



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

Asikkalan kunta __. __2026



Sisällys

1. Yhteenvedo vuodesta 2025.....	2
2. Henkilöstöä koskevat tavoitteet.....	2
3. Henkilöstöresurssit (määrä ja rakenne)	3
3.1. Henkilöstömäärä	3
3.1.1. Henkilöstömäärien kehitys vuosina 2021–2025.....	4
3.2. Henkilöstömäärä palvelualueittain	6
3.2.1. Henkilöstömäärien kehitys palvelualueittain vuosina 2021–2025.....	6
3.3. Henkilöstön rakenne	8
3.3.1. Ikärakenne	9
4. Palvelusaika Asikkalan kunnalla ja henkilöstön vaihtuvuus	10
4.1. Eläköityminen	11
4.2. Eläkemaksut	11
5. Hyvinvoiva henkilöstö.....	12
5.1. Työhyvinvointi.....	12
5.2. Poissaolot	13
5.2.1. Terveysperusteiset poissaolot.....	13
5.2.2. Sairauspoissaolot	13
5.2.3. Työtapaturmat	15
5.3. Yhteistoiminta ja työsuojelu	16
5.4. Osaamisen kehittäminen	16
6. Palkat ja palkitseminen Asikkalan kunnassa	17
6.1. Henkilöstön palkitseminen.....	18

1. Yhteenvedo vuodesta 2025

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 2025 astui voimaan uusi organisaatorakenne, jossa uutena palvelualueena perustettiin elinvoimapaalvelut ja vanha konsernipalvelujen palvelualue lakkautettiin. Konsernipalvelujen työntekijät siirtyivät ns. yhteisiin palveluihin, joihin kuuluvat talous- ja tietotekniikkapalvelut, hallinto- ja henkilöstöpalvelut sekä viestintä. Kuntaan rekrytoitiin elinvoimajohtaja johtamaan uutta elinvoiman palvelualueita.

Henkilöstömäärä jatkoi laskuaan. Tehtäviä on täytetty ainoastaan harkinnan jälkeen ja ns. luonnollista poistumaa on hyödynnetty, eikä aina esim. eläköitymisen yhteydessä ole rekrytoitu uutta työntekijää tilalle. Vuonna 2025 ei toteutettu mitään uusia erityisiä yhteistoimintaneuvotteluja vaatineita henkilöstövähennyksiä, joskin Länsi-Asikkalan koulun toiminta päättyi elokuussa, millä oli myös henkilöstövaikutuksia.

Työterveysyhteistyötä jatkettiin Suomen Terveystalo Oy:n kanssa. Vuoden 2025 aikana saatiin tehtyä kaikki pidempään odottaneet työpaikkaselvityskäynnit pois ja laadittiin suunnitelma tulevien vuosien työpaikkaselvityksille. Työterveystiimin mukaan vuonna 2025 saatiin myös kurottua ns. hoitovelka umpeen ja toiminta alkoi pikkuhiljaa vakiintua ns. tavanomaiselle tasolle.

Työhyvinvointikysely toteutettiin vuodenvaihteessa. Kysely toteutettiin jälleen KEVA:n valmista työhyvinvointikyselypohjaa noudattaen viimevuotiseen tapaan. Koko kunnan tulokset olivat viime vuotta paremmat.

Vuonna 2025 jatkettiin tiivistä ja toimivaa yhteistoimintaa pääluottamusedustajien ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Vuoden 2025 toimintaa leimasi valtakunnallisen tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto, jota valmisteltiin käytännössä koko vuosi tasopalkan palkkausryhmässä. Tasopalkan piiriin siirtyivät kaikki KVTES:in työntekijät sekä OVTES G-liitteen työntekijät. Käyttöönotto tapahtui loka-kuussa.

Henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseksi otettiin huhtikuussa polkupyöraetus käyttöön. Harmittavasti maan hallitus ilmoitti vain muutamia viikkoja käyttöönoton jälkeen veroetuuden poistamisesta, jonka vuoksi loppuvuodesta uusia etuuden käyttäjiä ei enää hyväksytty. Etu jäi onneksi kuitenkin olemaan valtaosalla heistä, jotka olivat edun ehtineet ottaa käyttöönsä.

Henkilöstöpalvelut kiittävät kaikkia yhteistyökumppaneitaan työntäyteisestä vuodesta 2025!

2. Henkilöstöä koskevat tavoitteet

Vuonna 2024 talousarviossa henkilöstöä koskevat tavoitteet asetettiin palvelualuekohtaisesti ja näiden toteutuminen on kirjattu tilinpäätökseen.

Esihenkilöosaamisen tavoitteiksi vuodelle 2025 oli asetettu Asikkalan johtajuusmallin työstäminen (Työsuojelurahaston hanke) sekä työkykyjohtamisen osaamisen vahvistaminen. Molemmat toteutuivat suunnitellusti ja näiden teemojen parissa esihenkilöt myös jatkavat vuonna 2026.

3. Henkilöstöresurssit (määrä ja rakenne)

3.1. Henkilöstömäärä

Vuoden 2025 lopussa Asikkalan kunnan palveluksessa oli 320 henkilöä otettaessa huomioon vakinaiset, määräaikaiset, sijaiset, sivutoimiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset. Henkilöstön kokonaismäärä on edelleen laskenut vuosiin 2023 ja 2024 verrattuna (vuonna 2023: 357 henkilöä, 2024: 338 henkilöä). Määräaikaisen ja vakituisen henkilöstön yhteenlaskettumäärä on jo lähes vuoden 2019 tasoa (284).

	2021	2022	2023	2024	2025
Vakinaiset	258	267	270	260	259
Määräaikaiset	45	62	57	31	29
Yhteensä	303	329	327	291	288

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys 2021–2025 (pois lukien sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteiset tai koululaiset)

Koko kunnan henkilöstöstä vakituisessa palvelussuhteessa 31.12.2025 työskenteli 259 henkilöä eli 80,9 prosenttia (2024 76,9). Yhteensä 29 henkilöä (9 prosenttia) työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa, joka ei johtunut sijaisuudesta, työllisyysuimista tai oppisopimussuhteesta. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevän henkilöstön lukumäärä on laskenut merkittävästi (vuosi 2022: 62, vuosi 2023: 57, vuosi 2024: 31), kun otetaan huomioon ne määräaikaiset työsuhteet, joissa ei ole kyseessä sijaisuus, työllistämisjakso, oppisopimus. Määräaikaisien määrään lukeutuvien työ- tai virkasuhteisten henkilöiden määräaikaisuuden syynä oli työn luonne, projektitehtävä, harjoittelu, tehtävien uudelleenjärjestely, siviilipalvelus ja avoimen viran hoito.

Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2025	Lkm. (muutos ed. vuoteen)
Vakinaiset	259 (-1)
- osa-aikaisia vakituisista	13,9 % (+0,5 %)
Määräaikaiset	61 (-17)
- osa-aikaisia määräaikaisista	36,1 % (+1,5 %)
- määräaikaisia (pois lukien sijaiset, työllistetyt, oppilaat/koululaiset ja oppisopimus)	29 (-2)
- sijaisia	23 (-12)
- työllistettyjä	0 (-1)
- oppisopimussuhteisia	2 (-1)
- oppilas/koululaiset (kerho-ohjaajat)	7 (-1)
Yhteensä	320 (-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 kasvuaan vuosien 2022–2025 aikana.

Henkilötyövuodet

Vuonna 2025 Asikkalan kunnan henkilöstöresurssit muunnettuna henkilötyövuosiksi on 326,26 henkilötyövuotta. Arvo kertoo palkallisen työpanoksen määrän vuoden 2025 aikana.

