

Etelä-Karjalan liitto

Henkilöstökertomus vuodelta 2021

Maakuntahallitus

28.2.2022

Maakuntavaltuusto

xx.x.2022



Sisällys

1	Johdanto	3
2	Etelä-Karjalan liiton strategia ja henkilöstöjohtaminen	4
3	Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut	5
3.1	Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden tyypit 31.12.	5
3.2	Henkilöstön vaihtuvuus.....	7
3.3	Henkilöstörakenne	8
3.3.1	Henkilöstön sukupuolijakauma ja ikärakenne	8
3.3.2	Henkilöstön keski-ikä	9
3.4	Henkilöstön palvelusaika.....	9
3.5	Sairauspoissaolot	10
3.6	Koulutus	11
3.6.1	Henkilöstön koulutusrakenne	11
3.6.2	Henkilöstökoulutuksen määrä	12
3.7	Henkilöstökustannukset.....	13
3.7.1	Palkkamenot	13
3.7.2	Muut henkilöstömenot	13
3.8	Työhyvinvointi.....	13
3.8.1	Työhyvinvoinnin edistäminen	13
3.8.1	Työhyvinvointikyselyn tulokset	14
	Organisaatiokaavio 2021	15
	Henkilöstö 31.12.2021.....	16

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

1 Johdanto

Henkilöstökertomus laaditaan vuosittain henkilöstövoimavarojen määrän ja laadun ennakointiin sekä kehittämiseen. Henkilöstövoimavarojen ennakkoinnilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa. Henkilöstökertomus tukee strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä.

Henkilöstökertomuksessa esitetyt tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Henkilöstövoimavaroja kuvaavia tunnuslukuja käytetään mm. resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa, henkilöstötoimintojen kehittämisessä ja toiminnan johtamisessa. Etelä-Karjalan liiton henkilöstökertomuksessa vuodelta 2021 käytetään vielä Kuntatyönantajien vuodelta 2013 olevan suosituksen mukaisia tunnuslukuja vuoden 2021 lopun tilanteesta

- henkilöstön määrästä
- palvelussuhteiden tyypeistä,
- vaihtuvuudesta
- ikärakenteesta
- keski-ikästä
- sukupuolijakaumasta
- palvelusajasta
- sairauspoissaoloista
- koulutuksesta
- henkilöstökustannuksista ja
- työhyvinvoinnista.

Vuoden 2022 alusta lukien henkilöstökertomuksessa esitettävät tiedot tulevat muuttumaan, sillä Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT on antanut uuden suosituksen henkilöstökertomusten laadintaan. Kuntatyönantajien suositellaan ottavan käyttöön viisi, valtakunnallisesti yhteistä tunnuslukua henkilöstötietojen seurannassa vuoden 2022 alusta alkaen.

2 Etelä-Karjalan liiton strategia ja henkilöstöjohtaminen

Etelä-Karjalan liiton strategia ja organisaatio uudistettiin vuonna 2021. Organisaatiouudistuksessa yksikköjen määrää vähennettiin ja aluekehitys ja aluesuunnittelun yksiköt yhdistettiin elinvoimayksiköksi. Samalla henkilöstön sijoittumista eri yksiköihin tarkistettiin.

Strategiset tavoitteet vuoteen 2025 saakka ovat

- Teemme joukkueena vaikuttavaa ja kestävästä elinvoimatyötä
- Etelä-Karjalan liitto on pidetty ja houkutteleva työpaikka
- Etelä-Karjalan liitto on arvostettu osaaja, edunvalvoja ja yhteistyökumppani

Kaikissa strategisissa tavoitteissa on tiivis yhtymäpinta henkilöstön osaamiseen ja työn tuloksellisuuteen sekä työhyvinvointiin.

Strategiasta johdetut kehittämistoimenpiteet strategian toteuttamiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi keskittyvät työympäristön teknisten ja toiminnallisten edellytysten parantamiseen, tiimityöskentelyn, prosessien ja työyhteisötaitoihin kehittämiseen sekä suunnitteluun, seurantaan ja sisäiseen viestintään. Teknisiä valmiuksia ja toiminnallisuuksia etenkin korona-ajan etätyöskentelyyn on parannettu TEAMS-alustan hyödyntämisellä ja laatimalla ohjenuoria TEAMS-ympäristössä tapahtuvaan työskentelyyn ja aineistojen käytettävyyteen. Tiimityöskentelyn periaatteita on täsmennetty ja TEAMS-ympäristö on tiimityöskentelyssäkin keskeinen työkalu. Tiimien rakentamista ja niiden johtamista kehitetään edelleen, mikä vaatii myös esimies- tiimi- ja työyhteisötaitojen koulutusta. Hybridimuotoinen ja tiimityöskentely tuo haasteita myös sisäiselle viestinnälle, jotta työyhteisön tarvitsema tieto on ajantasaisesti ja helposti kaikkien saatavilla. Sisäisen viestinnän periaatteita on työstetty kertomusvuoden aikana ja niiden hiominen jatkuu myös kuluvana vuonna.

