



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

Asikkalan kunta 25.3.2024

Sisällys

1. Yhteenveto vuodesta 2023	2
2. Henkilöstöä koskevat tavoitteet	3
3. Henkilöstöresurssit (määrä ja rakenne)	3
3.1. Henkilöstömäärä	3
3.1.1. Henkilöstömäärien kehitys vuosina 2020–2023.....	4
3.2. Henkilöstömäärä palvelualueittain	5
3.2.1. Henkilöstömäärien kehitys palvelualueittain vuosina 2020–2023.....	6
3.3. Henkilöstön rakenne	8
3.3.1. Ikärakenne	9
3.4. Palvelusaika Asikkalan kunnalla ja henkilöstön vaihtuvuus	10
3.4.1. Eläköityminen	11
4. Hyvinvoiva henkilöstö	12
4.1. Työhyvinvointi	12
4.2. Poissaolot	13
4.2.1. Terveysperusteiset poissaolot.....	13
4.3. Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	15
4.4. Osaamisen kehittäminen.....	15
5. Palkat ja palkitseminen Asikkalan kunnassa	16
5.1. Työvoimakustannusten jakautuminen	16
5.2. Henkilöstön palkitseminen	16

1. Yhteenveto vuodesta 2023

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

Vuosi 2023 jää mieleen vuotena, jolloin Asikkalassa pitkään vallinnut hyvä taloudellinen tilanne kääntyi kohti huonompia ennusteita mm. valtakunnallisen sote-ratkaisun aiheuttamisen valtiosuusmuutoksien vuoksi. Tämä näkyi henkilöstöhallinnossakin jo loppuvuodesta siten, että tukipalveluissa käynnistettiin muutosneuvottelut säästöjen löytämiseksi ja konsernipalveluissa tiedotettiin muutosneuvottelujen alkavan heti alkuvuodesta 2024. Tulevista uudenlaisista haastavista ajoista huolimatta keskustelu talousohjelmaan liittyen on henkilöstön ja henkilöstön edustajien kanssa ollut ratkaisukeskeistä ja rakentavaa.

Työterveyshuolto Wellamon kohtalo ratkaistiin syksyllä, kun omistajayhteisöt päättivät ajaa Wellamon toiminnan alas ja lakkauttaa yhtiön toiminnan 1.4.2024 alkaen. Asikkala käynnisti syksyllä hankintaprosessin uuden työterveyshuoltotoimijan löytämiseksi, jonka voitti Suomen Terveystalo Oy.

Työhyvinvointikysely toteutettiin vuodenvaihteessa. Kysely toteutettiin KEVA:n valmista työhyvinvointikyselypohjaa noudattaen viimevuotiseen tapaan. Tulokset olivat kauttaaltaan koko kunnan tasolla viime vuotta huonommat, mutta mitään hälyttävää ei tuloksista koko kunnan tasolla ollut kuitenkaan havaittavissa.

Alkuvuodesta otettiin käyttöön uusi työajanseurantajärjestelmä Promid, jonka käyttöönoton myötä sähköinen työajanseuranta levisi entistä useampaan yksikköön.

Vuonna 2018 aloitetut kehittäjäkoulutukset jatkuivat ja tuotekehityksen erikoisammattitutkinnon ns. neljäs aalto jatkoi opintojaan. Tuotekehityksen erikoisammattitutkinnon on suorittanut pian lähes kolmannes kunnan työntekijöistä.

Vuonna 2023 jatkettiin tiivistä ja toimivaa yhteistoimintaa pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Keväällä käytiin mm. paikalliset neuvottelut järjestelyerien kohdentamisista, jotka päättyivät työnantajan ja työntekijöiden edustuksen kanssa yksimielisesti.

Henkilöstöetuuksia tarkasteltiin vuonna 2022 kerätyn palautteen pohjalta ja henkilökohtaisiin Smartumeihin (liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetus) tehtiin summan korotus. Lisäksi henkilökunnan muistamiskäytänteitä hieman päivitettiin ja siirrettiin painopistettä talossa työskentelevien muistamiseen lähtevien sijaan.

Henkilöstöpalveluiden edustus kiittää hyvää yhteistyöstä kaikkia sidosryhmiään!

2. Henkilöstöä koskevat tavoitteet

Vuonna 2023 talousarviossa asetetuissa tavoitteissa koko henkilöstöä kosketti tavoite hyvän palvelun ja sen vaatiman resursoinnin määrittelystä. Määritelmää ja resursointikysymystä valmisteltiin konsernipalveluiden johdolla, mutta tavoitetta ei saatu aivan valmiiksi vuoden 2023 aikana.

Muita koko kunnan henkilöstöä koskevia tavoitteita talousarviotavoitteiden ulkopuolelta olivat mm. rekrytointien avoimuuden lisääminen ja henkilöstömäärän kasvun hallitseminen/pysäyttäminen. Rekrytointien avoimuutta lisättiin kirjaamalla hallintosäätöön kesäkuussa, että lähtökohtaisesti kaikki yli puolen vuoden avoimet tehtävät on laitettava julkiseen hakuun. Tämä on ollut pääperiaate aikaisemminkin, mutta kirjauksella tavoiteltiin yhtenäisempää toimintakulttuuria.

Henkilöstömäärän seurantaan tartuttiin mm. hallintosäätökirjauksella, joka edellyttää aikaisempaa enemmän raportointia henkilöstön määrästä kunnanhallitukselle. Henkilöstön määrä on vietävä vähintään kaksi kertaa vuodessa kunnanhallitukselle tiedoksi. Lisäksi kunnanhallitus ja hallinto- ja henkilöstöpäällikkö lisäsivät vuoropuhelua liittyen täyttölupien myöntämiseen. Henkilöstömäärän kasvu käytännössä pysähtyi vuonna 2023 ja ennakoitavissa on laskua vuonna 2023 aloitetun talousohjelman toimenpiteiden myötä.

3. Henkilöstöresurssit (määrä ja rakenne)

3.1. Henkilöstömäärä

Vuoden 2023 lopussa Asikkalan kunnan palveluksessa oli 357 henkilöä otettaessa huomioon vakinaiset, määräaikaiset, sijaiset, sivutoimiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset. Henkilöstön kokonaismäärä on hieman laskenut vuoteen 2022 verrattuna (vuonna 2022 365 henkilöä). Vakinaisen henkilöstön määrä on jatkanut nousuaan 3 henkilöllä ja määräaikaisten määrä puolestaan laskenut 5 henkilöllä.

