varhaiskasvatuksen, koulutuspalvelujen ja ruoka- ja siivouspalvelujen lyhytaikaisten sijaisten sijaisvälityksessä käytössä on sähköinen palvelu. Kaksi HR-asiantuntijaa koordinoi sijaisvälitystä yhteistyössä esihenkilöiden kanssa.

Sijaisia rekrytoidaan jatkuvalla haulla ja sijaiset hyväksytään sijaisrekisteriin haastattelun ja alkuperehdytyksen jälkeen. Työyksiköt huolehtivat käytännön työhön perehdyttämisestä. Päivittäinen käytettävissä olevien sijaisten määrä vaihtelee tulosalueittain keskimäärin 0-40 henkilön välillä. Sijainen voi itse valita, mistä työyksiköstä ja milloin hän vastaanottaa työtä.

Vuonna 2025 määräaikaista ja vakinaisia työpaikkailmoituksia julkaistiin yhteensä

237 kpl

Sijaisvälityksen kustannukset laskutetaan toimialoilta suoriteperusteisesti. Sijaistarpeita oli yhteensä 10 698 kpl (v. 2024: 5 500 kpl), määrä kasvoi huomattavasti sähköisen prosessin muutosten johdosta. Keskeisenä muutoksena oli sähköisen tunti-ilmoituslomakkeen käyttöönotto varhaiskasvatuksessa vuoden 2025 alussa, joka selkeytti ja nopeutti sijaisten palkanmaksua. Myös koulutuspalvelujen sijaisvälityksessä valmisteltiin vastaavaan prosessiin siirtymistä.

Varhaiskasvatuksessa kasvatushenkilöstön ja toimitilahuoltajien sijaistarpeiden määrä oli huomattava (9 528 kpl). Edelliseen vuoteen verraten, sijaistarpeiden määrä lähes kaksin-

kertaistui. Varhaiskasvatuksen vakinaisen varahenkilöstön sijoittaminen ja osa lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinneista toteutui päiväkodinjohtajien toimesta.

Koulutuspalveluissa opettajien ja koulunkäynnin ohjaajien sijaistarpeita oli 743 kpl. Sijaistarpeiden määrä laski hieman verraten edelliseen vuoteen. Koulutuspalveluilla ei ole käytössä omaa vakinaista varahenkilöstöä. Osa lyhyt-

aikaisten sijaisten rekrytoinneista toteutui rehtoreiden toimesta.

Aleksia-liikelaitoksen ruokapalveluvastaavan, ruoka- ja siivouspalvelutyöntekijän ja siivoojan sijaistarpeita oli 427 kpl. Sisäiset sijaiset sijoitetaan palveluesimiesten toimesta ja lisäksi esihenkilöt ovat sopineet osan lyhytaikaisista sijaisuuksista suoraan keikkalaisten kanssa.



Sijaisia rekrytoidaan jatkuvalla haulla ja sijaiset hyväksytään sijaisrekisteriin haastattelun ja alkuperähdytyksen jälkeen.

8. TYÖHYVINVOINTI

Hyvinvoiva henkilöstö on kunnan palvelujen kivijalka. Työhyvinvointiohjelmassa työhyvinvoinnin perustana nähdään olevan toimiva ja tasa-arvoinen työyhteisö, arvostava työkuulttuuri, mielekäs työ, terveellinen ja turvallinen työympäristö sekä laadukas johtaminen ja esihenkilötyö. Yksittäisen työntekijän kokemukseen hyvinvoinnista työssä liittyvät lisäksi työkyky, terveys ja hyvinvointi. Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen liittyy siten moniin henkilöstöjohtamisen prosesseihin.

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 oli edelleen Epassi, joka mahdollisti vapaavalintaisten liikunta-, kulttuuri- sekä hyvinvointipalvelujen käyttämisen kalenterivuosittain. Vuonna 2025 Epassin arvo oli 120 euroa. Etu on ollut vuosittain hyvin suosittu ja sitä käytti 1396 työntekijää (v. 2024: 1393, v. 2023: 1295)

Marraskuussa 2025 järjestettiin koko henkilöstölle Nurmijärven 250 -juhlavuoden henkilöstöjuhla Monikkosalissa. Iltamat landella -teemainen tapahtuma kokosi henkilöstön yhteen nauttimaan ohjelmasta.

