



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

Asikkalan kunta 19.3.2025



Sisällys

1. Yhteenveto vuodesta 2024	2
2. Henkilöstöä koskevat tavoitteet	3
3. Henkilöstöresurssit (määrä ja rakenne)	3
3.1. Henkilöstömäärä	3
3.1.1. Henkilöstömäärien kehitys vuosina 2020–2024.....	4
3.2. Henkilöstömäärä palvelualueittain	5
3.2.1. Henkilöstömäärien kehitys palvelualueittain vuosina 2020–2024.....	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	16
4.4. Osaamisen kehittäminen	16
5. Palkat ja palkitseminen Asikkalan kunnassa	17
5.1. Työvoimakustannusten jakautuminen.....	17
5.2. Henkilöstön palkitseminen.....	17

1. Yhteenvedo vuodesta 2024

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.

Vuonna 2024 talouden tapainottamisen haasteet jatkuivat. Hyvinvointipalveluissa käytiin yhteistoimintaneuvottelut, jonka lopputuloksena työllisyyspalveluista vähennettiin yksi henkilötyövuosi. Syksyllä 2024 käytiin myös toiset yhteistoimintaneuvottelut 1.1.2025 voimaan astuneesta organisaatiomuutoksesta.

Henkilöstömäärä jatkoi laskuaan, mikä on ollutkin tavoitteena kahden viime vuoden aikana. Tehtäviä on täytetty ainoastaan harkinnan jälkeen ja ns. luonnollista poistumaa on hyödynnetty, eikä aina esim. eläköitymisen yhteydessä ole rekrytoitu uutta työntekijää tilalle. Henkilöstömäärän kehityksessä näkyy erityisesti kasvatus- ja opetuspalveluiden tehostunut henkilöstömäärän hallinta sekä tukipalveluissa toteutetut säästötoimet ja palvelumitoitusten tarkastelut.

Työterveysyhteistyö Suomen Terveystalo Oy:n kanssa aloitettiin 1.4.2024. Asikkalassa ei ole enää työterveyden toimipistettä, mutta työntekijät ovat löytäneet hyvin digipalvelujen pariin ja Lahden käyntiasiointiakin on hyödynnetty. Yhteistyö Terveystalon kanssa alkoi tehokkaasti ja jo ennen kesälomia toteutettiin mm. ensimmäinen lakisääteinen työpaikkaselvityskäynti vesilaitokselle, jätevedenpuhdistamolle ja varikolle.

Terveystalo-yhteistyön myötä kunnassa otettiin myös käyttöön työkykyjohtamisen työkalu Sirius, joka helpottaa esihenkilöiden työtä työntekijöiden työkyvyn seurannassa. Järjestelmä mm. ilmoittaa, kun tietyt rajat poissaoloissa täyttyvät.

Työhyvinvointikysely toteutettiin vuodenvaihteessa. Kysely toteutettiin KEVA:n valmista työhyvinvointikyselypohjaa noudattaen viimevuotiseen tapaan. Koko kunnan tulokset olivat viime vuotta paremmat. Edellisvuonna tulokset sen sijaan hieman laskivat, joten nyt ns. palattiin vuoden 2022 tasolle.

Vuonna 2024 jatkettiin tiivistä ja toimivaa yhteistoimintaa pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Keväällä käytiin vuoden 2023 tapaan paikalliset neuvottelut järjestelyerien kohdentamisista, jotka päättyivät työnantajan ja työntekijöiden edustuksen kanssa yksimielisesti.

Henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen tehtiin muutamia muutoksia ja valmisteluja vuoden 2024 aikana. Muutaman vuoden käytössä ollut Auntie -palvelu korvattiin Terveystalon 24/7 auki olevalla Mielen chat ja sparri -palvelulla. Palvelun pariin löydettiin hyvin. Lisäksi loppuvuodesta valmisteltiin polkupyöräetuuden käyttöönottoa alkuvuodelle 2025. Mielenkiinnosta etuuden pariin järjestettiin kysely, joka vahvisti käsitystä siitä, että polkupyöräetus on työntekijöille toivottu uudistus etuusvalikoimaan.

Henkilöstöpalvelut kiittävät kaikkia sidosryhmiään työntäyteisestä vuodesta 2024!

2. Henkilöstöä koskevat tavoitteet

Vuonna 2024 talousarviossa asetetuissa tavoitteissa koko henkilöstöä kosketti palvelulupauksen jalkauttaminen yksiköihin. Määrittelytyö viivästyi jo edellisvuonna ja täytäntöönpanossa ei päästy etenemään vuonna 2024 suunnitellusti, joten tavoitteesta jäätii. Palvelua kuitenkin kehitettiin vuonna 2024, kun käyttöön otettiin ePorti-järjestelmä, joka mahdollistaa ajantasaisen palautteen antamisen ja palautteiden seuraamisen kuntalaisille.

Esihenkilöosaamisen tavoitteiksi vuodelle 2024 oli asetettu mm. henkilöstöhallinnon ohjelmisto-osaamisen ja yleisen talousosaamisen vahvistaminen. Henkilöstöhallinnon osalta tarjottiin HR-järjestelmä Populuksen käyttökoulutusta ja talousosaamisen vahvistamisessakin selvästi onnistuttiin, koska vuoden 2024 tilinpäätös toteutui odotettua parempana. Esihenkilöiden muutososaamista vahvistettiin syksyllä 2024 järjestetyissä muutosjohtamisen koulutuksissa.

Varautuminen on ollut muuttuneen maailmanpoliittisen tilanteen vuoksi jatkuvasti esillä myös kuntakentällä ja esihenkilöille asetettu suositus vahvistaa varautumisoosaamista edistyi Häme24-harjoituksen myötä, johon kunnan valmiusjohtoryhmä osallistui. Harjoituksesta saatuja oppeja vietiin käytäntöön yksiköihin.

3. Henkilöstöresurssit (määrä ja rakenne)

3.1. Henkilöstömäärä

Vuoden 2024 lopussa Asikkalan kunnan palveluksessa oli 338 henkilöä otettaessa huomioon vakinaiset, määräaikaiset, sijaiset, sivutoimiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset. Henkilöstön kokonaismäärä on edelleen laskenut vuosiin 2022 ja 2023 verrattuna (vuonna 2022 365 henkilöä, 2023 357 henkilöä). Suurin muutos on tapahtunut vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrässä, joiden määrät ovat lähellä vuosien 2020 ja 2021 henkilöstömääriä.

	2020	2021	2022	2023	2024
Vakinaiset	244	258	267	270	260
Määräaikaiset	55	45	62	57	31
Yhteensä	299	303	329	327	291

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys 2020–2024 (pois lukien sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteiset tai koululaiset)