Vaikka koronapandemiaan tuomiin muutoksiin työskentelytavoissa on jo totuttu, etätyöskentely ja virtuaalisuus työpaikan kohtaamisissa, palavereissa ja tiimityöskentelyssä on jossain määrin voinut hidastaa uuden organisaation vakiintumista ja strategian tavoitteiden kirkastamista päivittäisessä työssä. Siitä huolimatta henkilöstö on joustavasti ja nopeasti omaksunut ”uuden normaalin” työskentelyssä ja ottanut haltuun työskentelyä helpottavia teknisiä ja toiminnallisia käytäntöjä.

Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on, että Etelä-Karjalan liitolla on käytettävissä sellaiset henkilöstövoimavarat, joiden avulla toiminnalle asetetut tavoitteet ovat saavutettavissa, ja Etelä-Karjalan liiton henkilöstö on osaavaa, motivoitunutta ja muutoskykyistä. Yhtenä työkaluna henkilöstöjohtamisessa toimivat kehityskeskustelut, jotka käydään joka vuosi. Kehityskeskusteluissa käydään läpi työntekijän tehtäväkuva ja mahdolliset muutokset lähitulevaisuudessa sekä osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen tarvittavia toimenpiteitä. Henkilöstöjohtamisen tukena ovat myös henkilöstö- ja koulutussuunnittelu, työhyvinvoinnin seuraaminen ja kehittäminen, palkitsemisjärjestelmät ja niiden toimivuuden tarkastelu sekä hyvän esimiestyöskentelyn ja varhaisen tuen periaatteet.

3 Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut

3.1 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden tyypit 31.12.

Etelä-Karjalan liiton palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrä oli vuoden 2021 lopussa 38 henkilöä. Henkilöstöä oli kaksi enemmän kuin vuonna 2020. Lukumäärään on laskettu mukaan sekä toistaiseksi voimassa olevat että määräaikaiset palvelussuhteet:

- Elinvoimapalveluiden yksikkö: 18, joista määräaikaisia 4
- Hallinto- ja kehittämispalveluiden yksikkö: 10, joista määräaikaisia 1
- Rajaohjelmalveluiden yhdeksän: 9 henkilöä

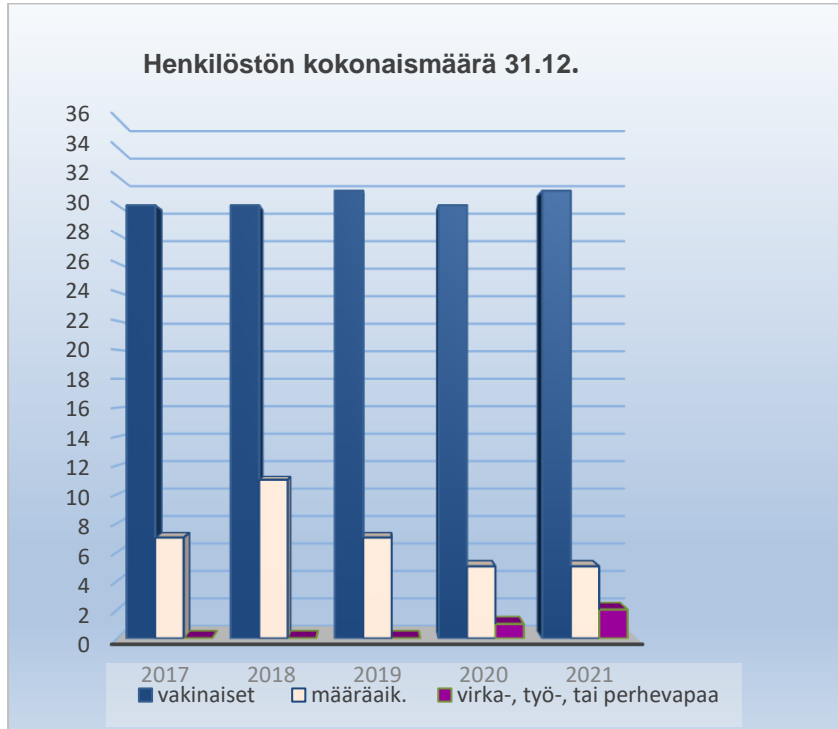
Johdon yksikössä on vain maakuntajohtaja.

Palvelussuhteiden määrän kasvua selittää osaltaan se, että vakinaisesti liiton palveluksessa oleville henkilöille, jotka ovat virka-, työ-, perhe- tai muulla pitempiaikaisella vapaalla, on palkattu sijaiset. Käytännössä liiton henkilöstömäärä on alentunut vuonna 2021 verrattuna edelliseen vuoteen, kun huomioidaan vapaalla olevat ja eläkkeelle jäävät. Lisäksi vuoden vaihteessa päättyi useampi määräaikainen työsuhde, mikä alentaa liiton henkilöstömäärää edelleen.

