



Etelä-Karjalan liiton Henkilöstökertomus vuodelta 2022

Maakuntahallitus 27.2.2023
Maakuntavaltuusto xx.xx.2023

Sisällys

| | | |
|------|--|----|
| 1 | Henkilöstökertomus 2022..... | 3 |
| 1.1 | Johdanto | 3 |
| 2 | Etelä-Karjalan liiton strategia ja henkilöstöjohtaminen..... | 3 |
| 3 | Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut..... | 4 |
| 3.1 | Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden tyypit 31.12. | 4 |
| 3.2 | Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytoinnit..... | 6 |
| 3.3 | Henkilöstörakenne..... | 7 |
| 3.4 | Henkilöstön palvelusaika | 8 |
| 3.5 | Sairauspoissaolot | 9 |
| 3.6 | Koulutus | 10 |
| 3.7 | Henkilöstökustannukset..... | 12 |
| 3.8 | Työhyvinvointi | 13 |
| 3.9 | Asiakaskokemus | 14 |
| 3.10 | Organisaatiokaavio 2022..... | 15 |
| 3.11 | Henkilöstö 31.12.2022..... | 16 |
| 4 | Henkilöstökertomus 2022 liite | 17 |

1 Henkilöstökertomus 2022

1.1 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 2022 sovelletaan soveltuvin osin Kuntatyönantajien vuoden 2021 suositusta henkilöstökertomuksen laadintaan niin sisällön kuin tunnuslukujen osalta.

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 kestäväää 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.

Teknisten valmiuksien ja toiminnallisuuksien kehittyminen on mahdollistanut joustavan työskentelyn korona-aikana ja sen jälkeen etä- ja hybridityöskentelyn mahdollistaen. Lisäksi työvälaineiden toimiston kokouslaitteisto on uudistettu vastaamaan paremmin hybridi- ja etäkokousten tarpeita. Myös uudistunut ja aiempaa helppokäyttöisempi asianhallintajärjestelmä on helpottanut asianhallintaa vaativia työprosesseja. Sitä on merkittäväällä tavalla tukenut tiivis ja kiitoksia saanut koulutussarja uuden järjestelmän käyttöön, mitä on toteutettu liiton omin voimin pääosin johdon sihteerin toimesta.

Vuonna 2022 toteutettiin strategiasta johdettuna teemoina kolmen koulutuksen sarja koko henkilöstölle, missä käsiteltiin liiton arvoja, itsensä johtamista hybridityössä sekä

verkostotyötä ja verkostojohdantamista. Työyhteisön toimintamalleja päivitettiin myös koronatilanteen helpotuttua kevään aikana. Sisäisen viestinnän periaatteiden täsmennyttä on jatkettu vuoden aikana. Vuoden lopulla valmisteltiin toimintamalleja varautumistoimista mahdollisten sähkökatkojen varalta, mihin liittyen mm. hankittiin varavirtalaitteet koko henkilöstölle. Suunnittelun ja seurannan tiivistämiseksi luotiin uusia toimintatapoja avaintehtävien ja projektitoiminnan säännölliseen seurantaan.

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 vastaamaan toimintaympäristön tarpeisiin. Yhtenä työkaluna henkilöstöjohtamisessa toimivat kehityskeskustelut, jotka käydään joka vuosi. Työsuorituksen arviointikeskustelut käydään kahden vuoden välein. Kehityskeskusteluissa käydään läpi työntekijän tehtäväkuva ja mahdolliset muutokset lähitulevaisuudessa sekä osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen tarvittavia toimenpiteitä. Henkilöstöjohtamisen tukena ovat myös henkilöstö- ja koulutus suunnittelu, työhyvinvoinnin seuraaminen ja kehittäminen, palkitsemisjärjestelmät ja niiden toimivuuden tarkastelu sekä hyvän esimiestyöskentelyn ja varhaisen tuen periaatteet.

Vahvan leiman vuoden 2022 henkilöstöjohtamiseen toi voimakas toimintaympäristön muutos Ukrainan sodan myötä. Sen myötä käynnistyi koko henkilöstöä vahvasti osallistanut prosessi tilanteen vaikutusten arvioimiseksi liitolle ja sen toimintaan. Erityisesti rajaohjelmalveluiden yksikön kanssa tilannetta ja vaikutuksia käytiin läpi tiiviisti.

3 Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut

3.1 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden tyypit 31.12.

