



# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

Asikkalan kunta 27.3.2023

## Sisällys

<b>1. Yhteenveto vuodesta 2022 .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Henkilöstöä koskevat tavoitteet .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Henkilöstöresurssit (määrä ja rakenne).....</b>	<b>3</b>
3.1. Henkilöstömäärä .....	3
3.2. Henkilöstön rakenne .....	5
3.2.1. Ikärakenne .....	6
3.3. Palvelusaika Asikkalan kunnalla ja henkilöstön vaihtuvuus.....	7
3.3.1. Eläköityminen.....	8
<b>4. Hyvinvoiva henkilöstö .....</b>	<b>9</b>
4.1. Työhyvinvointi .....	9
4.2. Poissaolot .....	10
4.2.1. Terveysperusteiset poissaolot .....	11
4.3. Yhteistoiminta ja työsuojaus.....	12
4.4. Osaamisen kehittäminen.....	12
<b>5. Palkat ja palkitseminen Asikkalan kunnassa.....</b>	<b>14</b>
5.1. Työvoimakustannusten jakautuminen.....	14
5.2. Henkilöstön palkitseminen.....	14

## 1. Yhteenveto vuodesta 2022

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esihenkilöiden työtä sekä antaa päättäjille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Henkilöstökertomus täydentää vuosittaista tilinpäätöstä. Henkilöstökertomus koostuu henkilöstön määrää, rakennetta, hyvinvointia ja osaamista kuvaavista kokonaisuuksista.

Vuosi 2022 oli edellisvuosien tapaan edelleen poikkeuksellinen koronapandemian vuoksi. Kesästä lähtien päästiin selvästi kohti tavallisempaa arkea, joskin koronan lisäksi muut hengitystieinfektiot aiheuttivat runsaasti poissaoloja läpi vuoden.

KEVA:n hankerahoituksen avulla käynnistetty Työhyvinvoinnin sankarit-hanke saatiin vuoden kuluessa päätökseen. Hankkeen merkittävin tuotos oli päivitetty varhaisen tuen malli, joka herätti kiinnostusta myös muissa kunnissa ja organisaatioissa. Hallinto- ja henkilöstöpäällikkö pääsi esittelemään päivitettyä mallia mm. FCG:n talous-, hallinto-, ja henkilöstöjohdon seminaariin Helsinkiin elokuussa 2022. Päivitetystä mallista tavoiteltiin entistä osallistavampaa, matalakynnyksistä ja työntekijän vastuuta korostavaa mallia. Malli on koettu helppokäyttöiseksi ja työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella siitä on tullut tuttu myös työntekijöille, joskin jalkauttamistyö jatkuu toki edelleen. Todellinen uudistetun mallin vaikuttavuus (mm. sairauspoissaolojen kehittyminen) päästään arvioimaan vasta pidemmällä aikavälillä.

Työterveyshuolto Wellamon kanssa tehtiin edelleen tiivistä yhteistyötä. Kuntien yhteinen päätös myydä työterveyshuoltoyhtiö aiheutti yhtiön henkilöstöpulan vuoksi tiettyjä haasteita palveluiden saatavuuteen, mutta välttämättömimmät tehtävät onnistuttiin kuitenkin järjestämään (esim. työkyvyn arviointiin liittyvät kolmikantaneuvottelut).

Pienen tauon jälkeen toteutettiin työhyvinvointikysely, jossa arvioitiin vuotta 2022. Tulokset olivat kokonaisuudessaan oikein hyvät koko kunnan tasolla. Jokaisessa yksikössä/palvelualueella tehtiin tulosten pohjalta kehittämissuunnitelma. Kyselyyn liittyen tuli erityisen hyvää palautetta yhtenäisestä ja osallistavasta tulosten purkamisesta työyhteisöissä. Kysely toteutettiin KEVA:n valmista työhyvinvointikyselypohjaa noudattaen.

Vuonna 2018 aloitetut kehittäjäkoulutukset jatkuivat ja tuotekehityksen erikoisammattitutkinnon ns. kolmas aalto sai opintonsa päätökseen. Tuotekehityksen erikoisammattitutkinnon on suorittanut n. 75 kunnan työntekijää tähän mennessä, mikä on hieno määrä.

Vuonna 2022 jatkettiin tiivistä ja toimivaa yhteistoimintaa pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Henkilöstöpalvelut kiittää toimivasta ja rakentavasta yhteistyöstä.

## 2. Henkilöstöä koskevat tavoitteet

Vuoden 2022 henkilöstöön tiiviisti liittyvät tavoitteet olivat asiakaslähtöisyyden ja palveluhenkisyiden kehittäminen, rekrytointiprosessin kehittäminen sekä henkilöstön tekemän kehittämistyön tekeminen näkyvämmäksi. Tavoitteet saavutettiin, joskin kehitystyö näiden osalta tietenkin jatkuu edelleen.

Asiakaslähtöisyyden ja palveluhenkisyiden kehittämisen tueksi henkilöstöä osallistui erilaisiin koulutuksiin. Kunnan palveluiden sähköistämistä jatkettiin paremman palvelupolun takaamiseksi. Palveluhenkisyiden kehittämistä jatketaan vuonna 2023, jolloin mm. määritellään strategian mukaisen palvelulupauksen käytännön raamit.

Rekrytointiprosessia kehitettiin mm. pilotoimalla vaikuttavaa rekrytointiviestintää. Uudistuksista viestinnässä tuli hakijoilta paljon spontaania ja positiivista palautetta hakijoilta. Vuonna 2023 pilotoituidut ja tehdyt uudistukset toimintamalleihin tullaan kuvaamaan yksityiskohtaisesti yhtenäiseen rekrytointiohjeeseen.

Kehittämistyötä onnistuttiin tekemään aiempaa näkyvämmäksi. Konkreettisia tuloksia on ollut näkyvillä mm. lehdissä, sosiaalisessa mediassa ja Kunta- ja hyvinvointialueutyönantajien Tekojen torilla. Kehittämistekoja on kerätty yhteen ja niistä ollaan julkaisemassa eri kanaviin koosteita kuluvan vuoden aikana.

## 3. Henkilöstöresurssit (määrä ja rakenne)

### 3.1. Henkilöstömäärä

Vuoden 2022 lopussa Asikkalan kunnan palveluksessa oli 365 henkilöä otettaessa huomioon vakinaiset, määräaikaiset, sijaiset, sivutoimiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset. Henkilöstön kokonaismäärä on hieman kasvanut vuoteen 2021 verrattuna (vuonna 2021 338). Vakinaisen henkilöstön määrä on noussut 9 henkilöllä ja määräaikaisten määrä puolestaan 17 henkilöllä.