Vakinaisen henkilöstön määrä vuoden 2021 lopussa oli 33 (vuonna 2020 31 henkilöä) ja määräaikaisen viisi (vuonna 2020 5 henkilöä). Määräaikaisessa työsuhhteessa olevien työntekijät työskentelivät sijaisuuksissa tai projektitehtävissä. Vakinaisen henkilöstön määrän suhteellinen osuus on kasvanut ja määräaikaisen laskenut verrattuna edellisiin vuosiin.

vuosi	vakinaiset		määräaikaiset		Yhteensä	virka-, työ- tai perhevapaalla olevat	
	lkm	%	lkm	%		lkm	%
2017	30	81	7	19	37	0	0
2018	30	73	11	27	41	0	0
2019	31	82	7	18	38	0	0
2020	31	83	5	14	36	1	3
2021	33	87	5	13	38	2	2

Taulukko 1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä 2017-2021



Kuva 1. Henkilöstön kokonaismäärä palvelussuhteen tyypin mukaan 2017-2021

Vuoden 2021 aikana kaksi henkilöä hallinto- ja kehittämysyksiköstä työskenteli osittain rajaohjelmajärjestelmien yksikössä.

Osa-aikaisia työntekijöitä vuonna 2021 oli kaksi (v. 2020 yksi). Kokoaikaisen henkilöstön osuus oli 95 % (v. 2020 97 %). Osa-aikainen työskentely on yksi keino työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. Osa-aikaisen työskentelyn mahdollistaminen on myös ikäystävällistä henkilöstöjohtamista ja työssä jaksamista tukevaa. Henkilömäärältään pienessä organisaatiossa vapaaehtoisen osa-aikatyön järjestäminen saattaa kuitenkin olla vaikeaa, jos tehtävien luonne, niiden vaatima asiantuntemus ja käytettävissä olevat muut henkilöstöresurssit asettavat sille esteitä.

vuosi	kokoaikaiset		osa-aikaiset		yhteensä lkm
	lkm	%	lkm	%	
2017	36	97	1	3	37
2018	41	100	0	0	41
2019	38	100	0	0	38
2020	35	97	1	3	36
2021	36	95	2	5	38

Taulukko 2. Kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön lukumäärä 2017-2021

Henkilöstöä oli vuoden aikana keskimäärin 37 henkilöä. Lukuun on laskettu mukaan myös työ-, virka-
 perhe- tai muulla pitempiaikaisella vapaalla olleet henkilöt.

	yht.		Rajaohjelmanpalvelut yht.	Etelä- Karjalan liitto yhteensä
tammi	27		8	35
helmi	28		8	36
maalis	28		8	36
huhti	30		8	38
touko	30		8	38
kesä	30		8	38
heinä	29		8	37
elo	31		8	39
syys	30		9	39
loka	30		8	38
marras	27		8	35
joulu	29		9	38
keskimäärin	29		8	37

Taulukko 3. Henkilöstö keskimäärin 2021

3.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus oli vuoden 2021 aikana varsin suurta kahteen edeltävään vuoteen
 verrattuna. Vakituksessa palvelussuhteessa olevista henkilöistä yksi irtisanoutui hallinto- ja
 kehittämissyksiköstä, kaksi elinvoimapaalveluiden yksiköstä ja yksi rajaohjelmien yksiköstä.

Vuosi	Irtisanoutuneet	Eläkkeelle siirtyneet	Yhteensä	Poistuma-%
2019	0	0	0	0
2020	1	1	2	5,6
2021	2	2	4	10,5

Taulukko 4. Lähtövaihtuvuus 2019-2021

Rekrytointeja tehtiin vuoden aikana kaikissa palveluyksiköissä. Vuonna 2021 rekrytoitiin kuusi henkilöä
 toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen:

- hallinto- ja kehittämisspalveluiden yksikkö 1
- rajaohjelmanpalveluiden yksikkö 2
- elinvoimapaalveluiden yksikkö 3 henkilöä.

Henkilöstön vaihtuvuus aiheuttaa sekä välittömiä että välillisiä kuluja organisaatiolle. Lähtevän
 työntekijän tilalle joudutaan useimmiten palkkaamaan uusi henkilö, jolloin suorat rekrytointikulut
 koostuvat mm. työpaikkailmoituksen tekemisestä ja julkaisusta, hakemusten käsittelystä,
 haastatteluista, työsopimuksen tekemisestä, työvälaineiden hankinnasta ja perehdyttämisestä. Yleensä
 viive uuden työntekijän palkkaamisessa kuormittaa muita työntekijöitä, jos lähteneen henkilön töitä
 joudutaan järjestelemään ennen uuden työntekijän palkkaamista. Vaihtuvuus voi vaikuttaa
 negatiivisesti työnantajamielikuvaan ja hankaloittaa rekrytointia. Yhteistyön ja tiedonkulun
 vaikeutuminen on mahdollista. Liiallinen vaihtuvuus voi myös laskea työtyytyväisyyttä. Toisaalta
 vaihtuvuus antaa mahdollisuuden tarkastella uudelta pohjalta tehtävien järjestämistä sekä luoda

mahdollisuuksia henkilöstön tehtävien kehittämiseksi sekä uuden osaamisen hakemiselle organisaatioon. Korona-aika on useissa asiantuntijaorganisaatioissa kasvattanut vaihtuvuutta.

