



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	3
1.1	Henkilöstöjohtamisen tavoitteet 2024.....	3
1.2	Yhteinen toimintatapamme	4
1.3	Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta.....	4
1.4	Henkilöstön kokemukset työhyvinvoinnista ja osaamisesta pulssikyselyssä.....	5
2	HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE	6
2.1	Henkilöstömäärä.....	6
2.2	Henkilötyövuodet (HTV2).....	8
2.3	Henkilöstö- ja ikärakenne.....	9
2.4	Työajan jakautuminen.....	10
2.5	Terveysperusteiset poissaolot.....	11
2.6	Henkilöstön vaihtuvuus	12
2.7	Eläkkeelle siirtyminen.....	13
3	HENKILÖSTÖKULUT.....	15
3.1	Palkkojen osuus.....	15
3.2	Palkkaukseen liittyviä muutoksia.....	15
4	OSAAMISEN VAHVISTAMINEN.....	16
4.1	Ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi.....	16
4.2	Työnantajakuva ja työntekijäkokemus.....	17
4.3	Osaamisen kehittäminen.....	18
5	TYÖHYVINVOINTI, TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS	20
5.1	Työterveyshuoltoyhteistyö.....	21
5.2	Turvallinen työympäristö	21
5.3	Monipuolista virkistäytymistä ja etuuksia.....	23
6	JOHTOPÄÄTÖKSIÄ.....	25

LUKIJALLE

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa kuntalaisille, päätöksentekijöille, esihenkilöille ja henkilöstölle kokonaiskuva kunnan henkilöstön tilasta sekä työ- ja toimintaympäristön kehityksestä vuonna 2024. Henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa sekä ennakoinnissa.

Tiedolla johtamisen merkitys henkilöstöjohtamisessa on lisääntynyt ja lisääntyy edelleen toimintaympäristön epävarmuuden ja työelämän muutosnopeuden kiihtyessä. Osaavan henkilöstön rekrytointihaasteet, ennakoiva osaamisen ja kyvykkyyksien suunnittelu, digitalisaatiokehitys, eri sukupolvien työelämäodotukset ja elämäntilanteet huomioiva työurajohtaminen vaativat henkilöstöjohtamiselta kykyä tunnistaa erilaisia muutosajureita ja uudistaa toimintatapoja ja -prosesseja.

Tuusulan kunnan henkilöstö on osaavaa ja valmista muutoksiin. Työhyvinvoinnin pulssikyselyyn syksyllä vastanneista 77 prosenttia arvioi, että heidän osaamisensa vastaa hyvin työn vaatimuksia. Vastaajista 73 prosenttia on myös valmis kohtaamaan muutoksia ja uusia haasteita työssään.

Henkilöstökertomus on toteutettu Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n suositusten mukaisesti. Henkilöstökertomuksen tiedot on koottu sekä Populus- että PersonecF- järjestelmistä, työhyvinvoinnin pulssikyselyn tuloksista, WPro-työturvallisuusjärjestelmästä sekä työterveyshuollon tilastoista. Tässä kertomuksessa henkilöstömäärää ja suoritteita koskevien tunnuslukujen lisäksi on arvioitu kaudelle asetettujen henkilöstöjohtamisen tavoitteiden toteutumista. Tulevaa rekrytointitarvetta on pyritty ennustamaan eläköitymis- ja vaihtuvuustietojen perusteella.

Huhtikuussa kunnan palkkapalvelut ja kaikki talouden ja HR:n järjestelmät siirrettiin Sarastialta Monetra Oy:lle. Projektiin osallistui laaja joukko henkilöstöä, ja projekti hoidettiin oman työn ohella. Kyseessä oli iso muutos, mikä edellytti usean uuden järjestelmän samanaikaista opettelua. Haluan kiittää vielä kaikkia kärsivällisyydestä järjestelmien haltuunotossa sekä kiittää erityisesti projektiin osallistuneita joustavuudesta ja sitkeydestä uuden äärellä.

Tuusulan kunnan strategiassa valittu kasvun ja kehityksen suunta näkyy monella tavalla niin kunnan asukkaiden ja yritysten kuin henkilöstön arjessa. Kehittyvä palveluverkko, laadukkaat palvelut ja perheystävällisyys lisäävät Tuusulan pitovoimaa, mutta houkuttelevat myös uusia asukkaita kuntaan. Haluan esittää lämpimät kiitokset henkilöstölle jokaisen panoksesta strategiaamme toteuttamisessa. Me luomme edellytyksiä laadukkaalle elämälle ja teemme yhdessä uutta.

Satu Kuivasto

Henkilöstöjohtaja

1 JOHDANTO

1.1 Henkilöstöjohtamisen tavoitteet 2024

Strategiakaudella 2021 - 2025 henkilöstöjohtamista ohjaa Osaaminen ja kyvykkyydet -ohjelma. Ohjelmassa kehittämisen kärkiä ovat henkilöstön osaamisen strateginen kehittäminen sekä osaamisen kehittämistä tukevan johtamisen, rakenteiden ja menetelmien kehittäminen. Ohjelman pohjalta määritellään henkilöstöjohtamiselle vuosittaiset tavoitteet.

Vuonna 2024 henkilöstöjohtamiselle oli asetettu kolme kuntatasoista tavoitetta.

1. Edistämme strategisen Osaaminen ja kyvykkyys -ohjelman mukaisia toimenpiteitä:
 - Kehitämme henkilöstön perehdytysprosessia ja rakennamme erilaisia perehdytyspolkuja.
 - Laadimme työurajohtamisen toimintamallin.
 - Edistämme työyhteisökeskeistä johtamista sekä itseohjautuvaa ja keskustelevaa toimintakulttuuria.
2. Sujuvoitamme henkilöstöhallinnon prosesseja:
 - Sähköistämme prosesseja ottamalla käyttöön sähköisen allekirjoituksen ja sähköisen arkiston.
 - Kehitämme TuusOsa-osaamisen hallintajärjestelmää edelleen.
3. Otamme uudet HR-järjestelmät sujuvasti käyttöön uuden palvelutoimittajan, Monetran kanssa:
 - Varmistamme, että henkilöstöllä on hyvät valmiudet koulutusten ja tehostetun tuen myötä ottaa käyttöön uudet järjestelmät.
 - Varmistamme, että palkanmaksu ja palkkojen oikeellisuus toteutuvat sovitusti.
 - Toimimme yhteistyössä uuden palvelutoimittajan kanssa.

Keskeiset tavoitteet toteutuivat osittain vuoden 2024 aikana. Henkilöstöjärjestelmät siirtyivät 1.4.2024 Sarastialta Monetralle osana laajaa talous- ja henkilöstöpalvelujen toimittajan vaihdosta. Tarkoituksena oli varmistaa, että henkilöstön arjen tarpeet tulivat huomioiduksi ja henkilöstöllä oli riittävät valmiudet ottaa käyttöön uudet järjestelmät. Tämän vuoksi henkilöstö, erityisesti valitut kehittäjäesihenkilöt ja pääkäyttäjät, otettiin mukaan järjestelmien määrittelytyöhön sekä käyttöönoton valmisteluun jo varhaisessa vaiheessa. Lähtökohtana oli turvata henkilöstön palkanmaksu oikein ja oikea-aikaisesti.

Monetra-projektissa toteutuivat projektille asetetut laatu- ja aikataulutavoitteet. Siirtyminen palveluntuottajalta toiselle sujui jouhevasti. Muutosjohtamista tuettiin säännöllisin infotilaisuuksin. Henkilöstöä koulutettiin yhdessä Monetran asiantuntijoiden kanssa.

Projekti toteutettiin oman työn ohessa, ja sen läpivientiin vaikuttivat osaltaan henkilöstövaihdokset sekä poissaolot. Riskienhallinta oli oleellinen osa projektin ohjausryhmän toimintaa, ja esimerkiksi sijaisjärjestelyjä tehtiin nopealla aikataululla projektin onnistuneen toteutumisen takaamiseksi.

Uusien järjestelmien käyttöönotto vaati jokaiselta uuden opettelua. Järjestelmämuutoksen tapahtuessa palkanmaksu ja palkkojen oikeellisuus toteutuivat suunnitellusti järjestelmän toimittajan kanssa. Yhteistyö Monetran kanssa oli joustavaa, sujuvaa ja kehittämismyönteistä.

Raportoinnissa vuoden 2024 osalta voi esiintyä poikkeamia järjestelmämuutoksen myötä. Raportointi on pääasiassa toteutettu Opiferus -järjestelmän kautta saatavista henkilöstöluvusta, mutta myös suoraan Monetran järjestelmistä saatua dataa on hyödynnetty.