	2019	2020	2021	2022
Vakinaiset	235	244	258	267
Määräaikaiset	49	55	45	62
<b>Yhteensä</b>	<b>284</b>	<b>299</b>	<b>303</b>	<b>329</b>

*Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys 2019–2022 (pois lukien sijaiset, työllistetyt tai oppisopimussuhteiset)*

Henkilöstöstä vakituudessa palvelussuhteessa 31.12.2022 työskenteli 73,2 prosenttia (267 henkilöä). Yhteensä 62 henkilöä työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa, joka ei johtunut sijaisuudesta, työllisyystoimista tai oppisopimussuhteesta. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevän henkilöstön lukumäärä on kasvanut (vuosi 2020: 54, vuosi 2021: 45, vuosi 2022: 62), kun otetaan huomioon ne määräaikaiset työsuhteet, joissa ei ole kyseessä sijaisuus, työllistämisyksikkö tai oppisopimus. Näiden henkilöiden määräaikaisuuden syynä oli työn luonne, projektitehtävä, harjoittelu, tehtävien uudelleenjärjestely ja avoimen viranhoito.

Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2022	
<b>Vakinaiset</b>	<b>267 (+9)</b>
- osa-aikaisia vakituisista	11,6 %
<b>Määräaikaiset</b>	<b>98 (+18)</b>
- osa-aikaisia määräaikaisista	27,6 %
- määräaikaisia (pois lukien sijaiset, työllistetyt ja oppisopimus)	62 (+17)
- sijaisia	26 (+4)
- työllistettyjä	6 (+2)
- oppisopimussuhteisia	4 (-5)
<b>Yhteensä</b>	<b>365 (+27)</b>

Taulukossa 2. on eritelty vakinaiset ja vakinaiset osa-aikatyötä tekevät henkilöt prosentuaalisena osuutena kaikista vakituisista. Lisäksi on eritelty määräaikaiset, määräaikaiset osa-aikatyötä tekevät henkilöt prosentuaalisena osuutena kaikista määräaikaisista, sijaiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset henkilöt.

Vuonna 2022 henkilöstömäärät eri palvelualueilla kasvoivat edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstömäärältään suurin Asikkalan kunnan palvelualueista on kasvat- ja opetuspalvelut, jossa työskentelee noin 64,4 prosenttia kunnan henkilöstöstä. Teknisten palveluiden henkilöstö on toiseksi suurin palvelualue noin 22,7 prosentin osuudella. Kasvat- ja opetuspalveluiden henkilöstömäärä on kasvanut edelleen, henkilöstöä oli vuonna 2020 yhteensä 214, vuonna 2021 221 ja vuonna 2022 235. Myös teknisten- ja konsernipalvelujen henkilöstömäärä kääntyi hienoiseen kasvuun.

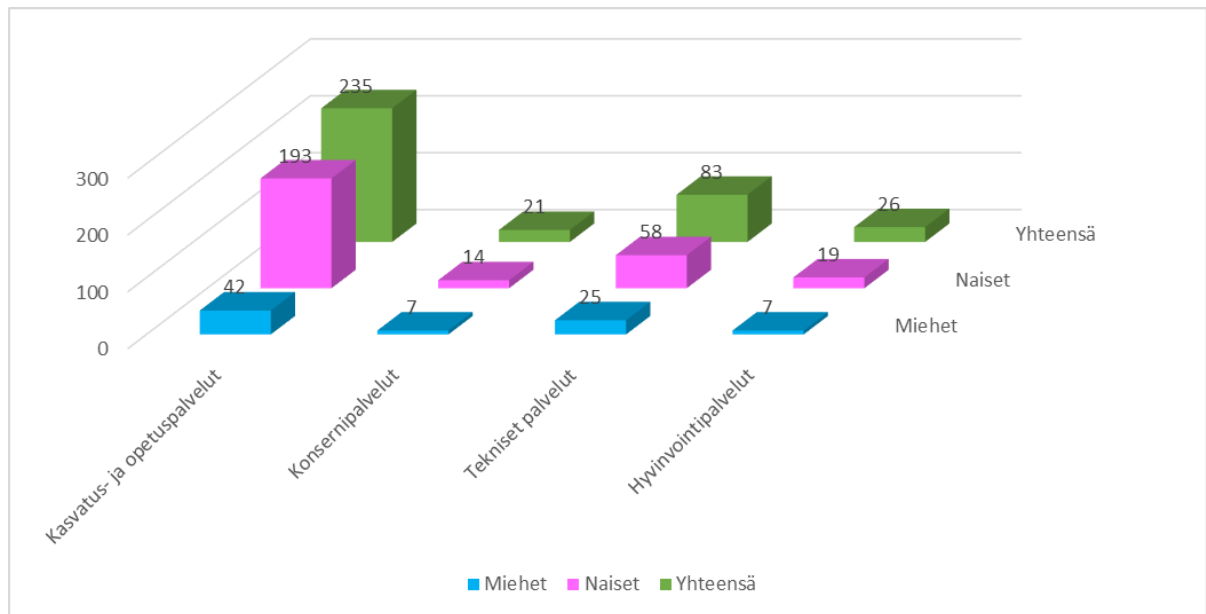
Taulukon 3. luvuissa on huomioitu työllistetyt. Heidän työsuhteensa on henkilöstötieto-järjestelmässä merkitty hyvinvointipalveluihin (aiemmin konsernipalvelut, työllisyyspalvelut siirretty osaksi hyvinvointipalveluita 1.1.2020 alkaen) määrärahojen vuoksi, mutta todellinen työntekopaikka on pääsääntöisesti muilla palvelualueilla. Määräaikaisesta henkilöstöstä (mukaan luettuna sijaiset, työllistetyt, siviilipalvelussuhteiset ja oppisopimussuhteiset) noin 71 prosenttia työskentelee kasvat- ja opetuspalveluiden palvelualueelle.

Taulukko 3. Henkilöstömäärät palvelualueittain.

Palvelussuhde 31.12.2022	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Osuus henkilöstöstä %
<b>Konsernipalvelut</b>	<b>17 (+2)</b>	<b>4 (+4)</b>	<b>21 (+6)</b>	<b>5,8</b>
<b>Kasvat- ja opetuspalvelut yht.</b>	<b>165 (+3)</b>	<b>70 (+11)</b>	<b>235 (+14)</b>	<b>64,4</b>
-varhaiskasvat	58	22	80	21,9
-koulut	107	48	155	42,5
<b>Hyvinvointipalvelut</b>	<b>17 (+3)</b>	<b>9 (+0)</b>	<b>26 (+3)</b>	<b>7,1</b>
<b>Tekniset palvelut</b>	<b>68 (+1)</b>	<b>15 (+3)</b>	<b>83 (+4)</b>	<b>22,7</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>267 (+9)</b>	<b>98(+18)</b>	<b>365 (+27)</b>	<b>100</b>