Etelä-Karjalan liiton palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrä oli vuoden 2022 lopussa 32 henkilöä. Henkilöstöä oli kuusi (15,8 %) vähemmän kuin vuoden 2021 lopussa. Lukumäärään on laskettu mukaan sekä toistaiseksi voimassa olevat että määräaikaiset palvelussuhteet:

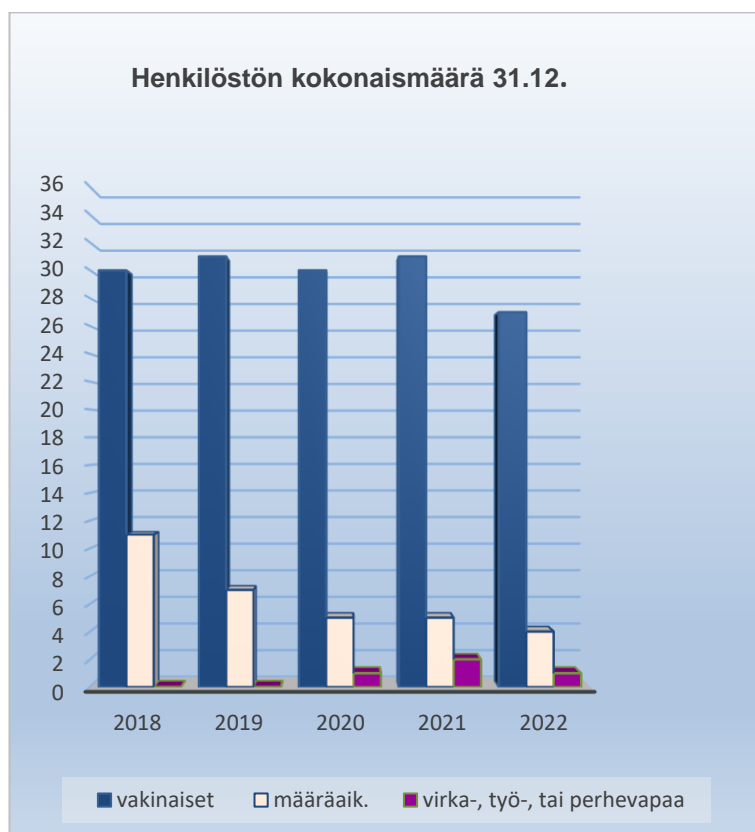
- Elinvoimapaalveluiden yksikkö: 17, joista määräaikaisia 3
- Hallinto- ja kehittämisspalveluiden kahdeksan: 8
- Rajaohjelmapaalveluiden kuusi: 6, joista määräaikaisia 1
- Johdon yksikössä on vain maakuntajohtaja.

Vakinaisen henkilöstön määrä vuoden 2022 lopussa oli 28 (vuonna 2021 33 henkilöä) ja määräaikaisen neljä (vuonna 2021 5 henkilöä). Määräaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijät työskentelivät sijaisuuksissa tai projektitehtävissä. Vakinaisen henkilöstön määrän suhteellinen osuus on noussut verrattuna edellisiin vuosiin. Määräaikaisen henkilöstön määrä on viimeisen kolmen vuoden ajan pysynyt melko vakaana sekä määrällisesti että suhteellisesti.

| vuosi | vakinaiset | | määräaikaiset | | Yhteensä | virka-, työ- tai perhevapaalla olevat | |
|-------|------------|----|---------------|----|----------|---------------------------------------|-----|
| | lkm | % | lkm | % | | lkm | lkm |
| 2018 | 30 | 73 | 11 | 27 | 41 | 0 | 0 |
| 2019 | 31 | 82 | 7 | 18 | 38 | 0 | 0 |
| 2020 | 31 | 86 | 5 | 14 | 36 | 1 | 3 |
| 2021 | 33 | 87 | 5 | 13 | 38 | 2 | 5 |
| 2022 | 28 | 88 | 4 | 13 | 32 | 1 | 3 |

Taulukko 1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä 2018-2022

Vuonna 2022 henkilötyövuosia kertyi 27,09.



Kuva 1. Henkilöstön kokonaismäärä palvelussuhteen tyypin mukaan 2018-2022

Osa-aikaisia työntekijöitä vuonna 2022 oli neljä (v. 2021 kaksi). Kokoaikaisen henkilöstön osuus oli 88 % (v. 2021 95 %). Osa-aikaisten palvelussuhteiden määrä on viime vuosina noussut. Osa-aikainen työskentely on yksi keino työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. Osa-aikaisen työskentelyn mahdollistaminen on myös ikäystävällistä henkilöstöjohtamista ja se tukee työssä jaksamista. Henkilömäärältään pienessä organisaatiossa vapaaehtoisen osa-aikatyön järjestäminen saattaa kuitenkin olla vaikeaa, jos tehtävien luonne, niiden vaatima asiantuntemus ja käytettävissä olevat muut henkilöstöressurit asettavat sille esteitä.

| vuosi | kokoaikaiset | | osa-aikaiset | | yhteensä |
|-------|--------------|-----|--------------|----|----------|
| | lkm | % | lkm | % | |
| 2018 | 41 | 100 | 0 | 0 | 41 |
| 2019 | 38 | 100 | 0 | 0 | 38 |
| 2020 | 35 | 97 | 1 | 3 | 36 |
| 2021 | 36 | 95 | 2 | 5 | 38 |
| 2022 | 28 | 88 | 4 | 13 | 32 |

Taulukko 2. Kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön lukumäärä 2018-2022

