



Henkilöstökertomus 2024

Sisälllys

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 2024.....	16
4	Henkilöstökertomus 2024 liite.....	17

1 Johdanto

Henkilöstökertomus laaditaan vuosittain henkilöstövoimavarojen määrän ja laadun ennakointiin sekä kehittämiseen. Henkilöstövoimavarojen ennakoinnilla 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 muun muassa resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa, henkilöstötoimintojen kehittämisessä ja toiminnan johtamisessa. Etelä-Karjalan liiton henkilöstökertomuksen vuoden 2024 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 kestäväää 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 kokouslaitteistot tukevat hyvin hybridi- ja etäkokousten tarpeita. Toimiston 5. kerroksen neuvotteluhuoneen uudistus vietiin loppuun ja uudistunut tila saatiin käyttöön vuoden 2024 alussa.

Uudistettu asianhallintajärjestelmä on helpottanut työprosesseja. Asianhallintajärjestelmän käyttöä sujuvoittavia koulutuksia jatkettiin ja toteutettiin hankintaosaamisen usean koulutuksen koulutussarja. Muutoin koulutuksen painopisteinä olivat EU:n alue- ja rakennepolitiikan hallintoviranomaisen tehtäviin liittyvät koulutukset ja koko henkilöstölle tarjotut LinkedIn, tietosuoja/tietoturva- ja tekoälykoulutukset.

Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on, että Etelä-Karjalan liitolla on käytettävissä sellaiset henkilöstövoimavarat, joiden avulla toiminnalle asetetut tavoitteet ovat saavutettavissa, ja että 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 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 2024 lopussa 29 henkilöä. Henkilöstön määrä väheni kolmella henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Lukumäärään on laskettu mukaan sekä toistaiseksi voimassa olevat että määräaikaiset palvelussuhteet:

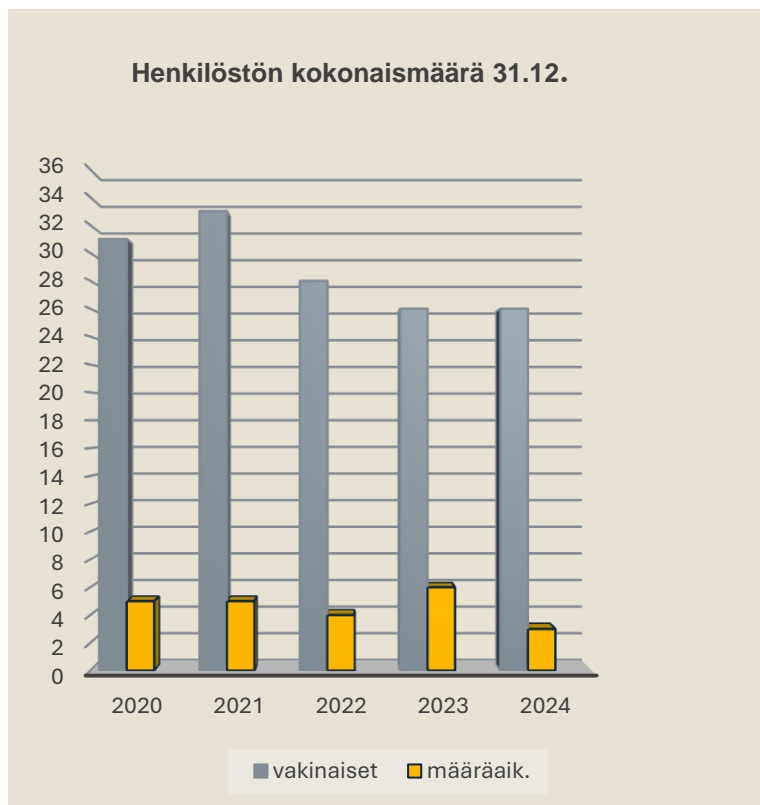
- Elinvoimapalveluiden yksikkö: 18, joista määräaikaisia 3
- Hallinto- ja kehittämispalveluiden yksikkö 10, joista määräaikaisia 0
- Johdon yksikössä on vain maakuntajohtaja.