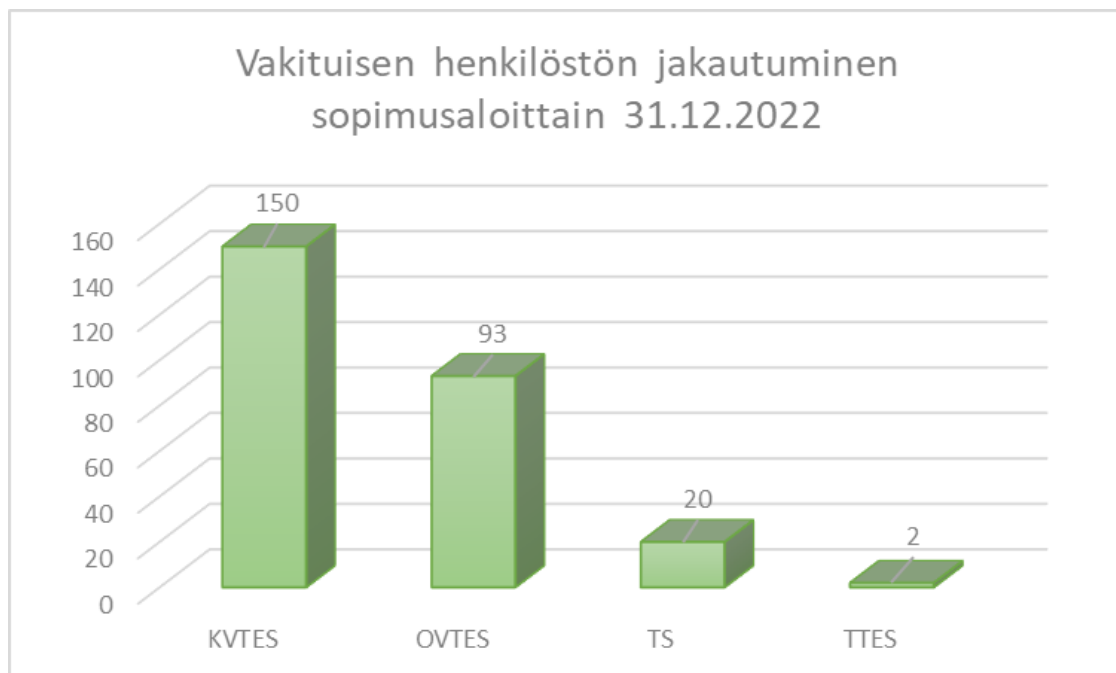
### 3.2. Henkilöstön rakenne

*Kaavio 1. Henkilöstön sukupuolirakenne palvelualueittain 31.12.2022*



Kuten kunta-alalla yleisesti, myös Asikkalan kunnan henkilöstöstä suurin osa (77,5 prosenttia) on naisia (2021 77,2 prosenttia). Miesten osuus on vuodesta 2021 kääntynyt hienoisesti laskuun. Miesten osuus kunnassa vakinaisesta työskentelevistä oli vuonna 2022 21,7 prosenttia (2021: 22,7 prosenttia) ja koko henkilöstöstä 22,5 prosenttia (2021 22,8 prosenttia).

Asikkalan kunnan vakinainen henkilöstö jakautui sopimusaloittain vuoden 2022 lopussa seuraavasti:



*Kaavio 2. Asikkalan kunnan vakituisen henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2022.*

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluu Asikkalan kunnan vakituisesta henkilöstöstä 56,2 prosenttia. Koko henkilöstöstä osuus on 57,5 prosenttia. Suurimpia vakituisia KVTESin piiriin kuuluvia ammattiryhmiä ovat tukipalveluiden henkilöstö (siivous ja ruokapalvelu) 27,3 prosenttia, varhaiskasvatuksen vastuualueen ammattiryhmät (pl. varhaiskasvatuksen opettajat, jotka siirtyivät syksyllä 2021 OVTES:in piiriin) 22,7 prosenttia ja opetuspalveluiden vastuualueen koulunkäynninohjaajat 20,7 prosenttia. Konsernipalveluiden ja teknisten hallinto sekä hyvinvointipalvelut muodostavat yhdessä 22 prosentin osuuden.

### 3.2.1. Ikärakenne

Ikä vuosina	%-osuus 2022	%-osuus 2021
alle 30	3,7	4,7
30–39	22,5	21,7
40–49	29,2	27,1
50–59	33,3	34,8
60–64	11,2	11,2
65 ja yli	0	0,3
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Keskiarvo	47,6 vuotta	47,7 vuotta
Mediaani	48,6 vuotta	- vuotta
Yli 50-vuotiaita	119 henkilöä	121 henkilöä

*Taulukko 4. vakituisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2022.*

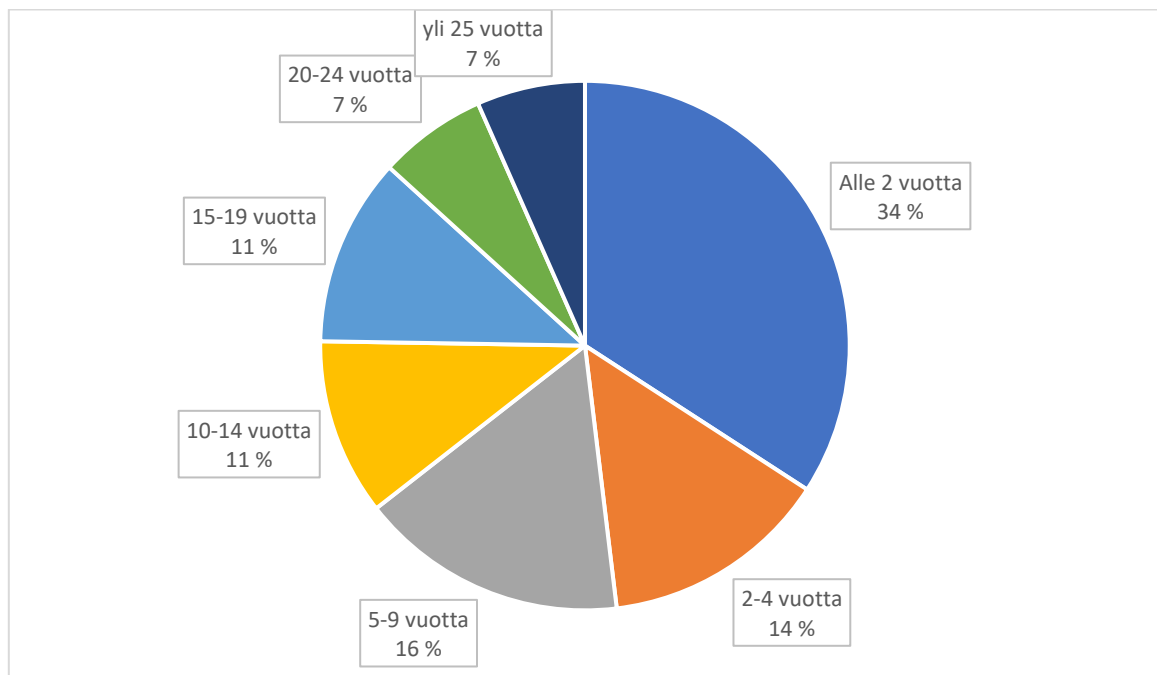
Asikkalan kunnan henkilöstön keski-ikä on saavuttanut kunta-alan yleisen keskiarvon vakituisen henkilöstön osalta. Koko henkilöstön osalta Asikkalan kunnan keski-ikä on korkeampi kuin kunta-alan yleinen keski-ikä vuoden 2021 tilastoihin verrattuna. Kunta-alan keski-ikä on vuoden 2021 tilastojen mukaan vakituisen henkilöstön osalta 47,6 vuotta ja koko kunnallisen henkilöstön osalta 45,5 vuotta. Vuonna 2022 Asikkalan kunnassa vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,6 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 46,3 vuotta.