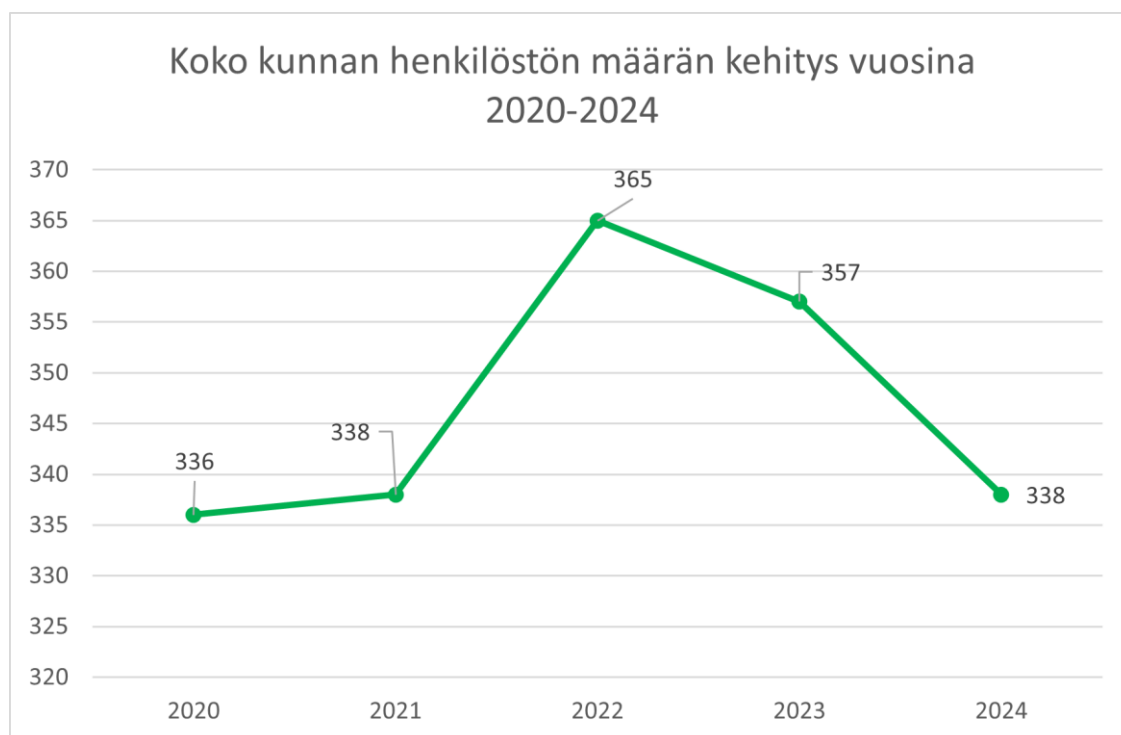
Koko kunnan henkilöstöstä vakituisessa palvelussuhteessa 31.12.2024 työskenteli 76,9 (2023 75,63) prosenttia (260 henkilöä). Yhteensä 31 henkilöä työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa, joka ei johtunut sijaisuudesta, työllisyystoimista tai oppisopimussuhteesta. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevän henkilöstön lukumäärä on laskenut merkittävästi (vuosi 2022: 62, vuosi 2023: 57, vuosi 2024: 31), kun otetaan huomioon ne määräaikaisten työsuhteet, joissa ei ole kyseessä sijaisuus, työllistämisjakso, oppisopimus. Näiden henkilöiden määräaikaisuuden syynä oli työn luonne, projektitehtävä, harjoittelu, tehtävien uudelleenjärjestely ja avoimen viranhoito.

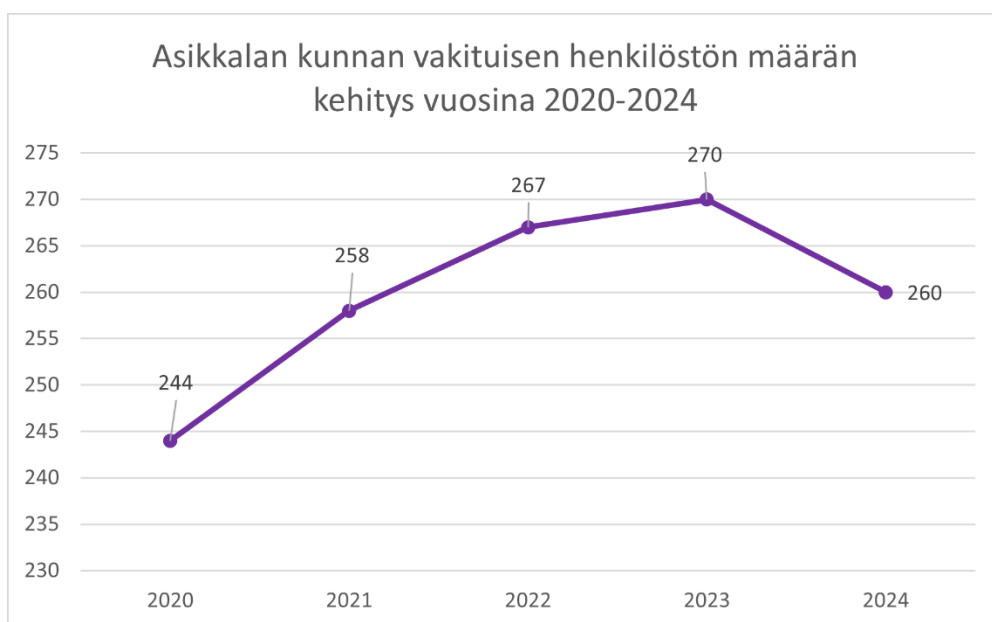
Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2024		Lkm. (muutos ed. vuoteen)
Vakinaiset		260 (-8)
-	osa-aikaisia vakituisista	13,4 % (+0,8 %)
Määräaikaiset		78 (-9)
-	osa-aikaisia määräaikaisista	34,6 % (+8,2 %)
-	määräaikaisia (pois lukien sijaiset, työllistetyt, oppilaat/koululaiset ja oppisopimus)	31 (-26)
-	sijaisia	35 (+14)
-	työllistettyjä	1 (-1)
-	oppisopimussuhteisia	3 (-)
-	oppilas/koululaiset (kerho-ohjaajat)	8 (+4)
Yhteensä		338 (-19)

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. Osa-aikaisuuksien osuus vakituisista työ- tai virkasuhteista on jatkanut hienoista kasvuun vuosien 2022–2024 aikana. Myös kaikkien määräaikaisten osalta osa-aikaisuuksien osuus on kasvanut.

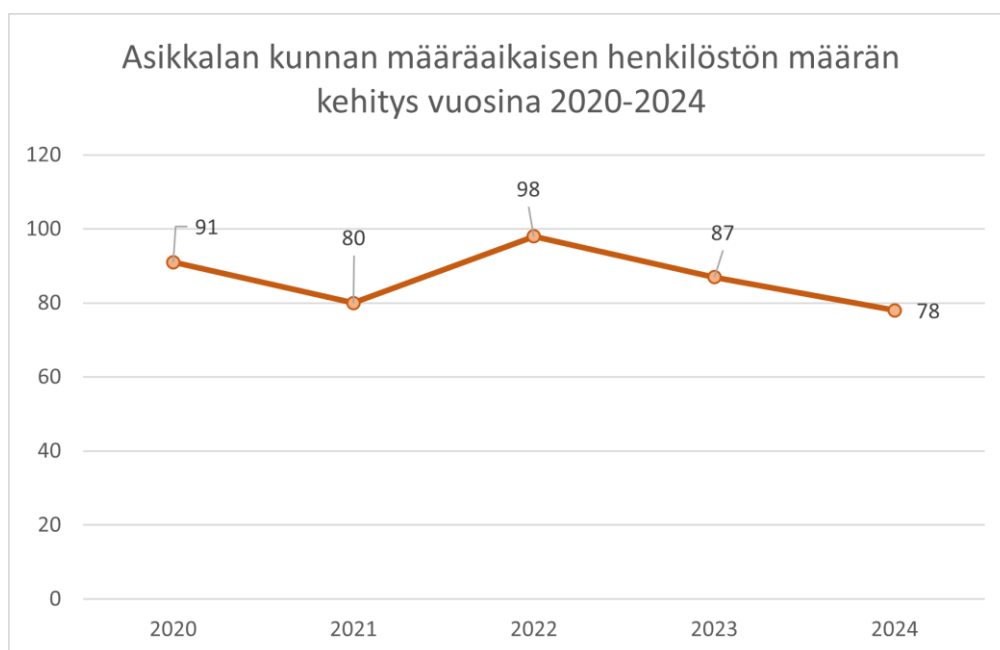
3.1.1. Henkilöstömäärien kehitys vuosina 2020–2024

Kaavio 1. Koko kunnan henkilöstön määrän kehitys vuosina 2020–2024. Kaavio kuvaa yhteensä kaikkien palvelussuhteiden määrän kehitystä Asikkalan kunnassa. Kuvaajassa aina kyseisen vuoden viimeisen päivän tilanne.





Kaavio 2. Kunnan vakituisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2020–2024. Kuvaajassa aina kyseisen vuoden viimeisen päivän tilanne.