3.2 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytoinnit

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus jatkui vuonna 2022 edelleen varsin suurena. Vakituksessa palvelussuhteessa olevista henkilöstä kolme irtisanoutui rajaohjelman palvelut-yksiköstä ja kaksi elinvoimapalveluiden yksiköstä. Irtisanoutumisiin on vaikuttanut Kaakkois-Suomi-Venäjä CBC-ohjelman jäädyttäminen Venäjän hyökättyä helmikuussa 2022 Ukrainaan.

| Vuosi | Irtisanoutuneet | Eläkkeelle siirtyneet | Yhteensä | Poistuma-% |
|-------|-----------------|-----------------------|----------|------------|
| 2019 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2020 | 1 | 1 | 2 | 5,6 |
| 2021 | 2 | 2 | 4 | 10,5 |
| 2022 | 5 | 1 | 6 | 18,7 |

Taulukko 3. Lähtövaihtuvuus 2019-2022

Vuonna 2022 liiton ulkopuolelta rekrytoitiin yksi henkilö toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen. Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita oli kolme.

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, työvälineiden 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 luo 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 tyytyväisyydestä ja työhön sitoutumisesta.

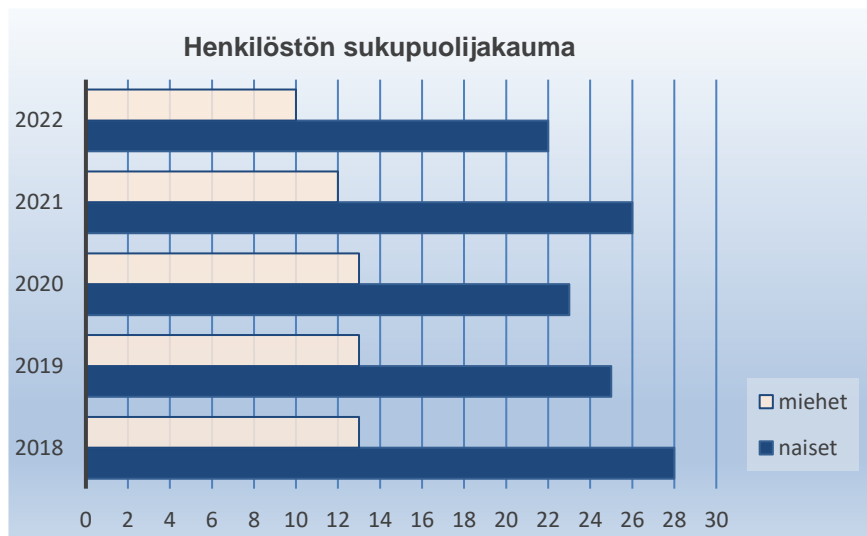
Vuoden aikana toteutetuissa rekrytoinneissa onnistuttiin hyvin, vaikka hakijamäärien osalta ei saavutettukaan asetettua tavoitetta 15 hakijan keskimääräisestä hakijamäärästä keskimääräisen hakijamäärän ollessa 12,7 henkilöä/rekrytointi. Toisaalta yksi vuoden 2022 lopulla vireille laitettu rekrytointiprosessi tuotti yli 80 hakemusta tehtävään, joten osaan tehtävistä oli myös hyvin runsaasti kiinnostusta hakijoiden parissa. Osassa rekrytointiprosesseista hyödynnettiin Duunitori-palvelua.

3.3 Henkilöstörakenne

Henkilöstön sukupuolijakauma ja ikärakenne

Etelä-Karjalan liiton palveluksessa vuoden 2022 lopussa olleista 22 oli naisia (68,8 %) ja 10 miehiä (31,3 %). Vuonna 2021 naisia oli 26 (68,4 %) ja miehiä 12 (31,6 %).

Vähintään 40-vuotiaita oli koko henkilöstöstä 81 % (josta naisia 56 % ja miehiä 25 %). Vuonna 2021 vastaavat tiedot olivat 76 % (josta naisia 47 % ja miehiä 29 %). Etelä-Karjalan liiton palveluksessa vuoden 2022 lopussa oli yksi alle 30-vuotias.



Kuva 2. Henkilöstön sukupuolijakauma 2018-2022 henkilömäärinä



Kuva 3. Henkilöstö ikäryhmittäin 2020-2022 henkilömäärinä

Henkilöstön keski-ikä

Etelä-Karjalan liiton henkilöstön keski-ikä oli 49,3 vuotta, (v. 2021 48 v.). Naisten keski-ikä oli 51 ja miesten 47 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on pysytellyt melko samalla tasolla viime vuodet. Kunta-alalla koko henkilöstön keski-ikä on 45,5 vuotta ja kuukausipalkkaisten KVTES-sopimusalan henkilöstön keski-ikä 46,3 vuotta (KT:n tilasto 2021).