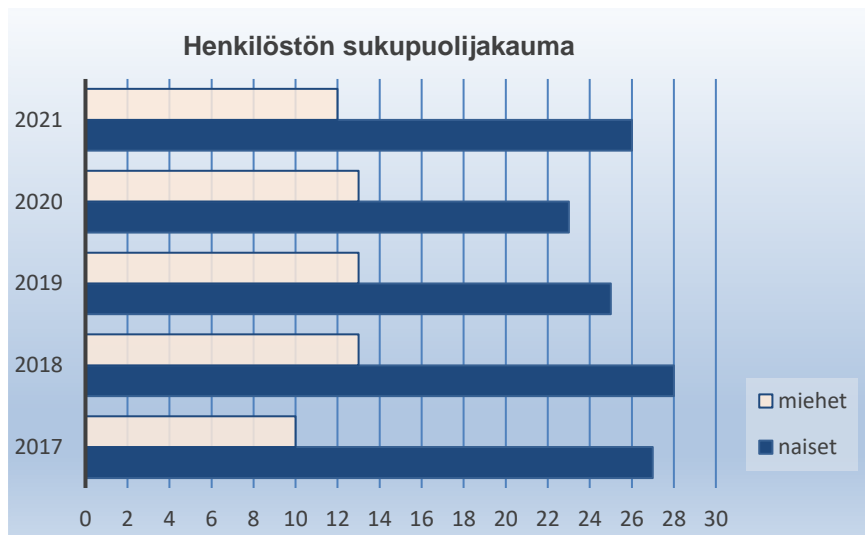
Vaihtuvuutta voi hallita hyvällä johtajuudella ja esimiestyöllä sekä huolehtimalla työhyvinvoinnista, koulutuksesta ja kehittymismahdollisuuksista unohtamatta palkkausta ja työsuhte-etuja. Työhyvinvointikyselyt ja kehityskeskustelut antavat tärkeää tietoa henkilöstön työtyytyväisyydestä ja työhön sitoutumisesta.

3.3 Henkilöstörakenne

3.3.1 Henkilöstön sukupuolijakauma ja ikärakenne

Etelä-Karjalan liiton palveluksessa vuoden 2021 lopussa olleista 26 oli naisia (68,4 %) ja 12 miehiä (31,6 %). Vuonna 2020 naisia oli 23 (63,9 %) ja miehiä 13 (36,1 %).

Vähintään 40-vuotiaita oli koko henkilöstöstä 76 % (josta naisia 47 % ja miehiä 29 %). Vuonna 2020 vastaavat tiedot olivat 75 % (josta naisia 50 % ja miehiä 25 %). Etelä-Karjalan liiton palveluksessa vuoden 2021 lopussa oli yksi alle 30-vuotias.



Kuva 2. Henkilöstön sukupuolijakauma 2017-2021



Kuva 3. Henkilöstö ikäryhmittäin 2019-2021

3.3.2 Henkilöstön keski-ikä

Etelä-Karjalan liiton henkilöstön keski-ikä oli 48 vuotta, (v. 2020 49 v.). Naisten keski-ikä oli 47 ja miesten 48 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on pysytellyt melko samalla tasolla viime vuodet.

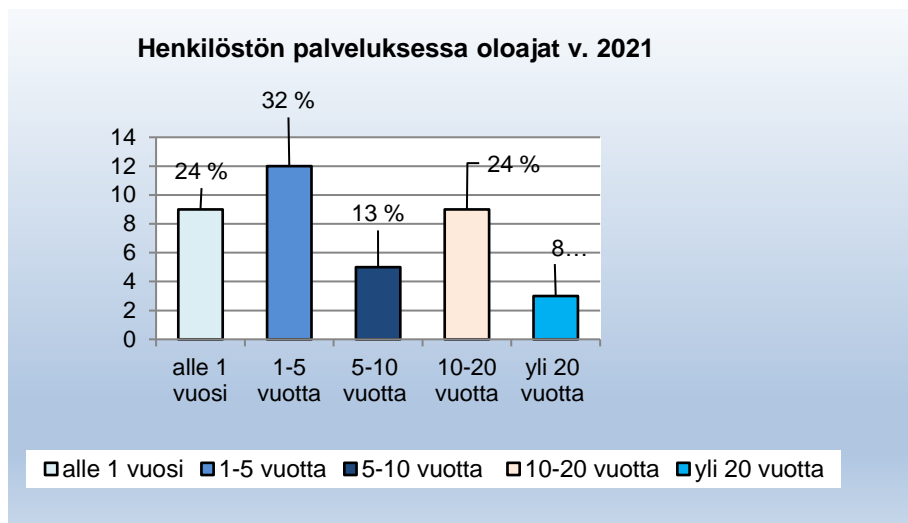
Seuraavan kymmenen vuoden sisällä henkilöstöstä eläköityy 34 %, arviolta 13 henkilöä. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti. Kun jokainen voi itse päättää, minkä ikäisenä eläkkeelle siirtyä, on vaikeampi arvioida eläköitymisen täsmällistä ajankohtaa. Eläköitymistä ennakoidaan henkilöstösuunnittelussa ja kehityskeskusteluissa.

	naiset	miehet	kaikki
31.12.2017	45	48	46
31.12.2018	47	49	49
31.12.2019	48	49	48
31.12.2020	49	48	49
31.12.2021	47	48	48

Taulukko 5. Henkilöstön keski-ikä 2017-2021

3.4 Henkilöstön palvelusaika

Etelä-Karjalan liiton palveluksessa oloaikaa kuvaava tilasto selvittää kertynyttä tietotaitoa Etelä-Karjalan liiton toiminnasta kokemusvuosina mitattuna. Henkilöstöstä 32 %:lla on yli kymmenen vuoden työkokemus. Valtaosalla on kokemusta kuitenkin alle viisi vuotta.