	2020	2021	2022	2023
Vakinaiset	244	258	267	270
Määräaikaiset	55	45	62	57
Yhteensä	299	303	329	327

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys 2020–2023 (pois lukien sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteiset tai koululaiset)

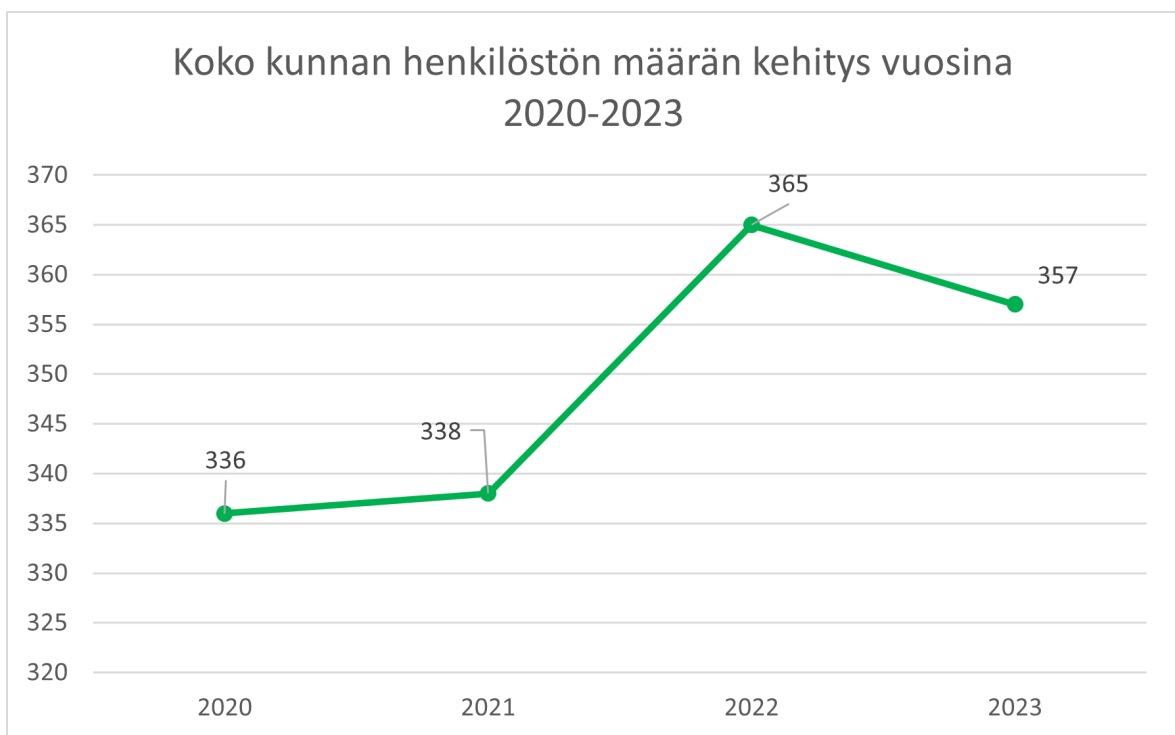
Koko kunnan henkilöstöstä vakituisessa palvelussuhteessa 31.12.2023 työskenteli 75,63 prosenttia (270 henkilöä). Yhteensä 57 henkilöä työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa, joka ei johtunut sijaisuudesta, työllisyystoimista tai oppisopimussuhteesta. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevän henkilöstön lukumäärä on jälleen laskenut hieman (vuosi 2021: 45, vuosi 2022: 62, vuosi 2023: 57), kun otetaan huomioon ne määräaikaiset työsuhteet, joissa ei ole kyseessä sijaisuus, työllistämisyksikkö, oppisopimus. Näiden henkilöiden määräaikaisuuden syynä oli työn luonne, projekti-tehtävä, harjoittelu, tehtävien uudelleenjärjestely ja avoimen viranhoito.

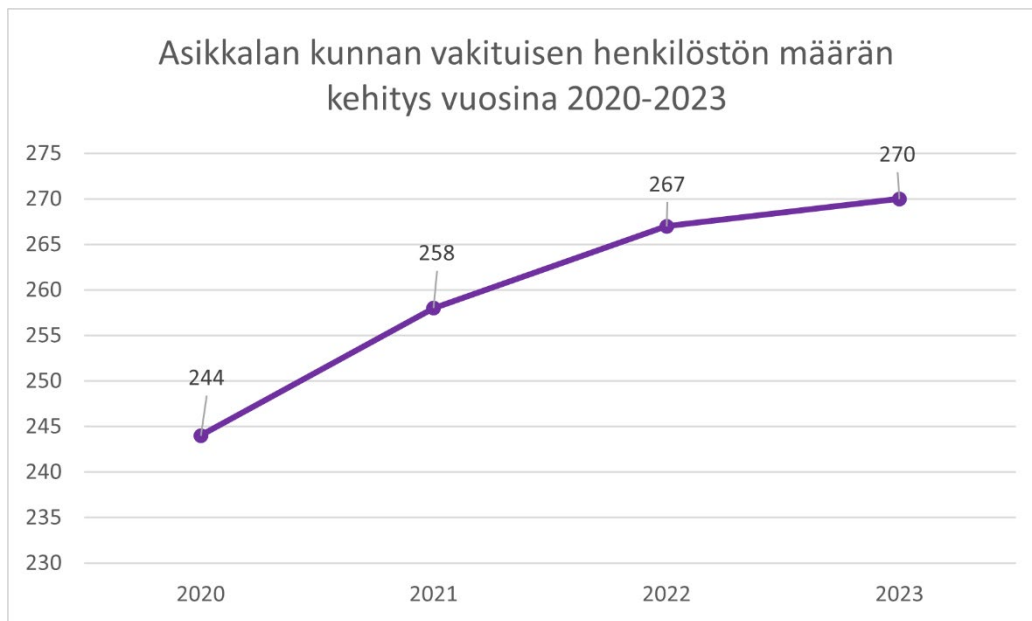
Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2023		Lkm. (muutos ed. vuoteen)
Vakinaiset		270 (+3)
- osa-aikaisia vakituisista		12,6 % (+1 %)
Määräaikaiset		87 (-11)
- osa-aikaisia määräaikaisista		26,4 % (-0,8 %)
- määräaikaisia (pois lukien sijaiset, työllistetyt, oppilaat/koululaiset ja oppisopimus)		57 (-5)
- sijaisia		21 (-5)
- työllistettyjä		2 (-4)
- oppisopimussuhteisia		3 (-1)
- oppilas/koululaiset (kerho-ohjaajat)		4
Yhteensä		357 (-8)

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 sekä aiemmista vuosista poiketen oppilaat/koululaiset.

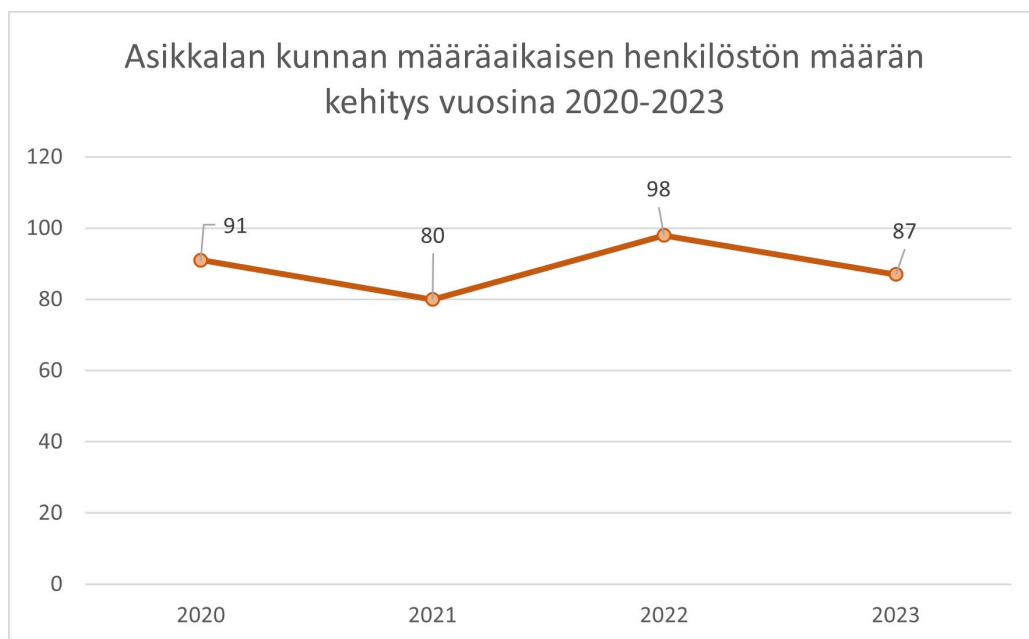
3.1.1. Henkilöstömäärien kehitys vuosina 2020–2023