Kaavio 3. Kunnan määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2020–2024. Kaavio kuvaa yhteensä kaikkien määräaikaisten palvelussuhteiden määrän kehitystä Asikkalan kunnassa. Kuvaajassa aina kyseisen vuoden viimeisen päivän tilanne.

3.2. Henkilöstömäärä palvelualueittain

Vuoteen 2023 verrattuna vuonna 2024 henkilöstömäärien kehitys on ollut pääosin laskeva. Henkilöstömäärän kehitys on ollut voimakkaimmin laskusuuntainen kasvatus- ja opetuspalveluissa sekä teknisissä palveluissa. Henkilöstömäärältään suurin Asikkalan kunnan palvelualueista on kuitenkin

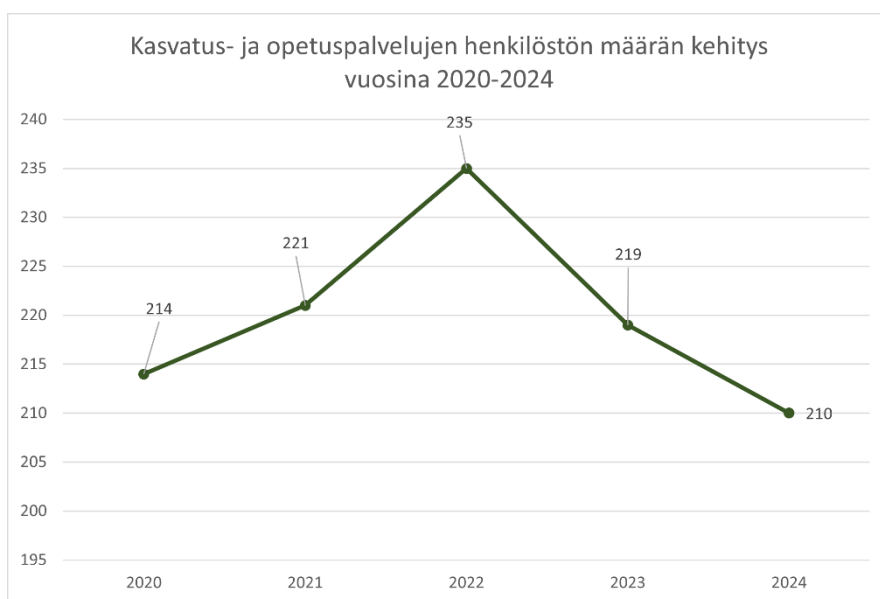
edelleen kasvatus- ja opetuspalvelut, jossa työskentelee noin 62,3 prosenttia kunnan henkilöstöstä. Teknisten palveluiden henkilöstö on toiseksi suurin palvelualue noin 20,8 prosentin osuudella.

Taulukko 3. Henkilöstömäärät palvelualueittain (ilman työllistettyjä).

Palvelussuhde 31.12.2024	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Osuus henkilöstöstä %
Konsernipalvelut	18	1	19	5,6
Kasvatus- ja opetuspalvelut yht.	160	50	210	62,3
-varhaiskasvatus	58	17	75	22,2
-koulut	102	33	135	40,1
Hyvinvointipalvelut	21	17	38	11,3
Tekniset palvelut	61	9	70	20,8
Yhteensä	260	77	337	100

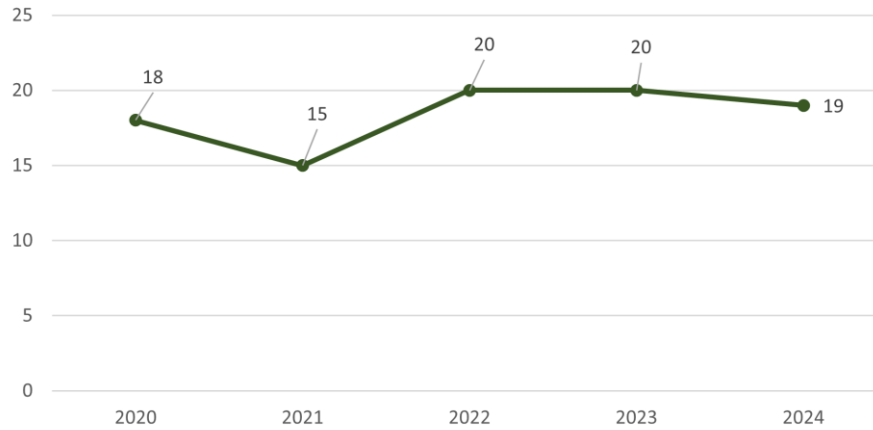
Taulukon 3. luvuissa ei ole huomioitu työllistettyjä. 31.12.2024 koko henkilöstön määrä ilman työllistettäviä on yhteensä 337 henkilöä, jota on käytetty %osuuden laskemisessa taulukossa 3. Työllistettyjen työsuhteet on henkilöstötieto-järjestelmässä merkitty hyvinvointipalveluihin (aiemmin konsernipalvelut, työllisyyspalvelut siirtyivät osaksi hyvinvointipalveluita 1.1.2020 alkaen 31.12.2024 saakka) määrärahojen vuoksi, mutta todellinen työntekopaikka on pääsääntöisesti muilla palvelualueilla. Määräaikaisesta henkilöstöstä (mukaan luettuna sijaiset, siviilipalvelussuhteiset, oppilaat/koululaiset ja oppisopimussuhteiset) noin 64,9 prosenttia työskentelee kasvatus- ja opetuspalveluiden palvelualueella.

3.2.1. Henkilöstömäärien kehitys palvelualueittain vuosina 2020–2024

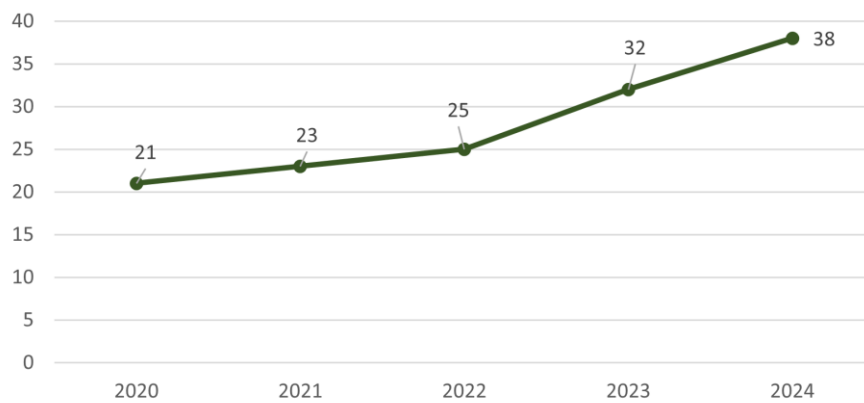


Kaaviot 4.–7. Eri palvelualueiden henkilöstön määrän kehitys vuosina 2020–2024. Kaavio kuvaa palvelussuhteiden määrän kehitystä palvelualueella (kaikki palvelussuhteet, pois lukien työllistetyt). Kuvaajassa aina kyseisen vuoden viimeisen päivän tilanne.