Yli 50-vuotiaiden osuus on Asikkalan vakinaisesta henkilöstöstä laskenut vuonna 2022 44,6 prosenttiin (2021: n. 47 prosenttia). Suurimmat ikäryhmät ovat 40–49-vuotiaiden ja 50–59-vuotiaiden ikäryhmät, kuten myös vuonna 2021. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmän osuus on jatkanut laskuaan, mutta maltillisesti ollen vuonna 2022 3,7 prosenttia.

Eryityisesti Asikkalan kunnan vakinaisen henkilöstön ikäjakaumaa kuvaavat tilastot ovat olennainen työkalu kunnan varautuessa tulevaan eläkepoistumaan ja ennakoitessa tulevaisuuden henkilöstön osaamistarpeita rekrytointien yhteydessä, kuten todettiin myös vuonna 2021. Aiheesta tarkemmin eläköitymisiä käsittelevässä kappaleessa.

Otettaessa huomioon koko kunnan henkilöstö, on henkilöstön keski-ikä enää alle vuoden matalampi verrattuna vakinaiseen henkilöstöön, kun vuoden 2021 vertailussa ero oli yli kaksi vuotta. Muutoksessa näkyy mm. vakituisen henkilöstön keski-ian lasku ja määräaikaisten keski-ian nousu. Kuten kunta-alalla yleisesti, määräaikainen henkilöstö on keski-ialtaan vakituista nuorempaa myös Asikkalan kunnassa. Ero vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ian välillä ei kuitenkaan ole enää kovin suuri. Asikkalan kunnan määräaikaisen henkilöstön (pois lukien sijaiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) keski-ikä oli vuonna 2022 43,2 vuotta, tämä on myös vuoden 2021 kunta-alan yleiseen keski-ikätilastoon nähden korkeampi keski-ikä (KT tilastot 2021: 38,9 vuotta).

### 3.3. Palvelusaika Asikkalan kunnalla ja henkilöstön vaihtuvuus



*Kaavio 3. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden kesto 31.12.2022*

Kaaviossa 3. on kuvattu vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden kestoja Asikkalan kunnan palveluksessa 31.12.2022. Kunnan palveluksessa vakinaisesti työskentelevien palvelussuhde oli kestänyt keskimäärin 8,9 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä 36 prosenttia on työskennellyt vuoden 2022 lopussa yli 10 vuotta. Yli 30 vuotta kestäneissä palvelussuhteissa oli noin 2,4 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä. Palvelussuhteen kesto on lyhentynyt vuodesta 2018 ja 2019, jolloin keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli noin 13 vuotta (2018; 13,2 vuotta, 2019; 12,6 vuotta).

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus (prosenttia)
Alkaneet uudet palvelussuhteet	34	11,8
Päätyneet palvelussuhteet	30	10,4

*Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2022.*

Vuonna 2022 vakinaisia palvelussuhteita päättyi 30 ja alkoi 34. Vuonna 2022 täyttölupia haettiin eniten kasvatus- ja opetuspalveluiden palvelualueen palvelussuhteiden (virat ja toimet) täyttämiseen. Vuonna 2022 esihenkilöt ovat käyneet organisaatiosta poislähtevien kanssa lähtökeskustelun kunnan henkilöstöohjeiden mukaisesti. Vuonna 2023 rekrytointien hakijamääriä pyritään kasvattamaan



rekrytoinnin sujuvoittamisella, rekrytointeihin liittyvän viestinnän ammattimaisuudella ja eri tiedotus- ja sosiaalisen median kanavia hyödyntämällä.

### 3.3.1. Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	Lukumäärä
2022	12
2021	8
2020	7
2019	6
2018	9

Taulukko 6. Vanhuuseläkkeelle siirtyneet vakituiset henkilöt

Vuonna 2022 päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista 12 päättyi vanhuuseläkkeelle jäämisen vuoksi, joka on reilu kolmannes päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista. Vuoden 2022 ikäjakaman perusteella yleisen vanhuuseläkkeelle siirtyy vuoteen 2027 mennessä noin 9 henkilöä vuositain. Kuten edellä kuvattiin, tulevien eläköitymisten huomioiminen rekrytoinneissa on erittäin tärkeää, jotta eläköitymisten yhteydessä voidaan parhaalla mahdollisella tavalla huomioida vanhuuseläkkeelle jäävien osaamisen jatkuvuus sekä varmistaa, että organisaatiossa on se osaaminen, jota tulevaisuuden haasteet edellyttävät. Osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuonna 2022 alle 10 henkilöä. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki vaikuttaa kuntatyönantajan työkyvyttömyyseläkemaksuihin, jonka vuoksi on tärkeää, että työnantaja vaikuttaa tukitoimenpiteillään työssä jatkamiseen. Olennaisessa roolissa on työnantajan uusi varhaisen tuen malli, jossa työntekijän työkykyä tuetaan jo varhaisessa vaiheessa.

Eläkemaksuja maksettiin vuonna 2022 yhteensä 2 925 635 euroa (brutto). Vuonna 2021 maksettiin yhteensä 2 810 830 euroa. Varhaiseläkemenoperusteinen (varhe) maksu poistui 2019. Sen korvasi jäsenyhteisökohtaisesti vaihteleva työkyvyttömyyseläkemaksu, joka peritään osana palkkaperusteista maksua. Alla olevassa taulukossa työkyvyttömyyseläkkeen osuus on eritelty palkkaperusteisista eläkemaksuista. Asikkalan kunnan työkyvyttömyyseläkemaksun prosentit olivat vuonna 2022 1,52 (KuEL) ja 1,10 (VaEL), vuonna 2021 1,2 (KuEL) ja 1,2 (VaEL) ja vuonna 2020 1,05 (KuEL) ja 1,00 (VaEL). Työkyvyttömyyseläkemaksuprosentin suuruuteen vaikuttavat mm. työnantajan omavastuuste, mahdollinen osatyökyvyttömyys hyvitys, työkyvyttömyys-riskikertoimeen vaikuttaneet kuntoutustuet ja työkyvyttömyyseläkkeet henkilötasolla. Työkyvyttömyyseläkemaksun suuruuteen pystyy työnantaja vaikuttamaan mm. työhyvinvoinnin hyvällä johtamisella ja varhaisen tuen keinoin. Varhaisen tuen malli otettiin Asikkalan kunnassa käyttöön vuonna 2022, jolla pyritään osaltaan vaikuttamaan työkyvyttömyyseläkemaksujen suuruuteen ennalta ehkäisemällä työkyvyttömyyteen johtavia syitä. Työhyvinvoinnista lisää seuraavasta luvusta.

