

Henkilöstökertomus vuodelta 2025

Kunnanhallitus 04.05.2026

334/02.02.01/2026

Henkilöstökertomus kuvaa edellisen vuoden henkilöstövoimavarojen ja kehitystä kunnan tilinpäätöstä ja toimintakertomusta täydentäen. Henkilöstökertomus sisältää tilastotietojen ja henkilöstöasioiden raportoinnin lisäksi kuvauksia yhteistoiminnan, sisäisen viestinnän, työsuojelun, työhyvinvoinnin, työterveyspalvelujen ja osaamisen kehittämisen toteutumisesta. Raportointi perustuu HR-järjestelmiin (Populus, S365BI) sekä vakuutusyhtiön ja työterveyshuollon raportteihin. Henkilöstökertomus on valmisteltu henkilöstöpalveluissa ja se on esityslistan liitteenä.

Strategiset tavoitteet ja henkilöstötyytyväisyys

Henkilöstöohjelma vuosille 2023–2025 toteutti kuntastrategiaa, painopisteinä henkilöstön hyvinvointi ja laadukas johtaminen. Keskeiset teemat ohjelmassa liittyivät yhteisöllisyyden, osaamisen arvostamisen, kohtaamisten ja toiminnan selkeyden vahvistamiseen. Vuonna 2025 henkilöstöohjelman tärkeimpänä toimenpiteenä oli osaamisen johtamisen prosessien selkeyttäminen.

Kuntastrategian tavoitteina seurattiin henkilöstön vaihtuvuuden, koulutuspäivien ja henkilöstötyytyväisyyden kehitystä. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli 8,4 % ja se laski hieman edelliseen vuoteen nähden (9,4 %), yhteensä 110 vakinaista palvelussuhdetta päättyi vuoden aikana. Koulutusaktiivisuus puolestaan nousi ja koulutuspäiviä kertyi 3,1 päivää henkilöä kohden. Henkilöstökyselyn perusteella henkilöstötyytyväisyys oli edelleen hieman noussut edellisvuodesta (HTI 3,9, v. 2024: 3,8, asteikko 1-5). Vahvuuksia olivat erityisesti tasa-arvoinen ja oikeuden mukainen kohtelu, merkityksellinen työ, esihenkilötyö, osaamisen arvostus sekä yhteisöllisyys. Työn sisältö ja motivaatio sekä mahdollisuudet kehittyä työssä saivat myös hyvät arviot. Kehityskohteiksi nousivat viime vuosien tapaan henkilöstön hyvinvointi ja työkuormituksen hallinta.

Henkilöstömäärän kehitys

Henkilöstömäärä ei ole kasvanut viime vuosina, palveluksessa oli 31.12.2025 tilanteessa yhteensä 1689 henkilöä (v. 2024: 1698). Henkilöstömäärä 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 %.

Henkilöstörakenne

Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä ovat pysyneet lähes samoina viime vuosina. Suurin ikäryhmä oli 55–59-vuotiaat ja alle 30-vuotiaita oli 8 % henkilöstöstä. Keski-ikä nousi edelleen hieman ja oli 47,4 vuotta (v. 2024: 47,1 v). Kunnan henkilöstörakenne on edelleen erittäin naisvaltaista, henkilöstöstä naisia oli 82 % (v. 2024: 83 %).

Palkkakustannusten kehitys

Kunta-alan uudet työ ja virkaehtosopimukset tulivat voimaan 1.5.2025 lukien, sopimuskausi jatkuu 29.2.2028 asti. Uudet sopimukset sisälsivät paikallisesti neuvoteltavia palkan korotuseriä 1.6.2025 lukien ja yleiskorotukset 1.10.2025 lukien. Kunnallisen yleisen työ ja virkaehto sopimuksen 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. Palkkakulut olivat yhteensä 71,9 Me (v. 2024: 70,9 Me). Kustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna 1 Me eli 1,4 %.

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Esitys

Kunnanhallitus päättää hyväksyä liitteenä olevan henkilöstökertomuksen vuodelta 2025 sekä esittää valtuustolle sen hyväksymistä tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen käsittelyn yhteydessä. Lisäksi kunnanhallitus valtuuttaa henkilöstöjohtajan tekemään asiakirjan sisältöön mahdolliset teknisluontoiset korjaukset.

Valmistelija

henkilöstöjohtaja Leena Ojala, leena.ojala(at)nurmijarvi.fi

Päätös