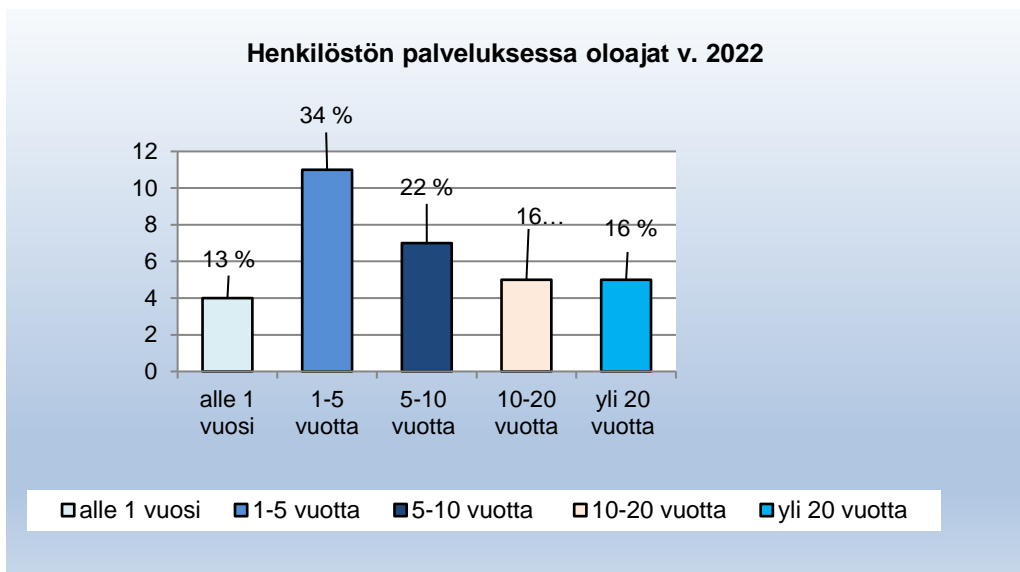
Seuraavan kymmenen vuoden sisällä henkilöstöstä eläköityy 38 %, arviolta 12 henkilöä. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti. Kun jokainen voi itse päättää, minkä ikäisenä eläkkeelle siirtyy, on vaikeampi arvioida eläköitymisen täsmällistä ajankohtaa. Eläköitymistä ennakoidaan henkilöstösuunnittelussa ja kehityskeskusteluissa.

| | naiset | miehet | kaikki |
|-------------------|--------|--------|--------|
| 31.12.2018 | 47 | 49 | 49 |
| 31.12.2019 | 48 | 49 | 48 |
| 31.12.2020 | 49 | 48 | 49 |
| 31.12.2021 | 47 | 48 | 48 |
| 31.12.2022 | 51 | 47 | 49,3 |

Taulukko 4. Henkilöstön keski-ikä 2018-2022

3.4 Henkilöstön palvelusaika

Etelä-Karjalan liiton palveluksessa oloaika kuvaava tilasto selvittää kertynyttä tietotaitoa Etelä-Karjalan liiton toiminnasta kokemusvuosina mitattuna. Henkilöstöstä noin kolmanneksella on kokemusvuosia 1-5. Yli kymmenen vuoden työkokemus on 32 %:lla.



Kuva 4. Henkilöstön palveluksessa oloajat 2022

3.5 Sairauspoissaolot

Sairauspäivien määrä verrattuna edelliseen vuoteen kääntyi kasvuun vuonna 2022. Taso pysyi kuitenkin alhaisempana kuin vuonna 2020 ja kunta-alalla keskimäärin. Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli 11,2 pv/htv, kun vuonna 2021 määrä oli 3,6 pv vuonna 2020 14 päivää ja kunta-alalla keskimäärin vuosina 2020 ja 2021 keskimäärin 16,7pv/htv.

Sairauspäivien määrän muutoksiin pienessä organisaatiossa on satunnaisvaihtelua vuosittain. Viime vuonna sairauspoissaoloissa näkyi vaikeamman korona-ajan jälkeinen ihmisten kasvanut liikkuminen ja sitä kautta esim. erilaisten hengitystieinfektioiden kasvanut määrä. Tämä on osaltaan vaikuttanut siihen, että edelliseen vuoteen verrattuna yhä useammalla työntekijällä on ollut vuonna 2022 sairauspoissaoloja. Vuonna 2022 41 %:lla työntekijöistä ei ollut sairauspoissaoloja osuuden ollessa vuonna 2021 71 %.

| Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat) | Palkalliset sai- rauspoissaolot Kalenteripäivät | Palkattomat sairaus- poissaolot Kalenteri- päivät |
|---|---|---|
| 1-7 pv | 46 | 1 |
| 8-29 pv | 31 | |
| 30-59 pv | 51 | |
| 60-89 pv | 0 | |
| 90-179 pv | 175 | |
| Yli 180 pv | 0 | |
| Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi | 11,2 | 0,04 |
| | | % |
| Sairauspoissaoloprosentti | | 3,9 |
| 0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä) | | 41 |

