



Etelä-Karjalan liiton henkilöstökertomus vuodelta 2023

Maakuntahallitus 26.2.2024

Maakuntavaltuusto xx.x.2024

Sisällys

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	9
3.5	Sairauspoissaolot	9
3.6	Koulutus	10
3.7	Henkilöstökustannukset.....	12
3.8	Työhyvinvointi	13
3.9	Asiakaskokemus	14
3.10	Organisaatiokaavio 2023.....	15
3.11	Henkilöstö 31.12.2023	16
4	Henkilöstökertomus 2023 liite.....	17

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 henkilöstökertomuksen vuoden 2023 sisältö ja tunnusluvut noudattavat soveltuvin osin Kuntatyönantajien vuoden 2021 suositusta henkilöstökertomuksen laadinnasta.

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. Vuoden 2023 jälkipuoliskolla valmisteltiin vuoden 2024 alussa voimaan astunut organisaatiouudistus, jossa yksikköjen määrää edelleen väheni.

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 osaja, 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 etä- ja hybridityöskentelyn. Toimiston uudistettu kokouslaitteisto tukee hybridi- ja etäkokousten tarpeita. Syksyllä käynnistettiin toimiston 5. kerroksen neuvotteluhuoneen uudistus aiemmin toteutetun tilojen kehittämistarvekyselyn jälkeen.

Uudistettu asianhallintajärjestelmä on helpottanut työprosesseja. Sen käyttöä sujuvoitavia koulutuksia on jatkettu. Muutoin koulutuksen painopisteinä olivat EU:n alue- ja rakennepolitiikan hallintoviranomaisen tehtäviin liittyvät koulutukset ja koko henkilöstölle tarjotut kirjallisen viestinnän koulutukset. Yhteistyön edellytyksiä kasvatettiin osallistamalla Maakuntien liitot - yhdessä oppien yhteishankkeeseen, missä vahvistettiin liittojen asiantuntijoiden yhteistyötä. Lisäksi Etelä-Karjalan liitto järjesti vuorollaan Itä-Suomen

liittojen henkilöstön virkistyspäivät.

Vuoden aikana päivitettiin lisäksi sisäisen viestinnän ja sosiaalisen median ohjeita sekä valmisteltiin vuoden 2024 alussa toteutettu sisäisen viestinnän kysely. Liiton ulkoisen viestinnän kehittämiseksi ja systematisoimiseksi otettiin käyttöön uusia suunnittelukäytäntöjä vuoden lopulla.

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.

3 Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut

3.1 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden tyypit 31.12.

Etelä-Karjalan liiton palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrä oli vuoden 2023 lopussa 32 henkilöä. Henkilöstön määrä pysyi samana edelliseen vuoteen verrattuna. Lukumäärään on laskettu mukaan sekä toistaiseksi voimassa olevat että määräaikaiset palvelussuhteet:

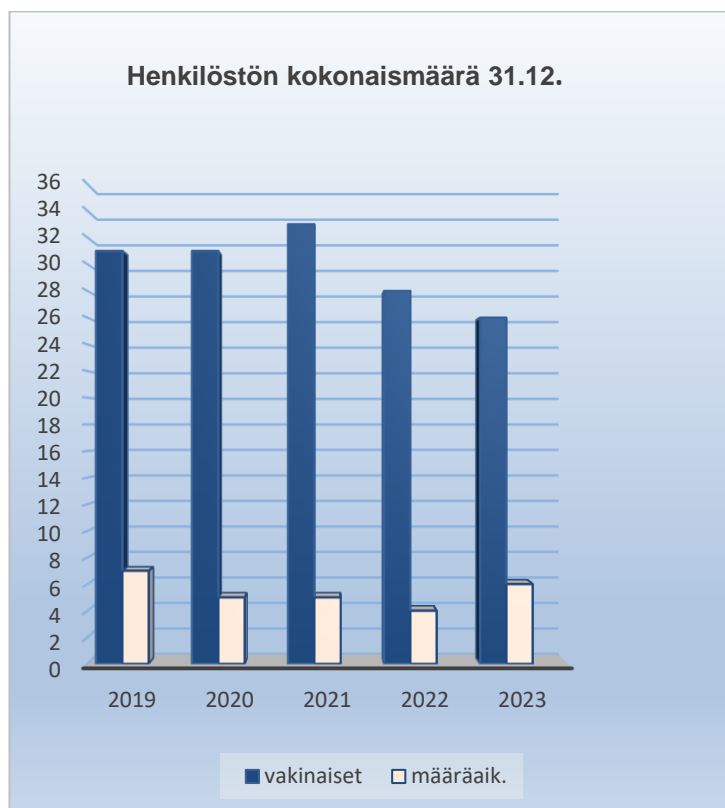
- Elinvoimapalveluiden yksikkö: 16, joista määräaikaisia 4
- Hallinto- ja kehittämispalveluiden yhdeksän: 9, joista määräaikaisia 1
- Rajaohjelmalveluiden kuusi: 6, joista määräaikaisia 1
- Johdon yksikössä on vain maakuntajohtaja.