Eläkemenot	2022	2021	2020
Palkkaperusteiset eläkemaksut	1 758 081	1 635 535	1 484 257
Eläkemenoperusteiset eläkemaksut	771297	815 448	809 154
Työkyvyttömyyseläkemaksu	182 954	142 598	114 175
VAEL-maksut	213303	217 249	245 951

## 4. Hyvinvoiva henkilöstö

### 4.1. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu useista tekijöistä kuten yksilön työkyvystä, osaamisesta ja motivaatiosta, työyhteisön toimivuudesta, työoloista ja työn sujuvuudesta. Onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen näkyy säästöinä esimerkiksi sairauspoissaolokuluissa ja työeläkemaksuissa. Esihenkilön tehtävänä on huolehtia työntekijöidensä hyvinvoinnista. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista seurataan kehityskeskusteluilla, sairauspoissaoloja seuraamalla sekä työhyvinvointikyselyllä. Myös esihenkilön työhyvinvoinnin tukeminen on olennaista.

Työhyvinvointikysely toteutettiin marras-joulukuussa 2022 KEVA:n työhyvinvointikyselyn pohjalla. Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan nimenomaan vuotta 2022. Kysely koostui valmiista monivalintakysymyksistä, joiden lisäksi yhteistyössä työsuojelun ja henkilöstön edustajien kanssa valikoitiin muutama täydentävä kysymys. Avoimia kysymyksiä ja vastauksia kyselyssä ei ollut. KEVA:n kysely osoittautui selkeine käsittelyohjeineen varsin toimivaksi pohjaksi, jota voimme hyödyntää myös tulevina vuosina. Palautetta tuli jonkin verran kysymysten tulkinnanvaraisuudesta, johon tullaan kiinnittämään huomiota vuonna 2023 toteutettavassa kyselyssä. KEVA:n kyselyn etuuksiin kuuluu myös se, että saamme vertailla vastauksiamme muiden keskisuurten kuntien kanssa.

Kysely lähetettiin kaikille marraskuussa kirjoilla oleville työntekijöille eli yhteensä 374 henkilölle. Vastauksia kertyi 228, joten vastausprosentiksi muodostui noin 61 %. Vastausprosentti on varsin hyvä siihen nähden, että kysely lähti laajalla otannalla. Verrattuna muihin keskisuuriin kuntiin, asemoituvat kuntamme tulokset enimmäkseen kärkipäähän keskisuurien kuntien otannassa. Muutamissa vastauksissa olimme keskivaiheilla muihin kuntiin verrattuna. Tulokset olivat kaiken kaikkiaan hyvät, eikä isossa kuvassa löytynyt kyselyn perusteella mitään erityisen hälyttävää. 87 % kaikista vastanneista olisi valmis suosittelemaan Asikkalan kuntaa työpaikkana, mikä on ilahduttava luku. Erityisen hyvät arvot tulivat mm. siitä, että työntekijät kokevat voivansa käyttää tietoja ja taitojaan monipuolisesti työssään (keskiarvo 4,4, maksimi 5), mikä on hyvin tärkeää motivaation kannalta. 87 % vastaajista koki olevansa innostunut työstään vähintään muutaman kerran viikossa, joista 57,1 % vastasi olevansa innostunut työstään päivittäin. Kehitettävää kunnassamme löytyy mm. perehdytysprosessissa, jonka kehittämiseen ja yhtenäistämiseen aiotaankin panostaa vuonna 2023.

Yksikkökohtaisissa ja palvelualuekohtaisissa vastauksissa löytyi ymmärrettävästi enemmän hajontaa ja erilaisia painopisteitä niin onnistuneissa asioissa kuin kehittämistä vaativissa kokonaisuuksissa. Esimerkiksi kasvatus- ja opetuspalveluiden vastauksissa korostui muita palvelualueita enemmän, että työntekijät ovat kokeneet uhkaavia tilanteita (esim. lyönti, pureminen tai aggressiivisesti käyttäytyminen) ja epäasiallista käytöstä.

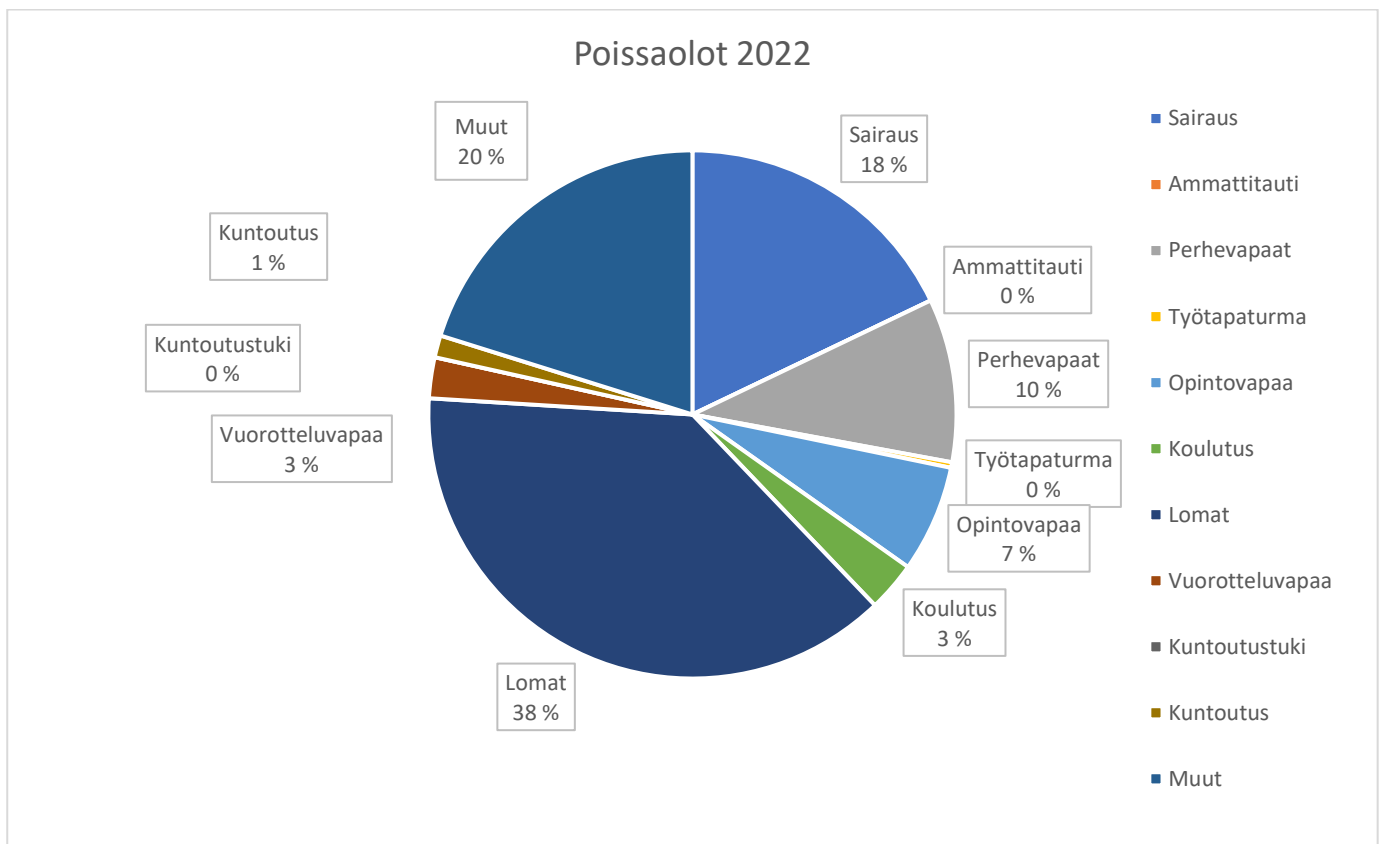
Yksiköt ja/tai palvelualueet ovat laatineet kyselyiden vastausten pohjalta kehittämissuunnitelmat itselleen, joita seurataan yksikön valitsemien tavoin. Esimerkkejä tiimien valitsemista kehittämiskohteista on mm. perehdyttämisen parantaminen, palautteen antamisen lisääminen (ensisijaisesti esihenkilön toimesta), strategian läpikäyntiä ja työstöä, tiedonkulun parantamista ja yhteisten toimintaohjeiden ja pelisääntöjen selkiyttämistä.

Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu oman terveytensä ja kuntonsa ylläpitämisestä. Työnantajana panostaa työkyvyn säilymiseen järjestämällä ja tukemalla omaehtoista työkyvyn ylläpitoa edesauttavaa toimintaa muun muassa liikunta- ja kulttuurisetelien ja hierontasetelien avulla sekä

maksuttomilla liikuntapalveluilla kunnan työntekijöille. Lisäksi tarjolla on mm. liikuntaneuvontaa, taukoliikuntasovellus, Auntie-palvelu mielen hyvinvointiin, kattavat kouluttautumismahdollisuudet erityisesti etäalustoja hyödyntämällä sekä työyhteisölle suunnattua virkistysrahaa. Vuonna 2022 tiedusteltiin henkilöstöltä mieluisimpia työsuhte-etuja työhyvinvoinnin tukemiseen ja selkeäksi suosikiksi nousi liikunta- ja kulttuurisetelit sekä hierontasetelit.

Työyksiköihin luodaan toiminnallisesti hyvät työskentelyolosuhteet niin, että Asikkalan kunnassa on turvallinen ja terveellinen työyhteisö, mielekästä työskennellä sekä mahdollisuudet oman työn kehittämiseen. Henkilöstöä tuetaan ja kannustetaan erilaisin aineettomin ja aineellisin keinoin. Palkitsemistavat on esitetty tarkemmin kohdassa 5.2 henkilöstön palkitseminen.

## 4.2. Poissaolot



*Kaavio 4. Poissaolojen jakautuminen vuonna 2022*

Poissaoloja syntyy terveysperusteisten poissaolojen lisäksi lomista, perhevapaista, koulutuksesta, opintovapaista, vuorotteluvapaista, kuntoutuksesta ja muista poissaoloista. Yllä kuviossa 4. on kuvattu poissaolojen jakautuminen koko henkilöstön osalta. Suurimpia poissaolojen syitä olivat lomat, sairauspoissaolot ja perhevapaat. Laskennassa muihin poissaoloihin sisältyvät kaikki muut poissaolot, joita kaaviossa ei ole eritelty, esimerkiksi harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat, virka- ja työehtosopimuksien mukaiset muut vapaat sekä luvattomat poissaolot. Perhevapaiden käyttö turvataan tasapuolisesti molemmille sukupuolille. On kuitenkin huomioitava, että naisia on huomattava enemmistö kunnan henkilöstöstä.

#### 4.2.1. Terveysperusteiset poissaolot

Vuonna 2022 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 4844. Vuonna 2021 Asikkalan kunnan henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja yhteensä 3923 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloja on ollut keskimäärin 13,27 kalenteripäivää henkilöä kohti. Vuonna 2021 kuntatyöntekijät olivat poissa työstä oman sairauden takia keskimäärin 16,7 päivää (tilaston lähde: KT Kuntatyönantajat, Työterveyslaitos, sisältää määräaikaiset ja vakituiset).

Pidempien, yli 60 päivää, kestävien poissaolojen määrä väheni huomattavasti ja lyhyempien, alle 10 päivää, kestävien poissaolojen määrä lisääntyi. Suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat vuonna 2022 olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mielenterveyden ongelmat sekä hengitystieinfektiot. Taulukossa 8. on kuvattu Asikkalan kunnan henkilöstön terveysperusteiset poissaolot työ- ja kalenteripäivinä.

Terveysperusteiset poissaolot	Työpäivät 2022	Kalenteripäivät 2022	Kalenteripäivät 2021	Kalenteripäivät 2020	Kalenteripäivät 2019	Kalenteripäivät 2018
Lyhyet poissaolot alle 4 päivää	1260	1366	989	883	991	760
Poissaolo 4–10 päivää	1667	2003	1122	1119	724	1057
Poissaolo 11–60 päivää	904	1297	1340	1299	2112	1544
Poissaolo 61–90 päivää	149	178	536	465	600	90
Poissaolo 91–180 päivää	0	0	599	2044	148	304
Poissaolo yli 180 päivää	0	0	571	0	0	304
<b>Yhteensä</b>	<b>3980</b>	<b>4844</b>	<b>5157</b>	<b>5810</b>	<b>4575</b>	<b>4059</b>

Taulukko 8. Terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen

Taulukko 9. Erittely poissaoloista

Erittely edellä esitetyistä poissaoloista:	Työpäivät 2022	Työpäivät 2021
- työtaturmat	60	226

Työtaturmien määrä ja niistä aiheutuneet poissaolopäivät ovat vähentyneet viime vuodesta. Työtaturmista valtaosa on tapahtunut teknisissä ja kasvatus- ja opetuspalveluissa. Vuoden 2022 aikana on parannettu työtaturmien selvittämistä ja vaara- ja läheltä piti tilanteiden raportointia työturvallisuuden kehittämiseksi.

Työterveyshuolto Wellamon kanssa on tehty tiivistä yhteistyötä. Hallinto- ja henkilöstöpäällikkö ja työterveyshoitaja sekä työterveyslääkäri ovat kokoontuneet säännöllisesti. Työterveyden kustannukset laskivat edellisestä vuodesta. Bruttokustannukset olivat yhteensä 112 077 euroa (143 927 euroa vuonna 2021), josta Kela I -korvattavaa (ennaltaehkäisevää) 57,8 % ja Kela II -korvattavaa 42,2 %. Työterveyden kanssa asetettu tavoite oli 60 % /40 %, joten tämä tavoite lähes saavutettiin. Kustannusten laskuun vaikutti todennäköisesti työterveysyhtiön myyntitilanteesta johtuvat haasteet palvelunsaannissa. Työterveyshuolto on henkilöstöpulan vuoksi joutunut keskittymään ensisijaisesti lakisääteisten ja muuten välttämättömien palvelujen tuottamiseen.

