

Henkilöstöraportti 2025



ASKOLAN KUNTA

Askolantie 30 , 07500 Askola
019 529 100 | www.askola.fi

Lisätietoja

Tuija Saloranta
hallintojohtaja

Hyväksytty

Kunnanhallitus, hyväksyntäpäivä 30.3.2026

Sisällysluettelo

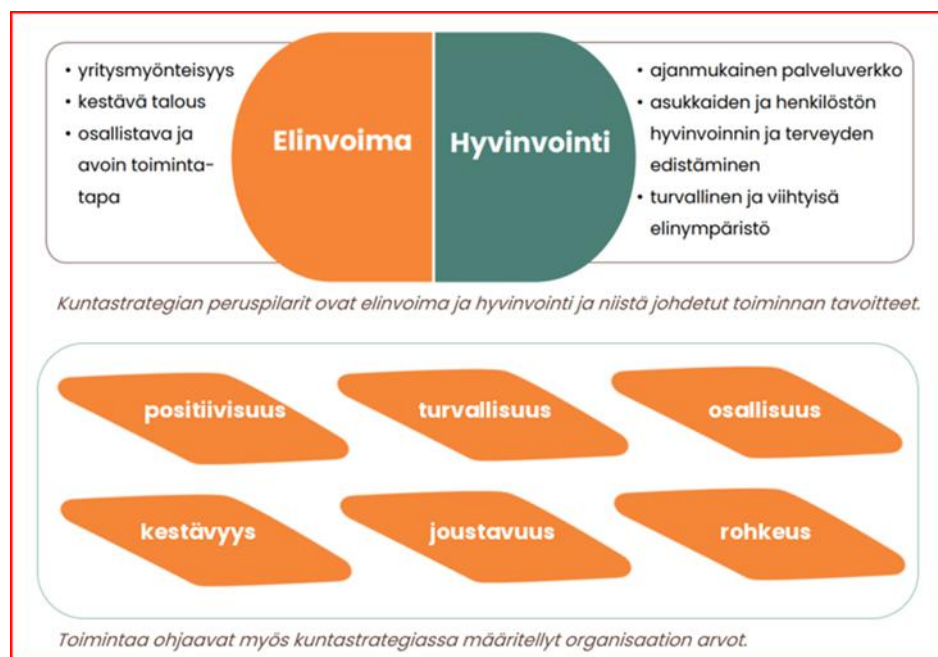
1. Johdanto.....	4
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	6
3. Henkilötyövuodet ja työpanos	9
4. Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne.....	9
5. Palkkakustannukset.....	10
6. Henkilöstövoimavaran hallinta	11
7. Sisäinen ja ulkoinen liikkuvuus	13
8. Rekrytoinnin tukeminen.....	14
9. Työterveyshuolto.....	15
10. Aktiivisen ja varhaisen tuen malli Askolan kunnassa.....	16
11. Poissaolot.....	16
12. Etätyö	19
13. Työhyvinvointi.....	21
14. Työturvallisuus.....	23
15. Työtapaturmat.....	24
16. Sisäilmaongelmat.....	25
17. Työsuojelutarkastukset.....	25

18. Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta..... 25

1. Johdanto

Askolan kunnan henkilöstöraportti 2025 kokoaa yhteen keskeiset tiedot kunnan henkilöstöstä, sen rakenteesta, työpanoksesta, osaamisesta, työhyvinvoinnista ja poissaoloista. Raportti perustuu pääosin Populus-järjestelmän tuottamiin tilinpäätöstietoihin ja muihin henkilöstöhallinnon rekistereihin. Sen tehtävänä on tarjota ajantasaista ja luotettavaa tietoa henkilöstöjohtamisen, toiminnan suunnittelun ja päätöksenteon tueksi.

Henkilöstöraportin tarkoituksena on tehdä näkyväksi henkilöstössä tapahtuvat muutokset ja kehityssuunnat sekä toimia pohjana keskustelulle, jota luottamushenkilöt, kunnan johto ja henkilöstö käyvät työyhteisöjen kehittämiseksi ja kunnan toiminnan suuntaamiseksi. Henkilöstö on kunnan tärkein voimavara, ja siksi sen hyvinvointi, osaaminen ja riittävyys ovat keskeisiä kunnan strategisten tavoitteiden toteutumisessa.



Kuva 1: Kuntastrategian peruspilarit ja niistä johdetut toiminnan tavoitteet

Askolan kuntastrategia päivitettiin vuonna 2024. Strategia perustuu elinvoiman ja hyvinvoinnin vahvistamiseen sekä näistä johdettuihin toiminnan tavoitteisiin. Kuntastrategia ohjaa myös henkilöstöjohtamista ja varmistaa, että henkilöstöresurssit tukevat kunnan tavoitteita tulevina vuosina. Kunnanvaltuusto hyväksyi 17.11.2025, että hyväksytty kuntastrategia pidetään voimassa toistaiseksi, ja että strategia tarkistetaan kerran valtuuston toimikauden 2025–2029 aikana. Päätös mahdollistaa strategian pitkäjänteisen toimeenpanon ja sen päivittämisen tarvittaessa toimintaympäristön muuttuessa.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT on julkaissut vuonna 2021 suosituksen henkilöstökertomusten laadintaan. Suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joiden avulla kuntaorganisaatiot voivat yhdenmukaistaa raportointiaan ja parantaa vertailtavuutta. Askolan kunta hyödyntää näitä tunnuslukuja osana henkilöstöraportointiaan.

Vuoden 2025 keskeiset havainnot – tiivistelmä

- Henkilöstön kokonaismäärä väheni ja oli vuoden lopussa 208, mikä on 18 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2024. Määräaikaisten henkilöstön osuus oli 26,4 %.
- Sairauspoissaolot kasvoivat selvästi (+24,4 %), ja poissaolopäiviä kertyi yhteensä 3530. Yleisimmät poissaolon syyt olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, hengityselintensairaudet ja mielenterveyden ja käyttäytymishäiriöt.
- Henkilöstökulut nousivat 1,2 %, ja henkilöstömenot olivat yhteensä 11,28 M€.
- Koulutukseen osallistuminen lisääntyi selvästi: koulutuspäiviä kertyi 387 ja osallistujia 129 henkilöä.
- Työhyvinvoinnin kokonaiskuva pysyi vakaana. Esihenkilötyö arvioitiin vahvaksi, mutta kehittämiskohteita olivat yksiköiden välinen yhteistyö sekä johtamisen avoimuus.
- Työtapaturmat vähenivät edellisvuoteen verrattuna viidellä (21 tapaturmaa).