Vakinaisen henkilöstön määrä vuoden 2023 lopussa oli 26 (28 henkilöä vuonna 2022) ja määräaikaisen kuusi (neljä henkilöä vuonna 2022). Määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät työskentelivät sijaisuuksissa tai projektitehtävissä. Vakinaisen henkilöstön määrän suhteellinen osuus on viiden vuoden tarkastelujakson aikana laskenut 81 %:iin. Määräaikaisen henkilöstön suhteellinen osuus on vastaavasti noussut 19 %:iin ja lukumäärä vaihdellut 5-7 välillä.

vuosi	vakinaiset		määräaikaiset		yhteensä
	lkm	%	lkm	%	
2019	31	82	7	18	38
2020	31	86	5	14	36
2021	33	87	5	13	38
2022	28	88	4	13	32
2023	26	81	6	19	32

Taulukko 1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä 2019-2023

Vuonna 2023 henkilötyövuosia kertyi 25,86 (27,09 vuonna 2022).



Kuva 1. Henkilöstön kokonaismäärä palvelussuhteen tyyppin mukaan 2019-2023

Osa-aikaisia työntekijöitä vuonna 2023 oli kolme (neljä vuonna 2022). Kokoaikaisen henkilöstön osuus oli 91 % (88 % vuonna 2022). 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 henkilöstöresurssit asettavat sille esteitä.

vuosi	kokoaikaiset		osa-aikaiset		yhteensä
	lkm	%	lkm	%	
2019	38	100	0	0	38
2020	35	97	1	3	36
2021	36	95	2	5	38
2022	28	88	4	13	32
2023	29	91	3	9	32

Taulukko 2. Kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön lukumäärä 2019-2023

3.2 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytoinnit

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus jatkui vuonna 2023 edelleen varsin suurena. Palvelussuhteita päättyi yhteensä viisi. Liitossa kerrytetty työkokemus on viime vuosina ollut arvostettua rekrytointimarkkinoilla.

Vuosi	Irtisanoutuneet	Eläkkeelle siirtyneet	Yhteensä	Poistuma-%
2020	1	1	2	5,6
2021	2	2	4	10,5
2022	5	1	6	18,7
2023	3	2	5	15,6

Taulukko 3. Lähtövaihtuvuus 2020-2023

Vuonna 2023 liiton ulkopuolelta rekrytoitiin kaksi henkilöä toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen.

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, luo mahdolli-

suuksia henkilöstön tehtävien kehittämiseksi sekä uuden osaamisen hakemiselle organisaatioon. Monet irtisanoutuneista ovat edenneet omalla työurallaan eteenpäin, mikä kertoo siitä, että liitto on voinut toimia ponnahduslautana yhä vaativimpiin tehtäviin ja kokemusta Etelä-Karjalan liitossa työskentelystä on arvostettu.

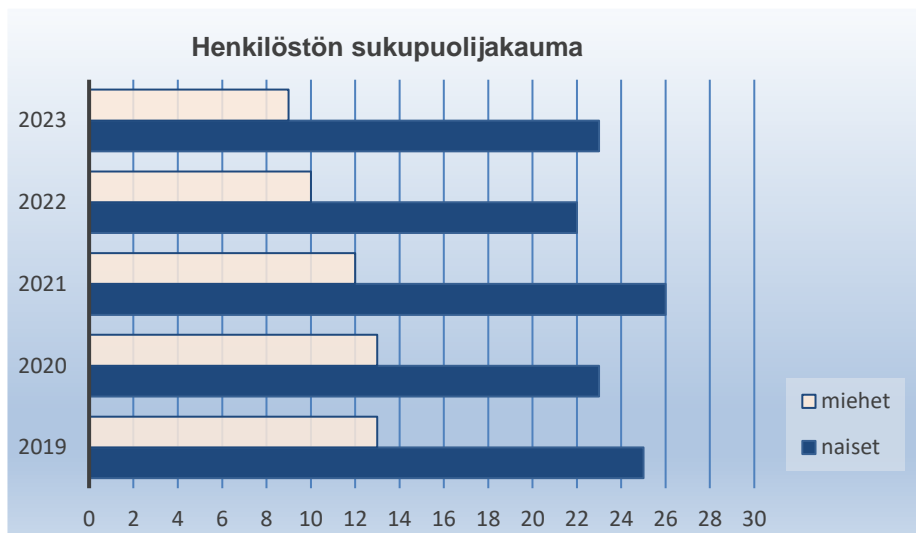
Vaihtuvuutta voi hallita hyvällä johtajuudella ja esimiestyöllä sekä huolehtimalla työhyvinvoinnista, koulutuksesta ja kehittymismahdollisuuksista unohtamatta palkkausta ja työsuhte-etuja. Työhyvinvointikyselyt ja kehityskeskustelut antavat tärkeää tietoa henkilöstön työtyytyväisyydestä ja työhön sitoutumisesta. Hybridi- ja etätöiden yleistymisen myötä entistä tärkeämpää on pitää huolta ja kehittää yhteisöllistä ja osallistavaa organisaatiokulttuuria.