Henkilöstöhallinnon prosesseja uudistettiin ja sujuvoitettiin. Sähköinen allekirjoitus otettiin käyttöön. Sähköisen arkistoinnin eri vaihtoehtoja kartoitettiin. Arvioinnin seurauksena todettiin, että koko kunnan käyttöön otettava sähköinen arkistointijärjestelmä palvelee parhaiten henkilöstöasioiden arkistointia.

1.2 Yhteinen toimintatapamme

Yhteinen, strategiaan perustuva toimintatapamme on "Me teemme yhdessä uutta". Se korostaa sekä yhdessä tekemisen tärkeyttä että palveluiden kehittämistä kuntalaislähtöisesti.

Me

Me olemme asukkaita, yhteisöjä, yrityksiä, luottamushenkilöitä ja kunnan työntekijöitä. Me teemme ja toteutamme kunnan strategian. Me luomme kasvavan Tuusulan tarinaa ja tulevaisuutta.

Teemme

Teemme uutta Tuusulaa toisiamme ymmärtäen. Saamme tuloksia aikaan ja onnistumme yhdessä. Meistä jokainen on merkityksellinen ja voimme tehdä elämisen taidetta joka päivä. Autamme ja kannustamme toisiamme sekä kerromme myönteisiä tarinoita Tuusulasta!

Yhdessä

Saamme voimaa yhteistyöstä, jota rakennamme jokaisessa kohtaamisessa ja keskustelussa. Arvostamme moninaisuutta ja kunnioitamme erilaisuutta. Kannamme vastuuta toistemme hyvinvoinnista. Tarvitsemme kaikkien ideat käyttöön. Yhdessä olemme enemmän.

Uutta

Uutta syntyy luovasti ideoiden. Uutta syntyy rohkeudesta yrittää ja erehtyä. Olemme edelläkävijöitä ja suuntaamme kestävään tulevaisuuteen. Iloitsemme yhdessä pienistäkin onnistumisista!

1.3 Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön muodostama yhteistyökomitea kokoontui vuoden 2024 aikana kuusi kertaa. Jokaisessa kokouksessa on kuultu toimialuejohtajien kuulumisia toimialueensa henkilöstön tilasta, kehittämis- ja osaamistarpeista, käsitelty työsuojelun ajankohtaisia asioita sekä kuultu pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen katsaukset edustamansa henkilöstön tilasta.

Lisäksi yhteistyökomitea käsitteli vuoden aikana henkilöstöön liittyviä katsauksia, raportointeja, toimintasuunnitelmia ja -kertomuksia. Suurimpia muita seurattavia asioita olivat vuoden aikana uuden henkilöstöjärjestelmän käyttöönotto ja yhteistyön aloittaminen Monetran kanssa sekä TE2025- uudistuksen seuranta.

Yhteistyökomitean lisäksi yhteistoimintaa toteutettiin yhteistoimintaryhmässä sekä välittömissä neuvonpidoissa. Yhteistoiminnan kehittämistyötä aloitettiin muun muassa yhteisin koulutuksin. Kehittämistyötä on tarkoitus jatkaa edelleen.

1.4 Henkilöstön kokemukset työhyvinvoinnista ja osaamisesta pulssikyselyssä

Kysyimme lokakuussa Tuusulan kunnan työntekijöiltä kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvoinnista ja sen eri osa-alueista. Vastaaajia pyydettiin arvioimaan kyselyssä esitettyjä väittämiä asteikolla 1-6 (1=täysin eri mieltä, 6=täysin samaa mieltä). Yhteensä 883 työntekijää eli 50,9 % henkilöstöstä vastasi kyselyyn.

Lähes kaikki työhyvinvointia, työkykyä, osaamista, johtamista sekä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta mittaavat kysymykset olivat kyselyn tulosten perusteella vähintään hyvällä tasolla, ja moni mittari henkilöstön mielestä jopa erinomaisella tasolla.

Seuraavassa yhteenvedona kunkin teeman kolme kärkiarviota (korkeimmat keskiarvot) ja kolme pohjaraviota (matalimmat keskiarvot):

Teema	Väittäjä	Keskiarvo (1-6)	Väittäjä	Keskiarvo (1-6)
Työhyvinvointi ja työkyky	Työn turvallisuudesta on huolehdittu riittävästi	4,97	Pystyn työpäivän aikana pitämään riittävästi taukoja palautuakseni	4,06
	Työn fyysinen kuormitus on tasapainossa voimavarojeni kanssa	4,94	Palaudun hyvin työn aiheuttamasta kuormituksesta	4,20
	Työyksikössäni on hyvä ilmapiiri	4,88	Työyhteisössäni otetaan ajoissa puheeksi epäkohdat ja ristiriidat	4,31
Osaaminen ja kyvykkyydet	Tiedän työni tavoitteet	5,26	Strategia (Teemme yhdessä uutta Tuusulaa) näkyy päivittäisessä työssä / työarjessa / tekemisessämme	3,62
	Koen nykyisen työni tärkeäksi ja arvokkaaksi	5,10	Työyhteisössämme perehdytetään riittävästi	4,18
	Työni on riittävän vaihtelevaa	5,03	Organisaation johdon tiedottaminen on avointa ja riittävää	4,28
Johtaminen ja esihenkilötyö	Esihenkilöni luottaa kykyyni toimia itsenäisesti	5,36	Saan esihenkilöltäni palautetta, joka tukee onnistumistani työssäni	4,20
	Esihenkilöni tukee osaamisen ylläpitämistä ja parantamista	4,70	Esihenkilölläni on riittävästi aikaa minulle	4,25
	Esihenkilöni suhtautuu työntekijöihin tasapuolisesti	4,64	Esihenkilöni pystyy ottamaan vastaan palautetta omasta toiminnastaan	4,50
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön	5,47	Onnistun sovittamaan yhteen työn ja perhe-elämän	4,92
	Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään	5,41	Kohtaamme jokaisen ihmisen yhdenvertaisesti työyhteisössäni	4,98
	Naiset ja miehet osallistuvat yhtä lailla päätöksentekoon	5,38	Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu hyvin työpaikallani	5,22

5,0 tai yli	Erinomainen taso
4,2 - 4,9	Hyvä taso
3,5 - 4,1	Tyydyttävä taso
Alle 3,5	Kehittämistarpeita

2 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä vuoden 2024 lopussa oli 1764 (2023: 1771). Luvut kuvaavat henkilöstömäärää, joka oli 31.12. palvelussuhteessa kuntaan.

Kunnan palveluksessa 31.12.2024 olleista vakituisia oli 1335 (2023: 1297) ja määräaikaisia 429 (2023: 474). Palvelussuhteista vakituisia oli 76 % (2023: 73 %) ja määräaikaisia 24 % (2023: 27 %). Määräaikaisten henkilöstömäärä sisältää oppisopimussuhteiset ja työllistetyt. Henkilöstömäärään ei lasketa mukaan siviilipalveluksia eikä perhe- ja omaishoitajia, jotka eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet tarkastellaan vuosittain henkilöstösuunnitelman yhteydessä.

Palvelussuhteet palvelussuhdetyypeittäin ja toimialueittain 31.12.2024					
Toimialue	Vakinaiset	Sijaiset ja muut määräaikaiset	Oppisopimus	Työllistetyt	Yhteensä
Kunnanjohto	12	4		2	18
Yhteiset palvelut	121	20		1	142
Sivistys	1013	381	4	2	1400
Kasvu ja ympäristö	172	13		1	186
Vesihuoltoliikelaitos	17	1			18
Yhteensä	1335	419	4	6	1764

Henkilöstömäärä laski 7 henkilöllä edellisvuoteen verrattuna. Vakituisten palvelussuhteiden määrä nousi 38 henkilöllä ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrä laski 45 henkilöllä.

Kunnan henkilöstömäärä suhteutettuna asukaslukuun oli 41,8 henkilöä tuhatta asukasta kohti (2023: 42,8).

Henkilöstömäärän kehitys 2022-2024			
Palvelussuhteen tyyppi	2024	2023	2022
Vakinaiset	1335	1298	1257
Määräaikaiset, sijaiset, oppisopimuskoulutus	423	480	464
Työllistetyt	6	11	22
Yhteensä	1764	1789	1743

Henkilöstöstä työskenteli kokoaikaisesti 83,9 % ja osa-aikaisesti 16,1 %. Osa-aikaisten määrässä ovat mukana osittaisella hoitovapaalla ja muusta harkinnanvaraisesta syystä osittaista työaikaa tekevät henkilöt.