- Etätöyön käyttö väheni hieman: etätöypäiviä kertyi 610 ja käyttäjiä oli 29 henkilöä.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön (palvelussuhde voimassa Askolan kuntaan) jakautuma osastoittain 31.12.2025 (suluissa tilanne 31.12.2024):

Palvelualue	Vakituiset	Määrä- aikaiset	Yhteensä	HTV-kertymä
DeTo	10 (9)	4 (5)	14 (14)	13,02 (14,11)
OsEI	112 (112)	48 (65)	160 (177)	166,51 (173,85)
Elinympäristö	31 (30)	3 (5)	34 (35)	34,00 (32,58)
Yhteensä	153 (151)	55 (75)	208 (226)	213,53 (220,54)

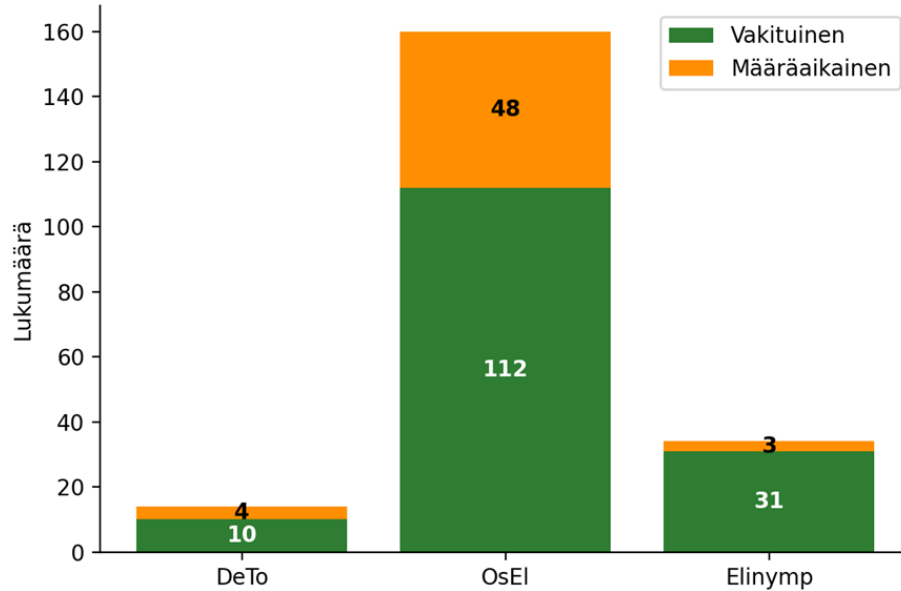
Taulukko 1: Henkilöstön määrä (vakituiset, määräaikaiset, yhteensä ja HTV-kertymä) palvelualueittain

Henkilötyövuosi HTV= palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-prosentti/100)

Määräaikaisiin työntekijöihin sisältyvät sijaiset ja muut määräaikaisessa työsuhteessa olleet sekä hankerahalla olevat henkilöt.

Poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde kunnassa.

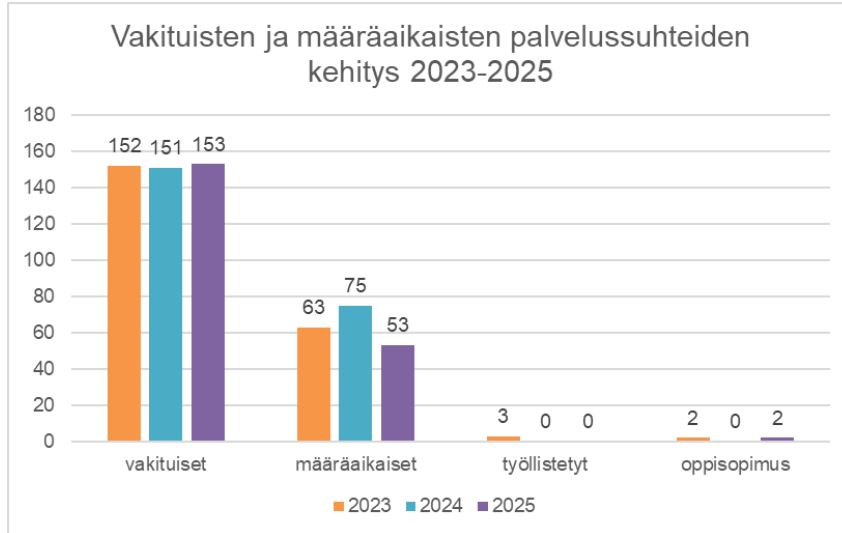
Henkilöstöraportti 2025



Kuva 2: Graafinen esitys vakituista ja määräaikaisista palvelussuhteista

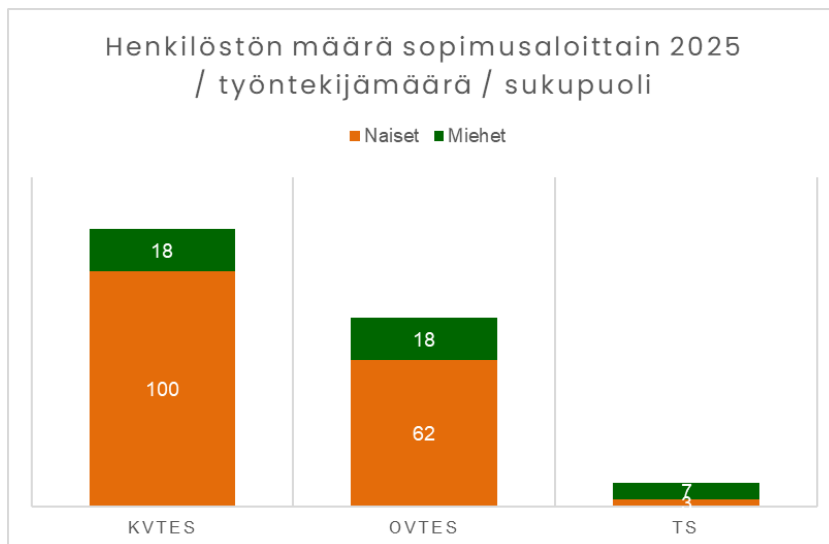
Vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhte	2023	2024	2025
vakituiset	152	153	153
määräaikaiset	63	75	53
työllistetyt	3	0	
oppisopimus	2	0	2
Yhteensä	220	226	208

Taulukko 2 Vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden sekä työllistettyjen ja oppisopimussuhteessa olleiden kehitys 2023–2025



Kuva 3: Graafinen esitys vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden sekä työllistettyjen ja oppisopimussuhteessa olleiden kehityksestä vuosina 2023-2025

Osa-aikaista henkilöstöä on 35 (43), joista vakituisia henkilöitä on 19 (18).
 Miesten osuus henkilöstöstä on 20,7 % ollen määränä 43 (38).
 Määräaikaisten osuus oli 26,4 % eli 55 henkilöä kaikista palvelussuhteessa olevista.