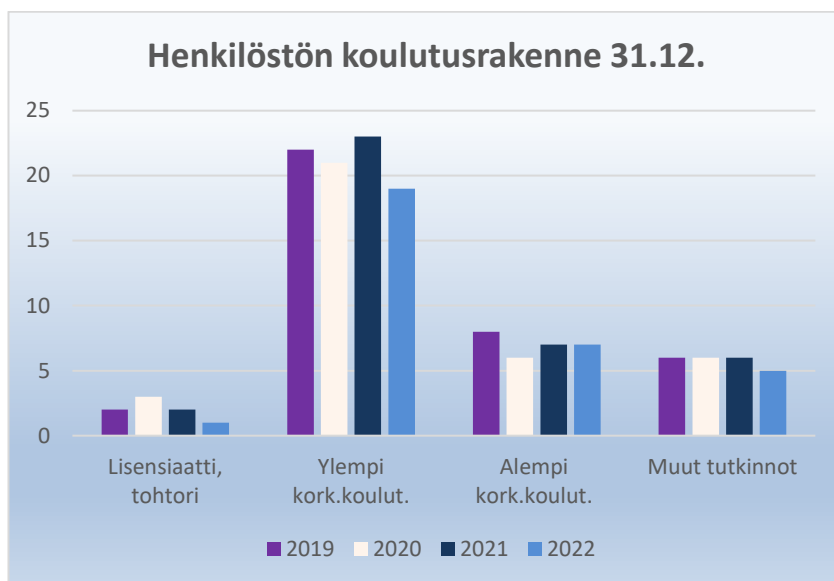
Taulukko 5. Sairauspoissaolot 2022

Työkyky- ja työhyvinvointiongelmien käsittelyä varten liitossa vuonna 2021 päivitettiin työkyky- ja työhyvinvointiongelmien käsittelyyn tarkoitettua varhaisen tuen mallia. Malli auttaa esihenkilöitä ja koko työyhteisöä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työntekijän työkyvyn heikkeneminen, ottamaan asia rohkeasti puheeksi ja toimimaan suunnitelmallisesti tilanteen parantamiseksi.

3.6 Koulutus

Henkilöstön koulutus rakenne

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



Kuva 5. Henkilöstön koulutusrakenne 2019-2022, tutkinnot henkilömäärinä

Henkilöstökoulutuksen määrä

Pääpaino koulutuksessa on henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Viiden vuoden tarkastelujaksolla koulutuspäivien määrä on vaihdellut melko paljon. Vuonna 2022 henkilöstökoulutusten määrää kasvatti liiton koko henkilöstölle järjestämät koulutukset. Koulutuspäivä on vähintään 6 tuntia kestänyt koulutus, joka voi muodostua useammasta lyhyemmästä koulutusjaksosta.

| | Palkalliset koulutuspäivät | Palkalliset koulutuspäivät | Palkattomat koulutuspäivät | Palkattomat koulutuspäivät |
|---------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| 2022 | Koulutuspäivät yhteensä | Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö | Koulutuspäivät yhteensä | Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö |
| Ammatillinen henkilöstökoulutus | 43 | 1,5 | 0 | 0 |
| Muu koulutus | 1 | 0,04 | | |

Taulukko 6. Koulutuspäivien lukumäärä 2022

| vuosi | koulutettuja | koulutettuja/hlöstö % | koulutuspäiviä/koulutettu |
|-------|--------------|-----------------------|---------------------------|
| 2018 | 21 | 51 | 1,6 |
| 2019 | 19 | 50 | 1,2 |
| 2020 | 29 | 81 | 1,6 |
| 2021 | 30 | 79 | 0,8 |
| 2022 | 22 | 69 | 2,0 |

Taulukko 7. Koulutettujen lukumäärä 2018-2022

Henkilöstökoulutuksen kustannukset

Henkilöstökoulutusten kustannukset ovat pysytelleet tasaisesti 0,2-0,3 %:ssa toimintamenoista. Verrattuna muutamaan edelliseen vuoteen koulutuskustannukset/henkilö kasvoivat edellisenä vuonna. Pääpaino koulutusmuodossa on jo siirtynyt lyhytkestoisiin, webinaarimuotoisiin, koulutuksiin, mitkä monesti ovat veloituksettomia. Koulutusaineistot ovat myös useimmiten saatavilla tallenteina ja käytettävissä myöhemmin ja näin henkilöstöllä on mahdollisuus kouluttautumiseen tehokkaammin valitsemanaan ajan-kohtana.

Koulutuskustannuksiin ei ole laskettu mukaan palkkakustannuksia.

| vuosi | € | % toimintamenoista | koulutuskustannukset euroa / henkilö |
|-------|-------|--------------------|--------------------------------------|
| 2018 | 11312 | 0,2 | 276 |
| 2019 | 7855 | 0,2 | 207 |
| 2020 | 8659 | 0,2 | 241 |
| 2021 | 7871 | 0,2 | 207 |
| 2022 | 8557 | 0,3 | 267 |

Taulukko 8. Koulutuksen kustannukset 2018-2022

3.7 Henkilöstökustannukset

Palkkamenot

Palkkamenojen kokonaismäärä oli 2.271.267,20 € (vuonna 2021: 2.416.751,20 €). Palkkamenot sisältävät myös projektihenkilöstön kustannukset.

Henkilökunnan palkkamenot laskivat vuodesta 2021 noin 6 %. Palkkamenojen lasku johtuu henkilömäärän vähentymisestä ja projektitehtäviä hoitaneiden henkilöiden työsuhteita on päättynyt.