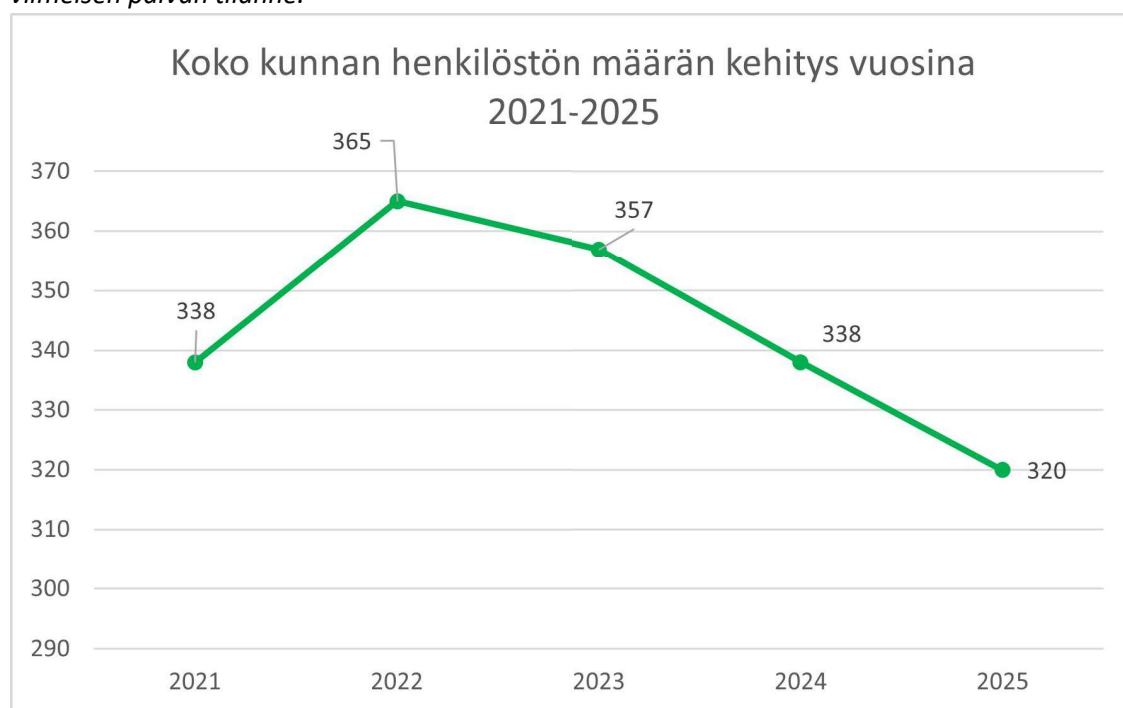
Alla taulukko Asikkalan kunnan henkilöstöresurssista henkilötyövuosina ajalla 2021–2025.

2021	2022	2023	2024	2025
335,94	345,34	358,42	333,89	326,26

Taulukko 3. Asikkalan kunnan henkilöstöresurssit henkilötyövuosina 2021–2025

3.1.1. Henkilöstömäärien kehitys vuosina 2021–2025

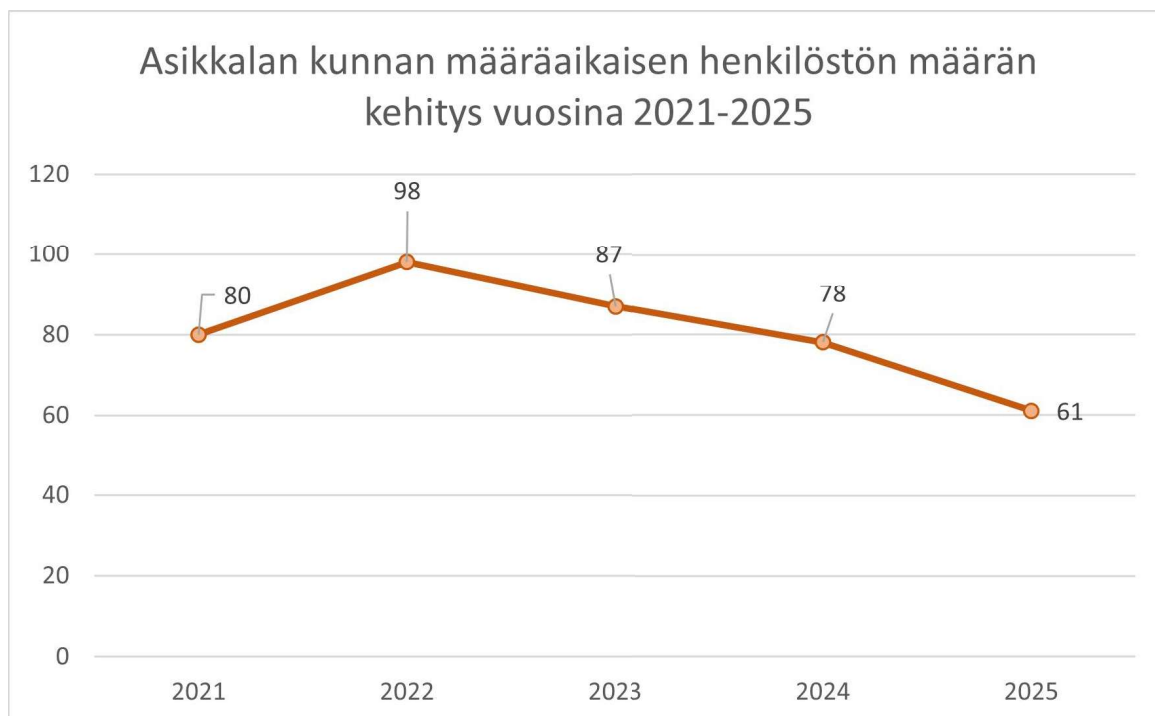
Kaavio 1. Koko kunnan henkilöstön määrän kehitys vuosina 2021–2025. Kaavio kuvaa yhteensä kaikkien palvelussuhteiden määrän kehitystä Asikkalan kunnassa. Kuvaajassa aina kyseisen vuoden viimeisen päivän tilanne.



Kaavio 2. Kunnan vakituisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2021-2025. Kuvaajassa aina kyseisen vuoden viimeisen päivän tilanne.



Kaavio 3. Kunnan määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2021–2025. Kaavio kuvaa yhteensä kaikkien määräaikaisten palvelussuhteiden määrän kehitystä Asikkalan kunnassa. Kuvaajassa aina kyseisen vuoden viimeisen päivän tilanne.



3.2. Henkilöstömäärä palvelualueittain

Vuonna 2025 tehtiin Asikkalan kunnassa organisaatiouudistus. Palvelualueista konsernipalvelut lakasi olemasta ja tilalle muodostettiin uutena palvelualueena elinvoimapalvelut ja ns. hallinnolliset yhteiset palvelut eli hallinto-, henkilöstö-, viestintä-, talous-, ja tietotekniikkapalvelut. Elinvoimapalvelujen perustamisella oli vaikutuksia mm. hyvinvointipalvelujen henkilöstömäärään, josta irrotettiin työllisyyspalvelut osaksi elinvoimapalveluja. Entisistä konsernipalveluista siirtyivät mm. kaavoitus ja maaseutuhallinto osaksi elinvoimapalveluja.