Valtuusto perusti vuodelle 2024 uusia vakinaisia palvelussuhteita 57:

Kasvu ja ympäristö

- Infravalvoja
- Kaavasuunnittelija (2)
- Kehittämispäällikkö
- LVI-tarkastaja
- Turvallisuuskoordinaattori
- Ylläpitosuunnittelija

Yhteiset palvelut

- Johtava pysäköinnintarkastaja
- Lakimies
- ICT-suunnittelija

Sivistys

- Laaja-alainen erityisopettaja (2)
- Opinto-ohjaaja
- Tuntiopettaja (4)
- Keittiövastaava (3)
- Ruokapalvelutyöntekijä (2)
- Vastaava kokki
- Nuoriso-ohjaaja (2)
- Konsultoiva varhaiskasvatuksen erityisopettaja
- Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (9)
- Varhaiskasvatuksen opettaja (11)
- Varhaiskasvatuksen sosionomi (11)

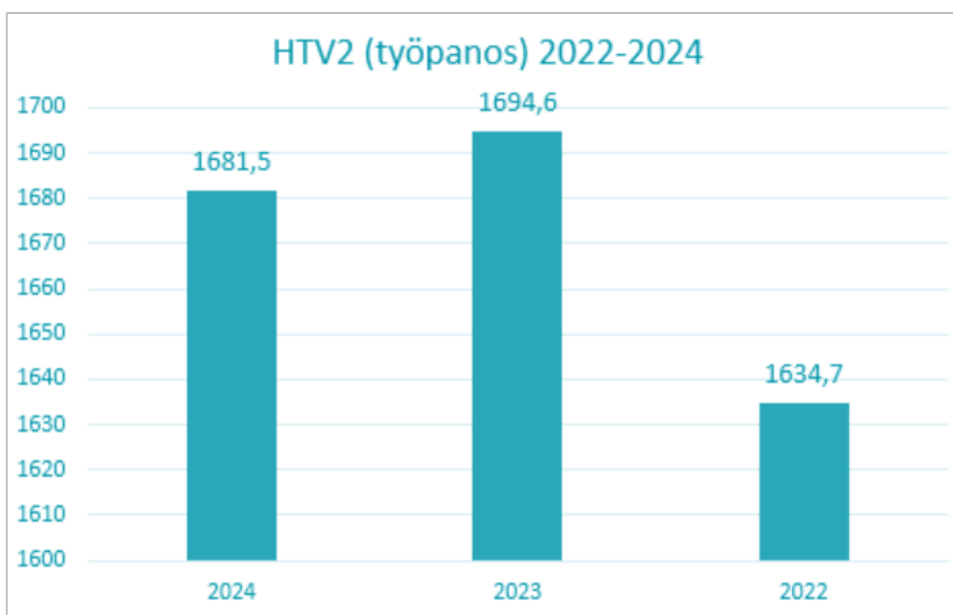


2.2 Henkilötyövuodet (HTV2)

Henkilötyövuosilaskenta antaa vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärää paremman tiedon henkilöstömäärästä ja henkilöstön työpanoksesta sekä niiden kehittymisestä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).

Henkilötyövuosiseurantaa on toteutettu vuoden 2011 tiedoista alkaen. KT:n suosituksen mukaan henkilötyövuodet raportoidaan HTV2:n mukaan.

Henkilötyövuodet HTV 2 koko kunnassa 2022–2024



Henkilötyövuodet HTV 2 (työpanos) toimialoittain 2022–2024

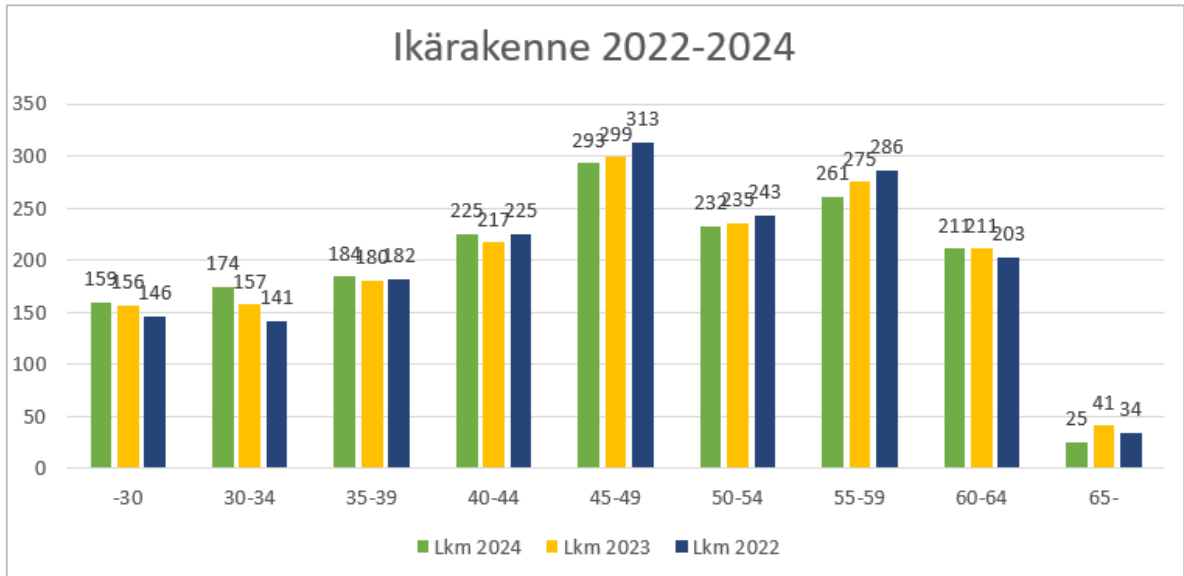
HTV2 toimialueittain 2022-2024			
Toimialue	2024	2023	2022
Kunnanjohto	18,1	67,1	62,0
Yhteiset palvelut	138,9	96,7	96,2
Sivistys	1330,5	1340,6	1287,8
Kasvu ja ympäristö	175,3	171,3	171,5
Vesihuoltoliikelaitos	18,5	18,9	17,3
Yhteensä	1681,5	1694,6	1634,7

HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

2.3 Henkilöstö- ja ikärakenne

Sukupuolijakaumaltaan kunta on selvästi naisvaltainen organisaatio, sillä 79,9 % henkilöstöstä on naisia.

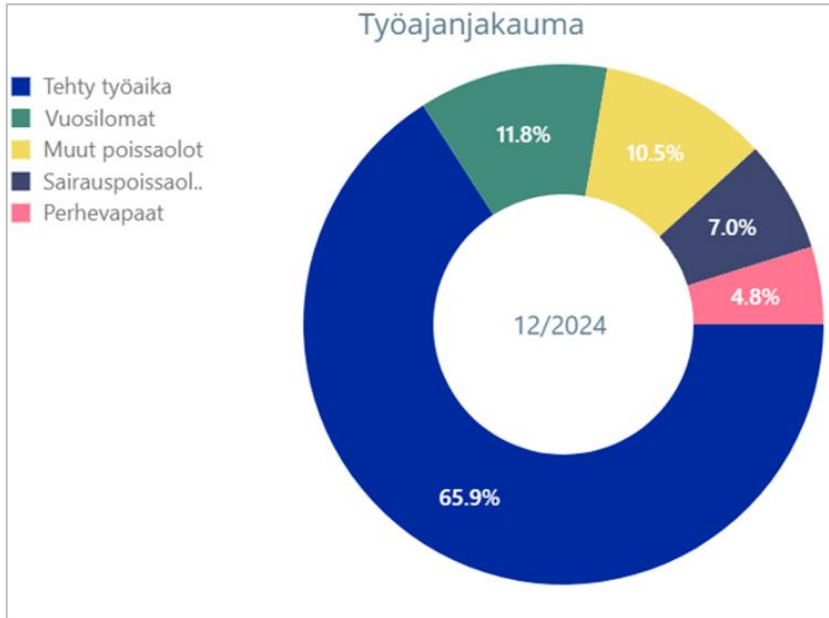
Henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuoden lopussa 46,1 vuotta (2023: 45,7 vuotta). Tuusulan ikärakenteen osalta suurimmat henkilöstöryhmät olivat 45-49-vuotiaat (17 %) ja 55-59-vuotiaat (15 %). Nuorinta henkilöstö oli sivistyksen toimialueella (keski-ikä 45,5) ja ikääntyneintä kunnanjohtossa (keski-ikä 50,6).