Kuva 4: Henkilöstön määrä sopimusaloittain (KVTES, OVTES, TS) 2025 / työntekijämäärä / sukupuoli

3. Henkilötyövuodet ja työpanos

Henkilötyövuodet kuvaavat vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa. Henkilötyövuodet olivat edellistä vuotta pienemmät.

Henkilötyövuodet	HTV1	HTV2	HTV3
Demokratia ja toimivuus	13,02 (14,11)	11,99 (13,00)	9,88 (10,74)
Osaaminen ja elämänlaatu	166,51 (173,85)	159,71 (164,91)	139,17 (144,74)
Elinympäristö	34,00 (32,58)	33,56 (32,28)	27,20 (26,87)
Yhteensä	213,53 (220,54)	205,26 (210,19)	176,25 (182,35)

Taulukko 3: Henkilötyövuodet (HTV1, HTV2 ja HTTV3) palvelualuiettain vuonna 2025 ja yhteensä.

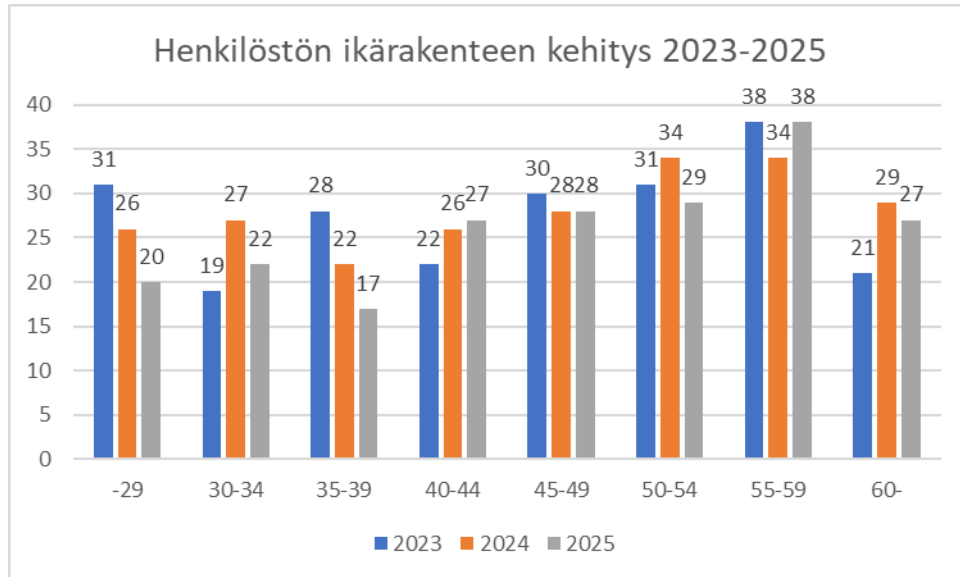
HTV 1: palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 (osa-aikaprosentti/100)

HTV2: vähennetty palkattomat keskeytyspäivät

HTV3: vähennetty palkattomat keskeytyspäivät ja lomapäivät

4. Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2025 oli 46,25 vuotta. Keski-ikä 31.12.2024 oli ollut 44,8 vuotta. KT:n tilaston mukaan koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli 46,2 vuotta.



Kuva 5: Henkilöstön ikärakenteen kehitys vuosina 2023–2025.

5. Palkkakustannukset

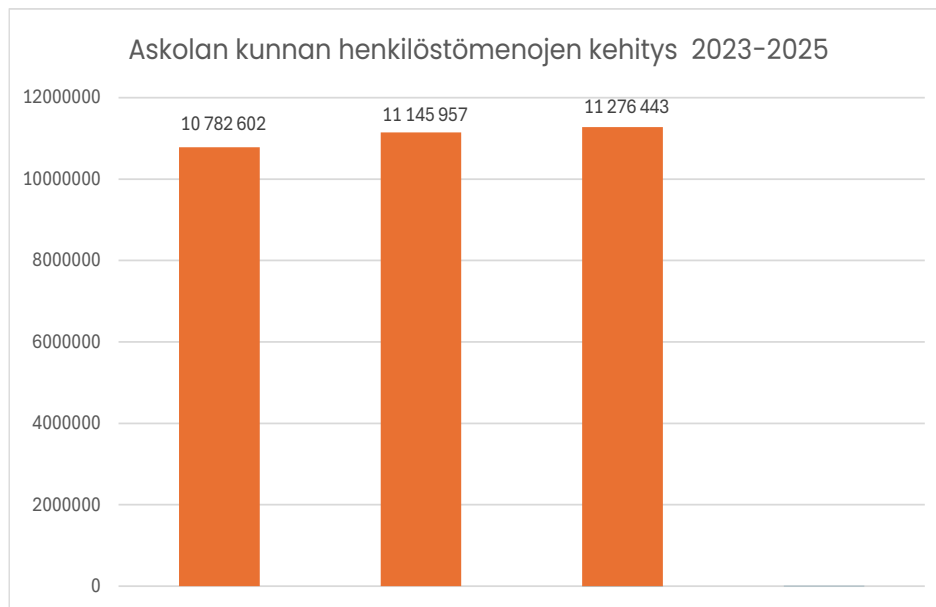
Palkkakustannuksilla tarkoitetaan työnantajan palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle maksamaa korvausta tehdystä työstä. Niihin sisältyvät henkilöstön säännöllisten palkkaerien lisäksi lisä- ja ylityökorvaukset, lomarahat ja -korvaukset, palkallisen poissaolon palkkakustannukset sekä muut tehtyyn työhön liittyvät palkkakustannukset.