Kaavio 1. Koko kunnan henkilöstön määrän kehitys vuosina 2020–2023. Kaavio kuvaa yhteensä kaikkien palvelussuhteiden määrän kehitystä Asikkalan kunnassa. Kuvaajassa aina kyseisen vuoden viimeisen päivän tilanne.





Kaavio 2. Kunnan vakituisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2020–2023. Kuvaajassa aina kyseisen vuoden viimeisen päivän tilanne.



Kaavio 3. Kunnan määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2020–2023. Kaavio kuvaa yhteensä kaikkien määräaikaisten palvelussuhteiden määrän kehitystä Asikkalan kunnassa. Kuvaajassa aina kyseisen vuoden viimeisen päivän tilanne.

3.2. Henkilöstömäärä palvelualueittain

Edellisvuoteen verrattuna vuonna 2023 henkilöstömäärien kasvu eri palvelualueilla pysyi maltillisena tai jopa laski. Henkilöstömäärän kehitys on laskusuuntainen mm. kasvatus- ja opetuspalveluissa. Henkilöstömäärältään suurin Asikkalan kunnan palvelualueista on kuitenkin edelleen kasvatus- ja

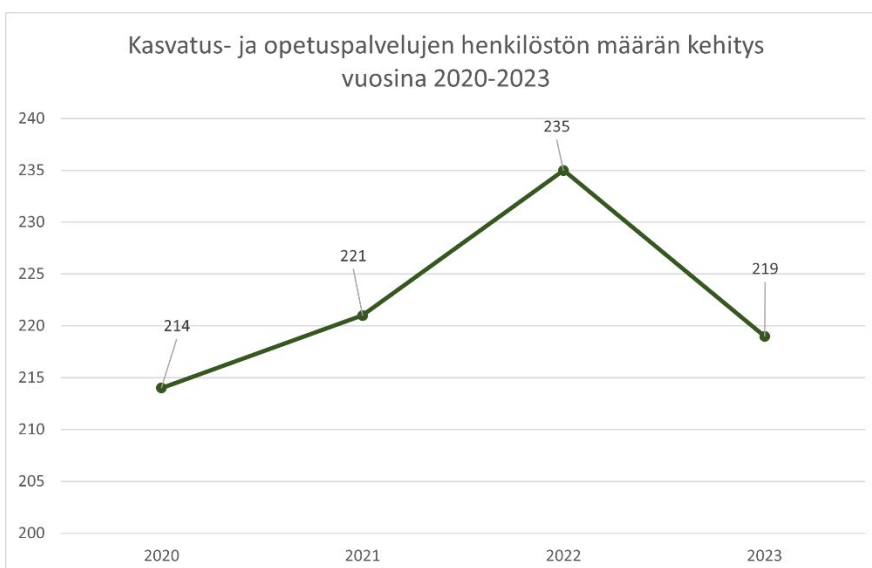
opetuspalvelut, jossa työskentelee noin 61,7 prosenttia kunnan henkilöstöstä. Teknisten palveluiden henkilöstö on toiseksi suurin palvelualue noin 23,7 prosentin osuudella. Kasvatus- ja opetuspalveluiden henkilöstömäärä on taittunut laskuun, henkilöstöä oli vuonna 2021 yhteensä 221, vuonna 2022 yht. 235 ja vuonna 2023 yht. 219.

Taulukko 3. Henkilöstömäärät palvelualueittain (ilman työllistettyjä).

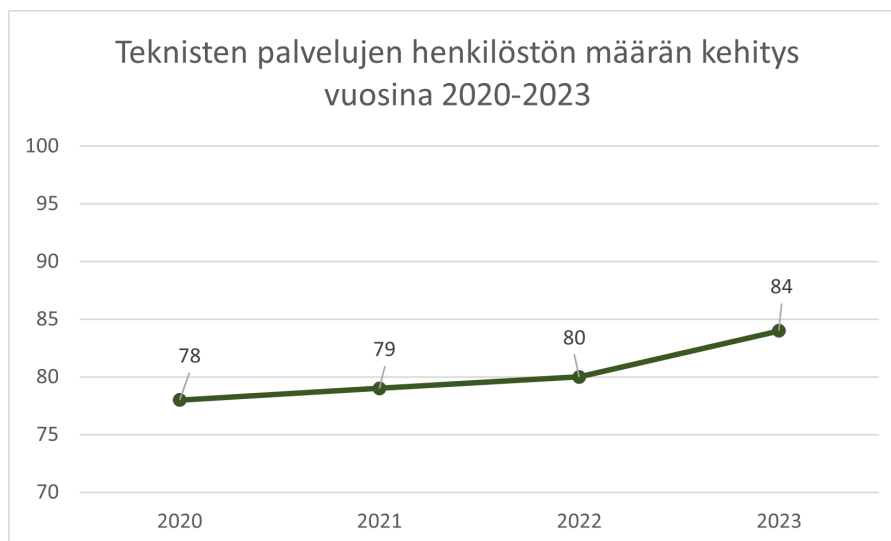
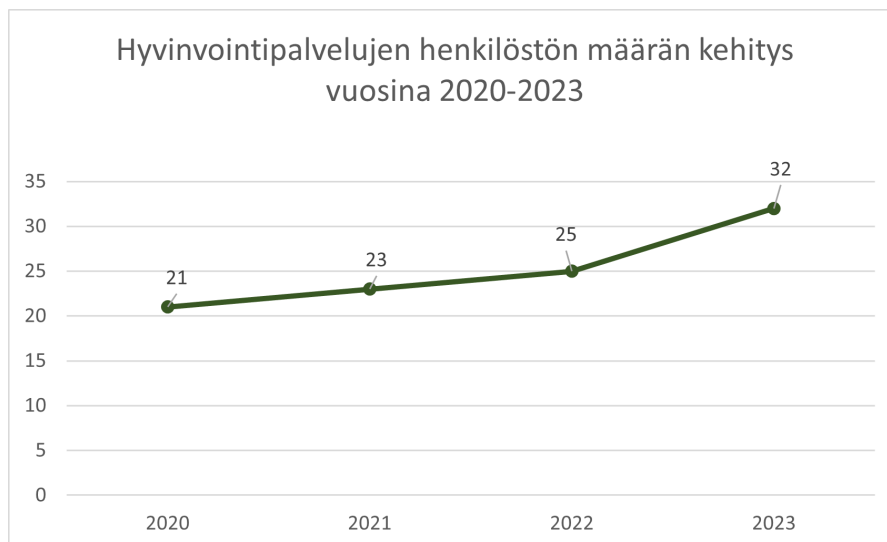
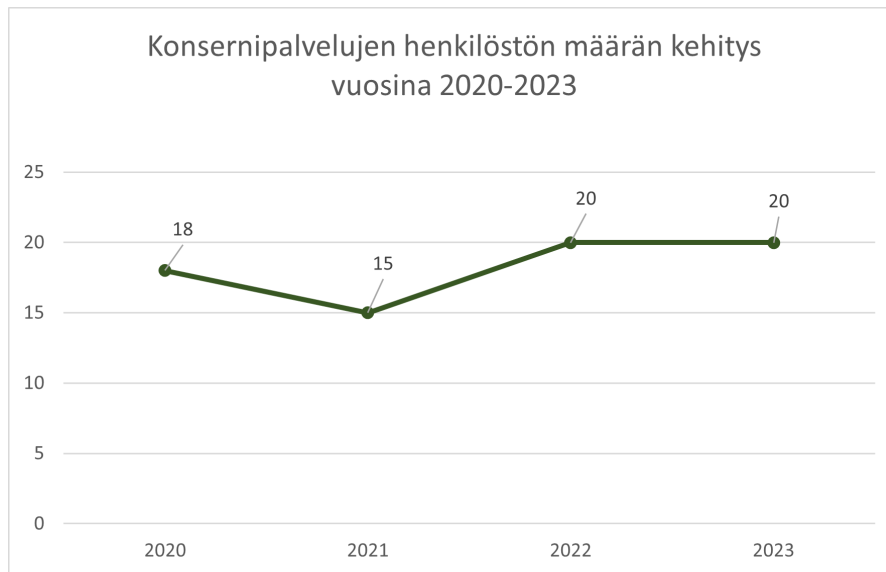
Palvelussuhde 31.12.2023	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Osuus henkilöstöstä %
Konsernipalvelut	18	2	20	5,6
Kasvatus- ja opetuspalvelut yht.	161	58	219	61,7
-varhaiskasvatus	59	19	78	22,0
-koulut	102	39	141	39,7
Hyvinvointipalvelut	20	12	32	9
Tekniset palvelut	71	13	84	23,7
Yhteensä	270	85	355	100