3.3 Henkilöstörakenne

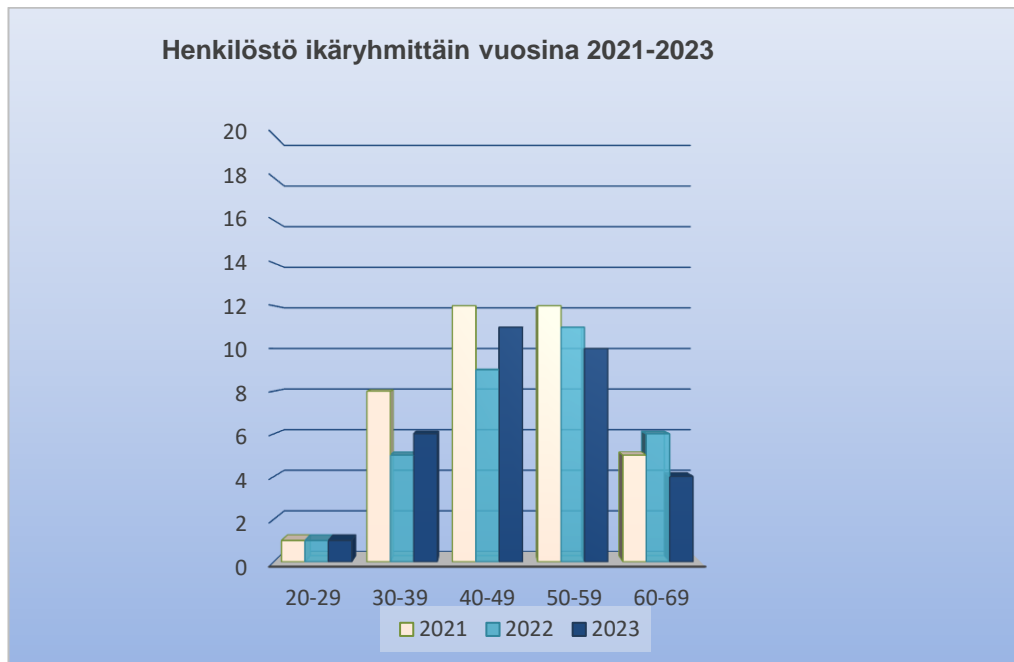
Henkilöstön sukupuolijakauma ja ikärakenne

Etelä-Karjalan liiton palveluksessa vuoden 2023 lopussa olleista 23 oli naisia (71,9 %) ja 9 miehiä (28,1 %). Vuonna 2022 naisia oli 22 (68,8 %) ja miehiä 10 (31,3 %). Miesten osuus palveluksessa olevista on viimeisen viiden vuoden aikana hiljalleen laskenut.

Vähintään 40-vuotiaita oli koko henkilöstöstä 78,1 % (josta naisia 59 % ja miehiä 19 %). Vuonna 2022 vastaavat tiedot olivat 81 % (josta naisia 56 % ja miehiä 25 %). Etelä-Karjalan liiton palveluksessa vuoden 2023 lopussa oli yksi alle 30-vuotias.



Kuva 2. Henkilöstön sukupuolijakauma 2019-2023 henkilömäärinä



Kuva 3. Henkilöstö ikäryhmittäin 2021-2023 henkilömäärinä

Henkilöstön keski-ikä

Etelä-Karjalan liiton henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta (49,3 vuotta vuonna 2022). Naisten keski-ikä oli 49 ja miesten 46 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on pysytellyt melko samalla tasolla viime vuodet ja on hieman korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin.