Vakinaisen henkilöstön määrä vuoden 2024 lopussa oli 26 (26 henkilöä vuonna 2023) ja määräaikaisen kolme (kuusi henkilöä vuonna 2023). Määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät työskentelivät sijaisuuksissa tai projektitehtävissä. Vakinaisen henkilöstön määrän suhteellinen osuus nousi 90 %:iin. Määräaikaisen henkilöstön suhteellinen osuus on laskenut 10 %:iin. Määräaikaisten työntekijöiden lukumäärä on vaihdellut viiden viime vuoden aikana 3-6 henkilön välillä.

vuosi	vakinaiset		määräaikaiset		yhteensä
	lkm	%	lkm	%	
2020	31	86	5	14	36
2021	33	87	5	13	38
2022	28	88	4	13	32
2023	26	81	6	19	32
2024	26	90	3	10	29

Taulukko 1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä 2020-2024

Vuonna 2024 henkilötyövuosia kertyi 26,07 (25,86 vuonna 2023).



Kuva 1. Henkilöstön kokonaismäärä palvelussuhteen tyypin mukaan 2020-2024

Osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden määrä on asteittain noussut. Osa-aikaisia työntekijöitä oli neljä vuonna 2024 (kolme vuonna 2023). Kokoaikaisen henkilöstön osuus oli 86 % (91 % vuonna 2023). 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	%	
2020	35	97	1	3	36
2021	36	95	2	5	38
2022	28	88	4	13	32
2023	29	91	3	9	32
2024	25	86	4	14	29

Taulukko 2. Kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön lukumäärä 2020-2024

3.2 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytoinnit

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus tasaantui vuonna 2024. Palvelussuhteita päättyi yhteensä kaksi. 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
2024	2	0	2	7,7

Taulukko 3. Lähtövaihtuvuus 2020-2024

Vuonna 2024 liiton ulkopuolelta rekrytoitiin kaksi henkilöä toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen.

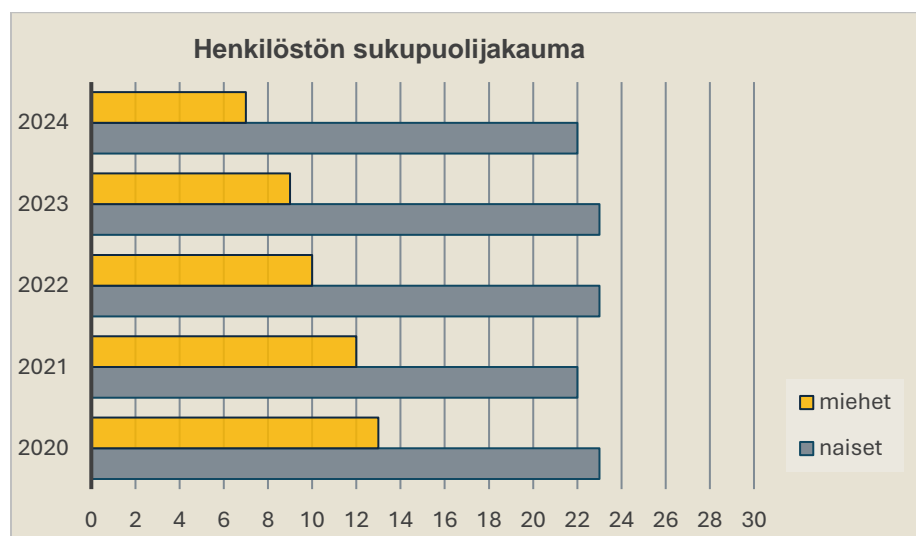
Vaihtuvuutta voi hallita hyvällä johtajuudella ja esimiestyöllä sekä huolehtimalla työhyvinvoinnista, koulutuksesta ja kehittymismahdollisuuksista unohtamatta palkkausta ja työsuhte-etuja. Työhyvinvointikyselyt ja kehityskeskustelut antavat tärkeää tietoa henkilöstön työtyytyväisyydestä ja työhön sitoutumisesta. 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 2024 lopussa olleista 22 oli naisia (75,9 %) ja 7 miehiä (24,1 %). Vuonna 2023 naisia oli 23 (71,9 %) ja miehiä 9 (28,1 %). Miesten osuus palveluksessa olevista on viimeisen viiden vuoden aikana hiljalleen laskenut.

