

Henkilöstökertomus 2025

KHALL 30.03.2026

107/01.00.02/2026

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

Vuotta 2025 leimasi Asikkalan kunnassa merkittävä organisaatiouudistus, jossa konsernipalvelut lakkautettiin ja tilalle muodostettiin uusi elinvoimapalvelujen palvelualue. Samalla henkilöstöä siirrettiin yhteisiin palveluihin, joihin kuuluvat hallinto-, henkilöstö-, talous-, tietotekniikka- ja viestintäpalvelut. Uuden palvelualueen johtoon rekrytoitiin elinvoimajohtaja. Organisaatiomuutoksella oli vaikutuksia myös henkilöstön sijoittumiseen eri palvelualueille. Lisäksi Länsi-Asikkalan koulun toiminnan päättyminen elokuussa aiheutti henkilöstövaikutuksia. Henkilöstömäärän sopeuttaminen toteutettiin pääosin luonnollisen poistuman kautta ilman laajoja henkilöstövähennyksiä tai yhteistoimintaneuvotteluja.

Henkilöstömäärä jatkoi laskuaan aiempien vuosien kehityksen mukaisesti. Vuoden 2025 lopussa kunnassa työskenteli yhteensä 320 henkilöä, mikä on vähemmän kuin vuosina 2023 ja 2024. Rekrytointeja tehtiin harkiten, eikä kaikkia vapautuneita tehtäviä täytetty uudelleen. Samalla vakituisen henkilöstön suhteellinen osuus kasvoi ja määräaikaisten työntekijöiden määrä väheni selvästi. Henkilötyövuosien määrä laski hieman edellisvuodesta, mikä kuvastaa kokonaisresurssien maltillista pientymistä. Palvelualueista suurin henkilöstömäärä oli edelleen kasvatus- ja opetuspalveluissa, joissa työskenteli lähes kaksi kolmasosaa kunnan henkilöstöstä.

Henkilöstörakenne säilyi kunta-alalle tyypillisenä ja naisvaltaisena, naisten osuuden ollessa 80 prosenttia henkilöstöstä. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä laski hieman ja oli 47 vuotta. Suurimmat ikäryhmät olivat 40–49- ja 50–59-vuotiaat, ja yli 50-vuotiaiden osuus pysyi korkeana, lähes puolessa vakituisesta henkilöstöstä. Ikärakenne korostaa eläköitymiseen varautumisen sekä osaamisen siirtämisen merkitystä tulevinä vuosina.

Henkilöstön vaihtuvuus pysyi maltillisena. Vuoden aikana alkoi 24 ja päättyi 19 vakituista palvelussuhdetta. Keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli noin 11 vuotta, mikä on hieman lyhyempi kuin aiempina vuosina. Vanhuuseläkkeelle siirtyi viisi henkilöä, ja ennusteen mukaan eläkepoistuma tulee lähivuosina olemaan noin kymmenen henkilöä vuosittain. Tämä lisää tarvetta ennakoivalle rekrytoinnille ja osaamisen jatkuvuuden varmistamiselle.

Työhyvinvoinnin kehitys oli vuonna 2025 kokonaisuutena myönteistä. Työhyvinvointikyselyn vastausprosentti nousi selvästi ja tulokset paranivat

lähes kaikilla osa-alueilla. Erityisesti kokemus työn hallinnasta ja riittävästä työajasta parani, ja työn imu sekä työtyytyväisyys vahvistuivat. Myös henkilöstön suositteluhalu kasvoi merkittävästi. Tulokset viittaavat siihen, että työprosesseja ja työn priorisointia on onnistuttu kehittämään, vaikka henkilöstömäärä on samanaikaisesti vähentynyt. Työhyvinvointia tuettiin monipuolisilla henkilöstöeduilla, koulutusmahdollisuuksilla sekä työkykyä tukevilla palveluilla. Keväällä käyttöön otettu polkupyöräetu jäi kuitenkin rajatuksi veroetuuden poistumisen vuoksi.

Työterveysyhteistyö vakiintui vuoden aikana, ja aiemmin kertyneet työpaikkaselvitykset saatiin tehtyä. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus oli korkea, mikä tukee työkyvyn ylläpitämistä pitkällä aikavälillä. Sairauspoissaolot jatkoivat laskuaan ja olivat keskimäärin 13,9 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, mikä jäi kunta-alan keskiarvon alapuolelle. Myös sairauspoissaoloprosentti pieneni. Suurimmat poissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, tapaturmat, infektiot ja mielenterveyteen liittyvät syyt, joista erityisesti mielenterveysperusteiset poissaolot vähenivät. Työtapaturmien määrä kuitenkin kasvoi, erityisesti kasvatus- ja opetuspalveluissa.

Johtamisen ja osaamisen kehittämisessä painotettiin esihenkilötyön vahvistamista. Vuoden aikana valmisteltiin Asikkalan johtajuusmalli sekä kehitettiin työkykyjohtamisen osaamista, ja työ jatkuu edelleen. Rekrytointien sujuvuutta ja työnantajamielikuvaa pyrittiin vahvistamaan kehittämällä rekrytointiviestintää ja hyödyntämällä monipuolisesti eri viestintäkanavia.

Vuotta 2025 leimasi myös valtakunnallisen tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto, jonka valmistelu kesti koko vuoden. Uudistus koski KVTES- ja OVTES G-liitteen henkilöstöä ja otettiin käyttöön lokakuussa. Palkkakustannusten kehityksessä näkyivät henkilöstömäärän väheneminen sekä tehtävien uudelleenjärjestelyt, joiden seurauksena sijaisia käytettiin aiempaa vähemmän.

Kokonaisuutena vuosi 2025 näyttäytyy henkilöstön näkökulmasta rakenteellisen muutoksen ja hallitun sopeutumisen vuotena, jossa henkilöstömäärä pieneni, mutta työhyvinvointi kehittyi myönteisesti.

Valmistelija

Hallinto- ja henkilöstöpäällikkö Heidi Huldén
puh. 044 778 0229, sähköposti: etunimi.sukunimi(a)asikkala.fi

Henkilöstökoordinaattori Katariina Pekkola
puh. 044 778 0150, sähköposti: etunimi.sukunimi(a)asikkala.fi

Hallinnon suunnittelija Veeti Varis
puh. 044 778 0040, sähköposti: etunimi.sukunimi(a)asikkala.fi

Esittelijä

Kunnanjohtaja Ikola-Norrbacka Rinna

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää merkitä henkilöstökertomuksen tiedoksi ja viedä sen valtuustolle tiedoksi täydentämään tilinpäätöskäsittelyä.

Päätös