Taulukon 3. luvuissa ei ole huomioitu työllistettyjä. 31.12.2023 koko henkilöstön määrä ilman työllistettäviä on yhteensä 355 henkilöä, jota on käytetty %osuuden laskemisessa taulukossa 3. Työllistettyjen työsuhteet 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, siviilipalvelussuhteiset, oppilaat/koululaiset ja oppisopimus-suhteiset) noin 68,2 prosenttia työskentelee kasvatus- ja opetuspalveluiden palvelualueella.

3.2.1. Henkilöstömäärien kehitys palvelualueittain vuosina 2020–2023

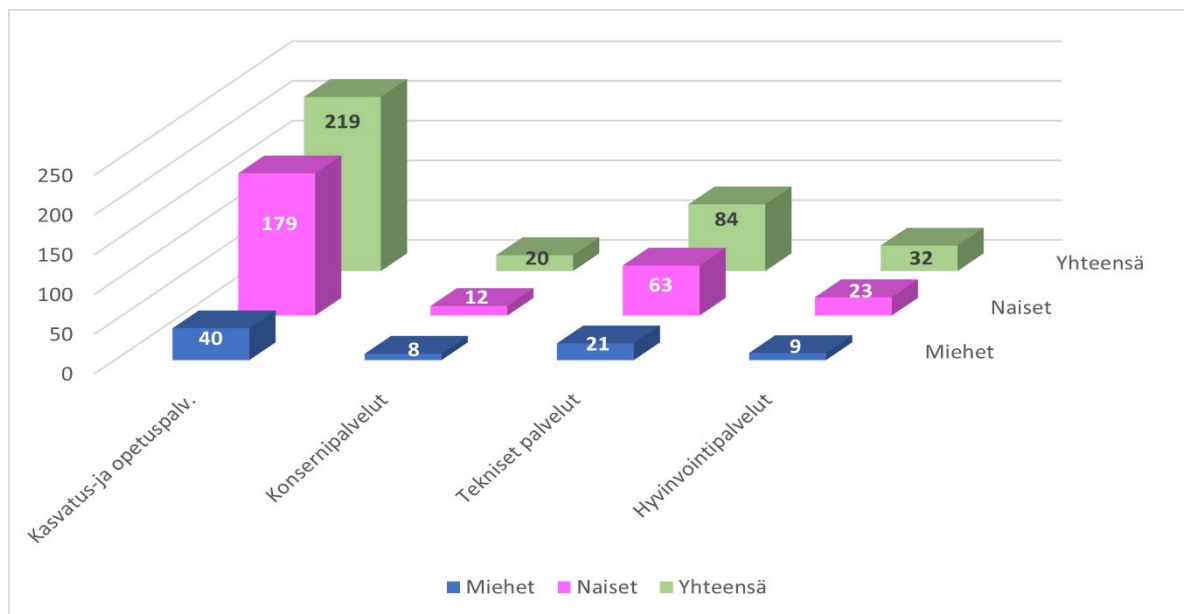


Kaaviot 4.–7. Eri palvelualueiden henkilöstön määrän kehitys vuosina 2020–2023. Kaavio kuvaa palvelussuhteiden määrän kehitystä palvelualueella (kaikki palvelussuhteet, pois lukien työllistetyt). Kuvaajassa aina kyseisen vuoden viimeisen päivän tilanne.