Palkkiolla tarkoitetaan poliittisten luottamushenkilöiden kokous- ja vuosipalkkioita.

Henkilöstökulut	2025	2024
Palkat ja palkkiot	9 310 194,74	9 167 330,08
Henkilöstösivukulut		
Eläkekulut	1 818 465,61	1 828 311,60
Muut henkilöstösivukulut	282 859,53	193 303,79

Henkilöstökorvaukset	-135 076,74	-72 045,75
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	11 276 443,14	11 116 899,72
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttö-omaisuushankintoihin	0,00	29 056,95
Henkilöstökulut yhteensä	11 276 443,14	11 145 956,67
josta jaksotettuja henkilöstömenoja	99 491,78	61 175,93

Taulukko 4: Palkkakustannukset vuosilta 2025 ja 2024



Kuva 6: Askolan kunnan henkilöstömenojen kehitys 2023-2025

6. Henkilöstövoimavaran hallinta

Oppisopimuskoulutuksessa vuonna 2025 oli kaksi (2) henkilöä, samoin kuin myös edellisenä vuonna (2024: 2 hlöä).

Askolan kunnan henkilöstöä on kannustettu osallistumaan työn kannalta tärkeisiin koulutuksiin. Koulutuksiin osallistuminen on tärkeää, koska sieltä yleensä saadaan uutta osaamista työpaikalle. Koulutuksiin osallistuminen laski korona-aikana eikä ole sen jälkeen noussut entisiin lukemiin. Kunta on

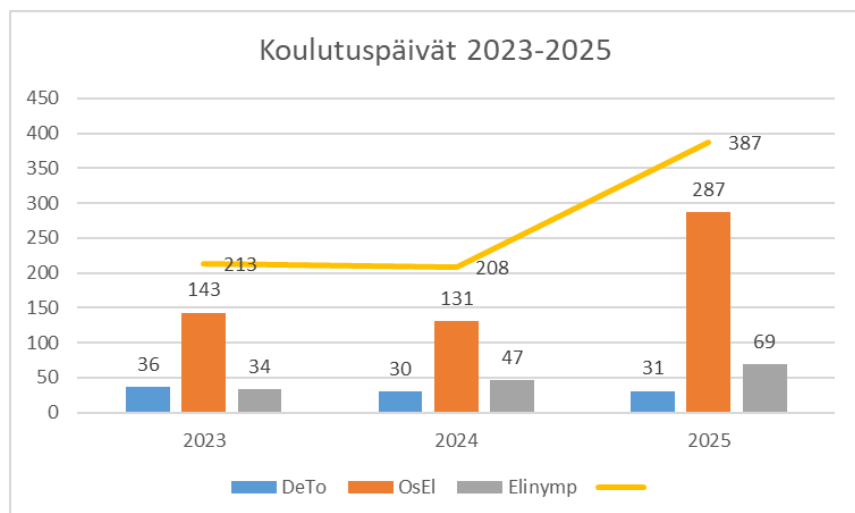
Henkilöstöraportti 2025

hankkinut lisenssin Eduhouse -koulutukseen, jossa aika ja paikka ei ole sidottu osallistua siellä oleviin koulutuksiin.

Vuonna 2025 eri koulutuksiin osallistui yhteensä 129 (v 2024: 91) henkilöä. Koulutuspäiviä oli yhteensä 387 päivää, joka tarkoittaa keskimäärin 1,9 koulutuspäivää jokaiselle Askolan kunnan työntekijälle. Opettajien VESO-päiviä ei ole laskettu koulutuspäiviin.

Henkilökunnan osaamisen kehittäminen on hyvän työyhteisön tunnusmerkki. Työnantajan täydennyskoulutusveloitteessa ei ole asetettu vähimmäis- tai enimmäismäärää koulutukselle. Koulutuksen tarve voi vaihdella vuosittain mm. työyhteisön toimintojen kehittämisvaiheesta ja henkilön ammatillisesta koulutuksesta ja tehtävästä riippuen huomattavastikin.

Koulutustietojen seuranta on tärkeä osa osaamisen suunnitelmallista kehittämistä ja johtamista. Työnantajan on ollut laadittava koulutussuunnitelma vuosittain, jotta on voitu hakea Työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta. Koulutuskorvausta ei enää jatkossa myönnetä valtion säästöpäätösten takia.



Kuva 7: Koulutuspäivät vuosina 2023-2025 graafisesti

Henkilöstöraportti 2025

Koulutuspäivät 2025 (palkalliset päivät) jakaantuivat osastoittain seuraavasti

	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät ka/hlö
Demokratia ja toimivuus	31 (30)	2,2 (2,1)
Osaaminen ja elämänlaatu	287 (131)	1,8 (0,7)
Elinympäristö	69 (47)	2,0 (1,3)
Yhteensä	387 (208)	1,9 (0,9)

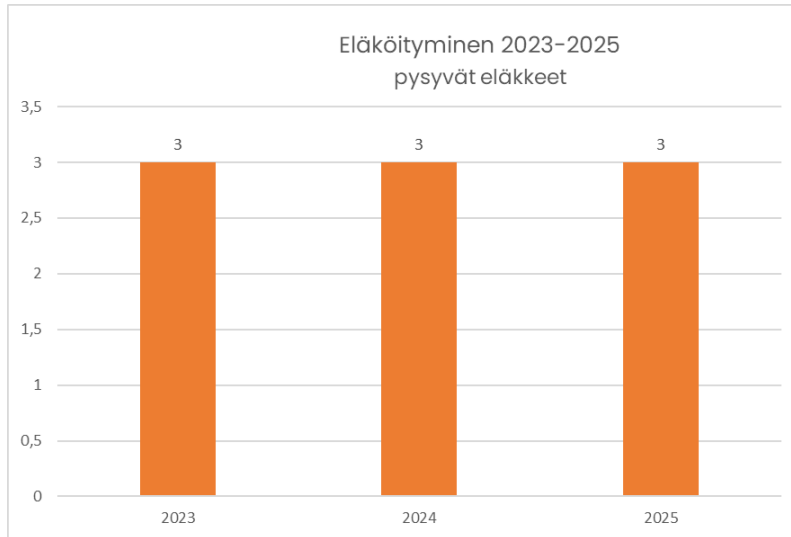
Taulukko 5: Palkallisten koulutuspäivien jakaantuminen palvelualueittain

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	280	24	418	404
Muu koulutus	106	97	55	9

Taulukko 6: KT:n henkilöstökertomussuosituksen mukainen raportti henkilöstön osaamisen kehittämisestä/koulutuspäivistä.