Kuva 4 Henkilöstön palveluksessa oloajat 2021

3.5 Sairauspoissaolot

Sairauspäiviä vuonna 2021 oli yhteensä 136 ja sairauspoissaolotapauksia oli 13. Lukumääräisesti eniten (54 %) oli 1–3 päivän sairaustapauksia. Vuonna 2020 sairauspäiviä oli 494 ja sairauspoissaolotapauksia 31. Sairauspoissaolopäivien määrä laski yli 70 %. Osaltaan tähän lienee vaikuttanut etätyöskentely ja muut koronapandemian leviämiseksi asetetut suositukset ja rajoitukset, jotka ovat ehkäisseet myös tavanomaisempien tartuntatauti-ilmaantumista.

Pitkien 4–60 pv sairauspoissaolojen määrä vähentyi kahdeksallatoista (18) tapauksella edelliseen vuoteen verrattuna. Kehitys on erittäin positiivista, sillä pitkien sairauslomien kustannukset ja työjärjestelyjen aiheuttama kuormitus ovat työnantajalle haasteellisia hallita. Pitkemmät terveysperusteiset poissaolot voivat aiheuttaa myös palvelutason heikentymistä. Näissä tapauksissa Etelä-Karjalan liitossa tilanne on pyritty priorisoimaan tehtäviä. Yksittäistapauksina pitkät sairauspoissaolot näkyvät Etelä-Karjalan liiton kaltaisessa pienessä organisaatiossa nopeasti tilastoissa ja vuositasolla verraten ilmenee suuria eroja.

Työntekijöistä 29 % on ollut sairauslomalla vuoden 2021 aikana (vuonna 2020 36 %). Sairausloman keskimääräinen pituus oli 1,2 päivää. Vuonna (2020 2,4 päivää). Keskimääräisen sairausloman pituus puolittui edelliseen vuoteen verrattuna. Jokaista työntekijää kohden laskettuna sairauslomien pituus oli 3,6 päivää (vuonna 2020 14 päivää). Huomattavaa on, että valtaosalla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

vuosi	1-3 pv		4-60 pv		yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
2017	29	85	5	15	34	100
2018	29	73	11	28	40	100
2019	19	56	15	44	34	100
2020	7	23	24	77	31	100
2021	7	54	6	46	13	100

Taulukko 6. Sairaustapausten lukumäärä työpäivinä 2017-2021

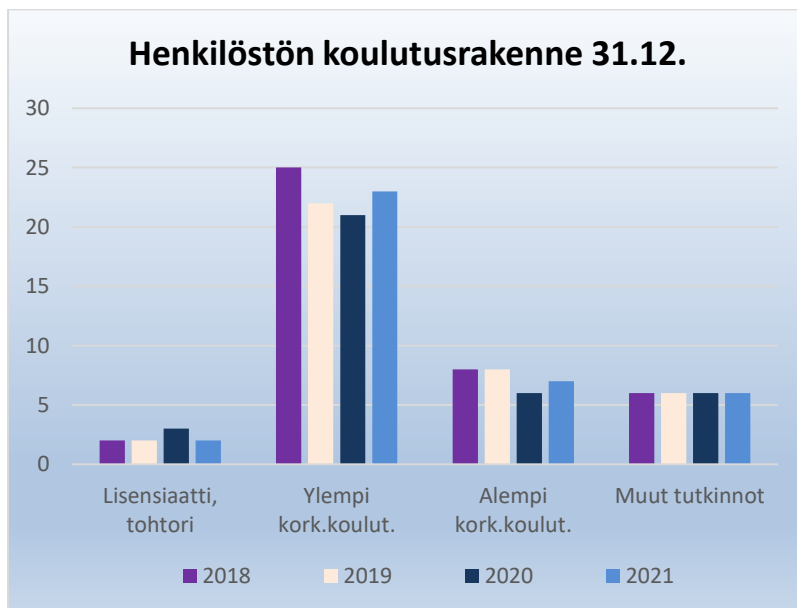
Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä päivitettiin työkyky- ja työhyvinvointiongelmien käsittelyyn tarkoitettua varhaisen tuen mallia. Aktiivinen tuki työkyky- ja työhyvinvointiongelmien pahenemisen estämiseksi perustuu työyhteisön yhteiseen käsitykseen ja menettelytapoihin siitä, miten työkyky-/ työhyvinvointiongelmissa toimitaan. Malli auttaa myös esihenkilöitä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työntekijän työkyvyn heikkeneminen, ottamaan asia rohkeasti puheeksi ja toimimaan suunnitelmallisesti tilanteen parantamiseksi.