Vähintään 40-vuotiaita oli koko henkilöstöstä 86,2 % (josta naisia 69 % ja miehiä 17 %). Vuonna 2023 vastaavat tiedot olivat 78,1 % (josta naisia 59 % ja miehiä 19 %). Etelä-Karjalan liiton palveluksessa vuoden 2024 lopussa ei ollut alle 30-vuotiaita.



Kuva 2. Henkilöstön sukupuolijakauma 2020-2024 henkilömäärinä



Kuva 3. Henkilöstö ikäryhmittäin 2022-2024 henkilömäärinä

Henkilöstön keski-ikä

Etelä-Karjalan liiton henkilöstön keski-ikä oli 48,8 vuotta (48,4 vuotta vuonna 2023). Naisten keski-ikä oli 49 ja miesten 48 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on pysytellyt melko samalla tasolla viime vuodet ja on hieman korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin.

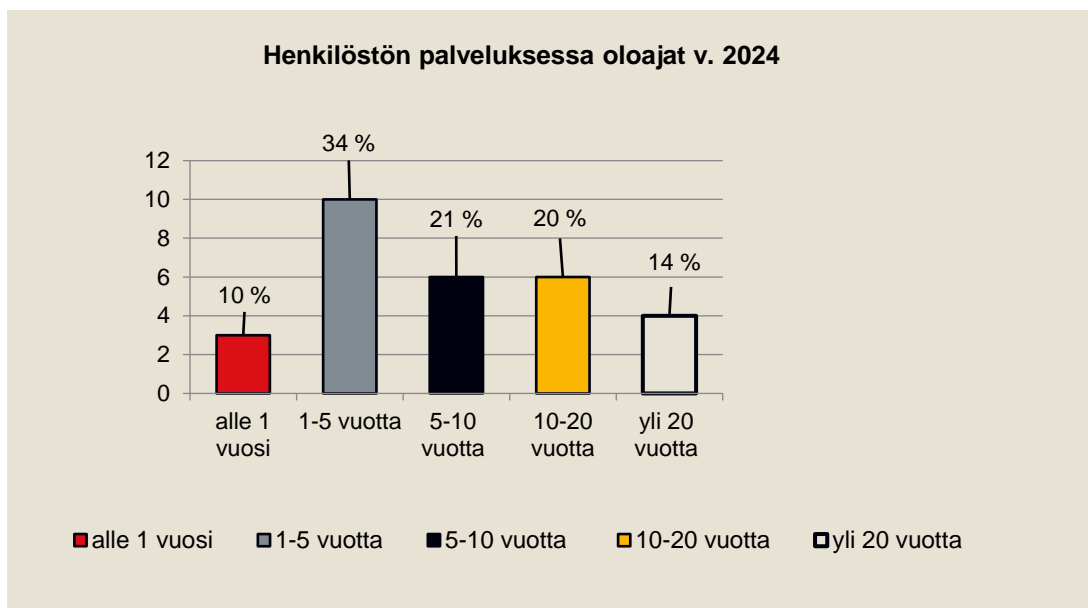
Seuraavan kymmenen vuoden sisällä henkilöstöstä eläköityy 31 %, arviolta 9 henkilöä. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti. Kun jokainen voi itse päättää, minkä ikäisenä eläkkeelle siirtyy, on vaikeampi arvioida eläköitymisen täsmällistä ajankohtaa. Eläköitymistä ennakoidaan henkilöstösuunnittelussa ja kehityskeskusteluissa.

	naiset	miehet	kaikki
31.12.2020	49	48	49
31.12.2021	47	48	48
31.12.2022	51	47	49,3
31.12.2023	49	46	48,4
31.12.2024	49	48	48,8