TYÖKYVYN AKTIIVINEN TUKE

Työkyvyn aktiivinen tuki -toimintamalli on yksi työkykyjohtamisen peruspilareista. Se tarjoaa käytännön työkaluja kokonaisvaltaiseen työkyvyn hallintaan ja ohjaa ratkomaan työkykyyn ja työstä suoriutumiseen liittyviä haasteita ennakoivasti ja suunnitelmallisesti. Toimintamalli perustuu yhteistyöhön esihenkilöiden, HR:n ja työterveyshuollon välillä. Keskeistä työkykyjohtamisessa on varhainen reagointi, säännölliset keskustelut, yksilöllinen tuki ja dokumentointi.

Vuonna 2025 vahvistettiin HR:n tukea työkykyjohtamisen haastetilanteisiin ja aktiivisen tuen varmistamiseen kohdentamalla kahden HR-asiantuntijan työpanosta esihenkilöiden ja työntekijöiden tueksi. Lisäksi käynnistettiin koko henkilöstölle suunnatut työkykyinfot työkyvyn ylläpidon ja työssä jaksamisen tueksi. Infoissa käsiteltiin mm. omasta työkyvystä huolehtimista, työterveyshuollon palveluita, mielenterveyden työkalupakkia ja esiteltiin uutta työura- valmennusta.

Vuonna 2025 tavoitteena oli edistää korvaavan työn käyttöä. Korvaavalla työllä tarkoitetaan työntekijän ja esihenkilön sopimaa työtä, jota osatyökykyinen työntekijä voi tehdä ohimenevän sairauden aiheuttaman sairausloman sijaan tai sairauspoissaolon jälkeen määräajan (1 pv - 8 vko). Korvaavan työn edistämiseksi tavoitellaan erityisesti työssäolopäivien lisäämistä sairauspoissaolojen sijaan. Vuonna 2025 korvaavaa työtä sairauspoissaolon sijaan teki yhteensä 41 henkilöä 243 työpäivänä (2024: 26 hlöä/ 238 työpäivää).

Vuoden aikana esihenkilöt kävivät varhaisen tuen keskusteluja aktiivisesti. Populuksessa olevat sairauspoissaolojen hälytysrajat ja -herätteet ohjasivat esihenkilöitä huolehtimaan

keskusteluista ja tämä mahdollisti työkyvyn haastetilanteisiin puuttumisen varhaisessa vaiheessa.

KUNTOUTUS

Kuntoutus on yksi keino edistää työntekijän työkykyä, kun työkyky on heikentynyt sairauden vuoksi tai sairaus aiheuttaa uhkaa hänen työkyvylleen. Työkykyä tukevaan kuntoutukseen hakeutumiseen tarvitaan työterveyshuollon arvio kuntoutustarpeesta, mutta jo sitä ennen työpaikalla pohditaan työn tai työympäristön muutostarpeita yhdessä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa. Kuntoutukseen ohjaaminen tapahtuu työterveyshuollon kautta.

Vuonna 2025 kuntoutuksiin osallistui yhteensä 46 henkilöä ja poissaolopäiviä niistä kertyi 375. (v. 2024: 36 henkilöä ja 239 päivää). Kuntoutuksiin sekä sopeutumisvalmennuksiin osallistumista tuetaan myöntämällä niitä varten palkallista vapaata, edellyttäen työterveyshuollon ohjausta kuntoutukseen osallistumisesta sekä kuntoutusrahan hakemista työnantajalle.

TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUT

Työterveyshuollon palvelujen tarkoituksena on yhteistyössä työnantajan kanssa ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa. Työterveyssopimus sisältää lakisäätiset ennaltaehkäisevät palvelut sekä työnantajalle vapaaehtoisien sairaanhoidon palvelut. Keski-Uudenmaan Työterveys Oy on tuottanut työterveyshuollon palvelut kunnan henkilöstölle vuodesta 2018 alkaen. Nurmijärven kunnan henkilöstön työterveyshuollon palvelut kuvataan tarkemmin työnantajan työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, joka päivitetään vuosittain. Työterveyshuollon ohjausryhmä seuraa säännöllisesti

palvelujen toteutumista, kustannuksia ja kohdentumista.