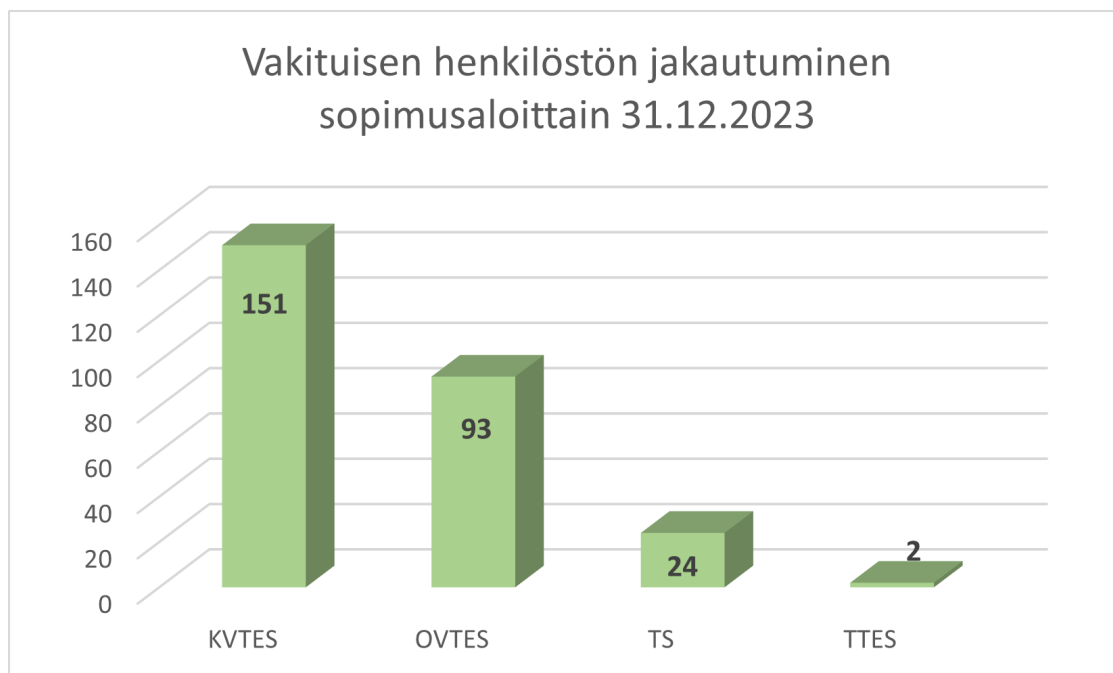
3.3. Henkilöstön rakenne

Kaavio 1. Henkilöstön sukupuolirakenne palvelualueittain 31.12.2023



Kuten kunta-alalla yleisesti, myös Asikkalan kunnan henkilöstöstä suurin osa (78 prosenttia) on naisia (2022 77,5 prosenttia). Miesten osuus on laskenut edelleen aiemmista vuosista, koko henkilöstön osalta. Miesten osuus vakituisesti työskentelevistä on kuitenkin hieman kasvanut. Miesten osuus kunnassa vakinaisesti työskentelevistä oli vuonna 2023 23,3 prosenttia (2022: 21,7 prosenttia) ja koko henkilöstöstä 22 prosenttia (2022 22,5 prosenttia).

Asikkalan kunnan vakinainen henkilöstö jakautui sopimusaloittain vuoden 2023 lopussa seuraavasti:



Kaavio 2. Asikkalan kunnan vakituisen henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2023.

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluu Asikkalan kunnan vakituisesta henkilöstöstä 55,9 prosenttia. Koko henkilöstöstä osuus on 42,5 prosenttia. Suurimpia vakituisia KVTESin piiriin kuuluvia ammattiryhmiä ovat tukipalveluiden henkilöstö (siivous ja ruokapalvelu) 27,2 prosenttia, varhaiskasvatuksen vastuualueen ammattiryhmät (pl. varhaiskasvatuksen opettajat, jotka siirtyivät syksyllä 2021 OVTES:in piiriin) 23,2 prosenttia ja opetuspalveluiden vastuualueen koulunkäynninohjaajat 18,5 prosenttia. Konsernipalveluiden ja teknisten hallinto sekä hyvinvointipalvelut muodostavat yhdessä 27,8 prosentin osuuden.

3.3.1. Ikärakenne

Ikä vuosina	%-osuus 2023	%-osuus 2022
alle 30	5,2	3,7
30–39	21,5	22,5
40–49	27,8	29,2
50–59	32,2	33,3
60–64	13,3	11,2
65 ja yli	0	0
Yhteensä	100	100
Keskiarvo	47,6 vuotta	47,6 vuotta
Mediaani	47,9 vuotta	48,6 vuotta
Yli 50-vuotiaita	123 henkilöä	119 henkilöä

Taulukko 4. vakituisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2023.

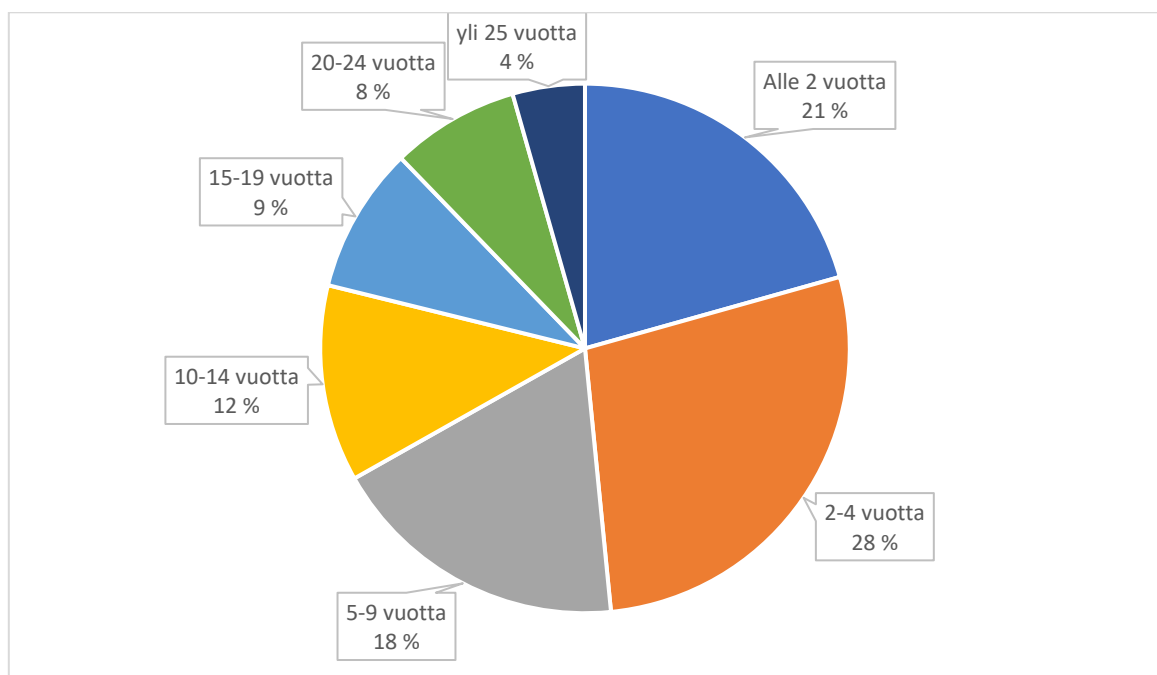
Asikkalan kunnan henkilöstön keski-ikä on saavuttanut kunta-alan yleisen keskiarvon vakituisen henkilöstön osalta. Koko henkilöstön osalta Asikkalan kunnan keski-ikä on korkeampi kuin kunta-alan yleinen keski-ikä vuoden 2022 tilastoihin verrattuna. Kunta-alan keski-ikä on vuoden 2022 tilastojen mukaan vakituisen henkilöstön osalta 47,4 vuotta ja koko kunnallisen henkilöstön osalta 45,5 vuotta. Vuonna 2023 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 jälleen noussut vuonna 2023 45,5 prosenttiin (2022: n. 44,6 prosenttia). Suurimmat ikäryhmät ovat 40–49-vuotiaiden ja 50–59-vuotiaiden ikäryhmät, kuten myös vuonna 2022. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmän osuus vakituisista on kääntynyt nousuun, ollen vuonna 2023 5,2 prosenttia.