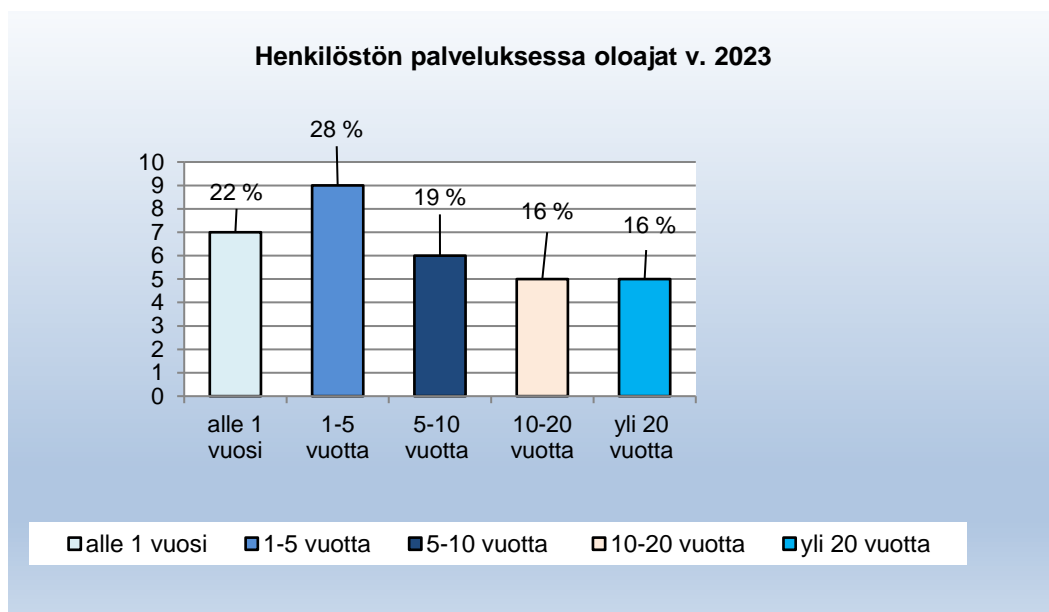
Seuraavan kymmenen vuoden sisällä henkilöstöstä eläköityy 34 %, arviolta 11 henkilöä. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti. Kun jokainen voi itse päättää, minkä ikäisenä eläkkeelle siirtyy, on vaikeampi arvioida eläköitymisen täsmällistä ajankohtaa. Eläköitymistä ennakoidaan henkilöstösuunnittelussa ja kehityskeskusteluissa.

	naiset	miehet	kaikki
31.12.2019	48	49	48
31.12.2020	49	48	49
31.12.2021	47	48	48
31.12.2022	51	47	49,3
31.12.2023	49	46	48,4

Taulukko 4. Henkilöstön keski-ikä 2019-2023

3.4 Henkilöstön palvelusaika

Etelä-Karjalan liiton palveluksessa oloaikaa kuvaava tilasto selvittää kertynyttä tietotaitoa Etelä-Karjalan liiton toiminnasta kokemusvuosina mitattuna. Yli kymmenen vuoden työkokemus on 32 %:lla. Enintään viisi vuotta liiton palveluksessa olleita on puolet henkilöstöstä. Melko korkealla tasolla ollut vaihtuvuus heijastuu palveluksessa oloaikoihin. Viimeisen kolmen vuoden aikana on päättynyt 15 toistaiseksi voimassa ollutta palvelussuhdetta, ja rekrytoidut uudet työntekijät ovat tarkasteluvuonna olleet palveluksessa alle viisi vuotta.



Kuva 4. Henkilöstön palveluksessa oloajat 2023

3.5 Sairauspoissaolot

Sairauspäivien määrä verrattuna edelliseen vuoteen kääntyi laskuun vuonna 2023. Vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli 3,8 pv/htv ja vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli 11,2 pv/htv. Pitkiä (30 pv tai sitä enemmän) sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan. Kunta-alalla sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 keskimäärin 20,7 pv/htv. Vuonna 2023 työntekijöistä 33 %:lla ei ollut sairauspoissaoloja, osuuden ollessa 41 % vuonna 2022. Pienessä organisaatiossa on kuitenkin satunnaisvaihtelua vuosittain.

Pitkien sairauspoissaolojen puuttumisen ohella sairauspäivien pieneen määrään saattaa vaikuttaa etätönn vakiintuminen pääasialliseksi työskentelytavaksi. Tartuntariskit voivat olla etätönnä pienempi. Voi olla, että etätönnä työtehtäviä hoidetaan lieväoireisena eikä jäädä sairauslomalle kuten vastaavassa tilanteessa lähityönnä.