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella tietämys siitä, miten työnantaja toimii työkyky- ja työhyvinvointiongelmien käsittelemiseksi, on parantunut merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna.

3.6 Koulutus

3.6.1 Henkilöstön koulutusrakenne

Etelä-Karjalan liiton henkilöstön koulutustaso on korkea. Ylempi korkeakoulututkinto tai tohtorintutkinto on kahdella kolmasosalla henkilöstöstä, mikä on asiantuntijaorganisaatiolle leimallista.



Kuva 5 Henkilöstön koulutusrakenne 2018-2021

3.6.2 Henkilöstökoulutuksen määrä

Pääpaino koulutuksessa on henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Koulutuspäivien määrä oli vuonna 2021 laskusuunnassa. Keskimäärin koulutuspäiviä on tarkastelujaksolla 2017-2021 ollut 0,88 päivää / henkilö. Tilastoon kirjautuu vähintään yhden työpäivän pituiset koulutukset.

vuosi	henkilöitä	koulutuspäiviä	koulutuspäiviä/henkilö
2017	37	21	1,0
2018	41	34	0,8
2019	38	23	0,6
2020	36	46	1,3
2021	38	25	0,7

Taulukko 7. Koulutuspäivät 2017-2021

Koulutettuja henkilöitä oli vuonna 2021 eniten tarkastelujaksolla 2017-2021. Koulutuspäivien lukumäärä koulutetuilla oli alle 1.

vuosi	koulutettuja	koulutettuja/ hlöstö %	koulutuspäiviä/ koulutettu
2017	14	38	1,5
2018	21	51	1,6
2019	19	50	1,2
2020	29	81	1,6
2021	30	79	0,8

Taulukko 8. Koulutettujen lukumäärä 2017-2021

3.6.3 Henkilöstökoulutuksen kustannukset

Henkilöstökoulutusten kustannukset ovat pysytelleet tasaisesti 0,2 %:ssa toimintamenoista. Pääpaino koulutusmuodossa on jo siirtynyt lyhytkestosiin, webinaarimuotoisiin, koulutuksiin. Koulutusaineistot ovat myös useimmiten saatavilla tallenteina ja käytettävissä myöhemmin ja näin henkilöstöllä on mahdollisuus kouluttautumiseen tehokkaammin valitsemana ajankohtana.

vuosi	€	% toimintamenoista	koulutuskustannukset euroa / henkilö
2017	9556	0,2	258
2018	11312	0,2	276
2019	7855	0,2	207
2020	8659	0,2	241
2021	7871	0,2	207

Taulukko 8. Koulutuksen kustannukset

3.7 Henkilöstökustannukset

3.7.1 Palkkamenot

Liiton maksamat palkat ja palkkiot vuonna 2021 olivat 1.969.689,96 € (v. 2020: 2.040.643,54 €) ja henkilösivukulut 447.061.24 € (vuonna 2020: 464.548,25 €).

Palkkamenojen kokonaismäärä oli 2.416.751,20 € (vuonna 2020: 2.505.191,79 €). Palkkamenot sisältävät myös projektihenkilöstön kustannukset.

Henkilökunnan palkkamenot laskivat vuodesta 2020 noin 3,5 %. Palkkamenojen laskua selittää mm. se, että henkilöstöstä suuri osa on ollut alle viisi vuotta Etelä-Karjalan liiton palveluksessa, jolloin myös palvelusaikaan sidotut työkokemukselliset ovat euromääriltään pienempiä kuin yli 10 vuotta liitossa olleilla. Palvelussuhteensa päättäneiden tilalle ei ole aina välittömästi voitu rekrytoida tai rekrytoitu uusia työntekijöitä, jolloin palkkamenoja on säästynyt. Lisäksi projektitehtäviä hoitaneiden henkilöiden työsuhteita on päättynyt.

3.7.2 Muut henkilöstömenot

Työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista vuodelta 2021 haetaan Kelalta vuoden 2022 puolella, haku aika on 6 kuukautta tilikauden päättymisestä.

Vuoden 2021 työterveyshuollon kustannukset olivat noin 40 000 euroa. Edellisen vuoden 2020 kustannukset olivat 41 000 euroa, josta Kela korvasi vuonna 2021 hieman alle 10 000 euroa. Työterveyshuollon kustannukset ovat varsin korkeat henkilöstömäärään nähden ja Kelan korvausperusteena käyttämät laskennalliset kustannukset henkilöä kohden ylittivät huomattavasti. Työterveyshuollon palveluihin työkykyongelmien ennaltaehkäisemiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi kannattaa kuitenkin henkilöstöresursseiltaan haavoittuvassa organisaatiossa panostaa. Työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö on avainasemassa sujuvalle toiminnalle ja tavoitteiden saavuttamiselle.

3.8 Työhyvinvointi

3.8.1 Työhyvinvoinnin edistäminen

Etelä-Karjalan liiton yhtenä työhyvinvoinnin tavoitteena on töiden kohdentaminen henkilöille ja tulosyksiköille optimaalisesti välttäen yli- ja alikuormitusta.