Ikäryhmä	Lkm 2024	2024 %	Lkm 2023	2023 %	Lkm 2022	2022 %
-30	159	9	156	9	146	8
30-34	174	10	157	9	141	8
35-39	184	10	180	10	182	10
40-44	225	13	217	12	225	13
45-49	293	17	299	17	313	18
50-54	232	13	235	13	243	14
55-59	261	15	275	16	286	16
60-64	211	12	211	12	203	11
65-	25	1	41	2	34	2
Yhteensä	1764		1771		1774	

2.4 Työajan jakautuminen

Henkilökunnan työstä poissaoloja muodostuu pääasiassa vuosilomista, erilaisista perhevapaista ja sairauspoissaoloista.



Poissaoloista suurin osa kertyi vuosilomista. Terveysperusteisissa poissaoloissa on mukana sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden sairauspoissaolot.

2.5 Terveysperusteiset poissaolot

Keskimäärin sairauspoissaoloja vuonna 2024 oli 14,58 kalenteripäivää henkilöä kohden (vuonna 2023: 15,31 päivää). 35 %:lla henkilöstöstä ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuoden 2024 aikana. Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2024 oli 3,9 % (vuonna 2023 4,2 %).

Terveysperusteiset poissaolot (kalenteripäivät, kpl/lukumäärät)

Poissaoloryhmä	Poissaolopäivät 2024 yhteensä	Poissaolopäivien lukumäärä 2024	Poissaolopäivät 2023 yhteensä	Poissaolopäivien lukumäärä 2023
1-7 pv	13464	5353	13374	5137
8-29 pv	6674	470	7226	497
30-59 pv	3577	89	3220	87
60-89 pv	862	14	1130	18
90-179 pv	962	9	1757	17
Yli 180 pv	180	1	399	2
Yhteensä	25719	5936	27106	5758

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot 2024 (kalenteripäivät)

Poissaoloryhmä	Palkallinen	Palkaton	Yhteensä
1-7 pv	13419	45	13464
8-29 pv	6651	23	6674
30-59 pv	3577	0	3577
60-89 pv	862	0	862
90-179 pv	962	0	962
Yli 180 pv	180	0	180
Yhteensä	25651	68	25719

Työkyvyttömyydestä aiheutuneet kokonaiskustannukset

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyysmaksusta, sairauspoissaolosten välittömistä kustannuksista, työterveyshuoltokustannuksista ja tapaturmavakuutusmaksuista. Kevan tilastoja työkyvyttömyyden kokonaiskustannuksista vuodelta 2024 ei ollut käytettävissä henkilöstökertomusta laadittaessa.

2.6 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuudessa on tarkasteltu vakinaisen henkilöstön alkaneita ja päättyneitä palvelussuhteita sekä sisäistä liikkuvuutta. Luvuissa on erikseen raportoitu eläkkeelle siirtyneet ja sisäiset siirrot.

Henkilöstön vaihtuvuus (vakinaiset palvelussuhteet)						
	2024	%	2023	%	2022	%
Alkaneet palvelussuhteet	169	13,0	204	16,2	152	12,1
Päättyneet palvelussuhteet	97	7,5	149	11,8	150	11,9
Eläkkeelle	25	1,9	24	1,9	41	3,3
Sisäinen siirto/oma toive	9	0,7	5	0,4	1	0,1

Prosentit on laskettu suhteuttamalla palvelussuhteiden lukumäärät edellisen vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vuonna 2024 kunnassa aloitti 169 henkilöä vakinaisessa palvelussuhteessa.

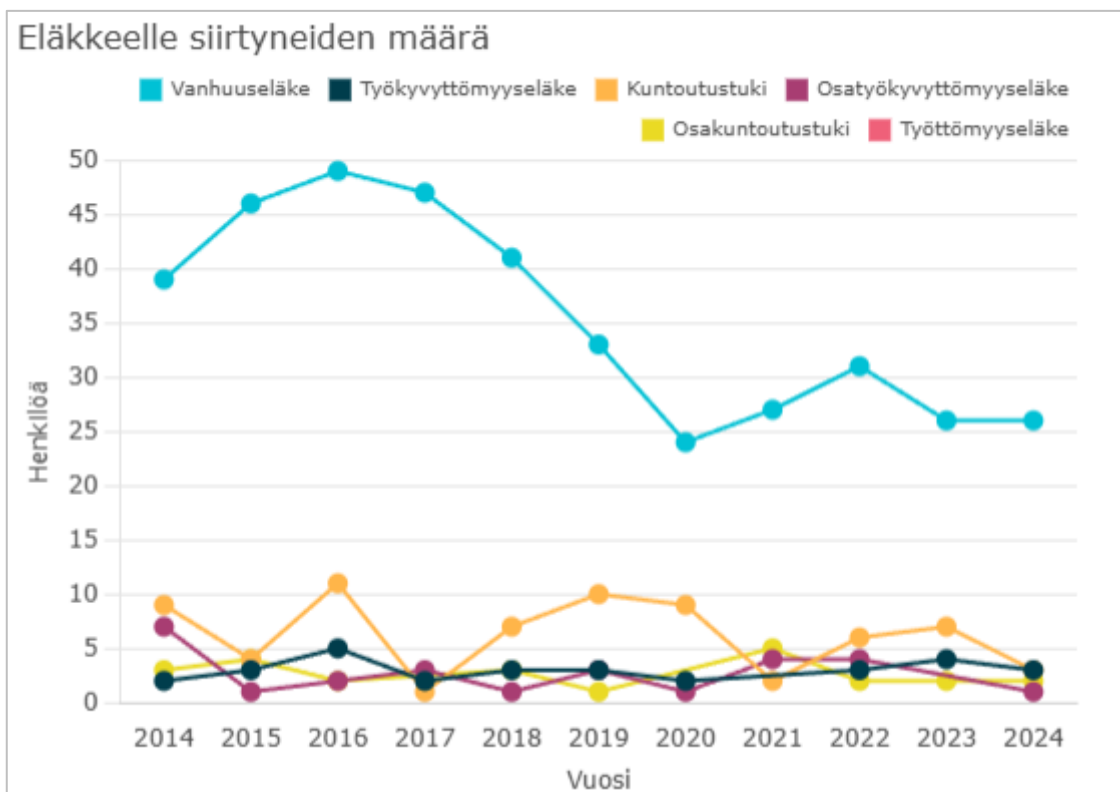
Henkilöstön vaihtuvuus on vähentynyt vuoteen 2023 verrattuna.

Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet toimialueittain

Toimialue	Kpl
Kunnanjohto	5
Sivistys	125
Yhteiset palvelut	7
Kasvu ja ympäristö	31
Vesihuoltoliikelaitys	1
Yhteensä	169

2.7 Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain



Kevan tietojen mukaan henkilöstöstä siirtyi vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle yhteensä 29 henkilöä (2023: 30). Vanhuuseläkkeelle jäi 26 henkilöä (2023: 26) ja työkyvyttömyyseläkkeelle 3 henkilöä (2023: 4). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi 1 henkilö (2023: 0), kuntoutustukea sai 3 henkilöä (2023: 7) ja osakuntoutustukea 2 henkilöä (2023: 2).

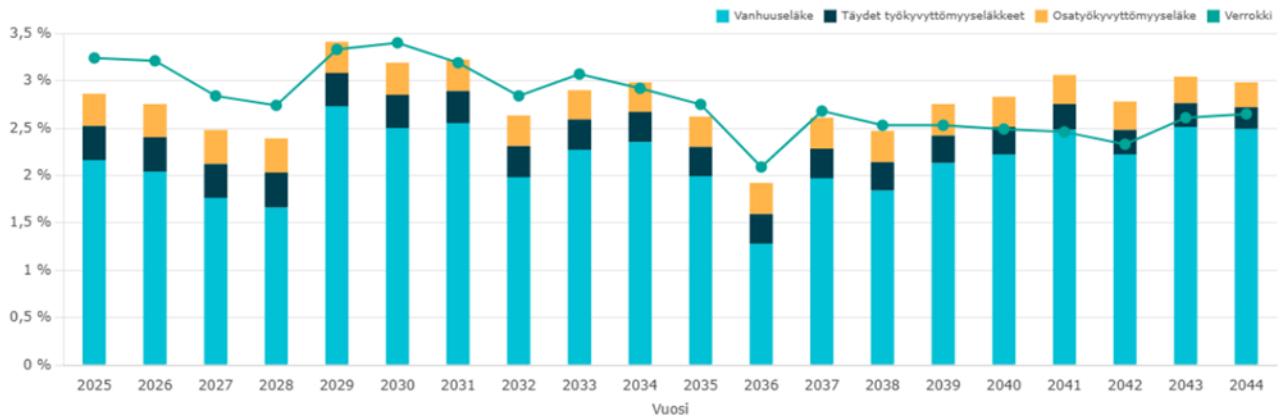
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,7 vuotta (2023: 64,8 vuotta).