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

Otettaessa huomioon koko kunnan henkilöstö, on henkilöstön keski-ikäen ero vakinaiseen henkilöstöön jälleen kasvanut hieman, ollen vuoden 2023 vertailussa noin reilu vuoden. (Vuoden 2022 ero oli kaventunut alle vuoden eroksi ja vuoden 2021 vertailussa ero oli vielä yli kaksi vuotta.) Muutoksessa näkyy mm. määräaikaisten keski-ikäen nousu. Kuten kunta-alalla yleisesti, määräaikainen henkilöstö on keski-ikältään vakituista nuorempaa myös Asikkalan kunnassa. Ero vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikäen välillä ei kuitenkaan ole enää kovin suuri. Asikkalan kunnan määräaikaisen henkilöstön (pois lukien sijaiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) keski-ikä oli vuonna 2023 43,7 vuotta, tämä on myös vuoden 2022 kunta-alan yleiseen keski-ikätilastoon nähden korkeampi keski-ikä (KT tilastot 2022: 39,7 vuotta).

3.4. Palvelusaika Asikkalan kunnalla ja henkilöstön vaihtuvuus



Kaavio 3. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden kesto 31.12.2023

Kaaviossa 3. on kuvattu vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden kestoja Asikkalan kunnan palveluksessa 31.12.2023. Kunnan palveluksessa vakinaisesti työskentelevien palvelussuhde oli kestänyt keskimäärin 8,4 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä 33 prosenttia on työskennellyt vuoden 2023 lopussa yli 10 vuotta. Yli 30 vuotta kestäneissä palvelussuhteissa oli noin 1,1 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä. Palvelussuhteen kesto on lyhentynyt vuodesta 2018, jolloin keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli noin 13 vuotta.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus (prosenttia)
Alkaneet uudet palvelussuhteet	23	8,6
Päätyneet palvelussuhteet	18	6,7

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2023.

Vuonna 2023 vakinaisia palvelussuhteita päättyi 18 ja alkoi 23. Vuonna 2023 täyttölupia haettiin eniten kasvatus- ja opetuspalveluiden palvelualueen palvelussuhteiden (virat ja toimet) täyttämiseen. Vuonna 2023 esihenkilöt ovat käyneet organisaatiosta poislähtevien kanssa lähtökeskustelun kunnan

henkilöstöohjeiden mukaisesti. Edelleen vuonna 2024 rekrytointien hakijamääriä pyritään kasvattamaan rekrytoinnin sujuvoittamisella, rekrytointeihin liittyvän viestinnän ammattimaisuudella ja eri tiedotus- ja sosiaalisen median kanavia hyödyntämällä. Kunta on saanut hakijoilta hyvää palautetta rekrytointiviestinnästä vuonna 2023.

3.4.1. Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	Lukumäärä
2023	3
2022	12
2021	8
2020	7
2019	6
2018	9

Taulukko 6. Vanhuuseläkkeelle siirtyneet vakituiset henkilöt

Vuonna 2023 päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista 3 päättyi vanhuuseläkkeelle jäämisen vuoksi. Vuoden 2023 ikäjakauman perusteella vanhuuseläkkeelle siirtyy vuoteen 2028 mennessä arviolta vajaa kymmenkunta henkilöä vuosittain. 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. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuonna 2023 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 2023 yhteensä 2 263 440 euroa (brutto). Vuonna 2022 maksettiin yhteensä 2 925 635 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 2023 0,90 (KuEL) ja 0,90 (VaEL), vuonna 2022 1,52 (KuEL) ja 1,10 (VaEL) ja vuonna 2021 1,2 (KuEL) ja 1,2 (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 päivitetty malli otettiin Asikkalan kunnassa käyttöön vuonna 2022, jolla pyritään osaltaan vaikuttamaan työkyvyttömyyseläkemaksujen suuruuteen ennalta ehkäisemällä työkyvyttömyyteen johtavia syitä. Työhyvinvoinnista lisää seuraavasta luvussa.

Eläkemenot	2023	2022	2021
Palkkaperusteiset eläkemaksut	1 931 447	1 758 081	1 635 535
Eläkemenoperusteiset eläkemaksut	0	771297	815 448
Työkyvyttömyyseläkemaksu	120 818	182 954	142 598
VAEL-maksut	211 175	213303	217 249

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 tärkeää.

Työhyvinvointikysely toteutettiin nyt toista kertaa KEVA:n työhyvinvointikyselyn pohjalla. Vastaamisajankohta oli joulukuu 2023 – tammikuu 2024. Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan vuotta 2023. Kysely koostui valmiista monivalintakysymyksistä, joiden lisäksi yhteistyössä työsuojelun ja henkilöstön edustajien kanssa valikoidut täydentävät, kysymykset olivat mukana viime vuoden tapaan. Avoimia kysymyksiä ja vastauksia kyselyssä ei ollut.

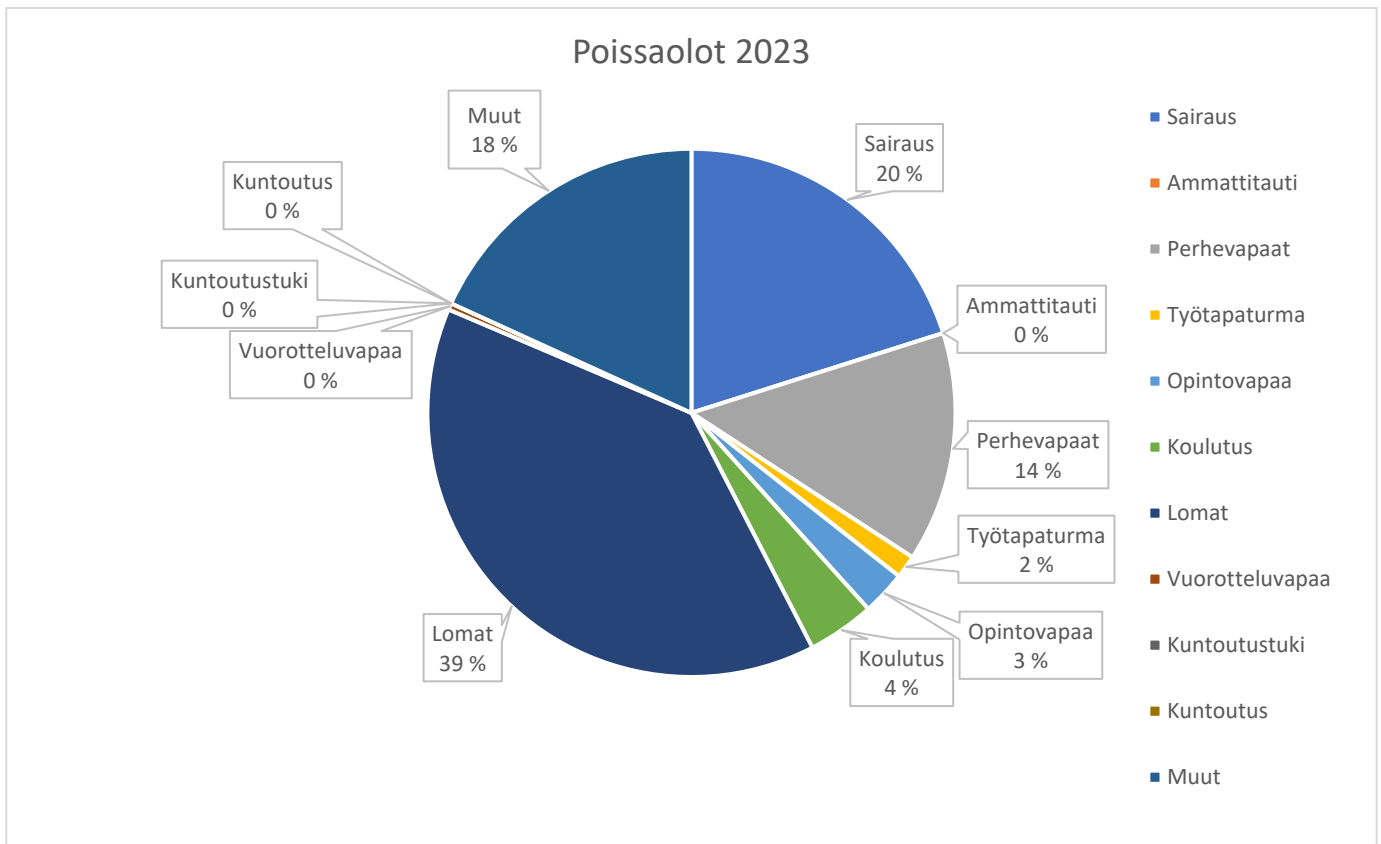
Kysely lähetettiin yhteensä 317 henkilölle. Vastauksia kertyi 208, joten vastausprosentiksi muodostui noin 66 %. Verrattuna muihin keskisuuriin kuntiin, asemoituivat kuntamme tulokset pitkälti keskivaiheille keskisuurien kuntien otannassa. Tulokset olivat hieman laskeneet viime vuodesta, mutta isossa kuvassa kyselyn perusteella ei löytynyt mitään erityisen hälyttävää. Esimerkiksi suositteluhalukkuus (Asikkala työnantajana) oli laskenut 87 prosentista 80 prosenttiin, mutta käynnissä oleva talousohjelma muutosneuvotteluineen ja muine toimenpiteineen näkynee tuloksissa.