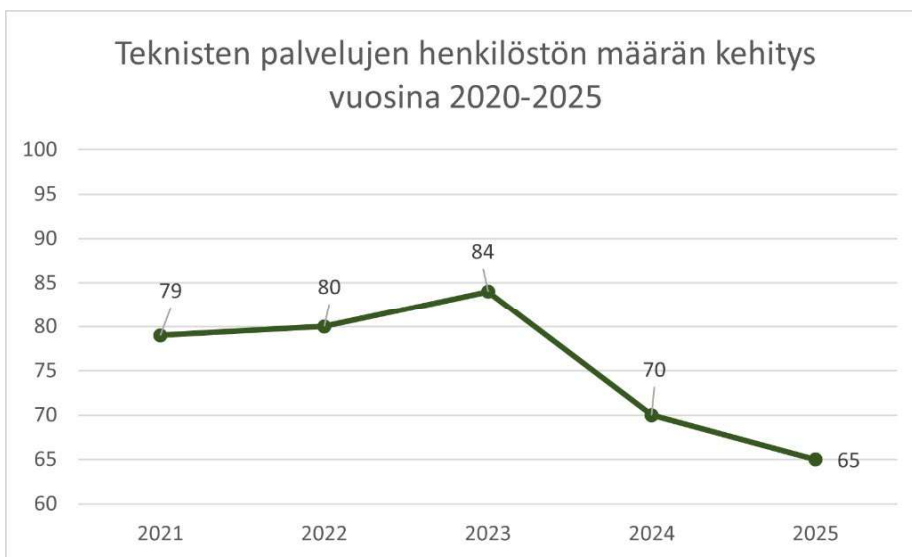
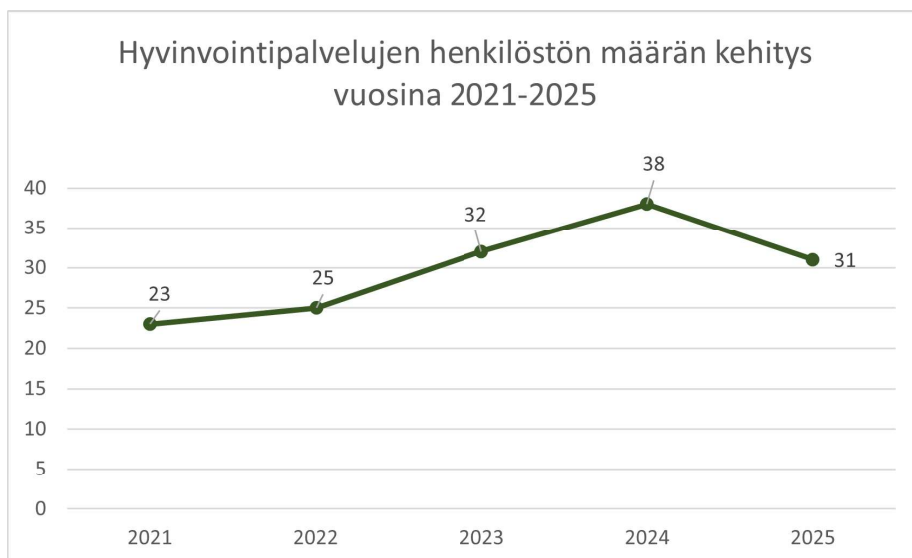
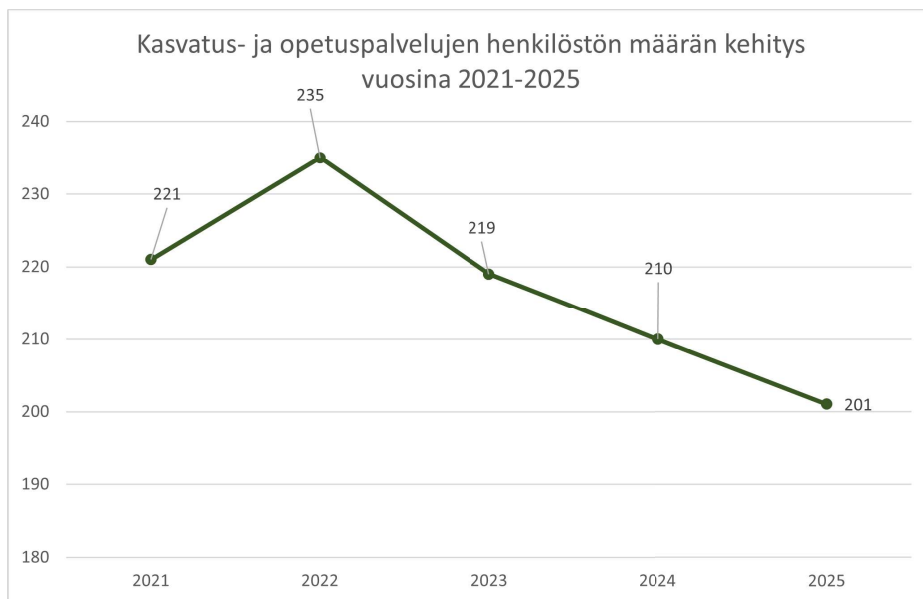
Taulukko 4. Henkilöstömäärät palvelualueittain (ilman työllistettyjä).

Palvelussuhde 31.12.2025	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Osuus henkilöstöstä %
Elinvoimapalvelut	11	0	11	3,4
Hallinto-, henkilöstö-, viestintä-, talous-, ja tietotekniikkapalvelut	11	1	12	3,8
Kasvatus- ja opetuspalvelut yht.	163	38	201	62,8
-varhaiskasvatus	56	14	70	34,8
-koulut	107	24	131	65,2
Hyvinvointipalvelut	18	13	31	9,7
Tekniset palvelut	56	9	65	20,3
Yhteensä	259	61	320	100

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

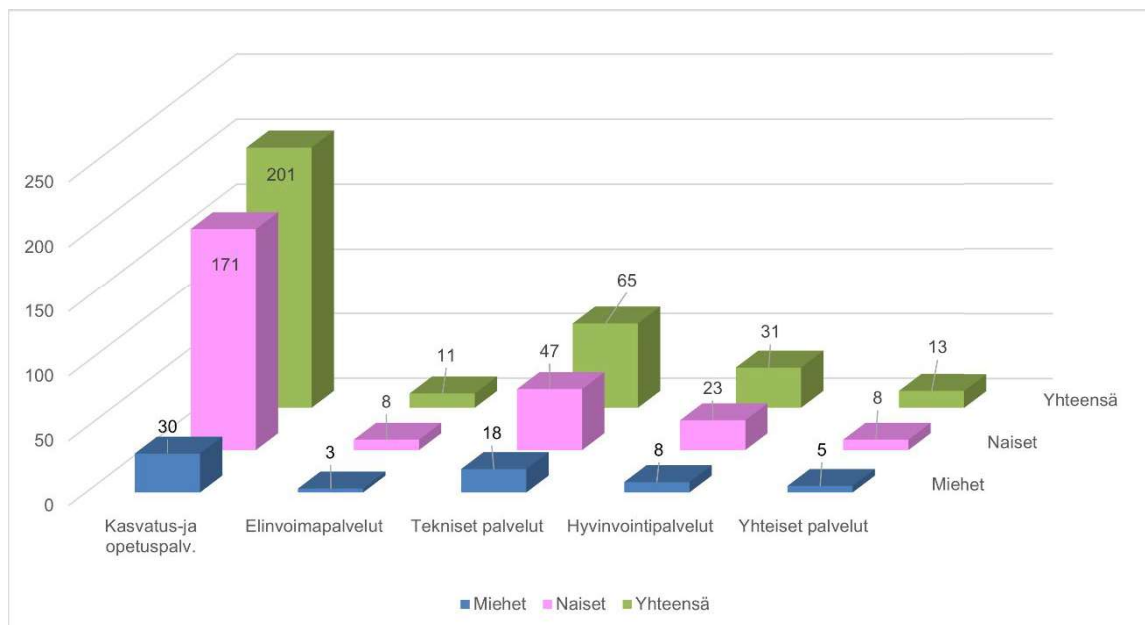
3.2.1. Henkilöstömäärien kehitys palvelualueittain vuosina 2021–2025

Kaaviot 4.–6. Eri palvelualueiden henkilöstön määrän kehitys vuosina 2021–2025. Kaavio kuvaa palvelussuhteiden määrän kehitystä palvelualueella (kaikki palvelussuhteet, pois lukien työllistetyt). Kuvaajassa aina kyseisen vuoden viimeisen päivän tilanne. Elinvoimapalvelujen ja yhteistenpalvelujen osalta ei organisaatio uudistuksen jälkeen ole vielä saatavilla vertailutietoja.