Julkisella sektorilla on vuoden 2017 eläkeuudistuksenkin jälkeen ryhmiä, joilla on yhä voimassa yleistä eläkeikää alempia ammatillisia eläkeikiä. Ammatillisia eläkeikiä on esimerkiksi osalla opettajista. Kuntatyöntekijät ovat hyödyntäneet aktiivisesti joustavan vanhuuseläkeiän tarjoamaa mahdollisuutta työssä jatkamiseen.

Seuraavan viiden vuoden eläköitymisennusteen mukaan meiltä eläköityy 250 henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle jäävien osuus on 187 henkilöä. Vuosittain vanhuuseläkkeelle jäävien määrä vaihtelee 30-49 henkilöä vuodessa. Eläkepoistuma on suurin vuosina 2029 ja 2031. Seuraavan neljän vuoden aikana Kevan tilaston mukaan Tuusulassa eniten eläkkeelle siirtyviä henkilöitä on seuraavissa ammattiryhmissä: lastenhoitajat, opettajat, koulunkäynninohjaajat ja keittiötyöntekijät.

Eläköitymisennuste

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Eläköitymiseen ja muuhun henkilöstön vaihtuvuuteen pyritään jatkossa varautumaan vuosittain työyksiköittäin laadittavissa pidemmän aikavälin henkilöstösuunnitelmissa.

3 HENKILÖSTÖKULUT

3.1 Palkkojen osuus

Henkilöstökulut (ilman sivukuluja) nousivat kuntatasolla 3,0 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstökulujen määrä oli kaikkiaan 91 425 904 euroa. Henkilöstökuluista palkkakulut olivat 74 939 952 euroa ja sivukulut 16 488 577 euroa.

Henkilöstökulut			
	2024	2023	Muutos-%
Palkat ja palkkiot	74 939 352	72 760 201	3,0
Henkilösivukulut	16 488 577	17 123 969	-3,7
Yhteensä	91 425 904	89 882 147	1,7

Palkkakulut asukasta kohden vuodessa olivat 2165 euroa vuonna 2024 (vuonna 2023: 1753 €).

3.2 Palkkaukseen liittyviä muutoksia

Kunnan henkilöstö kuuluu viiden eri työ- ja virkaehtosopimuksen piiriin (KVTES, OVTES, LS, TS, TTES). Kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 48 % henkilöstöstä ja opetusalan sopimukseen (OVTES) 41 % henkilöstöstä. Suurin osa henkilöstöstä on kuukausipalkkaisia.

Uudet virka- ja työehtosopimukset astuivat voimaan 1.5.2022. Kunta-alan työehtosopimuskausi on kaikissa kunta-alan sopimuksissa 1.5.2022–30.4.2025. Sopimukseen sisältyy vuosittaiset yleiskorotukset ja paikalliset järjestelyerät.

Työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelivat kunta-alan sopimuskauden 1.5.2022–30.4.2025 palkkaratkaisun paikallisten järjestelyerien käyttämisestä. Vuoden 2024 paikallisen järjestelyerän neuvotteluissa Tuusulan kunnan ensisijaisia tavoitteita olivat henkilöstön saataavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien ja matalimpien palkkojen korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla otettiin huomioon, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa henkilöstönsä tai verrokkiryhmiensä palkkaan nähden.

Järjestelyeräneuvottelujen tuloksena yhteiseen neuvottelutulokseen päästiin kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen TS, kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen TTES sekä lääkärien virka- ja työehtosopimuksen LS eläinlääkäreiden osalta. Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen OVTES osalta ei päästy yhteiseen neuvottelutulokseen. Näin ollen 0,33 % erän osuudesta puolet jaetaan yleiskorotuksena, ja toisesta puolesta päätti työnantaja. Muut erät jaettiin työnantajan päättämällä tavalla. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES osalta ei päästy yhteiseen neuvottelutulokseen. Näin ollen 0,33 % erän osuudesta puolet jaettiin yleiskorotuksena, ja toisesta puolesta päätti työnantaja. Muut erät jaettiin työnantajan päättämällä tavalla. Yleiskorotukset 1.6.2024 jakautuivat seuraavasti: KVTES 2,44 %, OVTES 1,665 %, TS ja TTES 2,27 % sekä LS 1,50 %.

4 OSAAMISEN VAHVISTAMINEN

4.1 Ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Henkilöstösuunnitteluprosessia arvioitiin vuonna 2024. Prosessia on tarkoitus kehittää enemmän ennakoivaan ja strategisempaan suuntaan. Vuonna 2024 aloitettiin suunnittelemaan esimerkiksi säännöllisten osaamiskartoitusten tekemistä, jotta henkilöstösuunnitteluprosessin alkuvaiheessa eri toimialueilla on mahdollisimman hyvät ennakkotiedot prosessin alussa. Myös tulevien vuosien osaamishaasteita ja toimintaympäristön mahdollisia muutoksia on aloitettu kartoittamaan vuoden 2024 lopussa.



Eläköitymisennusteen ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan arvioida vuosien 2025–2029 vaki-naisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden rekryointitarve seuraavasti:

Rekryointitarve 2025-2029 yhteensä, josta	610
- Eläköityminen	250
- Lähtövaihtuvuus (pl. eläköityminen)	360

Ennusteessa on käytetty pohjatietona raportointivuoden lukuja, jotka on kerrottu suunnitteluvuosien määrällä (5). Arvioitu vuosien 2025–2029 rekryointitarve on yhteensä 45,7 % kunnan vakinaisesta henkilöstöstä.

Vuonna 2024 työpaikkoja avattiin 336 (2023: 413), ja hakemuksia näihin työpaikkoihin saatiin 5225 (2024: 4457), mikä tarkoittaa keskimäärin 15,6 hakemusta/työpaikka (2023: 10,8).

Rekryoinneissa hyödynnettiin kohdennettuja markkinointikampanjoita niissä tehtävissä, joihin on haastavaa saada osaavaa henkilöstöä (esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajat ja sosionomit, tekniset asiantuntijatehtävät). Esihenkilöitä perehdytettiin keväällä ja syksyllä rekryointisuunnitteluun sekä haku- ja valintaprosessiin.

Tuusulan kunnan työpaikkoja hakeneille lähetettyyn hakijakokemuskyselyyn vastasi 68 hakijaa. Vastaajat arvioivat kyselyssä rekrytointiprosessin eri vaiheiden onnistumista asteikolla 1 - 5.

Arvioitava asia/vaihe	Keskiarvo
Rekrytointiprosessin onnistuminen kokonaisuudessaan	3,1
Työnantajamielikuva rekrytointiprosessin jälkeen	3,2
Rekrytointi-ilmoitus	3,7
Työtehtävien kattava kuvaaminen rekrytointi-ilmoituksessa	3,6
Lisätietojen saamisen helpous	3,3
Hakemuksen lähettämisen sujuvuus	3,7
Haastattelun onnistuminen	3,1
Haastattelijan valmistautuminen haastatteluun	3,3

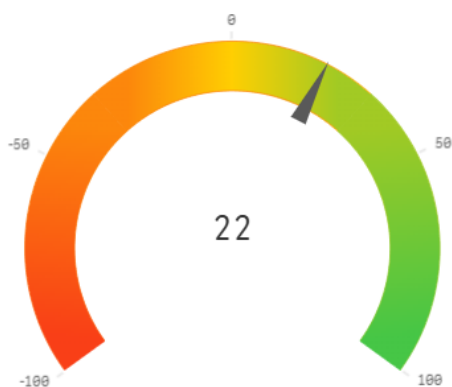
Kyselyssä pyydettiin vastaajaa arvioimaan myös, kuinka todennäköisesti suosittelisi Tuusulan kuntaa työnantajana rekrytointiprosessin kokemusten perusteella. Vastaajista 35 % ei suosittelisi ja vastaavasti 65 % suosittelisi vähintäänkin melko todennäköisesti Tuusulaa työnantajana.

4.2 Työnantajakuva ja työntekijäkokemus

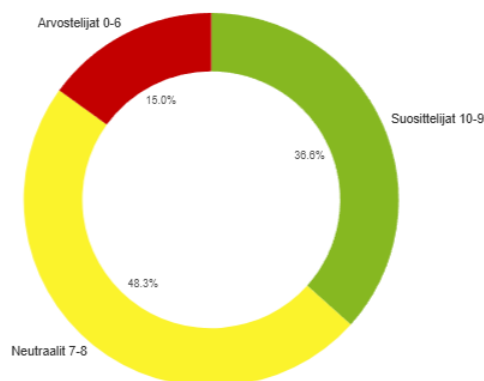
Vuoden 2024 työhyvinvoinnin pulssikyselyjen vastausten perusteella Tuusulan kuntaa työnantajana suositteli 37 % vastaajista (arvosana 9-10 asteikolla 0-10). Neutraalin arvosanan 7-8 antoi 48 % vastaajista. Tuusulan kuntaa arvosteli työnantajana 15 % vastaajista (arvosana 0-6). Tuusulan kunnan suositteluindeksi (eNPS-indeksi) saatiin kyselyissä 22 (-100 - + 100), kun suosittelijoitten prosenttiosuudesta vähennettiin arvostelijoiden prosenttiosuus.