### 4.3. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistyötoimikunta toteuttaa henkilöstön ja kunnan johdon välistä yhteistyötä. Se käsittelee kunnan organisaatioon liittyviä, henkilöstölle merkityksellisiä asioita. Edustuksellisen työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio on Asikkalan kunnassa yhdistetty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoinnasta annetussa laissa tarkoitettuun edustukselliseen yhteistoimintaorganisaatioon. Yhteistoinnin tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja omaa työtään ja työyhteisöä koskevien päätösten valmisteluun. Yhteistoiminta kunta-alan organisaatioissa perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoinnasta kunnissa.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana säännöllisesti. Hallinto- ja henkilöstöpäällikkö kävi ennen yhteistyötoimikunnan kokouksia käsiteltävät asiat läpi ennakkoon palaverissa pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

Työsuojelussa painopisteet olivat uudistetun varhaisen tuen mallin kehittämisessä sekä työtapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden aktiivisessa seurannassa. Työsuojelu osallistui työterveyshuollon organisoimisiin työpaikkakäynteihin, jonka lisäksi työsuojeluvaltuutetut ovat käyneet erityisesti kutsuttaessa tutustumassa yksiköissä. Työsuojeluvaltuutetut ovat myös nykyään tavattavissa säännöllisesti Aurinkovuoren koululla ”päivystysvuorossa”, jotta kynnys työsuojeluun madaltuisi entisestään. Uudet työsuojeluvaltuutetut kävivät myös esittäytymässä esihenkilötunnilla, jolla esihenkilöidenkin olisi helpompi kertoa työsuojeluvaltuutettujen palveluista eteenpäin henkilöstölle kasvojen ollessa tutut.

Loppuvuodesta 2021 käytiin työsuojeluvaalit. Vaaleissa ei ollut ehdokkaita enempää kuin paikkoja, joten tuloksena oli sopuvaali. Sopuvaalissa valittiin kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutetuille neuvoteltiin uusi ajankäyttösopimus ennen vaalia, jotta jatkossa varmistetaan riittävä ajankäyttö ja resurssit työsuojelutoiminnan kehittämiseksi.

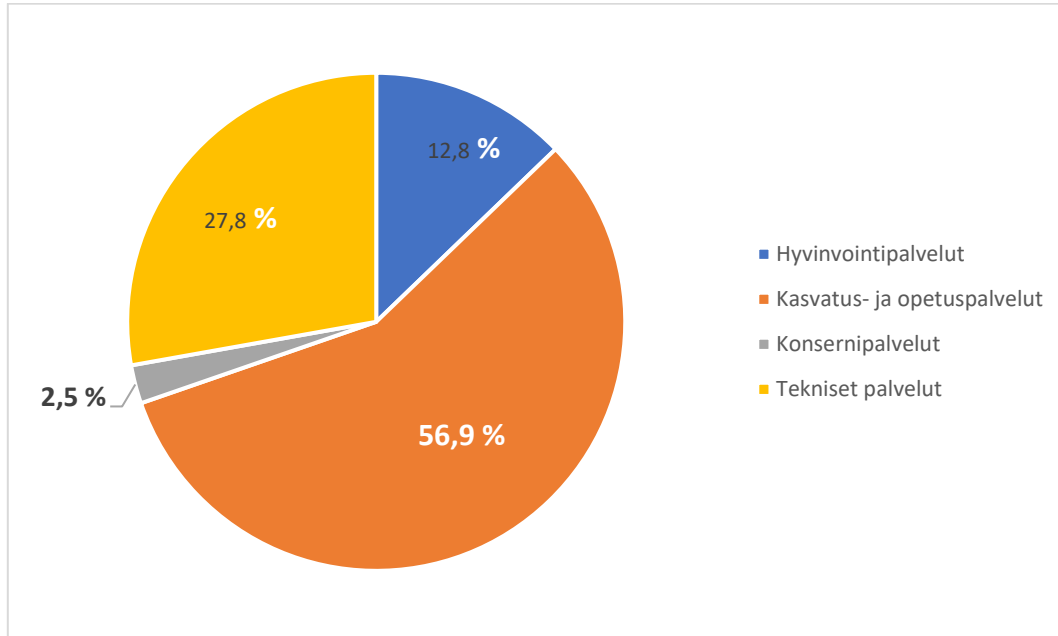
### 4.4. Osaamisen kehittäminen

Asikkalan kunnan henkilöstön peruskoulutustaso on kohtuullinen. Henkilöstön peruskoulutustietoja ei ole järjestelmällisesti syötetty henkilöstötietojärjestelmään, vaan tietojen keruu perustuu erilaisten kyselyiden avulla kerättäviin tietoihin.

Koulutuspäiviä kertyi arviolta yhteensä noin 531 työpäivää, josta 302 kertyi kasvatus- ja opetuspalveluille (varhaiskasvatus 187 ja koulut 115), 148 teknisille palveluille, 68 hyvinvointipalveluille ja 13 konsernipalveluille. Tilasto ei ole kuitenkaan täydellinen. Mm. konsernipalvelujen matalaa osuutta selittänee osin se, ettei kaikkia koulutuksia ole merkitty henkilöstöjärjestelmään. Myöskään alle 6 tunnin koulutuspäivät ja lyhyet (1–4h) koulutukset ja webinaarit eivät näy tässä annetussa tilastossa, sillä niitä ei merkitä henkilöstöjärjestelmään. Tilastolaskennassa ei ole huomioitu yksilöiden omaehtoisia harkinnanvaraisia pitkiä palkattomia koulutusjaksoja eikä muita yksittäisiä palkattomia koulutuspäiviä.

Kolmas tuotekehityksen erikoisammattitutkinnon joukko sai opinnot loppuunsa 2022 opiskelunsa ja neljäs aalto aloitti opintonsa alkuvuodesta 2023. Tuotekehityksen erikoisammattitutkinnon on nyt suorittanut n. 75 kunnan työntekijää. Tuotekehityksen myötä kuntaan on vuosien saatossa syntynyt monenlaisia ja pysyviksikin jääneitä palveluita. Esimerkkeinä todettakoon avoin varhaiskasvatus, yhteiskäyttöautokokeilu ja yhteisökasvattajan Vikken-koira, kenet palkittiin kansallisessa kuntien kehittämistekokilpailussa.

Tukipalveluissa yli 20 hengen joukko suoritti Salpauksen kanssa yhteistyössä työpaikkaohjaajana toiminnan opinnot. Vuonna 2022 päätettiin myös alkaa maksaa entistä yhtenäisemmin korvausta työntekijöille, jotka toimivat mm. oppisopimuskoulutettavan tai harjoittelijan ohjaajana. Tällä tavoitellaan henkilöstön sitouttamista uusien osaajien kouluttamiseen käytännön työssä.



