

Henkilöstökertomus vuodelta 2025

Kunnanhallitus 23.03.2026 § 124

Valmistelija

Kaltakari Maija, etunimi.sukunimi@tuusula.fi

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa kuntalaisille, päätöksentekijöille, johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle kokonaiskuva kunnan henkilöstön tilasta sekä työ- ja toimintaympäristön kehityksestä vuonna 2025. Henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa sekä ennakkoinnissa. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Osaamisen johtamisen ja esihenkilötyön merkitys korostuvat työelämän murroksessa, jota leimaa kiihtyvä muutosvauhti, digitalisaatio ja monipaikkainen työ, jota tehdään lähityönä ja osittain etätyönä.

Henkilöstökertomus on laadittu Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n suositusten mukaisesti. Toimintakertomuksessa keskitytään ensisijaisesti organisaation sisäiseen henkilöstötietoon.

Henkilöstömäärä tarkastelujaksolla on noussut 52 henkilöllä ollen vuoden 2025 viimeisenä päivänä yhteensä 1816 (2024: 1764). Henkilötyövuosilaskenta antaa paremman kuvan henkilöstömäärästä ja henkilöstön työpanoksesta sekä niiden kehittymisestä. Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärää kuvaava HTV2 (palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365*(osa- aikaprosentti/100) on hieman laskenut edellisvuoteen verrattuna ollen 1678,2 HTV2 (2024: 1681,5 HTV2). Henkilötyövuosiseurantaa on kunnassa toteutettu vuodesta 2011 alkaen.

Henkilöstökulut (ilman sivukuluja) nousivat kuntatasolla 3,3 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstökulujen määrä oli kaikkiaan 95 137 822 euroa. Henkilöstökuluista palkka- ja palkkiokulut muodostivat 81,4 prosenttia. Lääkärisopimuksen piiriin aiemmin kuuluneet kunnalliset eläinlääkärit siirtyivät 1.5.2025 Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin. Vuoden 2025 aikana palkkakuluja nostivat mm. 1.10.2025 voimaan tulleet 2,5 prosentin yleiskorotukset kaikilla sopimusaloilla (KVTES, OVTES, TS ja TTES) sekä järjestelyerät.

Kansallisesti merkittävä uudistus oli tasopalkkajärjestelmä, joka otettiin käyttöön onnistuneesti lokakuun alussa KVTES:n ja Opetusalan virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) osio G:n (varhaiskasvatus) piiriin kuuluvan henkilöstön osalta. Tuusulassa tasopalkka-järjestelmää valmisteltiin yhteistyössä henkilöstön edustajien, johdon ja esihenkilöiden kanssa useissa kymmenissä erilaisissa tapaamisissa ja työpajoissa.

Henkilöstösuunnittelua on tehty yhteistyössä talouspalveluiden ja toimialueiden kanssa. Tavoitteena on tehokkaampi ja luotettavampi prosessi. Henkilöstösuunnittelun kehitystyö jatkuu ja sitä on edelleen tarpeen kehittää ennakoivampaan ja strategisempaan suuntaan. Raportointikaudella panostimme strategian mukaisesti henkilöstön ja esihenkilöiden osaamisen ja kyvykkyyden kehittämiseen sekä perehdyttämiseen. Uusille työntekijöille järjestettiin keväällä ja syksyllä perehdytystilaisuudet. Esihenkilöiden osaamisen tueksi järjestettiin

säännöllisesti HR-aamuja, joissa tarjottiin perehdytystä rekrytointiin, osaamisen kehittämiseen, työhyvinvointi-, työsuojelu- ja palvelussuhdeasioihin.

Työyhteisöt, palvelualueet ja toimialueet järjestivät ammatillista koulutusta työntekijöilleen palvelutuotannon määrittelemien osaamistarpeiden mukaisesti. Vuonna 2025 henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 371 680 euroa (2024: 262 702 euroa). Koko henkilöstöllä on käytössä Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, jossa on laaja valikoima eri aiheisia verkkokoulutuksia. Tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset siirtyivät samalle alustalle 1.5.2025 alkaen ja koulutustarjontaa laajennettiin tietoturvan, tietosuojan ja tekoälyn osalta. Esihenkilöiden koulutusohjelma suunniteltiin vuoden 2025 aikana, ja se käynnistyy helmikuussa 2026. Ohjelman suunnittelussa pyrittiin tunnistamaan sekä nykyiset että tulevat osaamistarpeet.

Työhyvinvoinnin johtamisen edellytyksiä ja työhyvinvoinnin seurantaa on jatkettu työhyvinvoinnin pulssi -kyselyllä, jonka avulla saadaan ajankohtaista tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, henkilöstökokemuksesta ja johtamiseen sekä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä kokemuksista. Vuonna 2025 uudistettiin työkykyjohtamisen tukipilari Aktiivisen tuen toimintamalli, joka ohjaa entistä kokonaisvaltaisemmin huomioimaan työkykyyn vaikuttavat osa-alueet.

Kunnan henkilöstön keski-ikä on 47,4 vuotta (2024: 46,1). Kevan eläköitymisennusteen ja vaihtuvuustietojen perusteella Tuusulan kunnan henkilöstöä eläköityy vuosien 2025–2029 välisenä aikana 256 henkilöä. Eläköitymisennusteen ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan arvioida tulevien vuosien henkilöstön rekryointitarvetta huomioiden rakenteellinen uudistumistarve ja digitalisaation sekä automatisaation mahdollistamat tuottavuushyödyt.

Esittelijä	kansliapäällikkö Oksanen Annaliisa
Päätösehdotus	Kunnanhallitus päättää ehdottaa valtuustolle, että valtuusto päättää hyväksyä henkilöstökertomuksen vuodelta 2025.
Käsittely	Henkilöstöjohtaja Kaltakari selosti asiaa kokouksessa.
Päätös	Kunnanhallitus päätti hyväksyä ehdotuksen yksimielisesti.

Valtuusto 08.06.2026
787/01.00.02/2025

Valmistelija

Esittelijä

Päätösehdotus Valtuusto päättää hyväksyä henkilöstökertomuksen vuodelta 2025.

Päätös