Kuinka todennäköisesti suosittelisit Tuusulan kuntaa työpaikkana?

eNPS-indeksi



eNPS-jakauma



Asteikko 0-10, jossa 0=erittäin epätodennäköisesti ja 10=erittäin todennäköisesti.

Vuonna 2024 organisaatiossa aloitettiin työnantajamielikuvan uudistaminen. Tavoitteena on kehittää Tuusulan kunnan työnantajabrändiä. Vuoden 2024 lopussa toteutettiin työnantajabrändikysely, joka suunnattiin nykyiselle henkilöstölle, kunnassa aiemmin työskennelleille ja kuntaan töihin hakeneille. Kyselyyn vastasi 852 henkilöä.

4.3 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu kuntastrategiaan, josta nousevat strategiset ja kriittiset nykyhetken ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Osaamisen kehittämiseksi asetetaan tavoitteet ja näiden toteutumista seurataan. Henkilöstön osaaminen ja uudistuminen sekä hyvä johtaminen mahdollistavat strategisten tavoitteiden toteuttamisen ja laadukkaiden kuntapalvelujen tarjoamisen. Päämääränä on, että henkilöstön ammattitaitoa, osaamista ja työhyvinvointia johdetaan ja kehitetään suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti.

Vuonna 2024 jatkettiin osaaminen ja kyvykkyydet -ohjelman mukaista toimintaa.

Koko organisaation osaamisen vahvistamiseksi panostettiin henkilöstön ja esihenkilöiden perehdyttämiseen. Uusille työntekijöille järjestettiin keväällä ja syksyllä perehdytystilaisuuksia. Esihenkilöiden jatkuvan perehdyttämisen varmistamiseksi jatkettiin TuusPerehtyy- ja HR kahvila-tilaisuuksia, joissa tarjottiin perehdytystä rekrytointiin, osaamisen kehittämiseen, työhyvinvointi-, työsuojelu- ja palvelussuhdeasioihin.

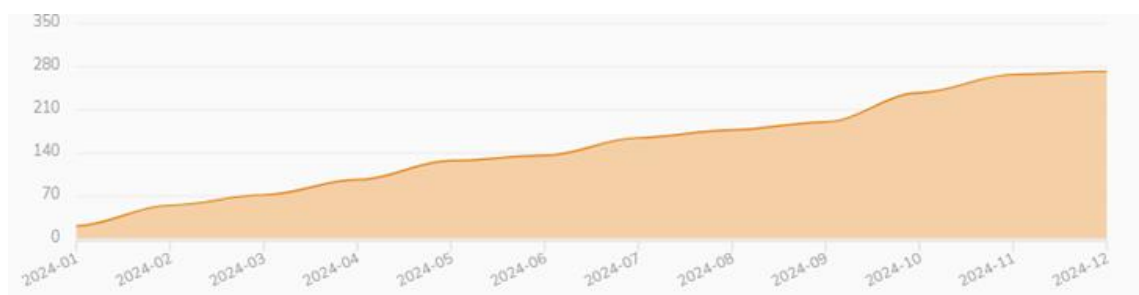
Kehityskeskusteluissa sovittiin työntekijän ja esihenkilön kesken kunkin henkilökohtaisista osaamisen kehittämisen tarpeista ja keinoista osaamisen kehittämiseksi. Vuonna 2024 aloitettiin säännöllisten, vuosittain toistuvien osaamiskartoitusten suunnittelu organisaatiossa. Syksyllä 2024 aloitettiin myös suunnittelemaan koko organisaation laajuista esihenkilöiden koulutusohjelmaa, joka on tarkoitus ottaa käyttöön vuonna 2025.

Vuoden 2023 lopussa laadittu koulutusohje kannusti henkilöstöä osaamisen kehittämiseen ja kouluttautumiseen vuonna 2024. Koulutusohjeen linjaukset kannustavat mm. rekrytointihaasteellisissa tehtävissä lisä- ja täydennyskoulutuksen hankkimiseen.

Työyhteisöt, palvelualueet ja toimialueet järjestivät ammatillista koulutusta työntekijöilleen palvelutuotannon määrittelemien osaamistarpeiden mukaisesti.

Koko henkilöstöllä on käytössä Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, jossa on laaja valikoima eri aiheisia verkkokoulutuksia. Verkkokoulutuspalvelua markkinoitiin esihenkilöille ja henkilöstölle syksyllä 2024. Kirjautumismäärät ja etäkoulutusten katselukerrat nousivat loppuvuodesta.

Eduhouse verkkokoulutuspalvelun käyttö: katsotut tunnit (kumulatiivinen)



Syksyllä 2024 kartoitettiin lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisen pohjaksi palvelualueiden strategisiin osaamistarpeisiin perustuvia koulutustarpeita ja -suunnitelmia. Kartoituksessa nousi esiin mm. seuraavia koulutus- ja kehittämistarpeita:

Osallisuusajattelu	Erätaukomenetelmä
	Fasilitointi
	Palvelumuotoilu

	Verkostojohtaminen/-työskentely
Digikehittäminen	Digiturvallisuus
	Tiedolla johtamisen kehittäminen
	Lean
	Palveluiden digitalisointi
	Robottiikka
	Tekoäly
Projektin- ja salkunhallinta	Projektin johtaminen
	Salkun johtaminen
Esihenkilötyö ja johtaminen	HR-asiat
	Työyhteisö- ja itseohjautuvuus
	Valmentava johtaminen Esihenkilöiden koulutusohjelma
Hyvä hallintotapa	Eettiset pelisäännöt
	Hallintosääntö
	Julkiset hankinnat
	Valmistelijan ja esittelijät vastuut

Organisaatiossa on käytössä TuusOsa-osaamisen hallintajärjestelmä, jonka avulla hallinnoidaan ja kehitetään niin yksittäisen työntekijän, työyhteisön kuin koko kunnan osaamisia. TuusOsa-järjestelmässä olivat käytössä seuraavat toiminnot:

- Ulkoisiin koulutuksiin hakeminen ja hakemusten hyväksyminen
- Sisäisiin koulutuksiin hakeutuminen
- Luvat ja pätevyudet
- Kehityskeskustelut
- Perehdytysuunnitelma
- Lähtöhaastattelut

Vuoden 2024 lopussa TuusOsaan järjestelmätöimittaja ilmoitti, että TuusOsaan elinkaari on päätymässä ja järjestelmän käyttö tulee päättymään vuoden 2025 aikana. Organisaatio on alkanut kartoittamaan uutta osaamisenhallintajärjestelmää jo vuoden 2024 lopussa ja uusi järjestelmä on tarkoitus ottaa käyttöön koko organisaatiossa vuoden 2025 lopussa.

Koulutus- ja opintovapaapäivät

Työnantajan järjestämästä tai muutoin hankitusta koulutuksesta koko henkilöstölle kertyi yhteensä 2758 koulutuspäivää. Opintovapaapäivien määrä lisääntyi edellisvuoteen verrattuna jonkin verran, ja niitä pidettiin vuonna 2024 yhteensä 5520 kalenteripäivää, kun vuonna 2023 vastaava luku oli 5096 kalenteripäivää. Vuonna 2024 henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 262 702 euroa.