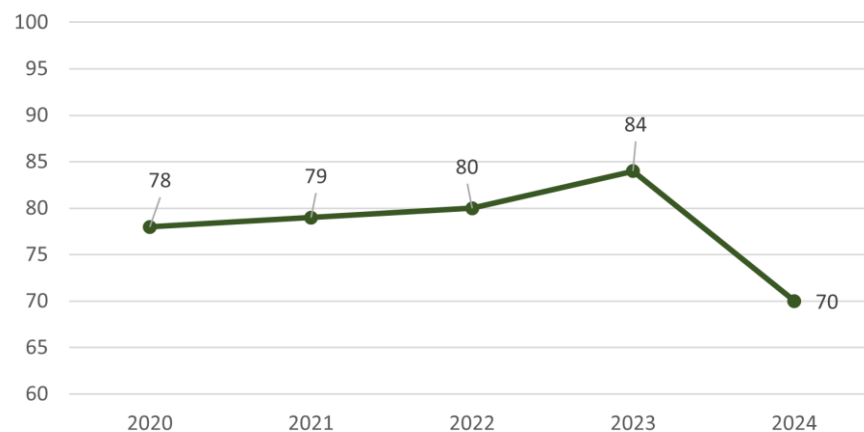
Konsernipalvelujen henkilöstön määrän kehitys
vuosina 2020-2024



Hyvinvointipalvelujen henkilöstön määrän kehitys
vuosina 2020-2024

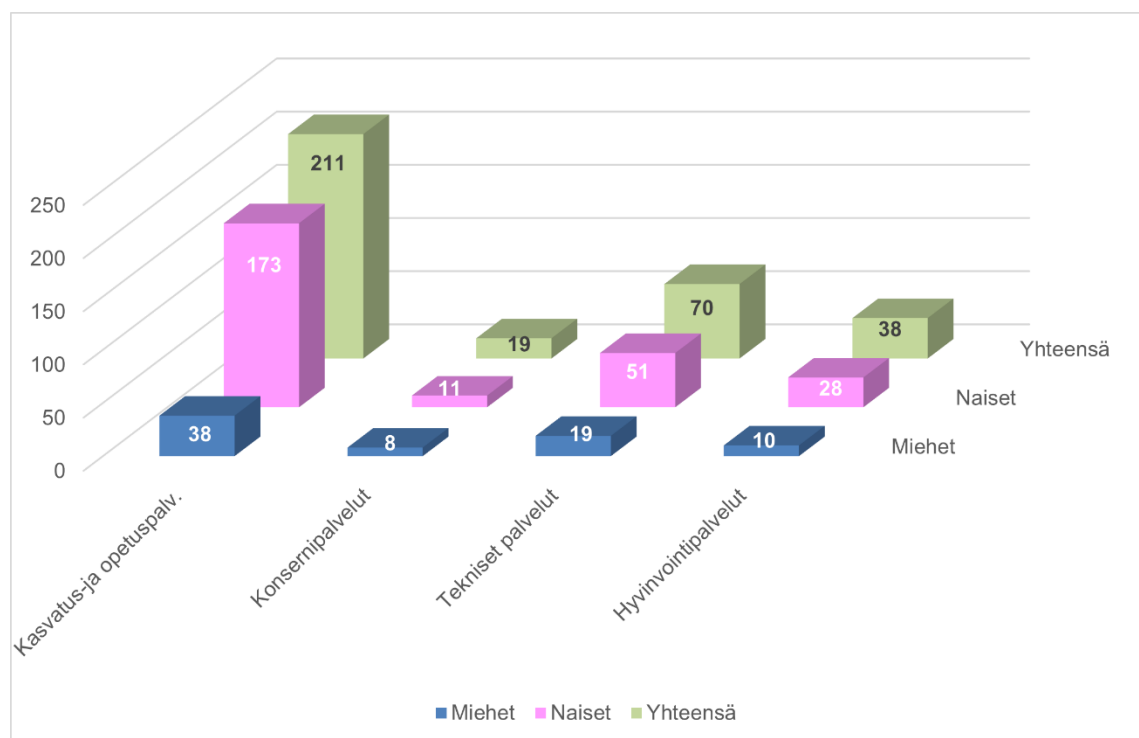


Teknisten palvelujen henkilöstön määrän kehitys
vuosina 2020-2024



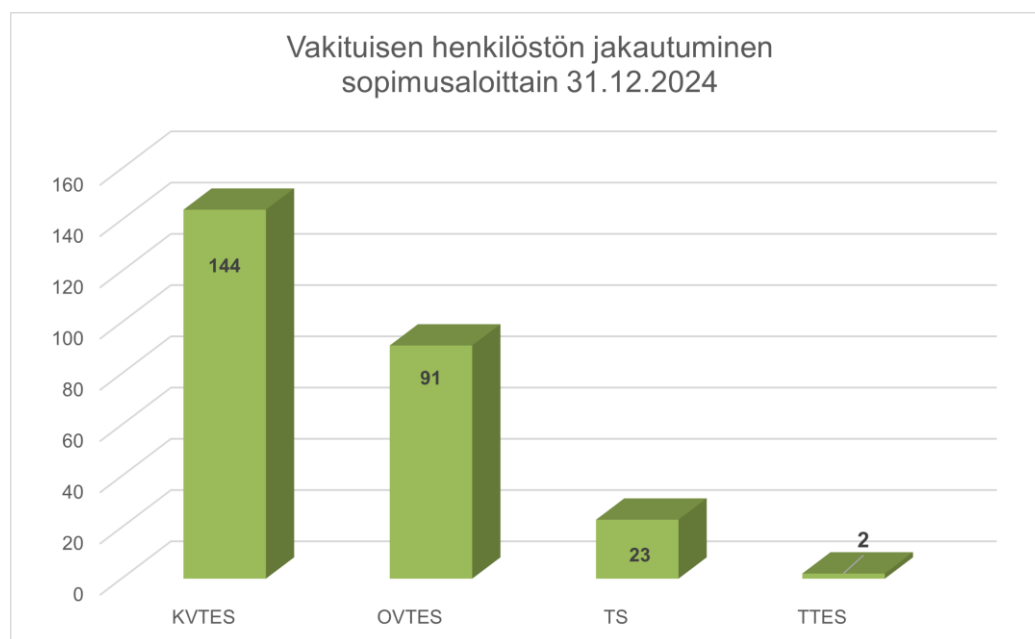
3.3. Henkilöstön rakenne

Kaavio 1. Henkilöstön sukupuolirakenne palvelualueittain 31.12.2024



Kuten kunta-alalla yleisesti, myös Asikkalan kunnan henkilöstöstä suurin osa eli vuonna 2024 77,8 prosenttia on naisia (2023; 78 prosenttia). Vakinaisesti työskentelevistä naisten osuus oli 78,1 prosenttia. Miesten osuus kunnassa vakinaisesti työskentelevistä oli vuonna 2024 21,9 prosenttia (2023; 23,3 prosenttia) ja koko henkilöstöstä 22,2 prosenttia (2023; 22 prosenttia).

Asikkalan kunnan vakinainen henkilöstö jakautui sopimusaloittain vuoden 2024 lopussa seuraavasti:



Kaavio 2. Asikkalan kunnan vakituisen henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2024.

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluu Asikkalan kunnan vakituisesta henkilöstöstä 55,4 prosenttia. Koko henkilöstöstä kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluu 58 prosenttia. Suurimpia vakituisia KVTES:in piiriin kuuluvia ammattiryhmiä ovat tukipalveluiden henkilöstö (siivous ja ruokapalvelu) 25 prosenttia, varhaiskasvatuksen vastuualueen ammattiryhmät (pl. varhaiskasvatuksen opettajat, jotka siirtyivät syksyllä 2021 OVTES:in piiriin) 26,4 prosenttia ja opetuspalveluiden vastuualueen koulunkäynninohjaajat ja hallinto 21,5 prosenttia. Konsernipalveluiden ja teknisten hallinto sekä hyvinvointipalvelut muodostavat yhdessä 27,1 prosentin osuuden.

3.3.1. Ikärakenne

Ikä vuosina	%-osuus 2024	%-osuus 2023	%-osuus 2022
alle 30	4,6	5,2	3,7
30–39	18,1	21,5	22,5
40–49	30,8	27,8	29,2
50–59	31,9	32,2	33,3
60–64	13,5	13,3	11,2
65 ja yli	1,2	0	0
Yhteensä	100	100	100
Keskiarvo	48,3 vuotta	47,6 vuotta	47,6 vuotta
Mediaani	48,7 vuotta	47,9 vuotta	48,6 vuotta
Yli 50-vuotiaita	121 henkilöä	123 henkilöä	119 henkilöä

Taulukko 4. vakituisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2024. Vertailuarvoina 31.12.2023 ja 31.12.2022 tilanteet.