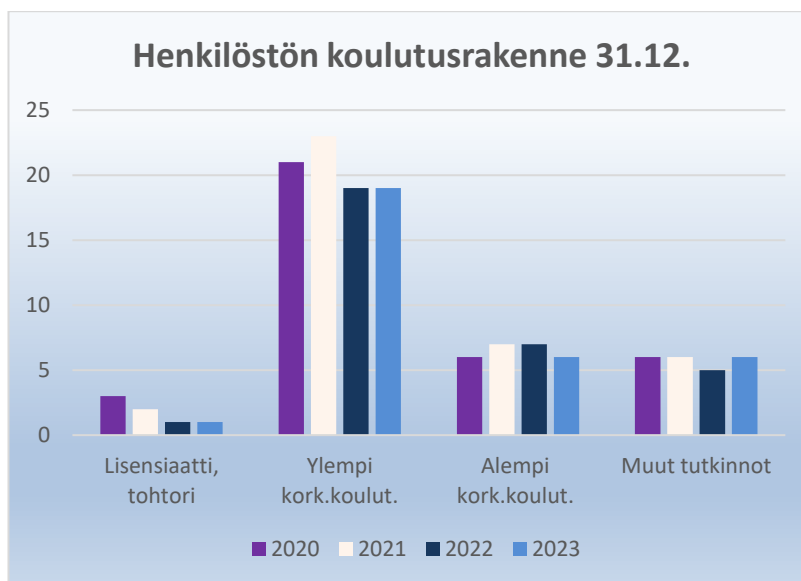
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivinä
1-7 pv	50	
8-29 pv	48	
30-59 pv	0	
60-89 pv	0	
90-179 pv	0	
Yli 180 pv	0	
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	3,8	0,0
		%
Sairauspoissaoloprosentti		1,3
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		33,0

Taulukko 5. Sairauspoissaolot 2023

3.6 Koulutus

Henkilöstön koulutusrakenne

Etelä-Karjalan liiton henkilöstön koulutustaso on korkea. Korkeakoulututkinto tai tohtorintutkinto on yli 80 %:lla henkilöstöstä, mikä on asiantuntijaorganisaatiolle leimallista.



Kuva 5. Henkilöstön koulutusrakenne 2019-2023, tutkinnot henkilömäärinä

Henkilöstökoulutuksen määrä

Pääpaino koulutuksessa on henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Koulutuspäivien määrä vaihtelee vuosittain jonkin verran. Koulutuspäivä on vähintään 6 tuntia kestänyt koulutus, joka voi muodostua useammasta lyhyemmästä koulutusjaksosta.

Verrattuna edelliseen vuoteen koulutuspäivien määrä on hieman laskenut. Vuonna 2022 palkallisia koulutuspäiviä oli yhteensä 44, vuonna 2023 niitä oli 42. Koulutettujen osuus henkilöstöstä on ollut viime vuosina laskusuunnassa.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
2023	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	33	1,27	0	0
Muu koulutus	9	0,35	0	0

Taulukko 6. Koulutuspäivien lukumäärä 2023

vuosi	koulutettuja	koulutettuja/hlöstö %	koulutuspäiviä/koulutettu
2019	19	50	1,2
2020	29	81	1,6
2021	30	79	0,8
2022	22	69	2,0
2023	20	63	2,1

Taulukko 7. Koulutettujen lukumäärä 2019-2023

Henkilöstökoulutuksen kustannukset

Henkilöstökoulutusten kustannukset ovat pysytelleet tasaisesti 0,2-0,3 %:ssa toimintamenoista. Koulutuskustannuksiin ei ole laskettu mukaan palkkakustannuksia.

Verrattuna muutaman edellisen vuoden tasoon koulutuskustannukset kokonaisuudessaan kasvoivat noin kolmanneksella. Henkilöä kohden koulutuskustannusten kasvu oli 34 %. Koko henkilökunnalle järjestettiin mm. viestintäkoulutusta erillisinä koulutustilaisuuksina. Pääpaino koulutusmuodossa on kuitenkin lyhytkestoisissa, webinaarimuotoisissa koulutuksissa, jotka monesti ovat veloittamattomia. Koulutusaineistot ovat myös useim-

miten saatavilla tallenteina ja käytettävissä myöhemmin ja näin henkilöstöllä on mahdollisuus kouluttautumiseen tehokkaammin valitsemanaan ajankohtana.

vuosi	€	% toimintame- noista	koulutuskustannukset euroa / henkilö
2019	7855	0,2	207
2020	8659	0,2	241
2021	7871	0,2	207
2022	8557	0,3	267
2023	11460	0,3	358

Taulukko 8. Koulutuksen kustannukset 2019-2023

3.7 Henkilöstökustannukset

Palkkamenot

Palkkamenojen kokonaismäärä oli 2.238.779,57 euroa (2.271.267,20 euroa vuonna 2022). Palkkamenot sisältävät myös projektihenkilöstön kustannukset.