Vuodelle 2025 asetetut tavoitteet toimintasuunnitelmassa olivat henkilöstön työssäolopäivien lisääminen ja ennakoiava työhyvinvoinnin tukeminen. Terapiat etulinjaan -menetelmä ja terapianavigaattori vakiintuivat mielenterveyden asioiden palveluissa.

Työterveyshuollon ennaltaehkäiseviä palveluja (Kelan korvausluokka 1) ovat:

- Työyhteisön hyvinvoinnin tukeminen yhdessä työnantajan kanssa
- Työpaikkaselvitykset
- Työkykyä ylläpitävä toiminta.
- Yksilön terveyden tukeminen, kuten terveystarkastukset, tietojen antaminen sekä ohjaus kuntoutukseen ohjaaminen
- Työkyvyn arviointi. Asiantuntijoiden konsultaatiot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Erikoislääkärin konsultaatiot työkykyarviota varten työterveyslääkärin läheteellä 1-3 kertaa/ sairaus kokonaisvastuun säilyessä työterveyshuollossa.

Työterveysyhteistyötä on toteutettu yhteistyössä toimialojen ja liikelaitosten kanssa. Työfysioterapeutti on toteuttanut yhdessä työsuojelun kanssa työergonomiaohjausta sekä suojainopastusta varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Työterveyspsykologi on toteuttanut työpaikkakohtaista ohjausta erityisen psykososiaalisen kuormituksen perusteella.

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

- Työterveyshoitajan ja/tai työterveyslääkärin lähivastaanotto tai etäyhteys
- Työnantajan sopimukseen kuuluvien sairauksien tai oireiden diagnostiikan kannalta tarvittavat yleislääkäritasoiset laboratorio- ja röntgentutkimukset

Lisäksi Kela-korvauksen ulkopuolisia palveluja olivat lyhytterapia sekä sairaanhoitajien puhe- linneuvonta ja vastaanottokäynnit.

Henkilöstön työterveyshuollon palveluista maksettiin vuonna 2025 yhteensä 1 084 320 € (2024 summa oli 1 090 553 €). Kustannus- laskua oli yhteensä 6 233 € edelliseen vuoteen nähden. Kustannuksista 64,9 % (2024: 64,2 %) kuului Kelan korvausluokkaan 1 ja 31 % (2024: 31,4 %) Kelan korvausluokkaan 2. Korvausluok- kien välinen suhdeluku on toteutunut tavoit- teen mukaisesti.

Työterveyshuollon kustannusten kehitys v. 2021-2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Kustannukset yhteensä / htv	479 €	538 €	597 €	642 €	629 €
Kustannukset Kela korvausluokassa 1	58 %	58 %	57 %	61 %	64 %
Kustannukset Kela korvausluokassa 2	39 %	39 %	39 %	39 %	31 %

TAPATURMAT JA TYÖTURVALLISUUS

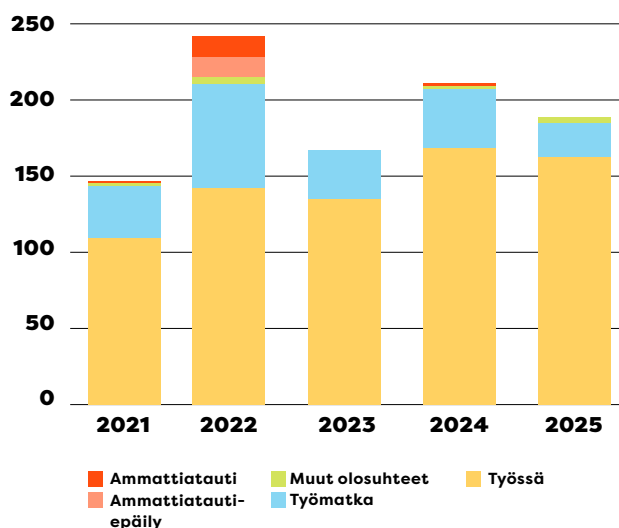
Vuonna 2025 tapaturmavakuutusyhtiölle ilmoitettiin yhteensä 191 vahinkotapahtumaa, mikä on selvästi vähemmän kuin edellisenä vuonna (v. 2024: 211). Työtapaturmia sattui 164 (v. 2024: 172) ja työmatkatapaturmia 23 kpl (v. 2024: 37). Korvattuja työkyvyttömyyspäiviä oli yhteensä 656, mikä vakuutusyhtiön tilastojen mukaan on lähes 30 % vähemmän kuin vuotta aiemmin. Työtapaturmista valtaosasta (88 %) johti lyhyeen 0–3 päivän poissaoloon ja 7 % 4–14 päivän poissaoloon. Yli 15 päivän poissa- oloja aiheutui 3 % tapaturmista. Korvausmeno vuonna 2025 oli 137 558€ (v. 2024: 129 324€, 2023: 85 613 € ja 2022: 174 400 €).