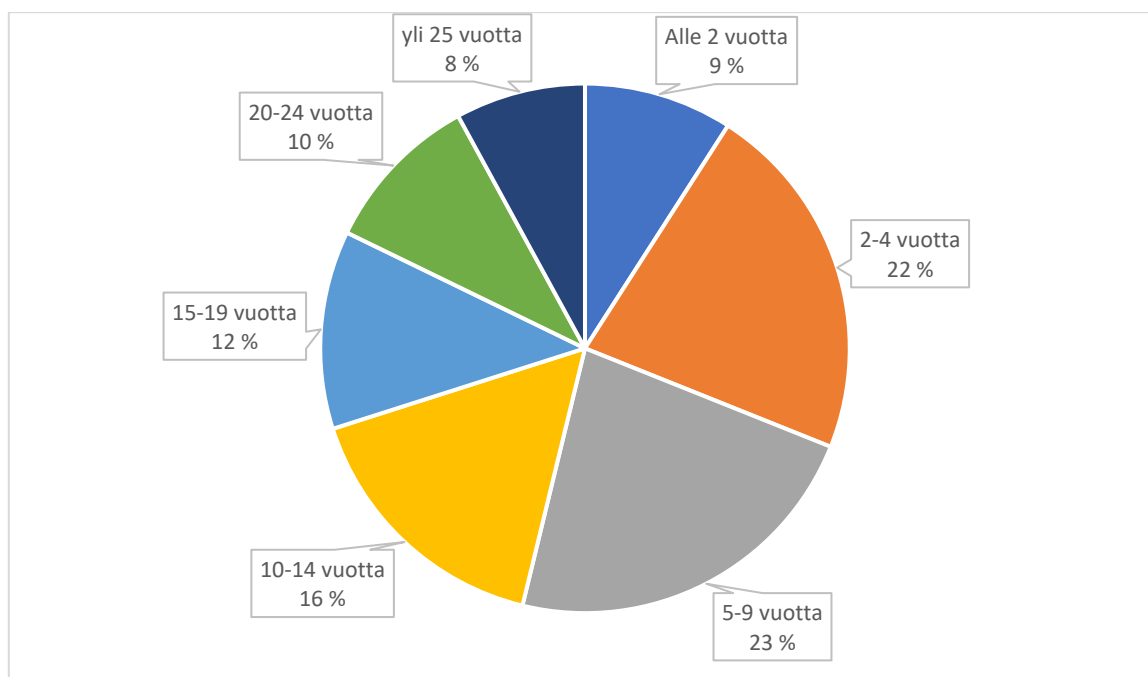
Vakituisen henkilöstön osalta Asikkalan kunnan henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin kunta-alan yleinen keskiarvo. Tilastojen valossa kunta-alan yleinen keski-ikä vakituisten osalta on hieman laskenut, kun taas Asikkalan kunnan osalta keski-ikä on hienoisessa nousussa. Myös koko henkilöstön osalta Asikkalan kunnan keski-ikä on korkeampi kuin kunta-alan yleinen keski-ikä vuoden 2023 tilastoihin verrattuna. Kunta-alan keski-ikä on vuoden 2023 tilastojen mukaan vakituisen henkilöstön osalta 47,1 vuotta ja koko kunnallisen henkilöstön osalta 45,3 vuotta. Vuonna 2024 Asikkalan kunnassa vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,3 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 46,4 vuotta. Otettaessa huomioon koko kunnan henkilöstö, on vakinaisen henkilöstön keski-ikä ero koko henkilöstöön jälleen kasvanut, ollen vuoden 2024 vertailussa noin kaksi vuotta enemmän.

Kuten kunta-alalla yleisesti, määräaikainen henkilöstö on keski-ikänsä vakituista nuorempaa myös Asikkalan kunnassa. Asikkalan kunnan määräaikaisen henkilöstön (pois lukien sijaiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) keski-ikä oli vuonna 2024 44,1 vuotta (2023; 43,7 vuotta), tämä on myös vuoden 2023 kunta-alan yleiseen keski-ikätilastoon nähden korkeampi keski-ikä (KT tilastot 2023; 39,2 vuotta).

Yli 50-vuotiaiden osuus on Asikkalan vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2024 46,5 prosenttia (2023; 45,5 prosenttia ja 2022; n. 44,6 prosenttia). Suurimmat ikäryhmät ovat 40–49-vuotiaiden ja 50–59-vuotiaiden ikäryhmät, kuten myös vuonna 2023. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmän osuus vakituisista on hieman laskenut edellisvuodesta.

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

3.4. Palvelusaika Asikkalan kunnalla ja henkilöstön vaihtuvuus



Kaavio 3. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden kesto 31.12.2024

Kaaviossa 3. on kuvattu vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden kestoja Asikkalan kunnan palveluksessa 31.12.2024. Kunnan palveluksessa vakinaisesti työskentelevien palvelussuhde oli kestänyt keskimäärin 11 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä 46 prosenttia on työskennellyt vuoden 2024 lopussa yli 10 vuotta. Yli 30 vuotta kestäneissä palvelussuhteissa oli noin 3,8 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä. Palvelussuhteen kesto on lyhentynyt vuodesta 2018, jolloin keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli noin 13 vuotta.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus (prosenttia)
Alkaneet uudet palvelussuhteet	18	6,4
Päättäneet palvelussuhteet	27	9,6

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2024.

Vuonna 2024 vakinaisia palvelussuhteita päättyi 27 ja alkoi 18. Vuonna 2024 täyttölupia haettiin eniten kasvatus- ja opetuspalveluiden palvelualueen palvelussuhteiden (virat ja toimet) täyttämiseen. Vuonna 2024 esihenkilöt ovat käyneet organisaatiosta poislähtevien kanssa lähtökeskustelun kunnan henkilöstöohjeiden mukaisesti. Edelleen vuonna 2025 rekrytointien hakijamääriä pyritään kasvattamaan rekrytointien sujuvoittamisella, rekrytointeihin liittyvän viestinnän ammattimaisuudella ja eri tiedotus- ja sosiaalisen median kanavia hyödyntämällä. Kunta on saanut hakijoilta hyvää palautetta rekrytointiviestinnästä vuonna 2024.

3.4.1. Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	Lukumäärä
2024	5
2023	3
2022	12
2021	8
2020	7
2019	6
2018	9

Taulukko 6. Vanhuuseläkkeelle siirtyneet vakituiset henkilöt

Vuonna 2024 päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista 5 päättyi vanhuuseläkkeelle jäämisen vuoksi. Vuoden 2024 ikäjakauman perusteella vanhuuseläkkeelle siirtyy vuoteen 2028 mennessä arviolta vajaa kymmenkunta henkilöä vuosittain. Kuten edellä kuvattiin, tulevien eläköitymisien 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 2024 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 varhaisen tuen malli, jossa työntekijän työkykyä tuetaan jo varhaisessa vaiheessa.

Eläkemaksut

Eläkemenot	2024	2023	2022
Palkkaperusteiset eläkemaksut (JuEL)	1 870 418	1 931 447	1 758 081
Eläkemenoperusteiset eläkemaksut	0	0	771 297
Työkyvyttömyyseläkemaksu	94 671	120 818	182 954
VAEL-maksut	211 545	211 175	213 303
Eläkemaksujen tasausmaksut (JuEL)	463 749	467 435	0

Eläkemaksuja maksettiin vuonna 2024 yhteensä 2 640 383 euroa (työnantajan osuus brutto). Vuonna 2023; 2 540 875 euroa ja vuonna 2022; 2 925 635 euroa.