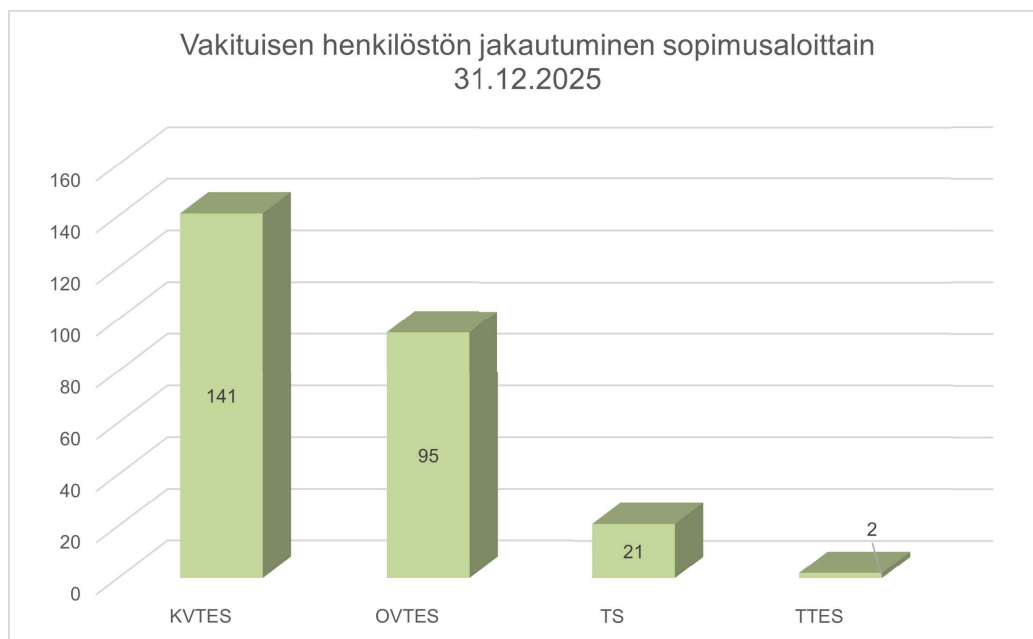


3.3. Henkilöstön rakenne

Kaavio 7. Henkilöstön sukupuolirakenne palvelualueittain 31.12.2025. Yhteiset palvelut ei itsessään ole organisaation virallinen palvelualue. Se käsittää sisälleen hallinto-, henkilöstö-, viestintä-, talous- ja tietotekniikkapalvelujen henkilöstön, joka oli aiemmin osa konsernipalvelujen palvelualueita.



Kuten kunta-alalla yleisesti, myös Asikkalan kunnan henkilöstöstä suurin osa eli vuonna 2025 80,0 prosenttia on naisia (2024; 77,8 prosenttia, 2023; 78 prosenttia). Vakinaisesti työskentelevistä naisten osuus oli 78,8 prosenttia. Miesten osuus kunnassa vakinaisesti työskentelevistä oli vuonna 2025 21,2 prosenttia (2024; 21,9 prosenttia, 2023; 23,3 prosenttia) ja koko henkilöstöstä 20,0 prosenttia (2024; 22,2 prosenttia, 2023; 22 prosenttia).



Kaavio 8. Asikkalan kunnan vakituisen henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2025

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluu Asikkalan kunnan vakituisesta henkilöstöstä 55,2 prosenttia. Koko henkilöstöstä kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluu 57,6 prosenttia. Suurimpia vakituisia KVTES:in piiriin kuuluvia ammattiryhmiä ovat varhaiskasvatuksen vastualueen ammattiryhmät (pl. varhaiskasvatuksen opettajat, jotka siirtyivät syksyllä 2021 OVTES:in piiriin) 25,9 prosenttia ja opetuspalveluiden vastualueen koulunkäynninohjaajat ja hallinto 24,3 prosenttia ja ateria- ja puhtauspalvelujen henkilöstö 22,2 prosenttia. Elinvoimapaalvelut, yhteiset palvelut ja hyvinvointipalvelut muodostavat yhdessä 27,6 prosentin osuuden.

3.3.1. Ikärakenne

Ikä vuosina	%-osuus 2025	%-osuus 2024	%-osuus 2023
alle 30	4,7	4,6	5,2
30–39	15,1	18,1	21,5
40–49	33,7	30,8	27,8
50–59	31,8	31,9	32,2
60–64	14,0	13,5	13,3
65 ja yli	0,8	1,2	0
Yhteensä	100	100	100
Keskiarvo	47,0 vuotta	48,3 vuotta	47,6 vuotta
Mediaani	48,6 vuotta	48,7 vuotta	47,9 vuotta
Yli 50-vuotiaita	118 henkilöä	121 henkilöä	123 henkilöä

Taulukko 5. vakituisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2025. Vertailuarvoina 31.12.2024 ja 31.12.2023 tilanteet.

Vakituisen henkilöstön osalta Asikkalan kunnan henkilöstön ikärakenteen keskiarvo (47 vuotta) on matalampi kuin kunta-alan vakituisen henkilöstön yleinen keskiarvo (48,6 vuotta). Asikkalan kunnan vakituisen henkilöstön osalta keski-ikä on hieman laskenut.

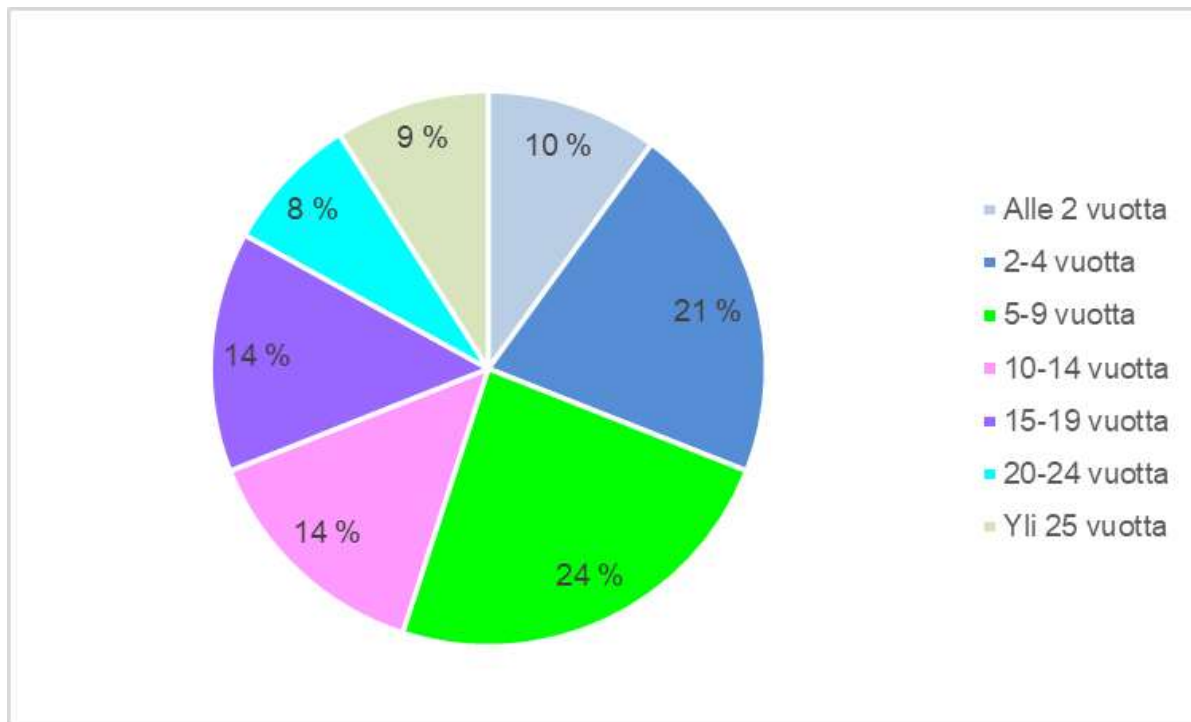
Koko henkilöstön osalta Asikkalan kunnan keski-ikä on edelleen korkeampi kuin kunta-alan yleinen keski-ikä vuoden 2024 tilastoihin verrattuna. Koko Asikkalan kunnan henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2025 46,9 vuotta. Kunta-alan keski-ikä on vuoden 2024 tilastojen mukaan koko kunnallisen henkilöstön osalta 46,2 vuotta (2023; 45,3). Vakituisen henkilöstön keski-ikä ero koko henkilöstön keski-ikään on kaventunut, keski-ikä ollen lähes sama.

Kuten kunta-alalla yleisesti, määrääikainen henkilöstö on keski-ikänsä vakituista nuorempaa myös Asikkalan kunnassa. Asikkalan kunnan määrääikaisen henkilöstön (pois lukien sijaiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) keski-ikä oli vuonna 2025 42,9 vuotta (2024; 44,1 vuotta, 2023; 43,7 vuotta), tämä on myös vuoden 2024 kunta-alan yleiseen keski-ikätilastoon nähden korkeampi keski-ikä (KT tilastot 2024; 40,0 vuotta).