7. Sisäinen ja ulkoinen liikkuvuus

Viime vuonna vakituisesta palveluksesta erosi 9 (v 2024: 16) henkilöä. Näistä 3 (v 2024: 3) henkilöä jäi eläkkeelle ja 6 (v. 2024: 13) siirtyi muualle.



Kuva 8: Eläköityminen 2021–2025, pysyvät eläkkeet

8. Rekrytoinnin tukeminen

Osaavan henkilöstön saaminen kunnan palvelukseen on ensiarvoisen tärkeätä palvelujen turvaamiseksi. Rekrytoinnissa käytämme Kuntarekryä, joka on valtakunnallinen julkissektorin työnhakupalvelu.

Vuoden 2025 aikana oli kaikkiaan 52 (v 2024: 65) rekrytointia, joissa haettavia työpaikkoja oli 70 (v 2024: 72). Työpaikoista 32 (v 2024: 31) oli vakinaista ja 38 (v 2024: 41) määräaikaista. Hakemuksia saatiin kaikkiaan 635 (v 2024: 516).

	2025		2024		2023	
	paikat	hakemukset	paikat	hakemukset	paikat	hakemukset
vakituiset tehtävät	24	330	31	225	34	118
määräaikaiset tehtävät	29	310	41	291	52	176
yhteensä	53	640	72	516	86	294

Taulukko 7: Avoimet työpaikat ja niihin jätetyt hakemukset 2023–2025

9. Työterveyshuolto

Askolan kunnan työterveyshuollon palveluntuottaja on ollut Lääkärikeskus Fenix 1.1.2023 alkaen. Työterveyspalveluihin kuuluvat ennakoivat ja terveyttä ja työkykyä edistävät palvelut sekä sovitut työterveyshuoltopainotteiset sairaanhoidon palvelut.

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta ja työyhteisöjen toimintaa, ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä ylläpitää työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma löytyy Intranetistä.

Vuoden 2025 aikana työterveyshuollon palveluihin on käytetty 75 993,78 euroa, josta tullaan osa saamaan vuonna 2026 takaisin KELA:lta. Työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien

I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä, joka vuoden 2025 osalta on 492,50 euroa/hlö. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokka I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärä on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Työterveyshuollon toimesta vuoden 2025 aikana työpaikkaselvitykset tehtiin päiväkotitammenterhossa, pääkirjastolla, työllisyyspalveluissa sekä Koh-taamon alakerran teknisen toimen ja vesilaitoksen henkilöstön toimitiloissa.

10. Aktiivisen ja varhaisen tuen malli Askolan kunnassa

Askolan kunnan aktiivisen ja varhaisen tuen malli päivitettiin vuoden 2025 lopulla. Kunnanhallitus hyväksyi mallin kokouksessaan 16.12.2025.

Aktiivisen tuen toimintamalli on keskeinen osa työkykyjohtamista. Se muodostuu kolmesta vaiheesta: varhainen tuki, tehostettu tuki ja paluun tuki.

Tämän toimintamallin tavoitteena on aktivoida jokaista Askolan kunnan työntekijää, esihenkilöä ja muuta toimijaa huolehtimaan itsestään, työka-vereista ja työyhteisönsä toimivuudesta sekä puuttumaan työhyvinvoinnin riskitekijöihin mahdollisimman varhain.

11. Poissaolot

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli 3530 (2838) kalenteripäivää, niistä palkallisia sairauslomapäiviä oli 3257 ja palkattomia päiviä 273.

Henkilöstöraportti 2025

Sairauslomapäiviä oli 692 päivää enemmän kuin vuonna 2024. Sairauslomapäivät kasvoivat noin 24,4 % vuodesta 2024 vuoteen 2025.

Työterveyshuollon raportin mukaan suurimmat poissaolodiagnoosit olivat:

- Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 814/414 sairauspoissaolopäivää.
- Hengityselinten sairaudet 661/459 sairauspoissaolopäivää.
- Mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöt 479/946 sairauspoissaolopäivää.

Tapaturmasta johtuneet poissaolot eivät sisälly näihin lukuihin.

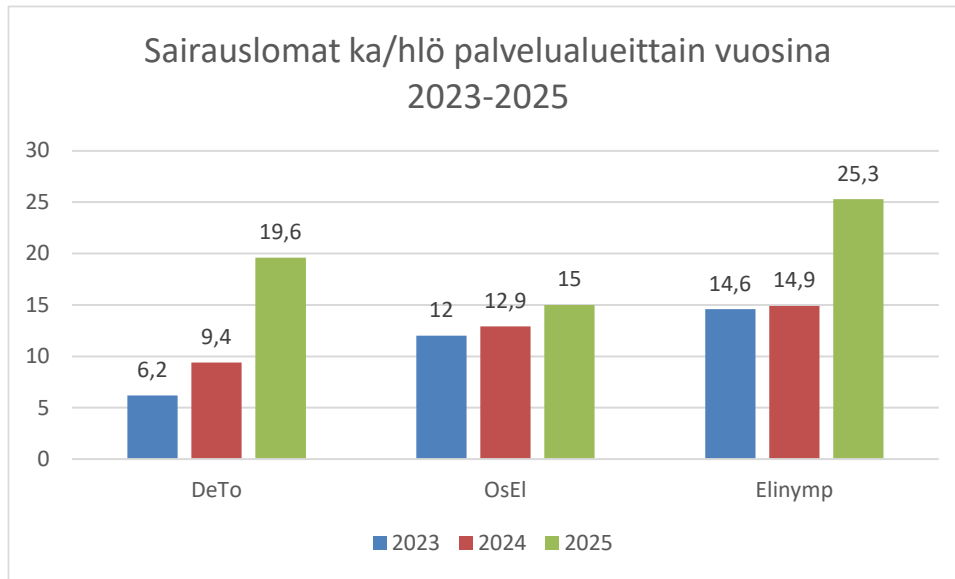
Osasto	Sairauslomapäivät 2025	Ka/hlö 2025	Sairauslomapäivät 2024	Ka/hlö 2024	Sairauslomapäivät 2023	Ka/hlö 2023
DeTo	275	19,6	131	9,4	99	6,2
OsEl	2396	15,0	2284	12,9	2081	12,0
Elinymp	859	25,3	423	14,6	452	14,6
Yhteensä	3530	17,0	2838	12,6	2632	12,0