Taulukko 4. Henkilöstön keski-ikä 2020-2024

3.4 Henkilöstön palvelusaika

Etelä-Karjalan liiton palveluksessa oloaika kuvaava tilasto selvittää kertynyttä tietotaitoa Etelä-Karjalan liiton toiminnasta kokemusvuosina mitattuna. Yli kymmenen vuoden työkokemus on 34 %:lla. Enintään viisi vuotta liiton palveluksessa olleita on 44 %. Melko korkealla tasolla ollut vaihtuvuus heijastuu palveluksessa oloaikoihin. Viimeisen neljän vuoden aikana on päättynyt 17 toistaiseksi voimassa ollutta palvelussuhdetta, mikä on merkittävä osuus liiton henkilöstön kokonaismäärästä.



Kuva 4. Henkilöstön palveluksessa oloajat 2024

3.5 Sairauspoissaolot

Sairauspäivien määrä verrattuna edelliseen vuoteen nousi hieman vuonna 2024. Vuonna 2024 sairauspoissaoloja oli 4,9 pv/htv ja vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli 3,8 pv/htv. Pitkiä (30 pv tai sitä enemmän) sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan. Kunta-alalla sairauspoissaoloja oli vuonna 2023 keskimäärin 16,4 pv/htv (vuoden 2024 tieto ei ole vielä saatavissa). Vuonna 2024 työntekijöistä 43 %:lla ei ollut sairauspoissaoloja, osuuden ollessa 33 % vuonna 2023. Pienessä organisaatiossa on kuitenkin satunnaisvaihtelua vuosittain.

Pitkien sairauspoissaolojen puuttumisen ohella sairauspäivien pieneen määrään saattaa vaikuttaa etätöiden vakiintuminen pääasialliseksi työskentelytavaksi. Tartuntariskit voivat olla etätöissä pienempiä. Voi olla, että etätöissä työtehtäviä hoidetaan lieväoireisena eikä jäädä sairauslomalle kuten vastaavassa tilanteessa lähityössä.

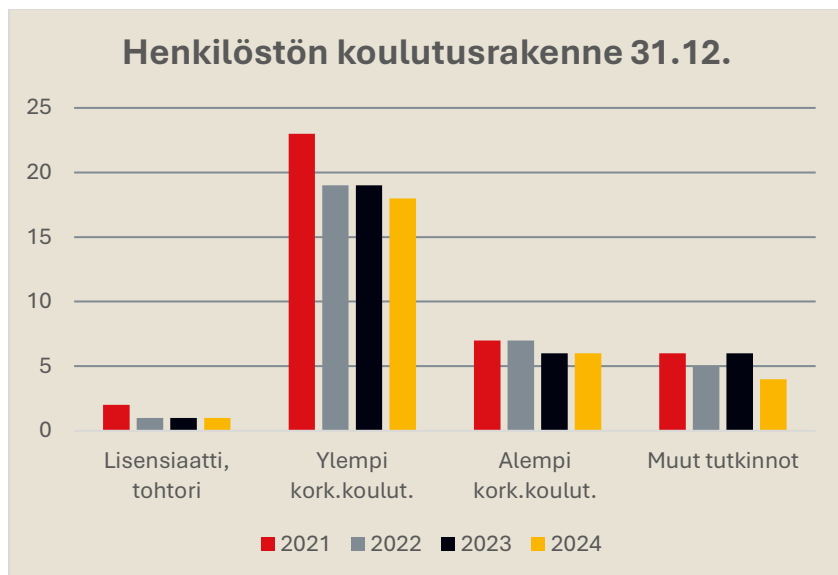
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivinä
1-7 pv	62	
8-29 pv	67	
30-59 pv	0	
60-89 pv	0	
90-179 pv	0	
Yli 180 pv	0	
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi	4,9	0,0
		%
Sairauspoissaoloprosentti		1,7
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		43,0

Taulukko 5. Sairauspoissaolot 2024

3.6 Koulutus

Henkilöstön koulutus rakenne

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



Kuva 5. Henkilöstön koulutusrakenne 2021-2024, 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 noussut. Vuonna 2024 palkallisia koulutuspäiviä oli yhteensä 40, vuonna 2023 niitä oli 33. Koulutettujen osuus henkilöstöstä on noussut.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
2024	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	40	1,54	0	0
Muu koulutus	41	1,58	0	0