Yli 50-vuotiaiden osuus on Asikkalan vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2025 46,3 prosenttia (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 2024. 30–39-vuotiaiden ikäryhmän osuus vakituisista on laskenut viimeisen kahden vuoden ajan.

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

4. Palvelusaika Asikkalan kunnalla ja henkilöstön vaihtuvuus



Kaavio 9. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden kesto 31.12.2025

Kaaviossa 9. on kuvattu vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden kestoja Asikkalan kunnan palveluksessa 31.12.2025. Kunnan palveluksessa vakinaisesti työskentelevien palvelussuhde oli kestänyt keskimäärin 11 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä 45 prosenttia on työskennellyt vuoden 2025 lopussa yli 10 vuotta. Yli 30 vuotta kestäneissä palvelussuhteissa oli 4,4 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä. Palvelussuhteen kesto on lyhentynyt vuodesta 2018, jolloin keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli noin 13 vuotta. Palvelussuhteen keskimääräinen kesto on sama kuin edellisenä vuotena.

Vakituisten työntekijöiden suhteellinen osuus on kasvanut, kun määräaikaista palvelussuhteita on vakinaistettu.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus (prosenttia)
Alkaneet uudet palvelussuhteet	24	9,2
Päättäneet palvelussuhteet	19	7,3

Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2025.

Vuonna 2025 vakinaisia palvelussuhteita päättyi 19 ja alkoi 24. Vuonna 2025 täyttölupia haettiin eniten kasvatus- ja opetuspalveluiden palvelualueen palvelussuhteiden (virat ja toimet) täyttämiseen. Vuonna 2025 esihenkilöt ovat käyneet organisaatiosta poislähtevien kanssa lähtökeskustelun kunnan henkilöstöohjeiden mukaisesti. Edelleen vuonna 2025 rekrytointien hakijamääriä pyritään

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

4.1. Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	Lukumäärä
2025	5
2024	5
2023	3
2022	12
2021	8
2020	7
2019	6

Taulukko 7. Vanhuuseläkkeelle siirtyneet vakituiset henkilöt

Vuonna 2025 päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista 5 päättyi vanhuuseläkkeelle jäämisen vuoksi. Vuoden 2025 ikäjakauman perusteella vanhuuseläkkeelle siirtyy vuoteen 2028 mennessä arviolta vajaa kymmenkunta henkilöä vuosittain.

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuonna 2025 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.

4.2. Eläkemaksut

Eläkemaksuja maksettiin vuonna 2025 yhteensä 2 581 556 euroa (työnantajan osuus brutto). Vuonna 2024; 2 640 383 euroa, 2023; 2 540 875 euroa ja vuonna 2022; 2 925 635 euroa.

Eläkemenot	2025	2024	2023	2022
Palkkaperusteiset eläkemaksut (JuEL)	1 852 734	1 870 418	1 931 447	1 758 081
Eläkemenoperusteiset eläkemaksut	0	0	0	771 297
Työkyvyttömyyseläkemaksu	68 448	94 671	120 818	182 954
VAEL-maksut	222 919	211 545	211 175	213 303
Eläkemaksujen tasausmaksut (JuEL)	437 455	463 749	467 435	0

Taulukko 8. Eläkemenot vuosina 2022–2025.

Eläkemaksujen tasausmaksut tulivat voimaan 1.1.2023 ja korvasivat eläkemenoperusteiset eläkemaksut. 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. Eläkemenoperusteisten eläkemaksujen muututtua tasausmaksumuotoon eläkemenojen kasvu saatiin taittumaan valtakunnallisesti, muutos näkyy myös Asikkalan kunnan maksamissa eläkemaksuissa.

Varhaiseläkemenoperusteinen (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 2025; 0,51 (KuEL) ja 0,70 (VaEL), 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). Työkyvyttömyyseläkemaksuprosentin suuruuteen vaikuttavat mm. työnantajan omavastuuaste, 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 luvusta.

5. Hyvinvoiva henkilöstö

5.1. 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 neljättä kertaa KEVA:n työhyvinvointikyselyn pohjalla. Vastaamisajankohta oli joulukuu 2025. Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan vuotta 2025. 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 212, joten vastausprosentiksi muodostui 73 prosenttia (nousua viime vuoteen selvästi, jolloin vastausprosentti oli 66 prosenttia). Tulokset olivat pääsääntöisesti nousseet viime vuodesta. Yhtenä selkeimmistä positiivista muutoksista oli arvio siitä, että työntekijöillä on riittävästi aikaa saada työnsä tehdyksi. Tässä kuntamme sijoittui verrokkikuntiin nähden ykköseksi. Tulosta voi luonnehtia jopa melkein yllättäväksi, koska henkilöstömäärä on kuitenkin samaan aikaan vähentynyt ja tekeviä käsipareja on vähemmän. Yksiköissä on mitä ilmeisemmin saatu prosesseja hiottua kuntoon ja tehty oikeanlaista priorisointia.

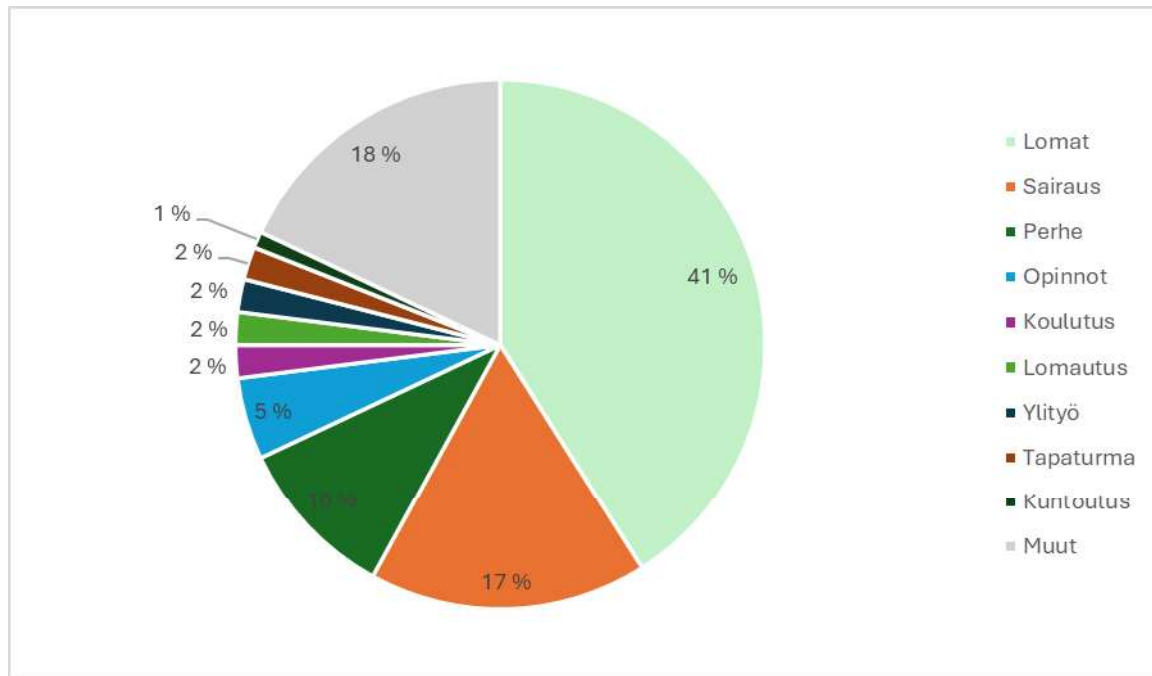
Työhön liittyvissä tuntemuksissa oli myös nousua. Seuraavat osa-alueet olivat kaikki nousseet: ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”, ”Olen innostunut työstäni” ja ”Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni”. Lisäksi suositteluhalukkuus oli noussut upeasti 81,7 prosentista 88,1 prosenttiin.

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 6.1. henkilöstön palkitseminen.

5.2. Poissaolot



Kaavio 10. Poissaolojen jakautuminen vuonna 2025

Poissaoloja syntyy lomien ja terveysperusteisten poissaolojen lisäksi perhevapaista, koulutuksesta, opintovapaista, ylityövapaista, kuntoutuksesta, tapaturmista, lomautuksista ja muista poissaoloista. Yllä olevassa kuviossa 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.