Työtapaturmia aiheutui eniten henkilön liukastu- misesta, kompastumisesta tai horjahtamisesta. Viiden vuoden aikajanalla liukastumis- ja kom- pastumistapaturmat ovat selvästi suurin tapa- turmapoikkeama. Niistä myös aiheutuu pisim- mät poissaolot ja suurimmat korvausmenot.

Liukastumisia tapahtui erityisesti piha-alueilla ja portaikoissa sekä kodin ja työpaikan välisellä matkalla. Toinen merkittävä syy oli äkillinen fyy- sinen kuormittuminen. Työssä kohdatuista väkivaltatilanteista aiheutui yhteensä 36 tapa- turmaa. Väkivaltatilanteista aiheutuneita tapa- turmia on viime vuosina alettu tilastoimaan uudella tavalla ja siksi ne näkyvät nyt tilastoissa tarkemmin.

Vuonna 2025 tehtiin sähköisellä Rego-järjestel- mällä yhteensä 1528 poikkeamailmoitusta (v. 2024: 1377). Ilmoituksista valtaosa (616 kpl) liittyi työturvallisuuteen. Työtapaturmia tai vaaratilan- teita oli 215 kpl ja yleiseen turvallisuuteen liit- tyviä 161 kpl. Asiakas- tai oppilasturvallisuuteen liittyviä ilmoituksia tehtiin 520 kpl. Työntekijöitä kannustetaan ilmoitusten tekemiseen, sillä yhtä työtapaturmaa kohden tapahtuu useita vaa- ratilanteita ja tutkimuksissa on havaittu, että läheltä piti -tilanteista ilmoittamisen lisäänty- essä myös tapaturmien esiintymistiheys vähenee työpaikoilla.

Työtapaturmat v. 2021-2025



TYÖSUOJELUTOIMINTA

Työsuojelun tavoitteena on kehittää yhteistyössä työyksiköiden kanssa työturvallisuuden, työhyvinvoinnin, tuloksellisuuden ja yhteistoiminnan edellytyksiä työpaikoilla. Päävastuu työsuojelun toteutumisesta on työnantajalla.

Vuoden 2024 alussa laadittiin uusi Työhyvinvointiohjelma, joka toimii myös lakisääteisenä työsuojelun toimintaohjelmana. Työhyvinvointiohjelmassa määritellään työsuojelun tavoitteet ohjelmakaudelle 2025–2028. Näitä ovat altisteisiin liittyvien työn riskien sekä psykososiaalisten riskien tunnistaminen ja hallintakeinojen löytäminen, väkivallan uhkaan liittyvien toimintatapojen kehittäminen, työtapaturmien ehkäisy, poikkeamailmoituskäytäntöjen kehittäminen sekä sisäilmaongelmatilanteiden hyvien käytäntöjen löytäminen.

Päätöimisina työsuojeluvaltuutettuina toimivat Raili Leivo ja Jani Vesanen. Työsuojelupäällikkönä toimi työhyvinvointipäällikkö Tiina Nurmi. Työsuojelutiiminä he edistivät työhyvinvointia ja toimintakauden tavoitteiden toteutumista kouluttamalla, tarjoamalla tukea, neuvontaa ja tapahtumia esihenkilöille ja henkilöstölle sekä tekemällä työpaikka- ja

työpaikkaselvityskäyntejä. Keskeisinä teemoina olivat mm. työyhteisösovittelu, haasteellisten tilanteiden jälkipurku, kemikaalien turvallinen käyttö, työn riskien arviointi, poikkeamailmoitusten käsittely, sisäilman laatu, kiinteistökohtainen tapaturmariskien arviointi ja työergonomia. Työsuojelutiimissä kehitettiin lisäksi melumittauksiin liittyviä toimintamalleja sekä tapaturmariskin pienentämiseen liittyviä kohdekohtaisia työn riskien arviointeja. Yhteistyökumppaneina toimivat työterveyshuolto, terveysvalvonta, tilakeskus ja toimialojen johto.

Työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia asioita käsiteltiin työsuojelutoimikunnassa. Vuonna 2025 työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelmat ja KELA-korvaushakemus, työpaikkaselvityskäyntien raportit sekä akuutteja työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Lisäksi työsuojelulla oli edustus kunnan yhteistoimintaryhmässä, sisäilmatyöryhmässä ja työterveyshuollon ohjausryhmässä.

Vuonna 2025 käytiin työsuojeluvaalit. Varsinaiseksi työsuojeluvaltuutetuiksi toimikaudelle 2026–2029 valittiin Jani Vesanen ja Raili Leivo. Lisäksi toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetuksi valittiin Marjaana Mäkinen.

Työsuojelun tavoitteena on kehittää yhteistyössä työyksiköiden kanssa työturvallisuuden, työhyvinvoinnin, tuloksellisuuden ja yhteistoiminnan edellytyksiä työpaikoilla.

TYÖSUOJELUORGANISAATIO 2022–2025

TYÖSUOJELU- VALTUUTETUT	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu Raili Leivo	I varavaltuutettu Katri Leinonen	II varavaltuutettu Kaisu Ilves
	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu Jani Vesanen	I varavaltuutettu Maria Ikävalko	II varavaltuutettu Pirjo Valkonen
TYÖSUOJELUTOIMIKUNTA			
TYÖNANTAJAN EDUSTAJAT	varsinainen jäsen Tiina Nurmi	I varajäsen Leena Ojala	II varajäsen Reetta Kontio
	varsinainen jäsen Tiina Hirvonen	I varajäsen Kati Luostarinen	II varajäsen Anu Sorvali
	varsinainen jäsen Anu Savander-Hämäläinen	I varajäsen Jyrki Meronen	II varajäsen
TOIMIHENKILÖIDEN EDUSTAJAT	varsinainen jäsen Marjaana Mäkinen	I varajäsen Janne Taipale	II varajäsen
	varsinainen jäsen Matias Niemi	I varajäsen Kati Aaltio	II varajäsen
	varsinainen jäsen Kalle Koski	I varajäsen Tarmo Tuomola	II varajäsen Pasi Himanen
TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJAT	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu Raili Leivo	I varavaltuutettu Katri Leinonen	II varavaltuutettu Kaisu Ilves
	päätoiminen työsuojeluvaltuutettu Jani Vesanen	I varavaltuutettu Maria Ikävalko	II varavaltuutettu Pirjo Valkonen
	varsinainen jäsen Pirjo Valkonen	I varajäsen Katja Venho	II varajäsen
	varsinainen jäsen Pia Raukamo	I varajäsen Irmeli Frigård	II varajäsen
	varsinainen jäsen Satu Lindroos	I varajäsen Riikka Kujala	II varajäsen
	varsinainen jäsen Mika Vänni	I varajäsen Jonna Kivi	II varajäsen

9. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on koko organisaation kyvykkyyden ja osaamisen ylläpitäminen ja parantaminen. Osaaminen on keskeinen suoritusvoima kunnan palvelujen tuottamisessa ja siksi osaamisen johtaminen on tärkeä henkilöstöjohtamisen osakokonaisuus.

Kunta työnantajana kannustaa henkilöstöä oman osaamisensa jatkuvaan kehittämiseen. Ammattitaidon ylläpitäminen ja uudistumiskyky ovat välttämättömiä, jotta voidaan vastata muuttuvan työelämän ja palvelujen vaatimuksiin.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeita nousee mm. kuntastrategiasta, toiminnan kehittämisen tarpeista, kehityskeskusteluista ja muutosten ennakkoinnista. Osaamisen kehittämisen vankkana perustana ovat toimialojen perustehtävät ja niiden edellyttämä osaaminen sekä kuntastrategia.

Vuoden 2025 aikana kunnassa toimi osaamisen kehittämisen työryhmä, jossa oli nimetyt edustajat toimialoilta ja liikelaitoksista. Työ-

ryhmässä määriteltiin osaamisen johtamisen periaatteiksi ennakointi, suunnitelmallisuus ja hallinta. Osaamisen hallinnassa tunnistettiin keskeisiksi alueiksi yhteiset osaamisalueet, ammattialakohtainen osaaminen sekä esihenkilötyö ja johtaminen. Kaikille yhteisiksi osaamisalueiksi määriteltiin turvallisuus, viestintä, digitaidot, tiedonhallinta ja työelämätaidot. Tavoitteena vuonna 2026 on vahvistaa osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuutta ja näkyvyyttä.