Eläkemaksujen tasausmaksut tulivat voimaan 1.1.2023. Tasausmaksu on työnantajakohtainen ja sen kokonaismäärä lasketaan etukäteen ja laskutetaan kuukausittain. Tasausmaksun kokonaismäärän kuntien ja hyvinvointialueiden välillä vahvistaa Valtiovarainministeriö alkavan vuoden tammikuussa ja maksun osuus määräytyy verorahoituksen osuuden mukaisesti. Tasausmaksua maksavat 1.1.2023 alkaen vain kunnat ja hyvinvointialueet

Varhaiseläkemenerusteinen (varhe) maksu poistui 2019. Sen korvasi jäsenyhteisökohtaisesti vaihteleva työkyvyttömyyseläkemaksu, joka peritään osana palkkaperusteista maksua. Yllä olevassa taulukossa työkyvyttömyyseläkkeen osuus on eritelty palkkaperusteisista eläkemaksuista. Asikkalan kunnan työkyvyttömyyseläkemaksun prosentit olivat vuonna 2024 0,72 (KuEL) ja 0,80 (VaEL), 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

omavastuuaste, mahdollinen osatyökyvyttömyys hyvitys, työkyvyttömyys-riskikertoiimeen 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 luvusta.

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 kolmatta kertaa KEVA:n työhyvinvointikyselyn pohjalla. Vastausajankohta oli joulukuu 2024 – tammikuu 2025. Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan vuotta 2024. 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.

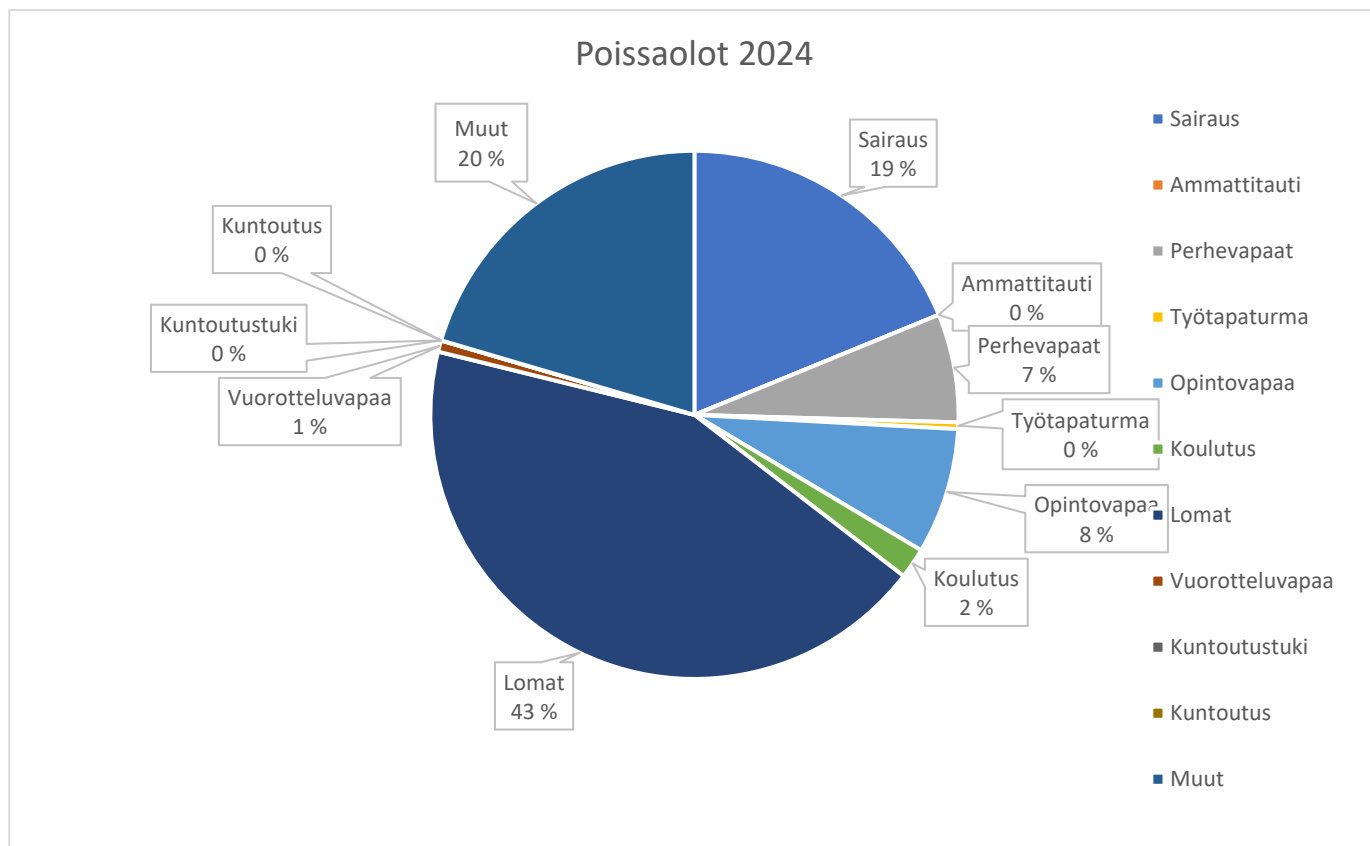
Vastauksia kertyi 198, joten vastausprosentiksi muodostui viime vuoden tapaan noin 66 %. Verrattuna muihin keskisuuriin kuntiin, asemoituivat kuntamme tulokset pitkälti keskivaiheille keskisuurien kuntien otannassa. Tulokset olivat hieman nousseet viime vuodesta, mutta isossa kuvassa kyselyn perusteella ei löytynyt mitään erityisiä muutoksia. Positiivisena muutoksena voi todeta, että innostuneisuus omasta työstä oli noussut viime kyselystä, mikä on tärkeä työmotivaatiota ja hyvinvointia edistävä tekijä.

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.

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 kulttuuriedun ja hierontaedun avulla sekä maksuttomilla liikuntapalveluilla kunnan työntekijöille. Lisäksi tarjolla on mm. liikuntaneuvontaa, taukoliikuntasovellus, Terveystalon 24/7 auki oleva tuki mielen hyvinvointiin, kattavat kouluttautumismahdollisuudet 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 2024

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 2024 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 4883 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloja on ollut keskimäärin 14,5 kalenteripäivää henkilöä kohti. Edellisvuoteen verrattuna sairauspoissaolojen keskimääräinen kalenteripäivien määrä on kääntynyt laskuun (2023; 15,2 ja 2022; 13,3).

Kunta-alan sairauspoissaoloihin verrattuna, Asikkalan kunnan sairauspoissaolojen keskimääräinen kalenteripäivien määrä on kuitenkin ollut koko kunta-alaa maltillisempaa. Työterveyslaitoksen tilastoinnin mukaan vuonna 2023 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,4 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Sote-uudistus aiheutti ison muutoksen kuntien ammattijakaumaan, joten sairauspoissaolojen kehitystä ei voi enää suoraan verrata aiempaan. Kevan ja Kelan tilastot kuitenkin tukevat oletusta myönteisestä kehityksestä, joka on nähtävissä myös Asikkalan kunnan sairauspoissaolojen tilastoissa.