Taulukko 6. Koulutuspäivien lukumäärä 2024

vuosi	koulutettuja	koulutettuja/hlöstö %	koulutuspäiviä/koulutettu
2020	29	81	1,6
2021	30	79	0,8
2022	22	69	2,0
2023	20	63	2,1
2024	26	90	1,5

Taulukko 7. Koulutettujen lukumäärä 2020-2024

Henkilöstökoulutuksen kustannukset

Koulutuskustannusten osuus toimintamenoista on ollut hienoisessa kasvussa viime vuosina. Koulutuskustannuksiin ei ole laskettu mukaan palkkakustannuksia.

Henkilöä kohden koulutuskustannusten kasvu oli 10 % vuodesta 2023 vuoteen 2024. Koko henkilökunnalle järjestettiin muun muassa viestintä- ja tekoälykoulutusta erillisinä koulutustilaisuuksina. Pääpaino koulutusmuodossa on kuitenkin lyhytkestoisissa, webinaarimuotoisissa koulutuksissa, jotka monesti ovat veloitusettomia. Koulutusaineistot ovat myös useimmiten saatavilla tallenteina ja käytettävissä myöhemmin ja näin henkilöstöllä on mahdollisuus kouluttautumiseen tehokkaammin valitsemana ajankohtana.

vuosi	€	% toimintamenoista	koulutuskustannukset euroa / henkilö
2020	8659	0,2	241
2021	7871	0,2	207
2022	8557	0,3	267
2023	11460	0,3	358
2024	12651	0,4	436

Taulukko 8. Koulutuksen kustannukset 2020-2024

3.7 Henkilöstökustannukset

Palkkamenot

Palkkamenojen kokonaismäärä oli 2.145.330,49 euroa (2.238.779,57 euroa vuonna 2023). Palkkamenot sisältävät myös projektihenkilöstön kustannukset. Henkilökunnan palkkamenot laskivat vuodesta 2023

noin 4,2 %. Palkkamenojen lasku johtuu muun muassa projektihenkilöstön vähenemisestä ja CBC-ohjelman työn vähenemisestä.

Muut henkilöstömenot

Työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista vuodelta 2024 haetaan Kelalta vuoden 2025 puolella, haku aika on 6 kuukautta tilikauden päättymisestä.

Vuoden 2024 työterveyshuollon kustannukset olivat noin 55 000 euroa ja kasvoivat merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna. Edellisen vuoden 2023 kustannukset olivat 37 300 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 henkilöstöresurseiltaan haavoittuvassa organisaatiossa panostaa. Työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö on avainasemassa sujuvalle toiminnalle ja tavoitteiden saavuttamiselle. Vuonna 2024 työterveyshuollon kustannuksia kasvatti vuoden aikana muun muassa toteutettu työterveyshuollon työpaikkaselvitys, runsas määrä henkilöstön määräaikaistarkastuksia ja keväällä työterveyshuollolta tilattu asiantuntijapalvelu vuoden 2023 työhyvinvointitutkimuksen tulosten jatkotoimiin liittyen.

3.8 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin edistäminen

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

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

Työhyvinvointia edistetään muun muassa kehittämällä esihenkilötyötä, 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.

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmällä on myös oma roolinsa työhyvinvoinnin edistämässä. Etelä-Karjalan liiton palkkausjärjestelmä uudistettiin yhteistoiminnassa vuonna 2021 ja sitä päivitettiin vuonna 2022. Palkkausjärjestelmän kehittämistoimet ovat painottuneet erityisesti henkilökohtaisen suoriutumisen arviointijärjestelmän kehittämiseen. Vuonna 2024 jaettavana olleen paikallisen järjestelyerän kohdennus tehtiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Vuonna 2025 palkkausjärjestelmän kehittämisessä keskitytään vuoden 2024 lopulla työmarkkinaosapuolten hyväksymän niin kutsutun tasopalkkamallin käyttöönottoon.

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.