Muut henkilöstömenot

Työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista vuodelta 2022 haetaan Kelalta vuoden 2023 puolella, hakuaika on 6 kuukautta tilikauden päättymisestä.

Vuoden 2022 työterveyshuollon kustannukset olivat noin 38 700 euroa. Edellisen vuoden 2021 kustannukset olivat 40 000 euroa, josta Kela korvasi vuonna 2022 noin 9 700 euroa. Työterveyshuollon kustannukset ovat varsin korkeat henkilöstömäärään nähden ja Kelan korvausperusteena käyttämät laskennalliset kustannukset henkilöä kohden ylittävät 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

Työhyvinvoinnin edistäminen

Etelä-Karjalan liiton yhtenä työhyvinvoinnin tavoitteena on töiden kohdentaminen henkilöille ja tulosyksiköille optimaalisesti välttämällä 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. Etätyökäytäntöjä päivitettiin jälleen vuoden aikana.

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

Leimallista vuodelle 2022 oli pidentyneet ajat lääkäripalvelujen vastaanotolle pääsyssä.

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmällä on myös oma roolinsa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Etelä-Karjalan liiton palkkausjärjestelmä uudistettiin yhteistoiminnassa vuonna 2021 ja sitä päivitettiin vuonna 2022. Palkkausjärjestelmän kehittämistoimet ovat painottuneet erityisesti henkilökohtaisen suoriutumisen arviointijärjestelmän kehittämiseen.

Tyky-toimikunta järjestää yhteisiä virkistäytymislaisuuksia 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. Tyky-toiminnan toteuttaminen helpottui vuoden aikana, kun yhteisten kokoontumisten toteuttaminen helpottui koronatilanteen helpottumisen myötä.

Työhyvinvointikyselyn tulokset

Syyskuussa 2022 toteutettiin vuosittainen työhyvinvointikysely Kuntien eläkevakuutuksen kyselymallia soveltaen. Kokonaisuudessaan tulokset olivat edelleen kohentuneet. Kyselyvastausten keskiarvo nousi 3,78:een edellisen vuoden 3,67:sta (asteikolla 1-5) ja vastausprosentti 68,8 %:iin 52,9 %:sta.

Tulokset kohenivat erityisesti kysymyksissä, jotka käsittelivät työn sujumista työyhteisössä sekä työnantajan toimintaa. Merkittävimmät parannukset kysymyskohtaisissa arvioissa koskivat ristiriitojen ratkaisun käsittelyä, luottamuksellisen ilmapiirin kokemusta, johtamisen avoimuutta, työnantajan tarjoamaa tukea työntekijälle sekä 'suosittelisitko työpaikkaa tuttavillesi' -kysymystä.

Tuloksissa arvioiden alenemaa oli 'asiakkaat ja yhteistyö' -kokonaisuuden kysymyksissä

ja kysymyskohtaisesti tarkastellen arvioissa tietoisuudessa tavoitteista ja toimintavoista, ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksista ja asiakaspalautteen keräämisestä.

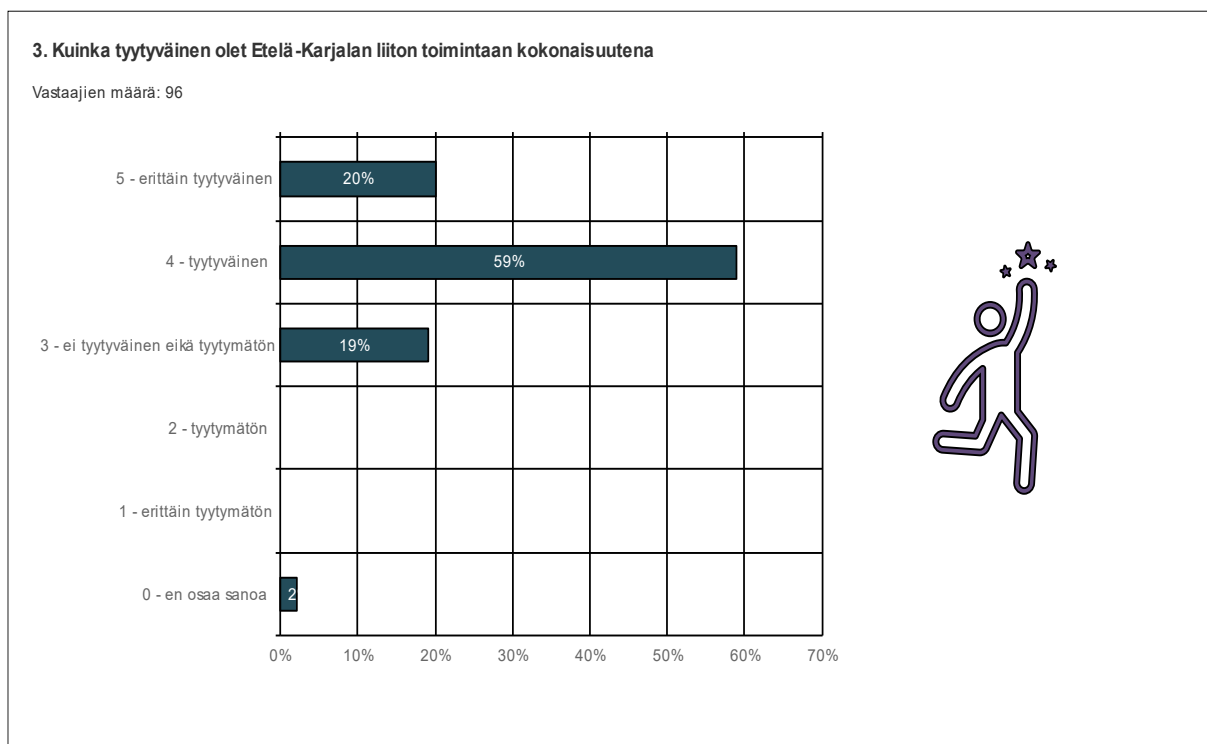
Vastausten pohjalta voidaan todeta, että luottamuspääomaa työyhteisössä on onnistuttu merkittävästi kohentamaan viime vuosien aikana, mutta esim. toimintaperiaatteiden ja toimintatapojen juurruttamisessa on edelleen parannettavaa.