Taulukko 8: Sairauspoissaolosten jakautuminen osastoittain vuosin 2023–2025

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	1438	1
8-29 pv	501	0
30-59 pv	337	38
60-89 pv	232	0
90-179 pv	749	234
yi 180 pv	0	0
Yhteensä keskimäärin / henkilötövuosi	3257	273
		%
Sairauspoissaoloprosentti		17,20
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		23,91

Henkilöstöraportti 2025

Taulukko 9: KT:n henkilöstökertomussuosituksen mukainen raportti sairauspoissaoloista sekä sairauspoissaoloprosentti ja 0-päivää sairastaneiden osuus prosentteina.



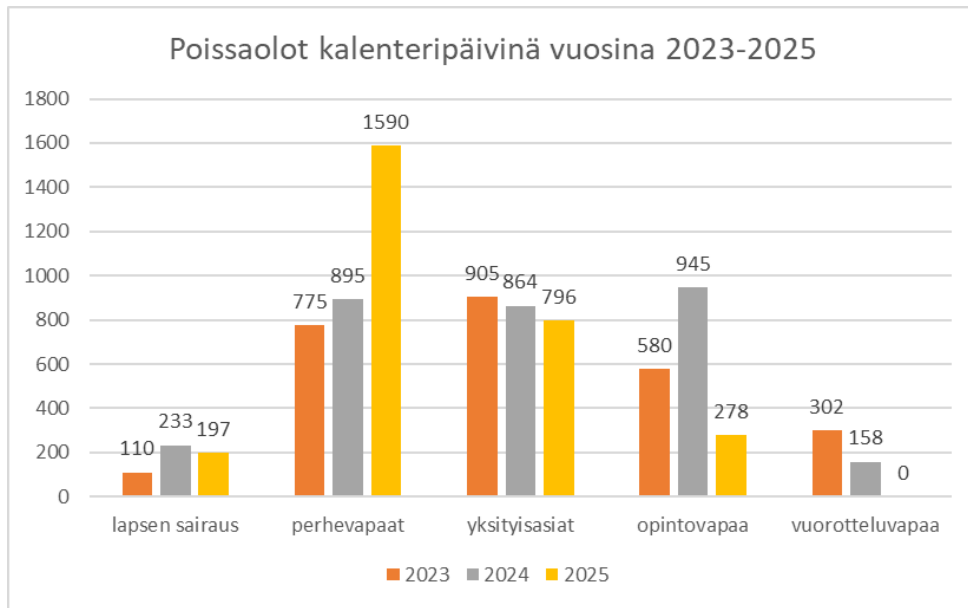
Kuva 9: Sairauslomat ka/hlö palvelualoittain vuosina 2023–2025

Työterveyshuollon kautta Kelan järjestämään kuntoutukseen osallistui vuoden aikana yksi (v 2024: 1) henkilö. Kuntien eläkevakuutuksen myöntämällä kuntoutustuella oli kaksi henkilöä ja palkatonta poissaoloa näistä kertyi 274 päivää.

Osasairauspäivärahalla vuoden 2025 aikana oli 2 (v 2024: 2) henkilöä yhteensä 45 (v 2024: 126) kalenteripäivää. Näitä ei lasketa sairauslomiin, koska henkilöt tekevät tällöin osa-aikatyötä osa-aikapalkalla.

Perhevapaita käytettiin vuoden 2025 aikana 1590 (v 2024: 895) päivää. Perhevapaisiin on laskettu mukaan raskausvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa. Lapsen sairaudesta johtuvat vanhempien poissaolot olivat 197 (v 2024: 233) päivää. Yksityisasioiden takia palkattomia vapaita oli kaikkiaan yhteensä 796 (v 2024: 864) kalenteripäivää. Opintovapaalain mukaisia

palkattomia opintovapaapäiviä oli yhteensä 278 (v 2024: 945). Vuorotteluvapaata ei ole voinut enää aloittaa 31.7.2024 jälkeen.



Kuva 10: Muita poissaloja kalenteripäivinä vuosina 2023-2025

12. Etätyö

Askolan kunnan etätyöohje päivitettiin ja hyväksyttiin kunnanhallituksessa 3.11.2025 § 259. Etätyö on normaalien työhön kuuluvien tehtävien tekemistä muissa kuin työnantajan tiloissa. Yleisimmin etätyöpisteenä toimii työntekijän koti tai vapaa-ajan asunto. Etätyö on joustava työn organisoinnin muoto.

Etätyö on aina vapaaehtoista sekä työntekijälle, että työnantajalle. Etätyökentelystä on aina sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Sen tulee myös perustua luottamukseen ja avoimuuteen. Etätyö ei kuitenkaan sovi kaikkiin työtehtäviin tai työskentelytapoihin. Kuntatyöstä suurin osa on palvelutoimintaa, eikä etätyön tekeminen ole sen vuoksi mahdollista kaikissa tehtävissä.

Henkilöstöraportti 2025

Askolan kunnassa etätöihin voi esihenkilön niin hyväksyessä käyttää kaksi (2) työpäivää/viikko.