Yksikkökohtaisissa ja palvelualuekohtaisissa vastauksissa löytyi hajontaa ja erilaisia painopisteitä niin onnistuneissa asioissa kuin kehittämistä vaativissa kokonaisuuksissa. Yksiköt ja/tai palvelualueet laativat kyselyiden vastausten pohjalta kehittämissuunnitelmat itselleen, joita seurataan yksikön valitsemien tavoin. Esimerkkejä tiimien valitsemista kehittämiskohteista on mm. positiivisen palautteen antaminen työyhteisössä sekä oman työkyvyn tarkempi seuraaminen.

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.

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 2023

Poissaoloja syntyy terveysperusteisten poissaolojen lisäksi lomista, perhevapaista, koulutuksesta, opintovapaista, vuorotteluvapaista, kuntoutuksesta ja muista poissaoloista. Yllä kuviossa 4. on kuvattu poissaolojen jakautuminen kalenteripäivinä 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 2023 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 5438 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloja on ollut keskimäärin 15,23 kalenteripäivää henkilöä kohti. Edellisvuoteen verrattuna sairauspoissaolojen keskimääräinen kalenteripäivien määrä on kasvanut (2022; 13,27).

Kunta-alan sairauspoissaoloihin verrattuna, Asikkalan kunnan sairauspoissaolojen keskimääräinen kalenteripäivien määrän kasvu on kuitenkin ollut koko kunta-alaa maltillisempaa. Historiassa kunta-alan sairauspoissaolojen määrä kasvoi 2000-luvulla aina vuoteen 2008 asti, jolloin sairauspoissaoloja oli keskimäärin 19,4 päivää yhtä henkilötyövuotta kohden. Tästä lähtien sairauspoissaolot vähenivät vuoteen 2015 mennessä keskimäärin 2,9 päivällä ja vuonna 2015 sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 16,5. Tämän jälkeen sairauspoissaolopäivien keskimääräinen kesto pysyi hieman alle 17 päivässä vuoteen 2021 asti. Vuonna 2022 sairauspoissaolopäivien keskimääräinen kesto kääntyi jyrkkään

kasvuun. Vuonna 2022 sairauspoissaolojen keskimääräinen kesto oli 20,7 päivää (kunta-alan tilastolähde: KT Kuntatyöntajat).

Pidempien, yli 60 päivää kestävien poissaolojen määrä lähti jälleen hieman kasvuun ja lyhyempien, alle 10 päivää kestävien poissaolojen määrä hieman vähentyi edellisvuoteen verrattuna. Suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat vuonna 2023 olivat mielenterveyden ongelmat sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Lisäksi erilaiset pitkäkestoiset hengitystieinfektioaudit aiheuttivat merkittävän osan poissaoloista.

Taulukossa 8. on kuvattu Asikkalan kunnan henkilöstön terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä.

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät 2023	Kalenteripäivät 2022	Kalenteripäivät 2021	Kalenteripäivät 2020	Kalenteripäivät 2019
Lyhyet poissaolot alle 4 päivää	1196	1366	989	883	991
Poissaolo 4–10 päivää	1156	2003	1122	1119	724
Poissaolo 11–60 päivää	1798	1297	1340	1299	2112
Poissaolo 61–90 päivää	579	178	536	465	600
Poissaolo 91–180 päivää	469	0	599	2044	148
Poissaolo yli 180 päivää	240	0	571	0	0
Yhteensä	5438	4844	5157	5810	4575

Taulukko 8. Terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen

Erittely edellä esitetyistä poissaoloista:	Työpäivät 2023	Työpäivät 2022	Työpäivät 2021
- työtapaturmat	200	60	226

Taulukko 9. Erittely poissaoloista

Työtapaturmien määrä ja niistä aiheutuneet poissaolopäivät ovat kasvaneet viime vuodesta. Työtapaturmista valtaosa on tapahtunut teknisissä ja kasvatus- ja opetuspalveluissa. Vuoden 2022 aikana on parannettu työtapaturmien 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 nousivat hieman edellisestä vuodesta pysyen kuitenkin alhaisempina kuin vuonna 2021. Bruttokustannukset olivat yhteensä 131 344 euroa (112 077 euroa vuonna 2022), josta Kela I -korvattavaa (ennaltaehkäisevää) 58,6 % ja Kela II -korvattavaa 41,4 %. Työterveyden kanssa asetettu tavoite oli 60 % /40 %, joten tämä tavoite lähes saavutettiin. Kustannusten nousuun vaikutti todennäköisesti työterveysyhtiön tekemät hinnankorotukset, koska itse palveluita oli työterveyshuoltoyhtiön alajoon liittyen aiempaa heikommin tarjolla. Lakisääteiset tehtävät saatiin kuitenkin kohtuullisesti suoritettua (mm. työterveysneuvottelut, määräaikaistarkastukset jne.).

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 yhteistoiminnasta annetussa laissa tarkoitettuun edustukselliseen yhteistoimintaorganisaatioon. Yhteistoiminnan 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 yhteistoiminnasta kunnissa.