5.2.1. Terveysperusteiset poissaolot

5.2.2. Sairauspoissaolot

Vuonna 2025 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 4544 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloja on ollut keskimäärin 13,9 kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Edellisvuosiin verrattuna sairauspoissaolojen keskimääräinen kalenteripäivien määrä on jatkanut laskuaan (2024; 14,7 ja 2023; 15,2).

Kunta-alan sairauspoissaoloihin verrattuna, Asikkalan kunnan sairauspoissaolojen keskimääräinen kalenteripäivien määrä on edelleen koko kunta-alaa maltillisempaa. Työterveyslaitoksen tilastoinnin mukaan vuonna 2024 kuntatyöntekijöillä oli sairauspoissaoloja keskimäärin 16,3 kalenteripäivää per henkilötyövuosi.

Asikkalan kunnan henkilöstön sairauspoissaoloprosentti on vuoden 2025 osalta 5,48 (2024; 5,60 ja 2023; 5,88). Sairauspoissaoloprosentti kertoo, kuinka suuri osa työntekijöiden teoreettisesta säännöllisestä työajasta on jäänyt tekemättä sairauden vuoksi. Viimeisen kolmen vuoden aikana

sairauspoissaoloprosentti on ollut laskeva Asikkalan kunnassa, joka osaltaan kertoo panostuksesta mielen hyvinvoinnin palveluihin ja työterveyden ennaltaehkäisevään toimintaan ja sen vaikuttavuudesta. Sairauspoissaoloprosentti tulkitaan korkeaksi, kun se on arvoltaan noin 4–6 prosenttia. Matala sairaspoissaoloprosentti on arvoltaan noin 1–3 prosentin luokkaa. Kunta-alalla sairauspoissaoloprosentti on yleisesti ollut aina muita aloja hieman korkeampi.

0 päivää sairastaneita eli henkilöt, joilla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja, oli keskimäärin 31,6 prosenttia koko Asikkalan kunnan henkilöstöstä vuonna 2025. Prosentti kertoo, kuinka suurella osalla henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Nolla päivää sairastaneisiin otetaan mukaan henkilöt, joille on kertynyt kalenterivuoden aikana yli 6 henkilötyökuukautta työtä vakinaisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa.

a.) Sairauspoissaolot	2025	2024	2023	2022
1-7 pv	1612	1713	2213	2549
8-29 pv	865	1008	1203	1537
30-59 pv	728	601	738	779
60-89 pv	467	798	579	0
90 - 179 pv	540	414	469	119
yli 180 pv	332	360	240	0
Yhteensä kalenteripäivinä	4544	4894	5442	4984
b.)	2025	2024	2023	2022
Sairauspoissaolot kalenteripäivät keskimäärin / henkilötyövuosi	13,9	14,7	15,2	14,5
Sairauspoissaolo-prosentti	5,48	5,60	5,88	5,45
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	31,6	35,5	30,2	22,1

Taulukko 9a ja b. Terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen vuosina 2022–2025 kalenteripäivinä ja taulukko sairaspoissaaloista keskimäärin per htv, sairauspoissaoloprosentin arvoista ja 0 päivää sairastaneiden osuuksista vuosina 2022–2025.

Erittely edellä esitetyistä poissaaloista:	Kalenteri-päivät 2025	Kalenteri-päivät 2024	Kalenteri-päivät 2023	Kalenteri-päivät 2022
- työtapaturmat	381	104	370	93
- omailmoitettiset sairauspoissaolot (esihenkilön myöntämät)	1124	953	1286	1777

Taulukko 10. Erittely työtapaturmien osuuksista ja esihenkilön myöntämien sairauspoissaalojen osuuksista kalenteripäivinä sairauspoissaolopäivien kokonaismääristä vuosina 2022–2025.

Suurimmat sairauspoissaalojen aiheuttajat vuonna 2025 olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, tapaturmat, erilaiset infektiot ja mielenterveysongelmat. Mielenterveysperusteisten poissaalojen määrät lähtivät laskuun edellisvuodesta, ja infektioiden määrä taas nousi huomattavasti. Infektioiden määrän kasvu vuonna 2025 näkyi myös valtakunnallisella tasolla koko maassa.

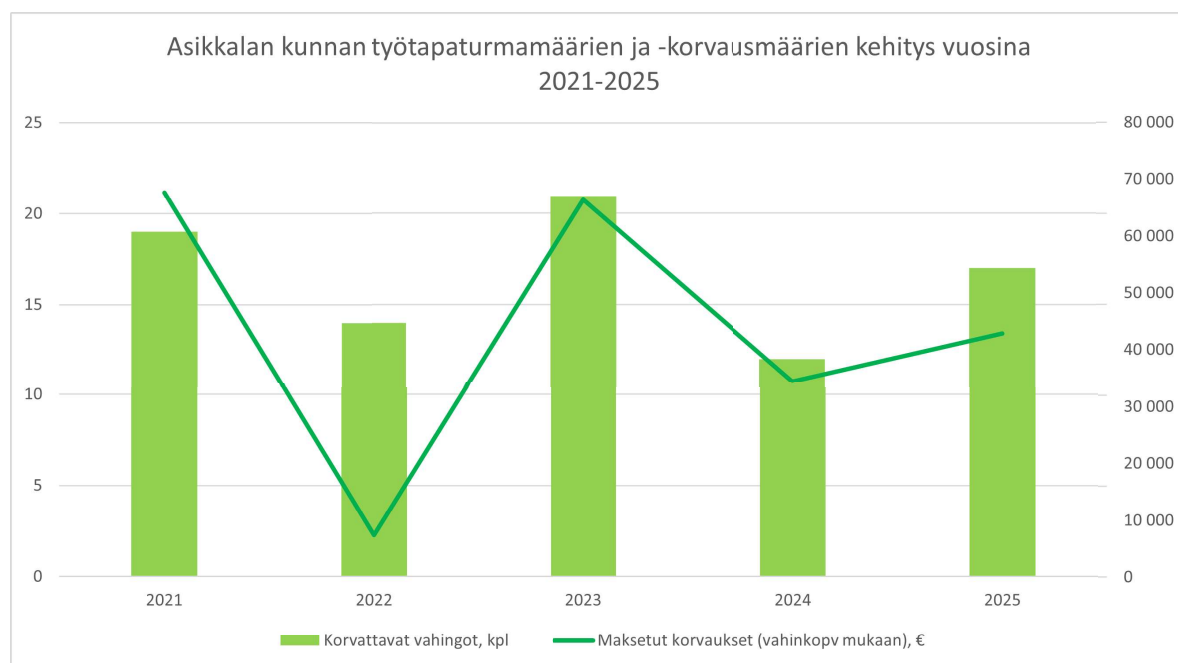
5.2.3. Työtapaturmat

Vuonna 2025 työtapaturmien vahinkomäärät ja niistä aiheutuneet poissaolopäivät lisääntyivät. Työtapaturmia tapahtui eniten kasvatus- ja opetuspalveluissa ja toiseksi eniten teknisissä palveluissa. Vuonna 2025 työtapaturmia tapahtui enemmän työpaikoilla kuin työmatkoilla. Tapaturmat eivät ole johtuneet esim. laiminlyönneistä työturvallisuudessa, vaan inhimillisistä tilanteista, joita valitettavasti tapahtuu. Työyksiköissä tehdään vuosittain riskien kartoitus, jossa kartoitetaan ajankohtaiset riskit ja varmistetaan, että niiltä suojaudutaan mahdollisimman hyvin.

Työmatkoilla tapahtuneiden tapaturmien aiheuttamat poissaolojen kestot ovat työpaikoilla sattuneita turmia pidempikestoisia. Työmatkoilla sattuneet ovat kestoiltaan keskimäärin 70 päivää, työpaikalla sattuneet keskimäärin kaksi päivää. Työmatkalla tapahtuneet tapaturmat ovat usein työpaikalla tapahtuneita vakavampia tapaturmia. Tyypillisimpiä työtapaturmia työpaikoilla ovat erilaiset liukastumiset/ horjahtamiset/kaatumiset, terävän esineen aiheuttamat vahingot ja ns. pahoinpitelyt (esim. pureminen, lyöminen tai potkiminen), jotka ovat suurilta osin lasten tai nuorten aiheuttamia kasvatus- ja opetuspalveluissa.