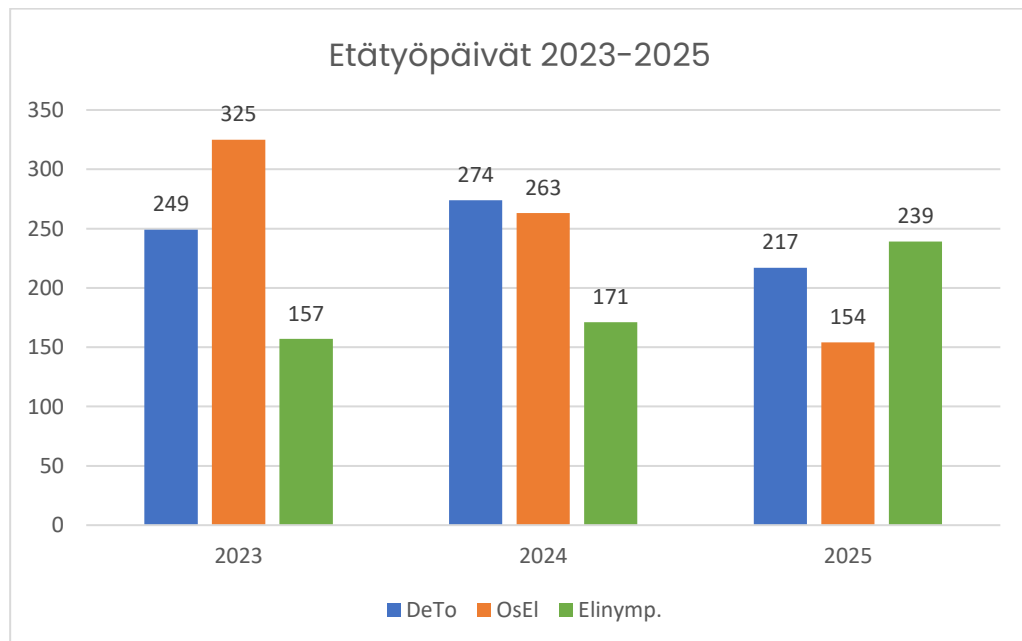
✓ etätöypäivä noudattaa säännöllistä (normaalia) työaika

✓ lisä- tai ylityötä ei tule muodostua, työ määrä etätöypäivälle tulee mitoitaa säännöllisen työntekijän mukaan

✓ Mikäli työntekijällä on tarvetta käyttää osa päivää oman asian hoitamiseen, siitä tulee sopia esihenkilön kanssa ja tehdä asiaankuuluvat työaika-merkinnät Tiimaan tai muuhun työntekijäseurantalajärjestelmään.

Perustellusta syystä esihenkilö ja työntekijä voivat neuvotella useammasta etätöypäivästä viikkoa kohti. Etätöypäiviä voi olla kuitenkin enintään kahdeksan (8) työpäivää/kuukausi. Etätöypäivien perusteiden tulee tukea työntekijän tavoitteita.

Etätöypäiviä käytti 29 (vuonna 24: 38) eri henkilöä yhteensä 610 (vuonna 2024: 731) työpäivää.



Kuva II: Etätöypäivät 2023–2025

13. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi voidaan määritellä monin eri tavoin, mutta yleisesti se tarkoittaa työntekijän fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia työssä. Työhyvinvointi syntyy, kun työn vaatimukset ja työntekijän voimavarat ovat tasapainossa

Kunnassa toteutettiin työhyvinvointikysely 12.–28.11.2025, ja siihen vastasi 163 työntekijää (vastausprosentti 81,9 %). Tulosten perusteella työhyvinvoinnin kokonaiskuva on vakaa, ja useat osa-alueet ovat hyvällä tasolla. Työn tavoitteet ja tehtävät koetaan selkeiksi, ja henkilöstö kokee voivansa hyödyntää osaamistaan monipuolisesti. Lähiesihenkilötyö näyttäytyy vahvana: esihenkilöiden toiminnan koetaan olevan oikeudenmukaista ja luottamuksellista, ja työntekijät kokevat saavansa tukea arjen työssä. Työhön liittyvät myönteiset tuntemukset ovat yleisiä, ja suurin osa henkilöstöstä kokee työnsä innostavaksi ja merkitykselliseksi.

Kehittämiskohteita nousi esiin erityisesti yksiköiden välisessä yhteistyössä, joka sai selvästi heikomman arvion kuin muut työyhteisöteemat. Myös organisaatiotason johtamisen avoimuus ja siihen liittyvä tyytyväisyys laskivat hieman vuonna 2023 tehdystä vastaavasta kyselystä. Ajankäytön riittävyys jakoi henkilöstöä, ja noin neljännes koki, ettei aikaa ole riittävästi työn tekemiseen. Lisäksi epäasiallista kohtelua ilmoitti esiintyvän 24 % vastaajista, mikä edellyttää jatkotoimia. Työkyvyn tukemisen toimintatavan tunnettuus jäi 58 %:iin, mikä osoittaa tarpeen lisätä viestintää ja varmistaa, että toimintamalli on henkilöstön tiedossa.

Kokonaisuutena tulokset osoittavat, että organisaation arjen työhyvinvoinnin perusta on vahva, mutta erityisesti yhteistyön, johtamisen avoimuuden

ja työkyvyn tuen tunnettuuden kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota tulevalla kaudella.

Kunnanhallitus hyväksyi 16.12.2025 § 303 yhteistyötoimikunnan esityksestä Työhyvinvointiohjelman vuodelle 2026.

Kunnan työntekijöillä on edelleen oikeus maksuttomaan kuntosalin käyttöön Askolan koulun kuntosalilla. Vuonna 2025 liikunta/kulttuuriseteli annettiin mobiilisovelluksen kautta. Työntekijällä on ollut mahdollisuus saada 100 euron arvosta liikunta/kulttuuriseteleitä mobiilisovelluksen kautta käytettäväksi. Mobiilisti annettu mobiiliraha on käytettävä sinä aikana, kun on palvelussuhteessa kuntaan, koska raha poistuu, kun palvelussuhde päättyy. Lisäksi vakituisella henkilöstöllä oli mahdollisuus työsuhdepolkupyöräetuun. Työsuhdepolkupyörän verovapaus poistuu pääosin 1.1.2026 alkaen, jolloin etu muuttuu veronalaiseksi ansiotuloksi. Ennen 24.4.2025 tehdyt sopimukset pysyvät kuitenkin verovapaina koko sopimuskauden ajan. 24.4.2025 jälkeen tehdyt sopimukset ovat verovapaita vain 31.12.2025 asti.

Vuonna 2025 ei järjestetty yhteisiä pikkujouluja vaan jokainen yksikkö järjesti omat pikkujoulunsa ja he saivat tyhyrahaa 50 €/osallistuja.