Henkilökunnan palkkamenot laskivat vuodesta 2022 noin 1,45 %. Palkkamenojen lasku johtuu mm. vaihtuvuudesta ja rekrytointiivieistä. Päätyneitä palvelussuhteita ei korvattu välittömästi uusilla. Lisäksi alenemaan vaikutti lomapalkkavaraukset.

Muut henkilöstömenot

Työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista vuodelta 2023 haetaan Kelalta vuoden 2024 puolella, haku aika on 6 kuukautta tilikauden päättymisestä.

Vuoden 2023 työterveyshuollon kustannukset olivat noin 37 300 euroa ja alenivat hieman verrattuna edelliseen vuoteen. Edellisen vuoden 2022 kustannukset olivat 38 700 euroa. Työterveyshuollon kustannukset ovat varsin korkeat henkilöstömäärään ja sairauspoissaoloihin 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

Työhyvinvoinnin edistäminen

Etelä-Karjalan liiton yhtenä työhyvinvoinnin tavoitteena on töiden kohdentaminen henkilöille ja yksiköille 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. 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.

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmällä on myös oma roolinsa työhyvinvoinnin edistämisessä. Etelä-Karjalan liiton palkkausjärjestelmä uudistettiin yhteistoiminnassa vuonna 2021 ja sitä päivitettiin vuonna 2022. Palkkausjärjestelmän kehittämistoimet ovat painottuneet erityisesti henkilökohtaisen suoriutumisen arviointijärjestelmän kehittämiseen. Vuonna 2023 jaettavana olleen paikallisen järjestelyerän kohdennus tehtiin pääosin henkilökohtaisen lisän järjestelmän kehittämiseen.

Tyky-toimikunta järjestää yhteisiä virkistätymistilaisuuksia 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.

Työhyvinvointikyselyn tulokset

Syyskuussa 2023 toteutettiin vuosittainen työhyvinvointikysely Kuntien eläkevakuutuksen kyselymallia soveltaen. Kokonaisuudessaan tulokset olivat alentuneet verrattuna edellisen vuoden kyselyyn ja olivat kahden vuoden takaisen kyselyn tasolla. Kyselyvastauksen keskiarvo aleni 3,67:ään edellisen vuoden 3,78:sta (asteikolla 1-5). Vastausprosentti nousi edelleen edellisen vuoden 68,8 %:sta 87,5 %:iin.

Kyselyn tulokset kohenivat erityisesti kysymyksissä, jotka käsittelevät asiakkaita ja yhteistyötä ja myös osin kysymyksiä työtehtäviin ja voimavaroihin liittyen. Alenemaa tuloksissa oli erityisesti esihenkilötyötä ja johtamista koskevilla kysymyksissä. Tulosten mukaan työntekijöistä kolme neljästä suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavilleen. Suosittelevien osuus aleni jonkin verran edellisen vuoden 86 %:sta.

Henkilöstökyselyssä selvitettiin lisäksi lisäkysymyksen avulla näkemyksiä muutamasta ajankohtaisesta teemasta. Myönteistä kehitystä tuloksissa verrattuna edelliseen vuoteen oli henkilöstön kokemuksessa muuttuneen geopoliittisen tilanteen vaikutuksesta

omaan työhyvinvointiin. Toisena kyselyn lisäkysymyksenä selvitettiin ensi kertaa henkilöstön kokemuksia liiton etätöikäytäntöjen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Liki 90 prosenttia vastanneista arvioi etätöikäytäntöjen vaikuttavan myönteisesti työhyvinvointiin.