5 TYÖHYVINVOINTI, TYÖSUOJELU JA TYÖTURVAL- LISUUS

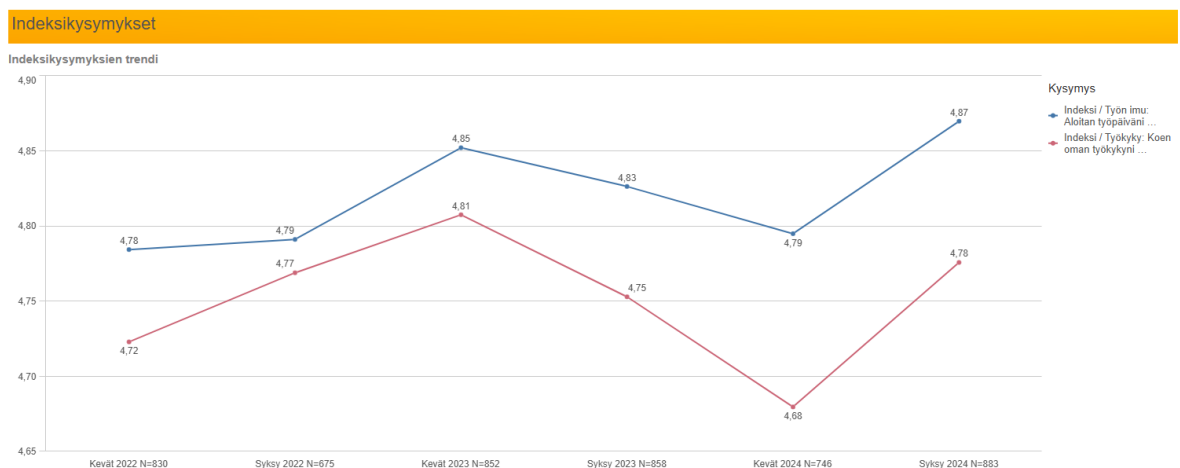
Tavoitteenamme on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Meillä työhyvinvoinnin johtaminen on osa strategista Osaaminen ja kyvykkyydet -ohjelmaa, jossa vuosina 2022-2025 kiinnitetään huomiota työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamiseen sekä mielen hyvinvoinnin tukemiseen. Keskeisiä toimintamallejamme ovat aktiivisen tuen toimintamalli, työympäristön riskienarviointi sekä kahdesti vuodessa toistuva Työhyvinvoinnin Pulssi -kysely. Strategiakauden lopussa tavoitteenamme on hakea Hyvän mielen työpaikka® -merkkiä.

Tuusulan kunnalla on käytössä aktiivisen tuen toimintamalli, joka ohjaa työntekijää ja hänen esihenkilöään keskustelemaan työhön ja työkykyyn liittyvistä asioista ja löytämään tilanteeseen sopivia ratkaisuja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti poissaolot otetaan puheeksi työntekijän kanssa heti, kun huoli herää ja viimeistään silloin, kun kuluu 12 kuukauden aikana joko kynnyksäraja 20 päivää tai 5 kertaa ja 30 päivää täyttyvät. Palkanlaskentajärjestelmä (Personec F ESS) poissaolohälytys-toiminto lähettää kehotuksen esihenkilön sähköpostiin aktiivisen tuen keskustelun käymisestä. Poissaolokeskustelu tallennetaan ESS-järjestelmään.

Käytössämme on myös korvaavan työn toimintatapa, jota on hyödynnetty osana työkyvyn tukemisen ratkaisuja edellistä vuotta paremmin. Vuonna 2024 korvaavaa työtä tehtiin 848 päivää (2023: 256 päivää).

Työhyvinvoinnin Pulssi -kyselyn perusteella henkilöstömme koki työkykynsä hyväksi sekä keväällä (n=746) että syksyllä (n=883) toistetussa kyselyssä. Myös työn imu oli hyvällä tasolla molemmissa kyselyissä.

Työkyky ja työn imu -indeksit Työhyvinvoinnin Pulssi -kyselyssä



5,0 tai yli > Erinomainen taso
4,2 - 4,9 > Hyvä taso
3,5 - 4,1 > Tyydyttävä taso
Alle 3,5 > Kehittämistarpeita

5.1 Työterveyshuoltoyhteistyö

Vuoden 2024 työterveyshuoltoyhteistyön tavoitteet keskittyivät työkyvyn tukemiseen ja työkykyriskien varhaiseen tunnistamiseen, mielen hyvinvoinnista ja psyykkisestä työkyvystä huolehtimiseen sekä tavoitteelliseen ja sujuvaan työterveysyhteistyöhön. Työterveyshuollon palveluiden viestintää henkilöstölle selkeytettiin mm. taulukoimalla palvelusisältö, tiedottamalla yhteydenotkanavista sekä tekemällä työterveyshuollosta lyhyt esittelyvideo.

Työterveyshuollon ennaltaehkäisevien palveluiden (KL1) osuus oli toiminnasta 61,0 % ja sairaanhoidollisten palveluiden osuus 37,0 %. Ei-Kela-korvattavan (KLO) toiminnan osuus oli 2 % kustannuksista. Kustannukset nousivat hiukan vuoteen 2023 verrattuna. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat yhteensä 886 090 euroa (2023: 846 577 €).

Työterveyshuollon tiedossa olevien sairauspoissaolotietojen perusteella eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (2024: 3975 päivää; 2023: 3038 päivää) ja toiseksi eniten mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (2024: 3695 päivää; 2023: 3778 päivää).

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on ollut tiivistä. Vuonna 2024 toimintaa suunniteltiin ja seurattiin yhteisissä ohjausryhmissä. Lisäksi jokaisella toimialueella oli oma tapaaminen työterveystiimin kanssa. Työterveyshuolto teki useisiin yksiköihin työpaikkaselvityskäyntejä ja antoi raporteissaan vinkkejä turvallisemman ja terveellisemmän työn tekemiseksi sekä huomioi työhön liittyviä terveysriskejä.

5.2 Turvallinen työympäristö

Työsuojeluorganisaation toimintakausi on 2022-2025. Työsuojelutoiminnassa toimintakaudella on tunnistettu tarpeelliseksi edistää työhyvinvointia ja mielen hyvinvointia, vahvistaa työsuojelu- ja turvallisuusosaamista sekä integroida työhyvinvoinnin ja työsuojelun vahvistaminen osaksi jokapäiväistä arkijohtamista. Keskeisinä keinoina ovat työolojen haittojen ja vaarojen arviointi (riskienarviointi) ja työturvallisuusilmoitukset.



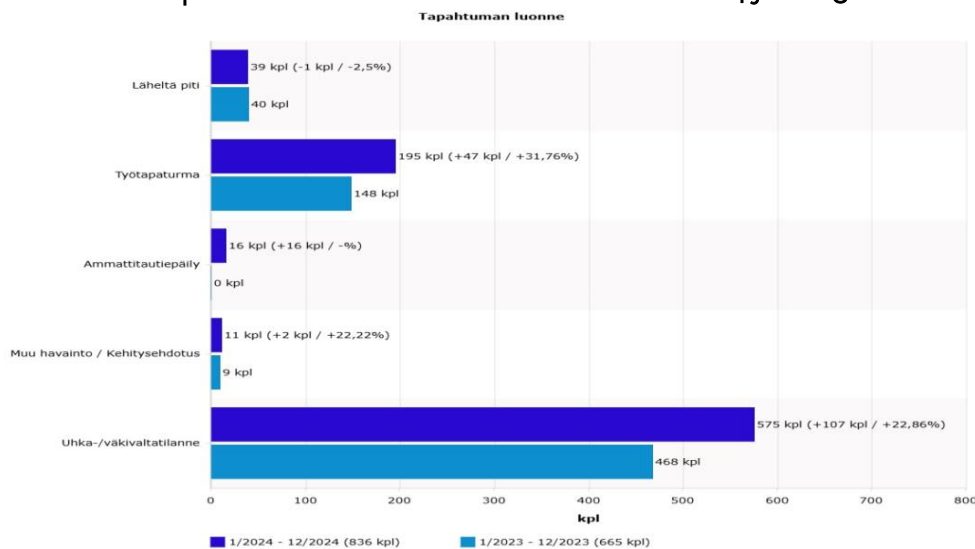
Työtaturmat ja työturvallisuusilmoitukset

Tuusulassa työtaturmat ja työturvallisuutta vaarantaneet tilanteet kirjataan työturvallisuusjärjestelmään (WPro). Työturvallisuusilmoitusten määrää ja luonnetta seurataan työyksiköiden lisäksi kunnan ja toimialueiden johtoryhmissä ja yhteistoiminnassa.