Kunta voi hakea vielä vuodelta 2025 koulutuskorvausta toteutuneista koulutuspäivistä Työllisyysrahastolta. Koulutuskorvaus on lakkautettu lakimuutoksella eikä sitä enää myönnetä 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin. Vuoden 2025 osalta koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät raportoitu Populus-palkkajärjestelmästä ja koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 1603 päivää. Vastaavat luvut kahtena edellisellä vuonna olivat 2024: 932 päivää ja 2023: 2066 päivää.

Koulutuksia järjestetään yhä enemmän lyhyempinä osapäivän koulutuksina, mikä näkyy koulutuspäivien kertymässä. Myös osaamisen

Koulutuspäivät ja koulutuspoissaolojen kustannukset v. 2021–2025

	KOULUTUS- PÄIVÄT	KOULUTUS- PÄIVÄT/ HTV2	PALKALLISET KOULUTUS- PÄIVÄT	KOULUTUS- KUSTAN- NUKSET
2025	5 001	3,1	4 974	318 881
2024	3 862	2,4	3 812	224 666
2023	5 690	3,8		199 712
2022	3 979	2,6		254 275
2021	3 579			174 390

kehittämisen muita keinoja hyödynnetään yhä enemmän. Henkilöstö on edelleen hyödyntänyt laajasti Eduhousen verkkokoulutustarjontaa. Erilaisiin koulutuksiin ja webinaareihin osallistumisen lisäksi osaamista kehitetään monilla tavoilla työn ohessa.

Osaamisen kehittämistä tuetaan myös palkallisina vapaapäivinä. Pitkäkestoista jatko- ja täydennyskoulutusta varten on mahdollista saada vuosittain kymmenen palkallista vapaapäivää, erillisellä päätöksellä erityisissä työvoimavaje-tilanteissa 60 päivää. Lisäksi tuetaan korkea-kouluopintoihin valmistavien opintojen suorittamisessa.

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 sähköiset lomakkeet keskustelujen sisältöä ja dokumentointia varten.

KOULUTUKSET

Henkilöstö osallistui koulutuksiin enemmän kuin edellisenä vuonna. Raportoituja koulutuspäiviä kertyi edellisiä vuosia enemmän, yhteensä 5008 päivää eli 3,1 päivää HTV2:ta kohden (2024: 3862 päivää, 2,4 päivää/ HTV2). Opintovapaita pidettiin huomattavasti vähemmän kuin edellisenä vuonna eli 2457 päivää (2024: 6612 pvää). Oppisopimuskoulutuksessa oli yhteensä 13 henkilöä.

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.

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 esihenkilöareenatilaisuutta. Esihenkilöareenoiden tarkoituksena on kunnan esihenkilöiden yhteisenä foorumina kehittää johtamista, tukea esihenkilöiden työtä ja edistää henkilöstöjohtamisen yhteisiä tavoitteita. Esihenkilöareenoissa käsiteltiin ajankohtaisten palkka- ja palvelussuhdeasioiden lisäksi kuntastrategian valmistelua ja henkilöstöjohtamisen strategista kehittämistä sekä periaatteita, toimintakulttuurin johtamista, sisäistä valvontaa, työkykyjohtamista, kriisijohtamista ja -viestintää.

Henkilöstöpalvelut toteutti uusille esihenkilöille perehdyttämiskoulutuksen syksyllä ja uusia esihenkilöitä perehdytettiin HR-työn käytäntöihin. Perehdyttämiskoulutukseen sisältyi kolmen päivän mittaista osiota ja Esihenkilöpassin verkkokurssi. Henkilöstöpalvelut järjesti myös Tulokaspäivän uusille työntekijöille keväällä ja syksyllä, yhteistyössä kunnan johdon ja viestintän kanssa.

Osaamisen kehittämistä tuetaan myös palkallisina vapaapäivinä.



Nurmijärvi

NURMIJÄRVEN KUNTA

PL 37, 01901 Nurmijärvi

Puhelin: (09) 250 021

kunta@nurmijarvi.fi

www.nurmijarvi.fi