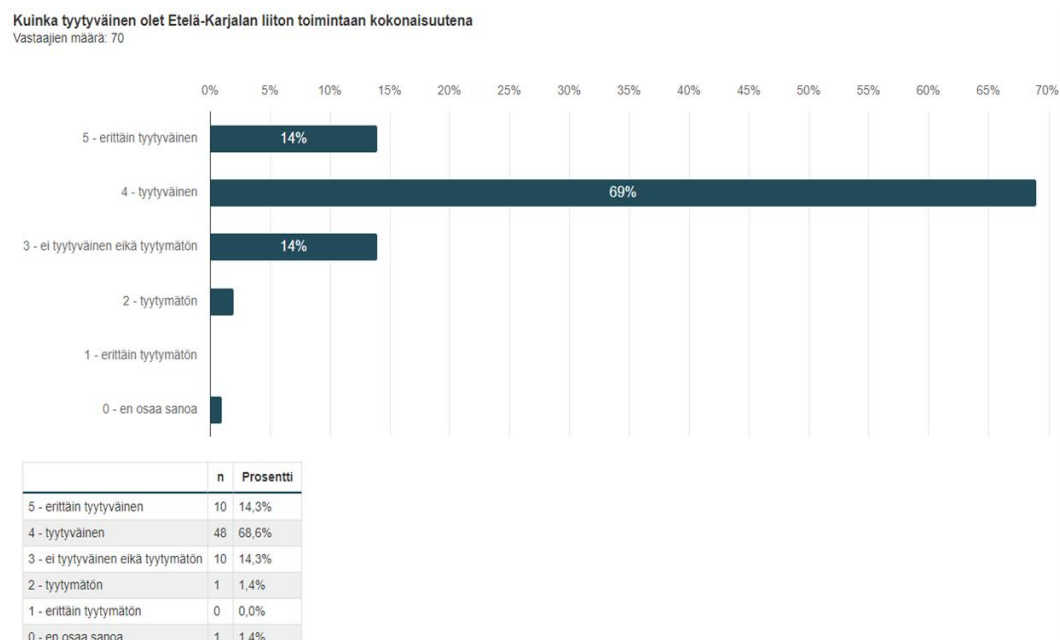
Henkilöstökyselyn toteutuksen jälkeen maakuntajohtaja toteutti koko henkilöstön kanssa henkilökohtaisen keskustelukierroksen. Kierroksen tulosten pohjalta on jo vuoden 2023 lopulla tehty toiminnan kehittämistoimenpiteitä: muun muassa tehtäviä ja toimenkuvia on järjestelty uudestaan ja sisäiseen viestintään kiinnitetty huomiota. Toiminnan kehittämistoimenpiteiden suunnittelu ja toteutus koko henkilöstön kanssa jatkuu vuonna 2024.

3.9 Asiakaskokemus

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

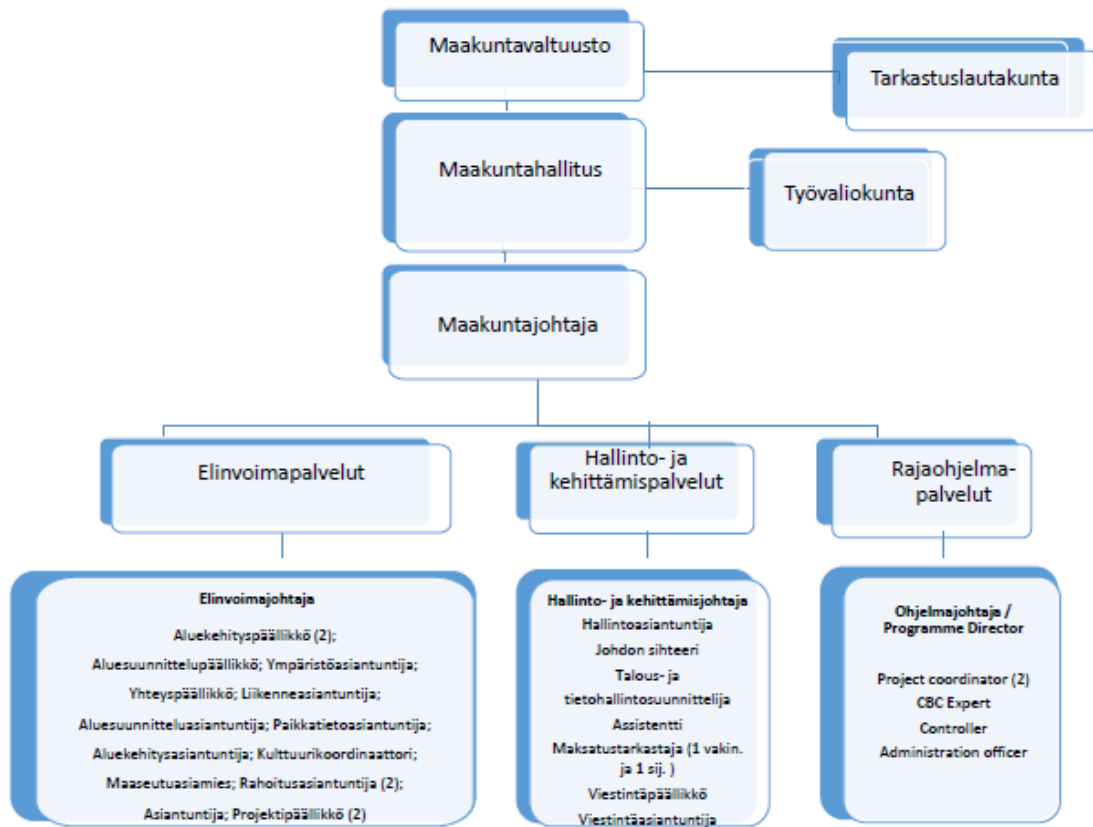
Etelä-Karjalan liitto toteuttaa vuosittain asiakastyytyväisyyskyselyä. Kysely on toteutettu eri sisältöisenä usean vuoden ajan vuoden lopulla, viimeisimpänä vuoden 2023 lopulla.