3.9 Asiakaskokemus

Asiakaskokemuksella tarkoitetaan asiakkaiden ja sidosryhmien edustajien näkemystä palvelun tarjoajan toiminnasta, mikä syntyy erilaisissa kohtaamisissa palvelun tarjoajan kanssa. Kohtaukset voivat tapahtua esim. digitaalisesti tai kasvokkain.

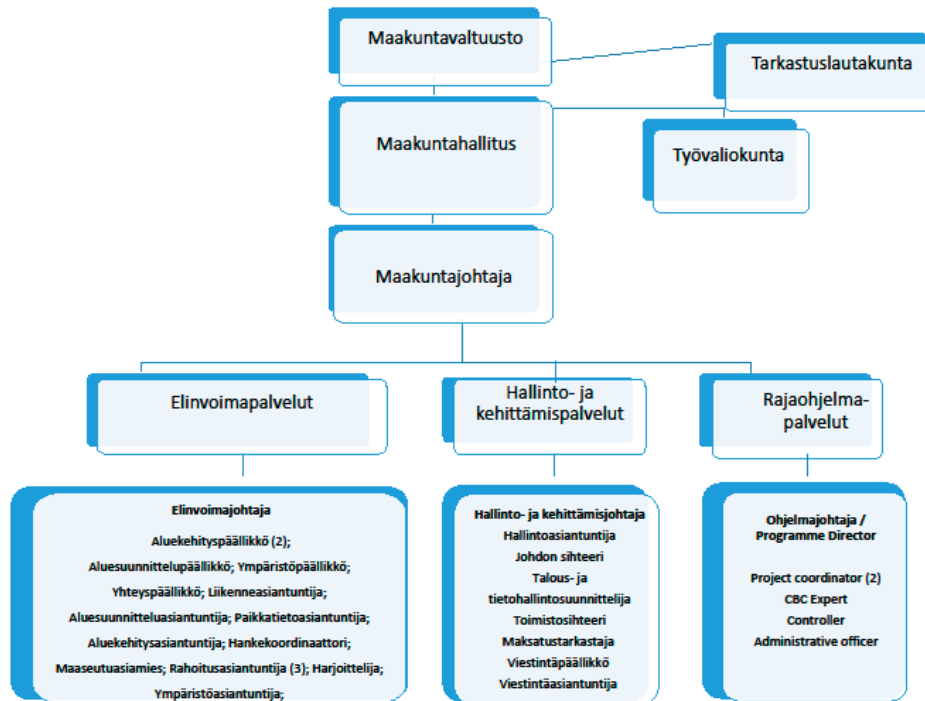
Etelä-Karjalan liitto on ainoa maakunnan liitto, joka tekee tällä hetkellä asiakastyytyväisyyskyselyä. Kysely on toteutettu eri sisältöisenä usean vuoden ajan vuoden lopulla, viimeisimpänä vuoden 2022 lopulla.

Asiakkaiden tyytyväisyys Etelä-Karjalan liiton toimintaan keskimäärin on laaditun kyselyn mukaan kohentunut vuosi vuodelta. Viime vuonna asiakkaiden arvioiden keskiarvo asteikolla 1-5 oli 3,93 (v. 2021 3,84). Viime vuonna yksikään vastaajista ei ilmaissut olevansa tyytymätön liiton toimintaan ja tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä liiton toimintaan kokonaisuutena oli 79 % vastaajista. Vastausten mukaan tyytyväisimpiä liiton toiminnan osa-alueista oltiin liiton asiantuntija- ja verkostotyöhön.



Kuva 6. Tyytyväisyys Etelä-Karjalan liiton toimintaan asiakastyytyväisyyskyselyn mukaan 2022.