Henkilöstön työhyvinvointi nähdään osana johtamista ja työpaikan arkea. Työhyvinvoinnin edellytyksiä ovat selkeät vastuut, ajantasainen osaaminen sekä vuorovaikutteinen työyhteisö, jossa jokainen voi kokea saavansa osakseen arvostusta ja tukea työnsä tekemiseen.

Työhyvinvointia edistetään mm. kehittämällä esimiestyötä, organisaatiokulttuuria, työympäristöä ja toimintatapoja sekä osaamista. Työn ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan joustavilla työaika- ja etätyökäytännöillä.

Henkilöstölle tarjotaan kattava työterveyshuolto, jonka painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Henkilöstön hyvinvointia ja terveydentilaa arvioidaan terveydenseurantatarkastuksilla siten, että alle 60-vuotiaat käyvät tarkastuksessa viiden vuoden välein ja yli 60-vuotiaat kolmen vuoden välein.

Terveystarkastuksia tehtiin 11 kappaletta. Työterveyshuollon käyntejä oli eniten yleis- ja työterveyslääkäreillä, toiseksi eniten työterveyshoitajilla ja kolmanneksi eniten muilla terveydenhuollon asiantuntijoilla (esim. ravitsemusterapeutit).

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmällä on myös oma roolinsa työhyvinvoinnin edistämässä. Etelä-Karjalan liiton palkkausjärjestelmä uudistettiin yhteistoiminnassa vuonna 2021. Pää tavoitteena oli erityisesti henkilökohtaisen suoriutumisen arviointijärjestelmän parantaminen. Ensimmäiset kokemukset järjestelmästä on saatu ja sitä kehitetään edelleen.

Tyky-toimikunta järjestää yhteisiä virkistäytymistilaisuuksia sekä työaikana että työajan jälkeen. Työkykyä ylläpitävän toiminnan tueksi henkilöstöllä on ollut käytössä mobiilit liikunta- ja kulttuurisaldot omaehtoiseen liikuntaan ja hyvinvoinnin edistämiseen. Lisäksi työnantaja on hankkinut henkilöstölle käyttöön BreakPro-taukoliikuntaohjelmiston.

Työkykyä ja työhyvinvointia edistävän toiminnan järjestäminen oli edelleen tavanomaista hankalampaa koronapandemian aiheuttamien rajoitusten takia, kun yhteisiä kokoontumisia ei juurikaan pystytty vuoden loppupuolella järjestämään. Tyky-toimikunta toteutti kuitenkin kekseliäästi erilaista ulkona ja virtuaalisesti tapahtuvaa toimintaa.

3.8.1 Työhyvinvointikyselyn tulokset

Syyskuussa 2021 toteutettiin työhyvinvointikysely Kuntien eläkevakuutuksen kyselymallia soveltaen. Tulokset käytiin läpi yhteisesti koko henkilöstön kanssa ja tulokset käsiteltiin työsuojelutoimikunnassa. Kokonaisuudessaan tulokset olivat kohentuneet. Kyselyvastausten keskiarvo nousi 3,67:een edellisen vuoden 3,33:sta. Arvio koheni yhteensä 20 kysymyksen kohdalla 24:stä kysymyksestä. Kyselystä ja henkilöstötilaisuudesta nousseita kehittämiskohteita olivat:

- Tiimityöskentelyn ja sitä tukevan toimintamallin selkeämpi määrittely ja toimintakulttuurin jalkautus organisaatiossa.

Asiaa on viety eteenpäin johtoryhmässä ja tiimien perustamisen ja tiimityöskentelyn periaatteita on täsmennetty. Henkilöstölle on tarkoitus järjestää aiheeseen liittyen lisää perehdytystä ja koulutusta.

- Tietotekniset haasteet ja niihin kuluva työaika.

Haasteet on tunnistettu ja ne pyritään ratkaisemaan mahdollisimman tehokkaasti ja nopeasti. Eniten ongelmia aiheuttanut paikkatietoaineistojen käytettävyyden parantuminen.