Asiakkaiden tyytyväisyys Etelä-Karjalan liiton toimintaan keskimäärin on laaditun kyselyn mukaan pysynyt hyvällä tasolla, vaikkakin hivenen alentunut verrattuna edelliseen vuoteen. Viime vuonna asiakkaiden arvioiden keskiarvo asteikolla 1-5 oli 3,88 (3,93 vuonna 2022). Tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä liiton toimintaan kokonaisuutena oli 82 % vastaajista, hivenen enemmän kuin edellisellä vuonna. Vastausten mukaan tyytyväisimpiä liiton toiminnan osa-alueista oltiin liiton kumppanuus- ja verkostotyöhön.



Kuva 6. Tyytyväisyys Etelä-Karjalan liiton toimintaan asiakastyytyväisyyskyselyn mukaan 2023.

3.10 Organisaatiokaavio 2023



3.11 Henkilöstö 31.12.2023

v vakinainen

Satu Sikanen

maakuntajohtaja (v)

Elinvoimapalvelut

Päivi Ilves	elinvoimajohtaja (v)
Eini Arponen	rahoitusasiantuntija
Laura Blomqvist	ympäristöasiantuntija
Heli Gynther	aluekehityspäällikkö
Noora Harju	projektipäällikkö
Anni Laihanen	aluekehitysasiantuntija
Jari Lantta	maaseutuasiamies
Mari Matikainen	projektipäällikkö
Johannes Moisio	yhteyspäällikkö
Susanna Mäntykoski	paikkatietoasiantuntija
Niklas Nylund	asiantuntija
Laura Peuhkuri	aluekehityspäällikkö
Maria Peuhkuri	aluesuunnitteluasiantuntija
Juha-Pekka Ryytänen	rahoitusasiantuntija
Topi Suomalainen	aluesuunnittelupäällikkö
Sonja Tynkkynen	liikenneasiantuntija
Ossi Välimäki	kulttuurikoordinaattori

Hallinto- ja kehittämispalvelut

Olli Seppänen	hallinto- ja kehittämisjohtaja (v)
Anu Hannola	maksatustarkastaja
Sari Ikonen	assistentti
Susanna Kaskinen	hallintoasiantuntija
Rauni Lainejärvi	talous- ja tietohallintosuunnittelija
Tiina Lavikka	maksatustarkastaja
Virve Lindström	viestintäasiantuntija
Ritva Rehunen	johdon sihteeri
Ansa Räättäri	viestintäpäällikkö

Rajaohjelmalvelut

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

4 Henkilöstökertomus 2023 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 2023 henkilötyövuosia kertyi 25,86 ja vuonna 2022 henkilötyövuosia kertyi 27,09.

Henkilöstön ikärakenne	
alle 30	1
30-34	2
35-39	4
40-44	4
45-49	7
50-54	2
55-59	8
60-64	3
yli 65	1

Taulukko 9. Henkilöstön ikärakenne 2023.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus		Vaihtuvuus prosentti	Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2023
Vakinaiset alkaneet palvelussuhteet	2	7,7	
Vakinaiset päättäneet palvelussuhteet	5	19,2	
Vakinaiset eläkkeelle siirtyneet	2	7,7	
Muut	3	11,5	
			26

Taulukko 10. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2023.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairaus- poissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	50	
8-29 pv	48	
30-59 pv	0	
60-89 pv	0	
90-179 pv	0	
Yli 180 pv	0	
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi	3,8	0,00
		%
Sairauspoissaoloprosentti		1,3
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		33

Taulukko 11. Sairauspoissaolot 2023

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
2023	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	33	1,3	0	0
Muu koulutus	9	0,3	0	0

Taulukko 12. Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö 31.12.2023