Työtapaturmien sattumisolosuhte	2025 Korvattavat vahingot, kpl	2024 Korvattavat vahingot, kpl	2023 Korvattavat vahingot, kpl	2022 Korvattavat vahingot, kpl	2021 Korvattavat vahingot, kpl
- työmatka	3	7	4	1	7
- työpaikka	14	5	17	13	12

Taulukko 11. Työtapaturmien korvattavat vahingot (kpl) sattumisolosuhteittain ajalla 2021–2025. Lähde: Lähi-Tapiolan vahinkoraporttipalvelut



Kaavio 11. Työtapaturmien vahinkomäärien ja -korvausmäärien kehitys Asikkalan kunnassa vuosina 2021–2025. Lähde: LähiTapiolan vahinkoraporttipalvelut

Vuosi 2025 oli ensimmäinen täysi toimintavuosi Terveystalon kanssa yhteistyössä. Työterveysyhteistyötä ohjasi ohjausryhmä, johon kuuluu Terveystalon edustuksen lisäksi kunnan puolelta henkilöstöpalvelut, työsuojeluvaltuutetut ja työntekijöiden edustaja. Yhteistyö Terveystalon sujui hyvin ja palveluista on tullut runsaasti hyvää palautetta.

Työterveyshuollon tarkoituksena on ennen kaikkea tehdä ennaltaehkäisevää työtä, jotta työntekijöiden työkyky saadaan ylläpidettyä hyvällä tasolla. Vuonna 2025 ennaltaehkäisevän toiminnan osuus oli 72,5 prosenttia ja sairaudenhoidon osuus 27,5 prosenttia kustannuksista, mikä on erinomainen jakauma. Työterveyshuollon kustannukset olivat kokonaisuudessaan 209 611 euroa. Todelliset tyypilliset vuosikustannukset Terveystalon osalta tulevat arvioitaviksi vasta toiminnan oltua pidempään käynnissä, mutta noin 200 000 euron vuositaso tulee todennäköisesti olemaan jatkossakin kustannusten taso.

5.3. 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.

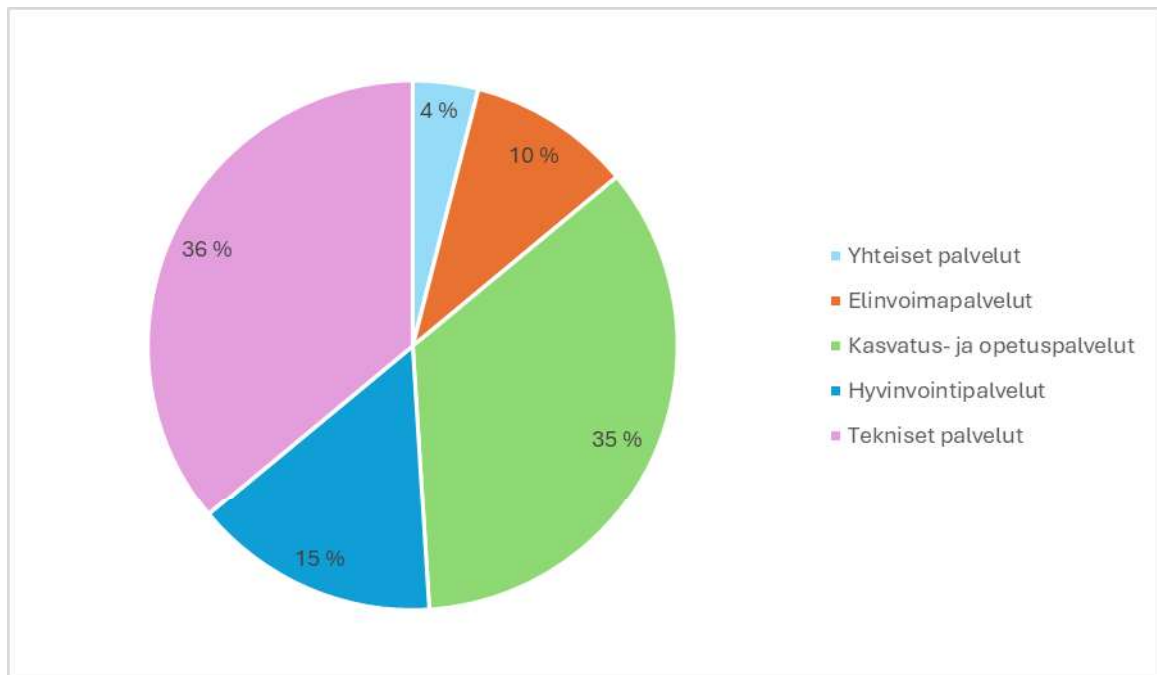
Työsuojelussa painopiste oli työterveysyhteistyössä sekä uuden sähköisen työturvallisuustyökalun käyttöönotossa.

Vuonna 2025 perustettiin myös tasopalkkatyöryhmä, joka työsti valtakunnallista palkkauudistusta.

5.4. Osaamisen kehittäminen

Palkallisia koulutuspäiviä kertyi vakituisen henkilöstön osalta vuonna 2025 yhteensä n. 447 päivää, mikä on selvästi enemmän, kuin edellisenä vuonna (255 päivää). Nousua selittää muun muassa esihenkilöille järjestetty Työsuojelurahaston rahoittama viisiosainen johtamiskoulutus. Koulutuspäivien suurimmat ryhmät ovat tekniset palvelut (36 prosenttia) ja kasvatus- ja opetuspalvelut (35 prosenttia), jotka muodostavat yhdessä selvästi suurimman osuuden. Hyvinvointipalvelujen osuus on 15 prosenttia, kun taas elinvoimapaalvelut kattavat 10 prosenttia ja yhteiset palvelut 4 prosenttia koulutuspäivistä.

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 12. Koulutuspäivien jakautuminen palvelualueittain.

6. Palkat ja palkitseminen Asikkalan kunnassa

1.10.2025 otettiin Asikkalan kunnassa käyttöön valtakunnallisesti velvoitettuna tasopalkkajärjestelmä, joka korvasi aiemman tehtäväkohtaisen (TVA) palkan järjestelmän KVTES palkkaliitteissä ja OVTES G-liitteessä (varhaiskasvatuksen opettajat). Teknisen henkilöstön (TS), tuntipalkkaisen henkilöstön (TTES) ja OVTESin opetushenkilöstön (koulujen opetushenkilöstön) palkat eivät kuuluneet uudistuksen piiriin.

Tasopalkka oli valtakunnallinen palkkajärjestelmä uudistus ja se tuli voimaan 1.2.2025. Kunnissa järjestelmä tuli ottaa käyttöön viimeistään 1.10.2025 alkaen. Tasopalkkauudistuksessa aiemmat palkkahinnoittelukohdat muuttuivat palkkaryhmiksi, joihin tehtävät tuli sijoittaa palkkatasoille A, B tai C tehtävässä vaaditun osaamisen ja vastuun mukaisesti. Näin ollen samassa palkkaryhmässä olevilla tehtävillä on yhtenäiset palkkatasot ja samankaltaisten tehtävien palkkaus selkeytyi ja yhdenmukaistui. Uudistuksessa eivät palkat saaneet laskea mutta palkkojen yhteensovittaminen vaikutti joihinkin palkkoihin nostavasti. Myös palkan rakenteeseen tuli muutoksia. Varsinainen tasopalkka voi nyt muodostua tasopalkan ja mahdollisen tasolisän yhdistelmästä. Näitä uuden tasolisän sisältäviä tasopalkkoja on mm. varhaiskasvatuksessa, jossa lääkehoidon vastuusta henkilölle maksetaan valtakunnallista lääkehoidon tasolisää.

Asikkalan kunnassa käyttöönoton vaikutus vuoden 2025 palkkakustannuksissa jäi maltilliseksi mm. aiemman TVA järjestelmän ansiosta, jossa palkat olivat jo valmiiksi lähellä toisiaan vastuuta ja osaamista tarkasteltaessa. Tämän ansiosta pidempiaikaiselta palkkojen harmonisoinnilta vältyttiin, kun palkkatasoille ei muodostunut erisuuruisia yhdenmukaistettavia palkkoja. Kustannuksia lisäsi kuitenkin hieman käyttöönoton myötä tehdyt takautuvat palkantarkistukset valtakunnallisen voimaantumisen määräysten mukaisesti.