*Kaavio 5. Koulutuspäivien jakautuminen palvelualueittain.*

## 5. Palkat ja palkitseminen Asikkalan kunnassa

### 5.1. Työvoimakustannusten jakautuminen

Taulukko 10. Työvoimakustannukset

Palkat ja palkkiot	2022	2021	2020
Kokouspalkkiot	-35 980	-30 467	-7 750
Vakinaisten palkat	-9 186 442	-9 076 876	-8 385 004
Varallaolokorvaukset	-59 601	-57 678	-56 961
Sijaisten palkat	-717 060	-657 107	-652 751
Erilliskorvaukset	-87 845	-91 769	-80 664
Työllistettyjen palkat	-156 952	-105 836	-97 712
Kesätyöntekijöiden palkat	-11 497	-20 177	-14 485
Oppisopimuskoulutusajan palkat	-174 948	-152 072	-91 957
Asiantuntijapalkkiot	-15 518	-8 414	-7 705
Määräaikaisten palkat	-1 867 370	-1 468 746	-1 374 225
Tuntipalkat	-101 375	-128 314	-106 961
Muut palkat	-2 130	-817	-2 200
Sairausajan sijaisten palkat	-69 195	-73 751	-45 924
Kokouspalkkiot, ei sotua	-91 304	-96 001	-99 053
Laskennalliset sosiaalipalkat	-33 136	-35 257	-41 638
Laskennalliset sos.palkkatuotot	33 829	43 639	48 317
Jaksotetut palkat ja palkkiot	15 944	1 882	-45 937
Sairausvakuutuskorvaukset	121 687	146 869	167 630
Tapaturmakorvaukset	20 361	21 146	17 399
<b>Yhteensä</b>	<b>-12 418 532</b>	<b>-11 789 746</b>	<b>-10 877 581</b>

Määräaikaisten ja sijaisten palkat ovat nousseet selvästi, mikä selittyy henkilöstömäärän kasvulla. Koronapandemia näkyy sairausajan sijaisten palkoissa, jotka ovat vuonna 2021–2022 olleet selvästi vuotta 2020 korkeammalla tasolla. Oppisopimuskoulutettavia ja työllistettyjä on ollut aikaisempaa enemmän, mikä näkyy nousseina palkkoina näiden osalta. Tietyt heitot vuosien välillä johtuvat myös kirjausteknisistä asioista, koska HR-järjestelmässämme samoja tietoja saattaa käyttäjä pystyä kirjaamaan eri tavoin. Esimerkiksi osa sijaisista on kirjattu määräaikaisina, vaikka olisivatkin olleet jonkun sijaisia (sairaus, perhevapaa jne.).

### 5.2. Henkilöstön palkitseminen

Uusi henkilöstön palkitsemisohje astui voimaan 1.1.2021. Valmistelun aikana käytyjen keskustelujen perusteella palkitsemismallia muutettiin stabiilista mallista kohti aktiivista, työsuoritukseen painottuvaa palkitsemista. Aiemman palvelusvuosimuistamiin painottuneen mallin sijasta jatkossa painotetaan hyvää työsuoritusta, oman työn ja toiminnan kehittämistä sekä uusien innovaatioiden ideointia ja toteutusta kuntalaisille tarjottavien palveluiden laadun lisäämiseksi.

### **Harkinnanvaraiset kannusteet:**

#### **Yksilön ja tiimin pikapalkitseminen**

– esimies päättää pikapalkitsemisesta matalalla kynnyksellä.

Vuonna 2022 pikapalkittiin noin 44 kertaa. Pikapalkitsemisia annettiin yhteensä noin 1750,- euron arvosta. Suosituin pikapalkitsemisen muoto oli Smartumin liikunta- ja kulttuurietu. Hierontaetu tuli käyttöön vuoden 2022 puolivälissä, ja sen osuus pikapalkitsemisista oli noin 25 prosenttia. Palkitsemiset olivat pääosin yksilöpalkitsemisia.

#### **Yksiköiden kehittämistekojen palkitseminen**

– johtoryhmä palkitsee kaksi kertaa vuodessa kokonaisia yksiköitä

Vuonna 2022 palkittuja yksiköitä olivat

- toimistopalvelujen tiimi 500,- euron palkitseminen hyvästä palveluhengestä, hyvästä/positiivisesta asenteesta
- esiopetus 750,- euron palkitseminen uuden toimintamuodon kehittämisestä ja käyttöönotosta; eskariopettajat ekaluokkalaisten mukana kouluissa kahden ensimmäisenä koulupäivänä.

### **Henkilöstön muistaminen:**

#### **Palvelusvuosista palkitseminen**

– muistetaan pitkistä palveluksesta (10, 20, 30 ja 40 vuoden) henkilöstöhallinto vastaa ko. kokonaisuudesta.

Kunta on myös muistanut pitkistä palvelussuhteista työntekijöitään. Muistaminen on tapahtunut perinteisesti henkilöstöjuhlassa, jota ei vaikean koronan vuoksi järjestetty vuonna 2021 lainkaan. Muistamiset päätettiin toteutettavan vuonna 2022 henkilöstöjuhlan yhteydessä mutta myöhemmin juhla päätettiin eriyttää omaksi juhlakseen. Palvelusvuosimuistamisjuhla järjestettiin 22.3.2022 klo 14.00 Asikkalan seurakunnan uudessa seurakuntakodissa. Juhlassa muistettiin 2021, 2020 ja osaa (jostain syystä edellisen muistamisen ulkopuolelle jääneet) vuonna 2019 pitkän palveluksen saavuttaneita. Vuosien 2019 ja 2020 muistamisissa huomioitiin vanhan muistamiskäytännön mukaisesti palvelusvuodet seuraavasti: 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 ja 45 vuotta. Vuoden 2021 osalta muistettiin uuden muistamisohjeen mukaisesti: 10, 20, 30 ja 40 vuoden palveluksista.

#### **Vuosittainen henkilöstöetu**

Asikkalan kunnan henkilöstöetuudet ja kannusteet -ohjeen mukaisesti Asikkalan kunnalla vakinaisessa työ- ja virkasuhteessa olevilla työntekijöillä sekä vähintään 6 kuukauden määräaikaisessa työsuhteessa olevilla työntekijöillä oli mahdollisuus saada liikunta- ja kulttuurietua ja uutena hierontaetua vuosittaisena henkilöstöetuna 50 euron arvosta/työntekijä/vuosi. Vuonna 2022 jouluna päätettiin jakaa myös yli 6 kk:n työsuhteessa olevalle henkilöstölle joululahjat: Asikkala kauluri ja lapaset. Vuonna 2021 erillisiä joululahjoja ei henkilöstölle jaettu.

#### **Merkkipäivä- ja läksiäismuistamiset**

Kunta muisti työntekijöitä ja luottamushenkilöitä heidän merkkipäivinään sekä työntekijöitä heidän siirtyessään pois kunnan palveluksesta (läksiäiset) henkilöstöetuudet ja kannusteet -ohjeen mukaisesti.