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

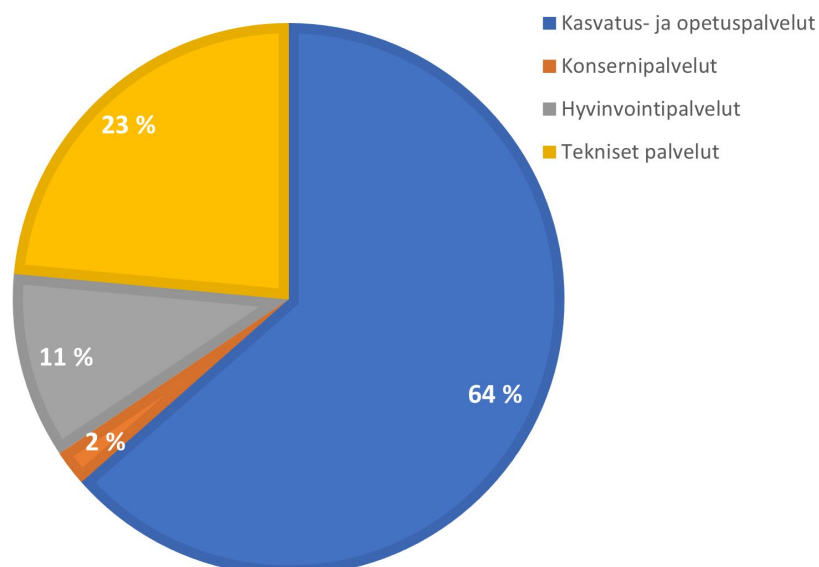
Työsuojelussa painopisteet olivat ajankohtaisten asioiden seurannan lisäksi työtapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden aktiivisessa seurannassa. Työsuojelu osallistui työterveyshuollon organisoimisiin työpaikkakäynteihin.

4.4. Osaamisen kehittäminen

Koulutuspäiviä kertyi arviolta yhteensä noin 530 työpäivää, josta 302 kertyi kasvatus- ja opetuspalveluille (varhaiskasvatus 186 ja koulut 116), 147 teknisille palveluille, 68 hyvinvointipalveluille ja 13 konsernipalveluille. Tilasto ei ole kuitenkaan täydellinen, koska esim. 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. Tilastolas-kennassa ei ole huomioitu yksilöiden omaehtoisia harkinnanvaraisia pitkiä palkattomia koulutusjaksoja eikä muita yksittäisiä palkattomia koulutuspäiviä.

Neljäs tuotekehityksen erikoisammattitutkinnon joukko jatkoi opintojaan vuonna 2023. Neljännen aallon valmistuttua tuotekehityksen erikoisammattitutkinnon on laskennallisesti suorittanut lähes kolmannes kunnan vakituisesta henkilöstöstä (osa suorittaneista on vuosien varrella ehtinyt jo vaihtaa työpaikkaa). Tuotekehityksen myötä kuntaan on vuosien saatossa syntynyt monenlaisia ja pysyviksin jääneitä palveluita.

Kaavio 5. Koulutuspäivien jakautuminen palvelualueittain.



5. Palkat ja palkitseminen Asikkalan kunnassa

5.1. Työvoimakustannusten jakautuminen

Taulukko 10. Työvoimakustannukset

Palkat ja palkkiot	2023	2022	2021	2020
Kokouspalkkiot	-34 149	-35 980	-30 467	-7 750
Vakinaisten palkat	-9 842 477	-9 186 442	-9 076 876	-8 385 004
Varallaolokorvaukset	-65 184	-59 601	-57 678	-56 961
Sijaisten palkat	-922 437	-717 060	-657 107	-652 751
Erilliskorvaukset	-86 055	-87 845	-91 769	-80 664
Työllistettyjen palkat	-46 133	-156 952	-105 836	-97 712
Kesätyöntekijöiden palkat	-18 367	-11 497	-20 177	-14 485
Oppisopimuskoulutusajan palkat	-140 541	-174 948	-152 072	-91 957
Asiantuntijapalkkiot	-32 868	-15 518	-8 414	-7 705
Määräaikaisten palkat	-1 992 753	-1 867 370	-1 468 746	-1 374 225
Tuntipalkat	-100 719	-101 375	-128 314	-106 961
Muut palkat	-1 862	-2 130	-817	-2 200
Sairausajan sijaisten palkat	-63 528	-69 195	-73 751	-45 924
Siviilipalvelusmiesten päivärah	-2 516	-1 028	-2 743	-737
Kokouspalkkiot, ei sotua	-90 074	-91 304	-96 001	-99 053
Laskennalliset sosiaalipalkat	-28 611	-33 136	-35 257	-41 638
Laskennalliset sos.palkkatuotot	31 057	33 829	43 639	48 317
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-165 311	15 944	1 882	-45 937
Sairausvakuutuskorvaukset	161 899	121 687	146 869	167 630
Tapaturmakorvaukset	18 116	20 361	21 146	17 399
Muut KELAN korvaukset	0	12 518	16 783	17 728
Yhteensä	-13 422 512	-12 418 532	-11 775 704	-10 860 591

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 painotuvaa palkitsemista. Aiemman palvelusvuosimuistamisiin 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 2023 pikapalkittiin noin 15 kertaa. Pikapalkitsemisia annettiin yhteensä noin 880,- euron arvosta. Suosituin pikapalkitsemisen muoto oli Smartumin liikunta- ja kulttuurietu. Hierontaetu tuli käyttöön vuoden 2022 puolivälissä. 2023 hierontaetuuden osuus pikapalkitsemisista oli noin 25 prosenttia. Palkitsemiset olivat pääosin yksilöpalkitsemisia.

Henkilöstön muistaminen:

Palvelusvuosista palkitseminen

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

Kunta on muistanut pitkistä palvelussuhteista työntekijöitään. Muistamiset päätettiin eriyttää henkilöstöjuhlan yhteydestä omaksi juhlakseen vuonna 2022. Palvelusvuosimuistamisjuhla järjestettiin 13.4.2023 klo 14.30 kunnanviraston Valtuustosalissa. Juhlassa muistettiin vuonna 2022 pitkän palveluksen saavuttaneita yhteensä 21 henkilöä, joista 12 hlöä muistettiin 10 vuoden palveluksesta, 6 hlöä 20 vuoden palveluksesta ja 2 hlöä 30 vuoden palveluksesta Asikkalan kunnalla.

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 vuonna 2023 Smartum etua vuosittaisena henkilöstöetuna 100 euron arvosta/työntekijä/vuosi. Vuoden 2023 alusta etuuden määrä nostettiin 50 eurosta/työntekijä/vuosi 100 euroon/työntekijä/vuosi. Samalla uudistettiin Smartum edun tilausjärjestelmä Smartum Plus-järjestelmäksi, joka mahdollistaa edun joustavan käytön niin liikunta-kulttuurietuna kuin hierontaetuna.

Vuonna 2023 jouluna päätettiin jakaa myös yli 6 kk:n työsuhteessa olevalle henkilöstölle joululahjat: Asikkala laudeliinat.

Merkipäivä- ja läksiäismuistamiset

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