Palkkakustannuksissa näkyy tasopalkan lisäksi henkilöstömäärän väheneminen ja tehtävien uudelleen järjestelyt poissaolojen ajaksi, jolloin sijaisia ei palkattu. Maltillisia palkkakustannusten nousuja selittää myös yleiskorotuksen myöhäisempi ajankohta (1.10.2025), jonka vaikutus 2025 vuoden

palkkoihin jäi vähäiseksi. Tietty heitot vuosien välillä johtuvat myös kirjausteknisistä asioista, koska HR-järjestelmässämme samoja tietoja saattaa käyttäjä pystyä kirjaamaan eri tavoin. Esimerkiksi osa sijaisista on kirjattu määräaikaaisina, vaikka olisivatkin olleet jonkun sijaisia (sairaus, perhevapaa jne.).

Taulukko 12. Työvoimakustannukset

Palkat ja palkkiot	2025	2024	2023	2022
Kokouspalkkiot	-30 706	-33 741	-34 149	-35 980
Vakinaisten palkat	-10 518 305	-10 157 766	-9 842 477	-9 186 442
Varallaolokorvaukset	-70 424	-74 542	-65 184	-59 601
Sijaisten palkat	-694 530	-891 976	-922 437	-717 060
Erilliskorvaukset	-78 136	-80 996	-86 055	-87 845
Työllistettyjen palkat	-7 924	-24 159	-46 133	-156 952
Kesätyöntekijöiden palkat	-13 640	-14 606	-18 367	-11 497
Oppisopimuskoulutusajan palkat	-64 384	-110 755	-140 541	-174 948
Asiantuntijapalkkiot	-13 400	-1 499	-32 868	-15 518
Määräaikaisten palkat	-1 154 992	-1 394 670	-1 992 753	-1 867 370
Tuntipalkat	-98 383	-92 153	-100 719	-101 375
Muut palkat	-450	0	-1 862	-2 130
Sairausajan sijaisten palkat	-67 922	-71 534	-63 528	-69 195
Siviilipalvelusmiesten päivärah.	-4952	-10 180	-2 516	-1 028
Kokouspalkkiot, ei sotua	-94 212	-90 569	-90 074	-91 304
Laskennalliset sosiaalipalkat	0	-17 919	-28 611	-33 136
Laskennalliset sos. palkkatuotot	0	17 930	31 057	33 829
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-49 969	46 539	-165 311	15 944
Sairausvakuutuskorvaukset	165 132	133 101	161 899	121 687
Tapaturmakorvaukset	25 995	7 812	18 116	20 361
Muut KELAN korvaukset	0	0	0	12 518
Yhteensä	-12 771 202	-12 861 683	-13 422 512	-12 418 532

6.1. Henkilöstön palkitseminen

Palkitseminen on strateginen johtamisen työkalu, jolla on tavoitteena parantaa henkilöstön motivaatiota, sitoutumista, työhyvinvointia ja tuloksellisuutta. Henkilöstön palkittamisessa painotetaan hyvää työsuoritusta, oman työn ja toiminnan kehittämistä sekä uusien innovaatioiden ideointia ja toteutusta kuntalaisille tarjottavien palveluiden laadun lisäämiseksi.

Asikkalan kunta palkitsee henkilöstöään niin harkinnanvaraisin kannustein (pikapalkittamiset), vuosituisin henkilöstöetuuksin, joululahjoin kuin muistaen pitkäaikaisesta palvelusta Asikkalan kunnalla. Kunta muistaa henkilöstöään myös merkkipäivistä ja eläkkeelle jäämisistä kunnan muistamisohjeen mukaisesti.

Yksilön ja tiimin pikapalkitseminen

Esimies päättää pikapalkittamisesta matalalla kynnyksellä. Palkitseminen tapahtuu kunnan palkittamisohjeen mukaisesti.

Vuonna 2025 pikapalkittiin noin 27 henkilöä. Pikapalkitsemisia annettiin yhteensä noin 1 700,- euron arvosta. Suosituin pikapalkitsemisen muoto oli Smartum etu. Toiseksi suosituimpia olivat lähituotepaketit ja kiitoskaupan lahjakortit. Palkitsemiset olivat yksilö palkitsemisia.

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 2025 Smartum etua vuosittaisena henkilöstöetuna 100 euron arvosta/työntekijä/vuosi.

Ylimääräinen henkilöstöetu

Maaliskuussa 2025 henkilöstölle jaettiin myös ylimääräinen 150 euron arvoinen Smartum Plus-etu vuoden 2024 hyvästä työpanoksesta. Edun saamisen edellytyksenä oli yhtäjaksoinen, vähintään 6 kk kestänyt palkallinen palvelussuhde vähintään 50 % työajalla vuonna 2024. Lisäksi palvelussuhteen tuli olla voimassa jakoon asti eli maaliskuun 2025 loppuun. Mikäli yhtäjaksoisuus on katkennut esim. lomautuksen vuoksi tai siksi, ettei keväällä yhtäjaksoisesti työssä olleelle ole ollut tarjota kesällä töitä, mutta työsuhte on alkanut syksyllä uudelleen ja jatkuu edelleen, tulkittiin tilanne työntekijän eduksi ja etuus jaettiin. Jos työntekijä oli ollut esim. palkattomalla työvapaalla ja 6 kk ei vuodelta täyty, ei etuutta jaettu. Etu jaettiin noin 265 henkilölle.

Joululahja

Koko henkilöstölle jaettiin myös joululahjat joulukuussa 2025. Lahjana oli paikallisen yrityksen Vilpulan tilan tuotepaketti. Joululahjan saamisen edellytyksenä oli vähintään joulukuun loppuun 2025 voimassa oleva palvelussuhde. Pidemmällä keskeytyksillä olleet jäivät jaon ulkopuolelle.

Palvelusvuosista palkitseminen



Henkilöstöä muistetaan pitkästä 10, 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta sekä syksyn 2023 muistamisohjeen päivityksen myötä myös 5 vuoden palveluksesta Asikkalan kunnalla kunnan muistamisohjeen mukaisesti. Henkilöstöhallinto vastaa ko. kokonaisuudesta. Muistamiset päätettiin eriyttää henkilöstöjuhlan yhteydestä omaksi juhlaan vuonna 2022.

Palvelusvuosimuistamisjuhla järjestettiin 5.5.2025 klo 15.00 edellisvuoden tapaan Vääksyn Yhteiskoulun ruokasalissa. Juhlassa muistettiin vuonna 2024 5 v, 10 v, 20 v, 30 v ja 40 v palvelusvuosia saavuttaneita eli yhteensä 43 henkilöä. Taulukossa eritelty vuodesta 2024 muistettujen henkilöiden määrä palvelusvuosien mukaan.

Kuva vuoden 2025 juhlatarjoiluista upeissa järvimaisemissa. Tarjoiluista vastasivat kunnan ateriapalvelut.

5 v palvelusta	10 v palvelusta	20 v palvelusta	30 v palvelusta	40 v palvelusta
20 henkilöä	9 henkilöä	8 henkilöä	6 henkilöä	-

Taulukko 13. Asikkalan kunnan palvelusta muistettujen henkilömäärät

Merkkipäivä- ja läksiäismuistamiset

Kunta muisti työntekijöitä ja luottamushenkilöitä heidän merkkipäivinään sekä työntekijöitä heidän siirtyessään eläkkeelle kunnan muistamisohjeen mukaisesti. Muistamisohjetta päivitettiin vuoden 2023 lopulla. Muutoksen myötä läksiäismuistamissummalla muistetaan vain kunnan palveluksesta eläkkeelle siirtyviä.

Palvelussuhteen päättymisessä ja eläkkeelle jäämisestä yksikön on mahdollista järjestää myös omasta budjetistaan kahvitilaisuus ja muistaa pienellä lahjalla, kuten esim. kukkasilla tai Asikkala-tuotteella.