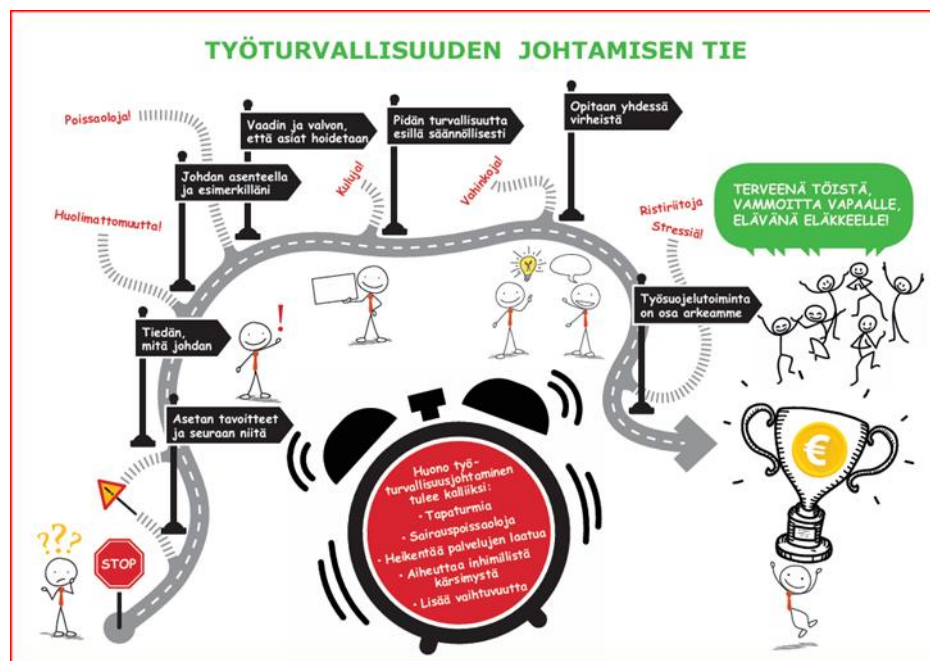
Työmerkkipäiväjuhla järjestettiin kunnantalolla 11.12.2025. Työmerkkipäivävuosia oli yhteensä 150 henkilötyövuotta ja työmerkkipäivälahjalla muistettiin yhteensä 10 eri henkilöä.



Kuva 12: Kuvassa paikalla olleet merkkipäiväjuhlaa viettäneet. Kuvan otti M. Anttilainen

14. Työturvallisuus

Työturvallisuus kattaa kaikki ne toimenpiteet ja käytännöt, joilla pyritään varmistamaan työntekijöiden turvallisuus ja terveys työpaikalla. Siihen sisältyvät muun muassa työympäristön riskien hallinta, turvallisuusohjeiden noudattaminen sekä työntekijöiden perehdyttäminen ja kouluttaminen turvallisiin työmenetelmiin.



Kuva 13: Työturvallisuuskeskus – "Työturvallisuuden johtamisen tie"

Työnantajan ja työntekijöiden velvollisuutena on yhdessä ylläpitää ja jatkuvasti parantaa työpaikan työturvallisuutta. Työnantaja vastaa vaarojen arvioinnista, työn jatkuvasta tarkkailusta sekä tarvittavien kehittämistoimien toteuttamisesta. Työsuojelutoiminnan perustana ovat työpaikan työsuojeluorganisaatio ja turvallisuuskulttuuri, jotka heijastavat johdon sitoutumista

turvalliseen työympäristöön. Käytännön toteutuminen edellyttää koko henkilöstön aktiivista osallistumista ja sitoutumista yhteisiin toimintatapoihin.

Vuonna 2025 työnantajan edustajana toimi työsuojelupäällikkö, ja henkilöstöä edusti yksi valittu työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaalit järjestettiin loppuvuonna 2025, ja Askolassa ne toteutettiin sopuvaaleina. Uusi toimikausi alkoi vuoden 2026 alussa ja jatkossa varhaiskasvatuksella on oma työsuojeluvaltuutettu ja toinen työsuojeluvaltuutettu toimii muiden alojen valtuutettuna. Seuraavat työsuojeluvaalit järjestetään vuonna 2029.

15. Työtapaturmat



Kuva 14: Varoituskuva liukastumisesta luotu teko-älyavusteisesti

Työtapaturma on äkillinen, odottamaton, ulkoisten tekijöiden aiheuttama ja työntekijän loukkaantumiseen johtava tapahtuma työssä. Työtapaturmana pidetään tapaturmaa, joka on sattunut omaan työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla kotoa työhön ja päinvastoin tai työnantajan määräämän työ- tai asiointimatkan aikana.

Vuonna 2010 työturvallisuuteen laadittiin toimintaohje tapaturma sekä vaara- ja uhkatilanteisiin. Yhteistyötoimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana. Vaara- ja uhkatilanne ilmoituksia tehtiin vuonna 2025 yhteensä 93 kpl (vuonna 2024: 259).

Työtapaturmailmoituksia vakuutusyhtiölle tehtiin 21 (vuonna 2024: 26). Työtapaturmien vuoksi sairauslomalla oli vuoden aikana 11 henkilöä yhteensä 165 päivää (Vuonna 2024: 16 henkilöä yhteensä 210 päivää).

16. Sisäilmaongelmat

Ohjeistus epäiltäessä sisäilmaongelmaa on otettu käyttöön jo vuonna 2005. Työpaikan työsuojeluorganisaatio pyrkii ensisijaisesti ratkaisemaan mahdollisen ongelman tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita käyttäen. Vuoden 2025 aikana sisäilmatutkimuksia tehtiin Askolan koulukeskuksen B-osassa.

17. Työsuojelutarkastukset

Aluehallintoviraston suorittamia työsuojelutarkastuksia ei ollut vuonna 2025 Askolan toimipisteisiin.

18. Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta

Henkilöstön ja työnantajan välistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyötoimikunnassa. Yhteistyötoimikunta käsittelee myös työsuojelua koskevat asiat. Yhteistyötoimikuntaan työnantajaa edustaviksi jäseniksi on nimetty virkansa puolesta kunnanjohtaja, hallintojohtaja (työsuojelupäällikkö) ja talouspäällikkö. Henkilökuntaa on edustanut kolme pääluottamusmiestä. Yksi pääluottamushenkilö toimii myös työsuojeluvaltuutettuna.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana neljä kertaa.



Kuva 15: Työturvallisuuskeskus – Työsuojelun yhteistoiminta



ASKOLAN KUNTA

Askolantie 30 , 07500 Askola
019 529 100 | www.askola.fi