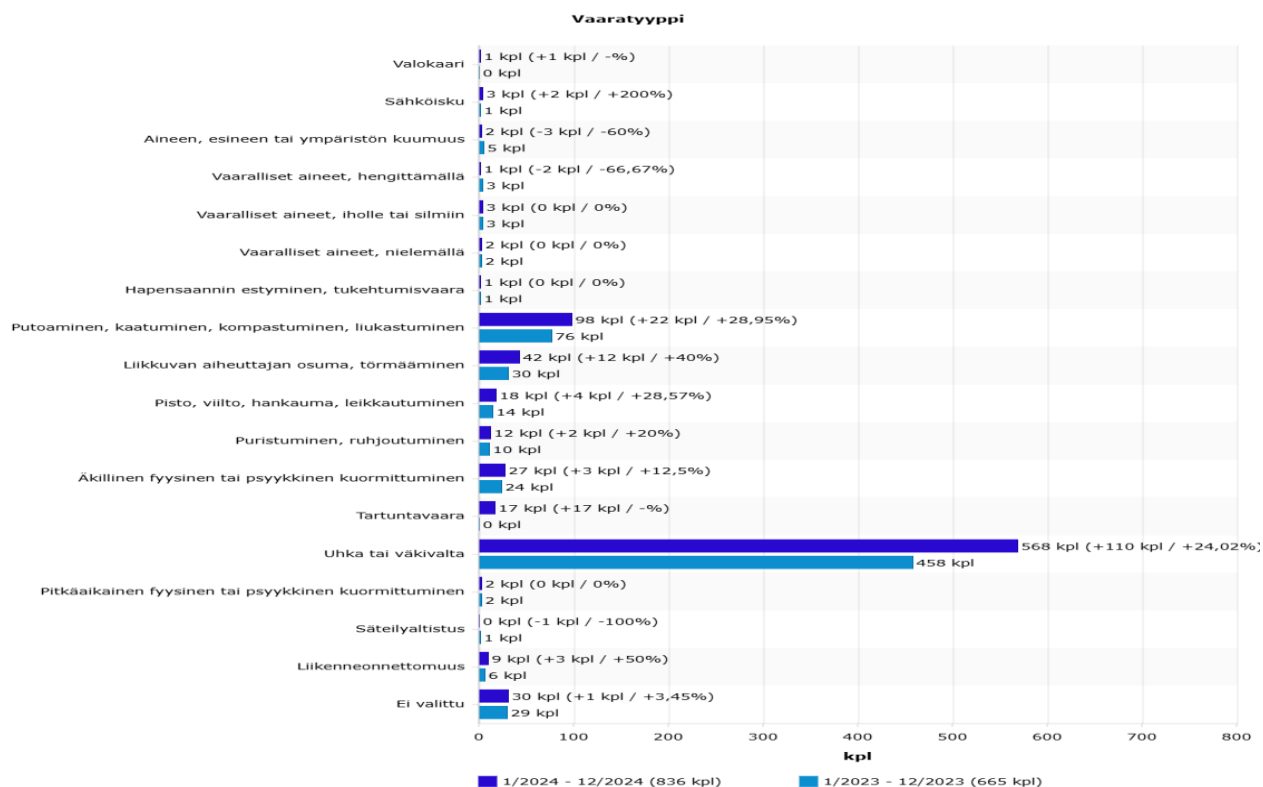
Tehtyjen työturvallisuusilmoitusten määrä lisääntyi vuonna 2024 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2024 eniten työturvallisuusilmoituksia tuli uhka- ja väkivaltatilanteista (575 kpl), joissa tyyppillisin ilmoitettu vaaratyyppi on ollut raapiminen, pureminen, sylkeminen, ruhjominen tai lyöminen (57 %). Uhka- ja väkivaltatilanteita tapahtumat liittyivät pääosin työskentelyyn erityislasten ryhmissä.

Työtaturmia ilmoitettiin yhteensä 195 kpl (2023 148 kpl), joista 154 tapahtui työpaikalla (2023: 128 kpl) ja 41 työmatkalla (2023: 20 kpl). Työtaturmista 46 % liittyi putoamiseen, kaatumiseen, kompastumiseen tai liukastumiseen. Työtaturmista aiheutui sairauspoissaoloja vuonna 2024 yhteensä 559 päivää (2023: 332 päivää).

Ilmoitukset tapahtuman luonteen mukaan vuonna 2024 ja 2023



Ilmoitukset vaaratyypeittäin vuonna 2024 ja 2023



5.3 Monipuolista virkistäytymistä ja etuuksia

Työntekijöillämme oli käytössä liikunta- ja kulttuurietuus ePassi myös vuonna 2024. Etuuden suuruus oli 100 euroa henkilöä kohti vuodessa. Henkilöstöltä saamiemme toiveiden mukaan etuus laajennettiin koskemaan myös hyvinvointipalveluita.

Järjestimme koko henkilöstön Unelmien liikuntapäivän toukokuussa. Päivä sisälsi lajikoeluita ja erilaisia aktiviteetteja eri puolilla Tuusulaa. Kaikkiaan päivään osallistui noin 350 innokasta liikkujaa työyhteisöstämme. Lisäksi työhyvinvointiryhmä osallisti yksiköitä porraspäiviin, julkaisi työhyvinvointiterveisissä ja antoi henkilöstölle suunnatuissa "Työhyvinvoinnin Buusteissa" vinkkejä mm. hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen liittyen. Myös Break Pro -taukoliikuntaohjelman käyttö oli edelleen suosittua vuonna 2024. Kaikkiaan ohjelmalla oli 310 käyttäjää, jolle kertyi ohjelmassa yhteensä 49 159 taukoliikuntataphtumaa.

Työhyvinvointikorttikoulutus tarjoaa välineitä ja ajatuksia työhyvinvoinnin johtamiseen sekä lisää tietoa työyhteisön kehittämistarpeista ja voimavaroista. Tuusulassa työhyvinvointikorttikoulutuksiin osallistui 11 työyhteisöä vuonna 2024.

Liikuntaetuuksina Tuusulan kunnan henkilöstölle tarjottiin ilmainen pääsy kunnan kuntosalille (Hyrylä), alennushintaisia uimahallirannekkeita sekä erilaisia liikuntaryhmiä. Vapaa-aikapalvelut järjesti 11 erilaista liikuntaryhmää vuonna 2024. Näiden lisäksi järjestettiin kolme uintitekniikan lyhytkurssia, jotka keräsivät mukavasti kiinnostusta. Käyntikerrat liikuntaryhmissä ovat pysyneet lähes ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna.

Tuusulan kunnan pitkäaikaisesta palveluksesta muistetaan työntekijöitä, kun palvelusvuosia on tullut täyteen 10, 20, 30 tai 40 vuotta. Vuonna 2024 Tuusulan kunta muisti yhteensä 87 viranhaltijaa ja työntekijää kertapalkkion muodossa.



6 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Tulevaisuudessa kilpailu osaavasta henkilöstöstä kiristyy, ja jo nyt on nähtävissä pulaa osaavasta työvoimasta tietyillä aloilla. Siksi organisaation on tärkeää säännöllisesti kartoittaa henkilöstön osaamista ja tunnistaa mahdolliset osaamishaasteet ennakoivasti. Henkilöstösuunnittelussa tulee ottaa huomioon tulevien vuosien osaamishaasteet ja toimintaympäristön epävarmuudet sekä muutokset.

Digitalisaation ja tekoälyn hyödyntämisen seurauksena digitaidot korostuvat entistä enemmän tulevaisuuden työelämässä. Digiosaamisen rinnalle nousevat myös pehmeät taidot kuten sopeutuvuus, ongelmanratkaisutaidot, joustavuus, kommunikaatio, luovuus, kuunteleminen ja konfliktien hallinta. Tiedolla johtamisen merkitys muutosten ennakoinnissa korostuu entisestään. Henkilöstöraportoinnin jatkuva kehittäminen on tärkeää, jotta työnantajan tärkeintä resurssia, henkilöstöä, johdetaan myös tiedolla.

Työhyvinvoinnin merkitys korostuu, ja henkisen kuormituksen johtaminen nousee tärkeään rooliin. Laadukkaan esihenkilötyön merkitys korostuu ja organisaatiossa panostetaan paljon esihenkilöiden perehdyttämiseen ja kouluttamiseen myös jatkossa. Työhyvinvoinnin pulssikyselyn perusteella henkilöstömme kokee työkykynsä hyväksi ja työhön tullaan mielellään. Tuusula koetaan tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena työpaikkana, jossa johtaminen ja esihenkilötyö saavat henkilöstöltä hyvät arviot.

Vuoden 2024 lopussa aloitettu työnantajabrändimielikuvan uudistamisella pyritään luomaan organisaatioon aitoa veto- ja pitovoimaa tilanteessa, jossa kilpailu osaavasta työvoimasta tulee kiihtymään. Myös laadukkaat itsensä kehittämisen ja kouluttautumisen mahdollisuudet luovat laadukkaan pohjan pitovoiman kehittämiseksi Tuusulan kunnassa. Näin organisaatio pystyy vastaamaan paremmin tulevaisuuden toimintaympäristön muutoksiin ja haasteisiin.

Kiitos kaikille. Olemme saavuttaneet paljon yhdessä. Tulevaisuus näyttää valoisalta, kun vahvistamme edelleen osaamistamme, pidämme huolta omasta ja toistemme hyvinvoinnista ja teemme asioita yhdessä. Jatketaan samalla innolla ja ammattitaidolla kohti uusia saavutuksia!

Satu Kuivasto

Henkilöstöjohtaja