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

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteri-päivät 2024	Kalenteri-päivät 2023	Kalenteri-päivät 2022	Kalenteri-päivät 2021	Kalenteri-päivät 2020
Lyhyet poissaolot alle 4 päivää	891	1196	1366	989	883
Poissaolo 4–10 päivää	1035	1156	2003	1122	1119
Poissaolo 11–60 päivää	1385	1798	1297	1340	1299
Poissaolo 61–90 päivää	798	579	178	536	465
Poissaolo 91–180 päivää	774	469	0	599	2044
Poissaolo yli 180 päivää	0	240	0	571	0
Yhteensä	4883	5438	4844	5157	5810

Taulukko 8. Terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen

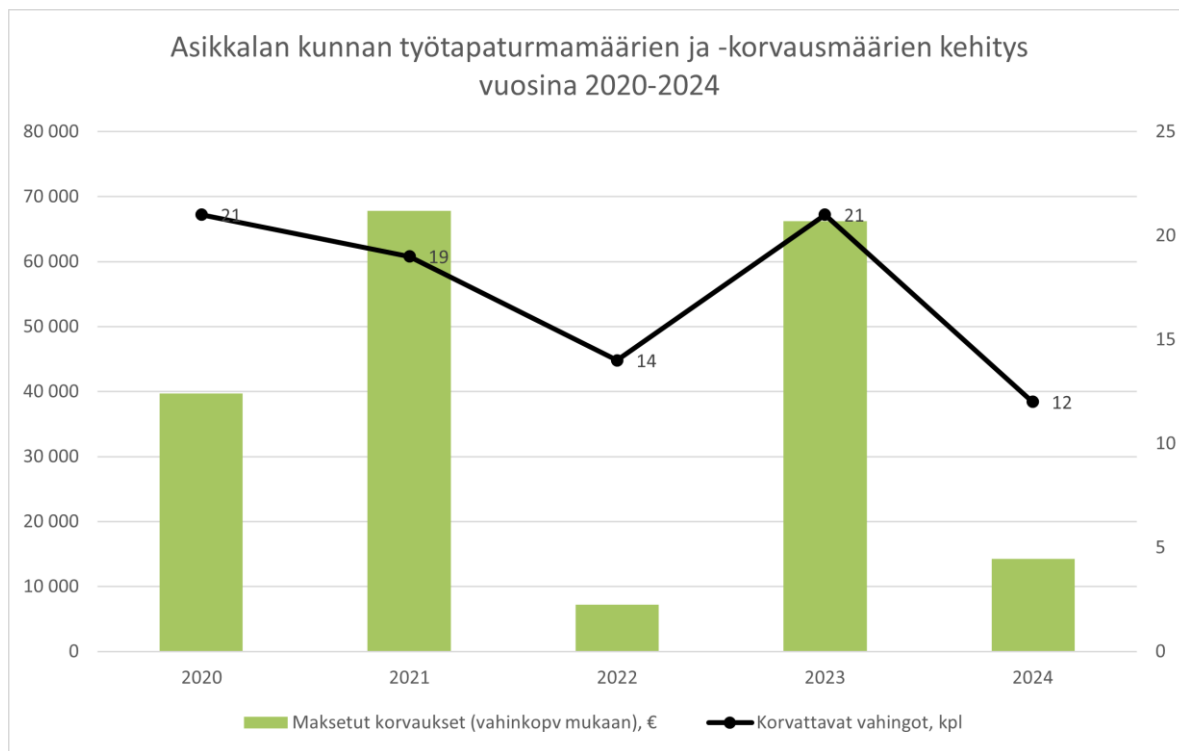
Erittely edellä esitetystä poissaoloista:	Työpäivät 2024	Työpäivät 2023	Työpäivät 2022	Työpäivät 2021
- työtapaturmat	72	200	60	226
- omailmoitteiset sairauspoissaolot (esihenkilön myöntämät)	908	1219	1653	881

Taulukko 9. Erittely poissaoloista

Vuonna 2024 työtapaturmien vahinkomäärät ja niistä aiheutuneet poissaolopäivät vähenivät edellisvuodesta. Työtapaturmista valtaosa tapahtui teknisissä ja kasvatus- ja opetuspalveluissa.

Taulukko 10. Työtapaturmien korvattavat vahingot (kpl) sattumisolosuhteittain ajalla 2020–2024. Lähde: Lähi-Tapiolan vahinkoraporttipalvelut

Työtapaturmien sattumisolosuhde	2024 Korvattavat vahingot, kpl	2023 Korvattavat vahingot, kpl	2022 Korvattavat vahingot, kpl	2021 Korvattavat vahingot, kpl	2020 Korvattavat vahingot, kpl
- työmatka	7	4	1	7	1
- työpaikka	5	17	13	12	20



Kaavio 6. Työtapaturmien vahinkomäärien ja -korvausmäärien kehitys Asikkalan kunnassa vuosina 2020–2024. Lähde: LähiTapiolan vahinkoraporttipalvelut

Työterveyshuolto Wellamon toiminta päättyi 1.4.2024. Asikkalan kunta aloitti yhteistyön Terveystalon kanssa, joka voitti loppuvuodesta 2023 järjestetyn kilpailutuksen. Yhteistyön käynnistämiseen liittyi paljon valmistelevaa työtä ja yhteisten toimintatapojen rakentamista. Yhtenä merkittävimpänä muutoksena Asikkalassa ei ole enää työterveyden toimipistettä, mutta toisaalta taas digipalvelut ovat Terveystalossa toimivat ja työntekijät ovat löytäneet myös niiden pariin. Alkuvaiheessa Terveystalon kanssa laadittiin toimintasuunnitelma, jonka lisäksi kartoitettiin akuuteimmat lakisääteiset suoritettavat tehtävät, kuten esim. altisteisten työpaikkojen työpaikkakäyntien tilanne. Työterveysyhteistyötä ohjaa ohjausryhmä, johon kuuluu Terveystalon edustuksen lisäksi kunnan puolelta henkilöstöpalvelut, työsuojeluvaltuutetut ja työntekijöiden edustaja. Yhteistyö Terveystalon kanssa on lähtenyt hyvin käyntiin ja palveluista on tullut runsaasti hyvää palautetta.

Työterveyshuollon tarkoituksena on ennen kaikkea tehdä ennaltaehkäisevää työtä, jotta työntekijöiden työkyky saadaan ylläpidettyä hyvällä tasolla. Vuonna 2024 ennaltaehkäisevän toiminnan osuus oli 74 % ja sairaudenhoidon osuus 26 % kustannuksista, mikä on erinomainen jakauma (vuonna 2023 suhdeluku oli 59 % ennaltaehkäisevä ja 41 % sairaudenhoito). Työterveyshuollon kustannukset olivat kokonaisuudessaan 176 557 euroa, johon oli talousarviossa osattu varautua. Wellamon viimeisenä täytenä toimintavuotena vuonna 2023 työterveyshuollon kustannukset olivat 131 344 euroa. Todelliset tyypilliset vuosikustannukset Terveystalon osalta tulevat arvioitaviksi vasta toiminnan oltua pidempään käynnissä. Wellamon viimeisen vuoden madaltunut palvelutaso ja toiminnan alasajo keväällä 2024 aiheuttivat tekemättömän työn kasaantumista, jonka lisäksi yhteistyön aloittaminen Terveystalon kanssa on aiheuttanut ns. perustamiskustannuksia, joten vuosien 2023 ja 2024 kustannusten vertailua ei kannata tehdä. On kuitenkin tiedossa, että Wellamo tuotti työterveyshuoltoa markkinoita halvemmalla, joten kustannukset tulevat hyvin todennäköisesti nousemaan Wellamon perustasosta. Tähän on varauduttu henkilöstöpalveluiden taloussuunnittelussa.

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.

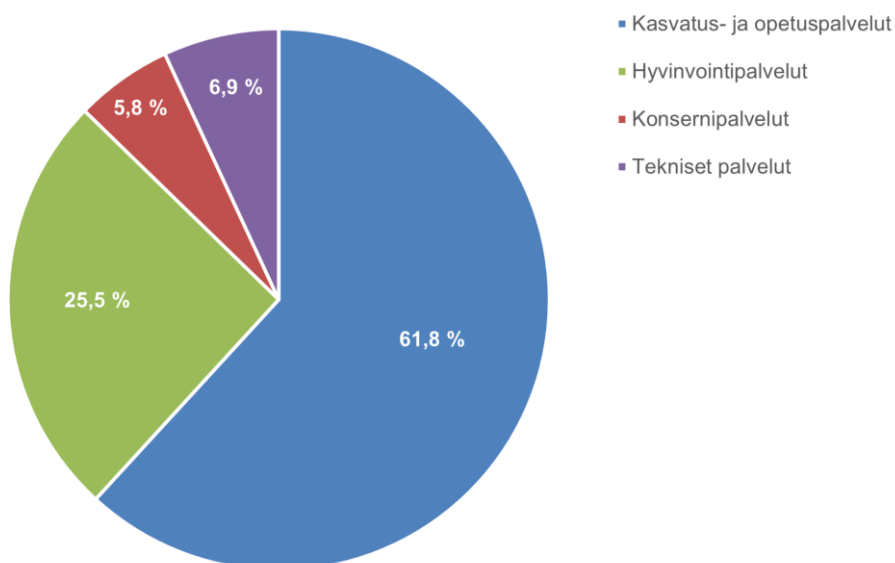
Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana säännöllisesti. Hallinto- ja henkilöstöpäällikkö kävi ennen yhteistyötoimikunnan kokouksia käsiteltävät asiat läpi ennakoon palaverissa pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

Työsuojelussa painopiste oli uuden työterveysyhteistyön käynnistämisessä ja päihdeohjelman päivittäisessä. Työsuojelu osallistui myös Terveystalon kanssa toteutettuihin työpaikkakäynteihin. Työsuojeluvaltuutetut ja henkilöstön edustaja osallistuivat lisäksi kaikkiin Terveystalon työterveyshuoltoyhteistyön ohjausryhmän kokouksiin sekä työterveyden toimintasuunnitelman työstöön.