3.10 Organisaatiokaavio 2022



3.11 Henkilöstö 31.12.2022

| | |
|----------|---------------|
| v | vakinainen |
| m | määräaikainen |
| o | osa-aikainen |

Satu Sikanen

maakuntajohtaja (v)

Elinvoimapalvelut

| | |
|---------------------|------------------------------------|
| Jami Holtari | elinvoimajohtaja (v) |
| Eini Arponen | rahoitusasiantuntija (v), vapaalla |
| Laura Blomqvist | ympäristöasiantuntija (m) |
| Heli Gynther | aluekehityspäällikkö (v) |
| Marja Kälvälä | rahoitusasiantuntija (m) |
| Anni Laihanen | aluekehitysasiantuntija (v) |
| Jari Lantta | maaseutuasiamies (v) |
| Johannes Moisio | yhteyspäällikkö (v) |
| Susanna Mäntykoski | paikkatietoasiantuntija (v) |
| Niklas Nylund | harjoittelija (m, o) |
| Laura Peuhkuri | aluekehityspäällikkö (v, o) |
| Maria Peuhkuri | aluesuunnitteluasiantuntija (v) |
| Juha-Pekka Rynnänen | rahoitusasiantuntija (v) |
| Topi Suomalainen | aluesuunnittelupäällikkö (v) |
| Merja Taipale | rahoitusasiantuntija (v) |
| Sonja Tynkkynen | liikenneasiantuntija (v) |
| Matti Vaittinen | ympäristöpäällikkö (v) |

Hallinto- ja kehittämispalvelut

| | |
|-----------------------|---|
| Olli Seppänen | hallinto- ja kehittämisjohtaja (v) |
| Anu Hannola | maksatustarkastaja (v) |
| Susanna Kaskinen | hallintoasiantuntija (v, o) |
| Rauni Lainejärvi | talous- ja tietohallintosuunnittelija (v) |
| Virve Lindström | viestintäasiantuntija (v) |
| Ritva-Liisa Pulkkinen | viestintäpäällikkö (v) |
| Ritva Rehunen | johdon sihteeri (v) |
| Mari Ruoho | toimistos sihteeri (v, o) |

Rajaohjelmalvelut

| | |
|------------------|----------------------------|
| Päivi Ilves | programme director (v) |
| Tarja Javanainen | CBC Expert (m) |
| Anna Kabeleva | administration officer (v) |
| Tytti Lankinen | project coordinator (v) |
| Pasi Sormunen | project coordinator (v) |
| Kimmo Turunen | controller (v) |

4 Henkilöstökertomus 2022 liite

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n suositus henkilöstökertomuksen laadintaan keskittyy ensisijaisesti organisaation sisäiseen tietoon, henkilöstötietoon.

Suosituksessa esitetään viisi kerättävää tunnuslukua, jotka voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Tunnuslukujen laskenta käynnistyy tämän suosituksen mukaisesti vuoden 2022 alusta.

Yhteiset tunnusluvut

1. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön ikärakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

Vuonna 2022 henkilötyövuosia kertyi 27,09.

| Henkilöstön ikärakenne | |
|------------------------|---|
| alle 30 | 1 |
| 30-34 | 3 |
| 35-39 | 2 |
| 40-44 | 4 |
| 45-49 | 5 |
| 50-54 | 4 |
| 55-59 | 7 |
| 60-64 | 4 |
| yli 65 | 2 |

Taulukko 9. Henkilöstön ikärakenne 2022.

| Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus | | Vaihtuvuus prosentti | Henkilöstön määrä 31.12.2022 |
|---------------------------------------|---|----------------------|------------------------------|
| Vakinaiset alkaneet palvelussuhteet | 1 | 3,13 | |
| Vakinaiset päättyneet palvelussuhteet | 5 | 15,63 | |
| Vakinaiset eläkkeelle siirtyneet | 1 | 3,13 | |
| Muut (määräaik. alkaneet) | 7 | 21,88 | |
| Muut (määräaik. päättyneet) | 6 | 18,75 | |
| | | | |
| Yhteensä | | 62,52 % | 32 |

Taulukko 10. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2022.

| Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat) | Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät | Palkattomat sairaus- poissaolot Kalenteripäivät |
|---|---|---|
| 1-7 pv | 46 | 1 |
| 8-29 pv | 31 | |
| 30-59 pv | 51 | |
| 60-89 pv | 0 | |
| 90-179 pv | 175 | |
| Yli 180 pv | 0 | |
| Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi | 11,2 | 0,04 |
| | | % |
| Sairauspoissaoloprosentti | | 3,9 |
| 0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä) | | 41 |

Taulukko 11. *Sairauspoissaolot 2022*

| | Palkalliset koulutuspäivät | Palkalliset koulutuspäivät | Palkattomat koulutuspäivät | Palkattomat koulutuspäivät |
|------------------------------------|-------------------------------|--|-------------------------------|--|
| 2022 | Koulutuspäivät yhteensä | Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö | Koulutuspäivät yhteensä | Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö |
| Ammatillinen henkilöstökoulutus | 43 | 1,5 | 0 | 0 |
| Muu koulutus | 1 | 0,04 | | |

Taulukko 12. *Koulutuspäivät /vakituinen henkilöstö 31.12.2022*