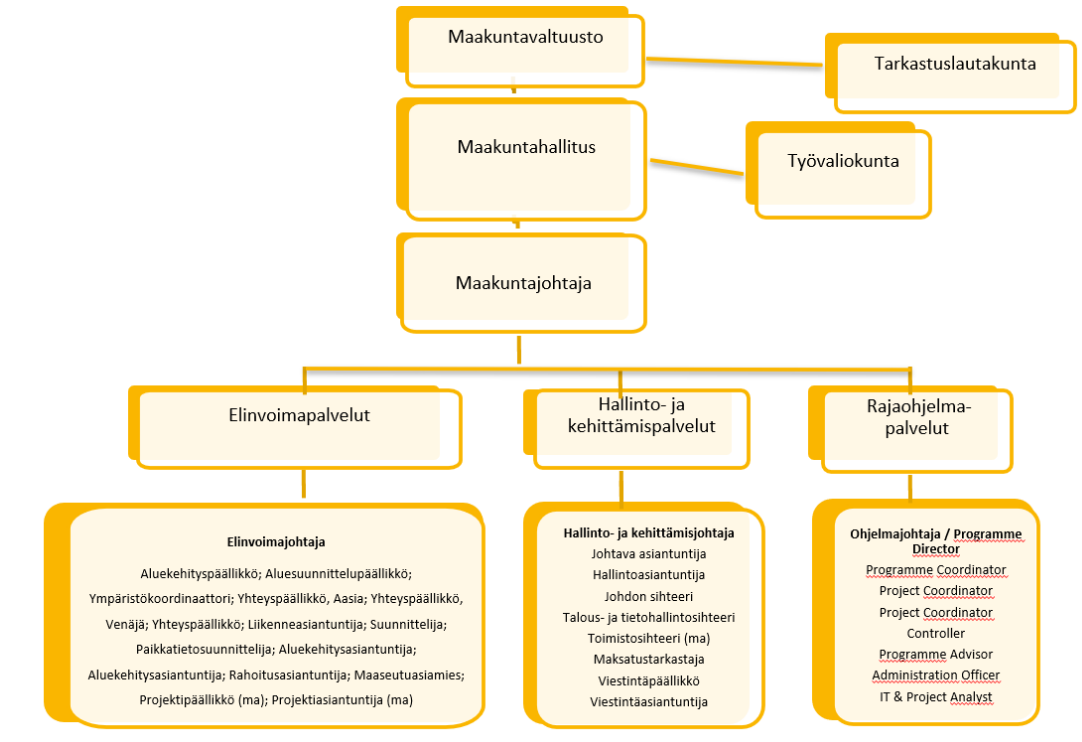
- Asia- ja tietohallinto sekä siihen liittyvien toimintatapojen kokonaisuuden selkeytys.

Asianhallinnan uudistamisen yhteydessä tehtiin tehtäväjärjestelyjä, jotta kehittämiseen saataisiin lisäresursseja. Uuden asianhallintajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä laadittiin lisää ohjeistusta ja järjestettiin yhteisiä ja pienryhmäkoulutuksia asianhallinnasta ja tietojärjestelmästä. Eri tallennus-, työskentely- ja viestintäalustojen käytön ohjeistusta jatketaan.

- Työprosessit ja niiden laatiminen sekä hyödyntäminen

Merkitys on tunnistettu ja prosessien määrittelyä sekä niiden hyödyntämistä kehitetään edelleen, etenkin uuden alue- ja rakennepoliittikan ohjelman välittävän toimielimen tehtävien hoitamisessa.

Organisaatiokaavio 2021



Henkilöstö 31.12.2021

v vakinainen
m määräaikainen
o osa-aikainen

Satu Sikanen

maakuntajohtaja (v)

Elinvoimapalvelut

Jami Holtari	elinvoimajohtaja (v)
Laura Blomqvist	ympäristökoordinaattori (m)
Heli Gynther	aluekehitysasiantuntija (v)
Kaisa Hirvonen	hankesuunnittelija (m)
Julia Hyrkkänen	projektiassistentti (m, o)
Veli-Matti Kesälahti	yhteyspäällikkö (v)
Anni Laihanen	aluekehitysasiantuntija (v)
Jari Lantta	maaseutuasiamies (v)
Ding Ma	yhteyspäällikkö (v)
Johannes Moisio	yhteyspäällikkö (v)
Susanna Mäntykoski	paikkatietosuunnittelija (v)
Laura Peuhkuri	aluekehityspäällikkö (v)
Maria Peuhkuri	suunnittelija (v)
Timo Rissanen	projektipäällikkö (m)
Topi Suomalainen	aluesuunnittelupäällikkö (v)
Merja Taipale	rahoitusasiantuntija (v)
Sonja Tynkkynen	liikenneasiantuntija (v)
Matti Vaittinen	ympäristöpäällikkö (v), työvapaalla

Hallinto- ja kehittämispalvelut

Olli Seppänen	hallinto- ja kehittämisjohtaja (v)
Anu Hannola	maksatustarkastaja (v)
Päivi Ilves	johtava asiantuntija (v)
Susanna Kaskinen	hallintoasiantuntija (v, o)
Tuija Kontunen	toimistosihtööri (m)
Rauni Lainejärvi	talous- ja tietohallintosihtööri (v)
Virve Lindström	viestintäasiantuntija (v)
Ritva-Liisa Pulkkinen	viestintäpäällikkö (v)
Ritva Rehunen	johdon sihtööri (v)
Mari Ruoho	toimistosihtööri (v), perhevapaalla

v vakinainen
m määräaikainen
o osa-aikainen

Rajaohjelmapalvelut

Jukka-Pekka Bergman	Programme director (v)
Eini Arponen	Project coordinator (v)
Tuula Heino	Administration officer (v)
Anna Kabedeve	Administrative officer (v)
Tytti Lankinen	Project Coordinator (v)
Sari Loisa	Programme advisor (v)
Sonja Miettinen	Programme coordinator (v)
Pasi Sormunen	IT & project analyst (v)
Kimmo Turunen	Controller (v)