4.4. Osaamisen kehittäminen

Koulutuspäiviä kertyi arviolta yhteensä noin 255 työpäivää, josta yli 60 prosenttia kertyi kasvatus- ja opetuspalveluille (josta varhaiskasvatuksen koulutuspäivien osuus 35 prosenttia ja opetuspalvelujen 65 prosenttia), 6,9 prosenttia teknisille palveluille, 25,5 prosenttia hyvinvointipalveluille ja 5,8 prosenttia konsernipalveluille. Tilasto ei ole kuitenkaan täydellinen, koska esim. kaikkia koulutuksia ole merkitty henkilöstöjärjestelmään. Myöskään alle 6 tunnin koulutuspäivät ja lyhyet (1–4 h) 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.

Kaavio 5. Koulutuspäivien jakautuminen palvelualueittain.



5. Palkat ja palkitseminen Asikkalan kunnassa

5.1. Työvoimakustannusten jakautuminen

Taulukko 10. Työvoimakustannukset

Palkat ja palkkiot	2024	2023	2022	2021
Kokouspalkkiot	-33 741	-34 149	-35 980	-30467
Vakinaisten palkat	-10 157 766	-9 842 477	-9 186 442	-9 076 876
Varallaolokorvaukset	-74 542	-65 184	-59 601	-57 678
Sijaisten palkat	-891 976	-922 437	-717 060	-657 107
Erilliskorvaukset	-80 996	-86 055	-87 845	-91 769
Työllistettyjen palkat	-24 159	-46 133	-156 952	-105 836
Kesätyöntekijöiden palkat	-14 606	-18 367	-11 497	-20 177
Oppisopimuskoulutusajan palkat	-110 755	-140 541	-174 948	-152 072
Asiantuntijapalkkiot	-1 499	-32 868	-15 518	-8 414
Määräaikaisten palkat	-1 394 670	-1 992 753	-1 867 370	-1 468 746
Tuntipalkat	-92 153	-100 719	-101 375	-128 314
Muut palkat	0	-1 862	-2 130	-817
Sairausajan sijaisten palkat	-71 534	-63 528	-69 195	-73 751
Siviilipalvelusmiesten päiväraha.	-10 180	-2 516	-1 028	-2 743
Kokouspalkkiot, ei sotua	-90 569	-90 074	-91 304	-96 001
Laskennalliset sosiaalipalkat	-17 919	-28 611	-33 136	-35 257
Laskennalliset sos. palkkatuotot	17 930	31 057	33 829	43 639
Jaksotetut palkat ja palkkiot	46 539	-165 311	15 944	1 882
Sairausvakuutuskorvaukset	133 101	161 899	121 687	146 869
Tapaturmakorvaukset	7 812	18 116	20 361	21 146
Muut KELAN korvaukset	0	0	12 518	16 783
Yhteensä	-12 861 683	-13 422 512	-12 418 532	-11 775 704

Palkkakustannuksissa näkyvät tehdyt säästötoimenpiteet ja henkilöstömäärän kasvun taittuminen ja siirtyminen laskusuuntaiseksi. Erityisesti määräaikaisten ja sijaisten palkoissa näkyy laskua. Oppisopimuksia on solmittu aiempaa maltillisemmin, johtuen pitkältä tukipalveluissa käydyistä yt-neuvotteluista, joka on rajoittanut uusien henkilöiden rekrytoimista. 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

Henkilöstön palkitsemisohje astui voimaan 1.1.2021. Valmistelun aikana käytyjen keskustelujen perusteella palkitsemismallia muutettiin stabiilista mallista kohti aktiivista, työsuoritukseen painottuvaa 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 2024 pikapalkittiin noin 18 kertaa. Pikapalkitsemisia annettiin yhteensä noin 870,- euron arvosta. Suosituin pikapalkitsemisen muoto oli Smartum liikunta- ja kulttuurietu sekä hierontaetu. Hierontaetu tuli käyttöön vuoden 2022 puolivälissä. Palkitsemiset olivat pääosin yksilöpalkitsemisia.

Henkilöstön muistaminen:**Palvelusvuosista palkitseminen**

– muistetaan pitkästä 10, 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta sekä syksyn 2023 muistamisohjeen päivityksen myötä myös 5 vuoden palveluksesta Asikkalan kunnalla. Henkilöstöhallinto vastaa ko. kokonaisuudesta.

Kunta on muistanut palvelussuhteista työntekijöitään. Muistamiset päätettiin eriyttää henkilöstöjuhlan yhteydestä omaksi juhlakseen vuonna 2022. Palvelusvuosimuistamisjuhla järjestettiin 24.4.2024 klo 13.00 juuri valmistuneessa Vääksyn Yhteiskoulun ruokasalissa. Juhlassa muistettiin vuonna 2023 5v, 10v, 20v, 30v ja 40v palvelusvuosia saavuttaneita eli yhteensä 32 henkilöä, joista 9 hlöä muistettiin 10 vuoden palveluksesta, 6 hlöä 20 vuoden palveluksesta ja 5 hlöä 30 vuoden palveluksesta Asikkalan kunnalla sekä 12 hlöä muistettiin 5 vuoden palveluksesta Asikkalan kunnalla. 40 vuotta palvelua ei kertynyt muistettavaksi yhdellekään työntekijälle vuoden 2023 osalta.

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 2024 Smartum etua vuosittaisena henkilöstöetuna 100 euron arvosta/työntekijä/vuosi. Vuoden 2023 alusta etuuden määrä nostettiin 50 eurosta 100 euroon/ työntekijä/vuosi. Samalla uudistettiin Smartum edun tilausjärjestelmä Smartum Plus-järjestelmäksi, joka mahdollistaa edun joustavan käytön niin liikunta-kulttuurietuna kuin hierontaetuna.

Vuonna 2024 jouluna päätettiin jakaa myös yli 6 kk:n työsuhteessa olevalle henkilöstölle joululahjat: Fazerin herkkupakkaus.

Merkkipäivä- ja läksiäismuistamiset

Kunta muisti työntekijöitä ja luottamushenkilöitä heidän merkkipäivinään sekä työntekijöitä heidän siirtyessään pois kunnan palveluksesta (läksiäiset) henkilöstöetuudet ja kannusteet -ohjeen mukaisesti. Muistamisohjetta päivitettiin vuoden 2023 lopulla. Muutoksen myötä läksiäismuistamisella muistetaan vain kunnan palveluksesta eläkkeelle siirtyviä. Eläkkeelle siirtymisessä tai palvelussuhteen päättymisessä yksikkö voi järjestää omasta budjetistaan kahvitilaisuuden ja muistaa pienellä lahjalla, kuten esim. kukkasilla tai Asikkala-tuotteella. Merkkipäivien osalta ei muistamisohjeeseen tullut muutoksia.