Työhyvinvointikyselyn tulokset

Syyskuussa 2024 toteutettiin viidennen kerran vuosittainen työhyvinvointikysely Kuntien eläkevakuutuksen kyselymallia soveltaen. Kokonaisuudessaan kyselyn tulokset olivat kehittyneet myönteisesti verrattuna edellisen vuoden kyselyyn ja olivat kyselyhistorian korkeimmalla tasolla. Kyselyvastausten keskiarvo nousi 3,96:een edellisen vuoden 3,67:sta (asteikolla 1-5). Vastausprosentti pysyi korkealla tasolla, mutta laski edellisen vuoden 87,5 %:sta 79,3 %iin.

Kyselyn tulokset kohenivat kautta linjan eri arviointikohdissa. Nousua oli erityisesti kysymyksissä, jotka käsittelevät lähiesihenkilötyötä, mutta merkittävästi myös työnantajan toimintaa sekä asiakkaita ja yhteistyötä koskevissa kysymyksissä. Merkittävää alenemaa tuloksissa ei ollut minkään kysymyksen kohdalla. Tulosten mukaan työntekijöistä 83 % suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavilleen. Suosittelijoiden osuus nousi jonkin verran edellisen vuoden 75 %:sta. Työhyvinvointikyselyn tuloksia käsiteltiin syksyllä koko viraston LiMiitti-kokouksissa kaksi kertaa.

3.9 Asiakaskokemus

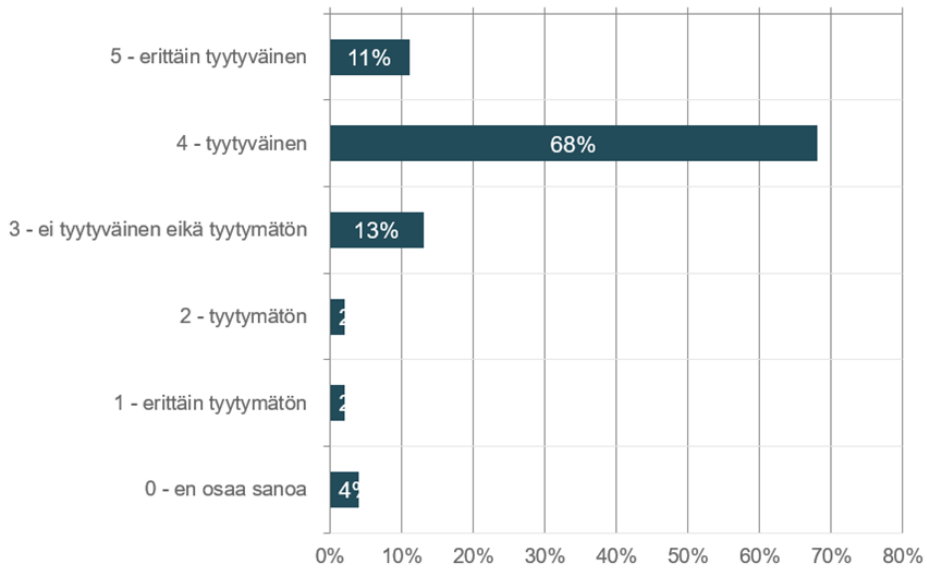
Asiakaskokemuksella tarkoitetaan asiakkaiden ja sidosryhmien edustajien näkemystä palvelun tarjoajan toiminnasta, mikä syntyy erilaisissa kohtaamisissa palvelun tarjoajan kanssa. Kohtaamiset voivat tapahtua esimerkiksi digitaalisesti tai kasvokkain.

Etelä-Karjalan liitto toteuttaa vuosittain sidosryhmätyytyväisyyskyselyn. Kysely on toteutettu eri sisältöisenä usean vuoden ajan vuoden lopulla, viimeisimpänä vuoden 2024 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 3,86 (3,88 vuonna 2023). Tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä liiton toimintaan kokonaisuutena oli 79 % vastaajista, hivenen vähemmän kuin edellisenä vuonna. Vastausten mukaan tyytyväisimpiä liiton toiminnan osa-alueista oltiin liiton kumppanuus- ja verkostotyöhön.

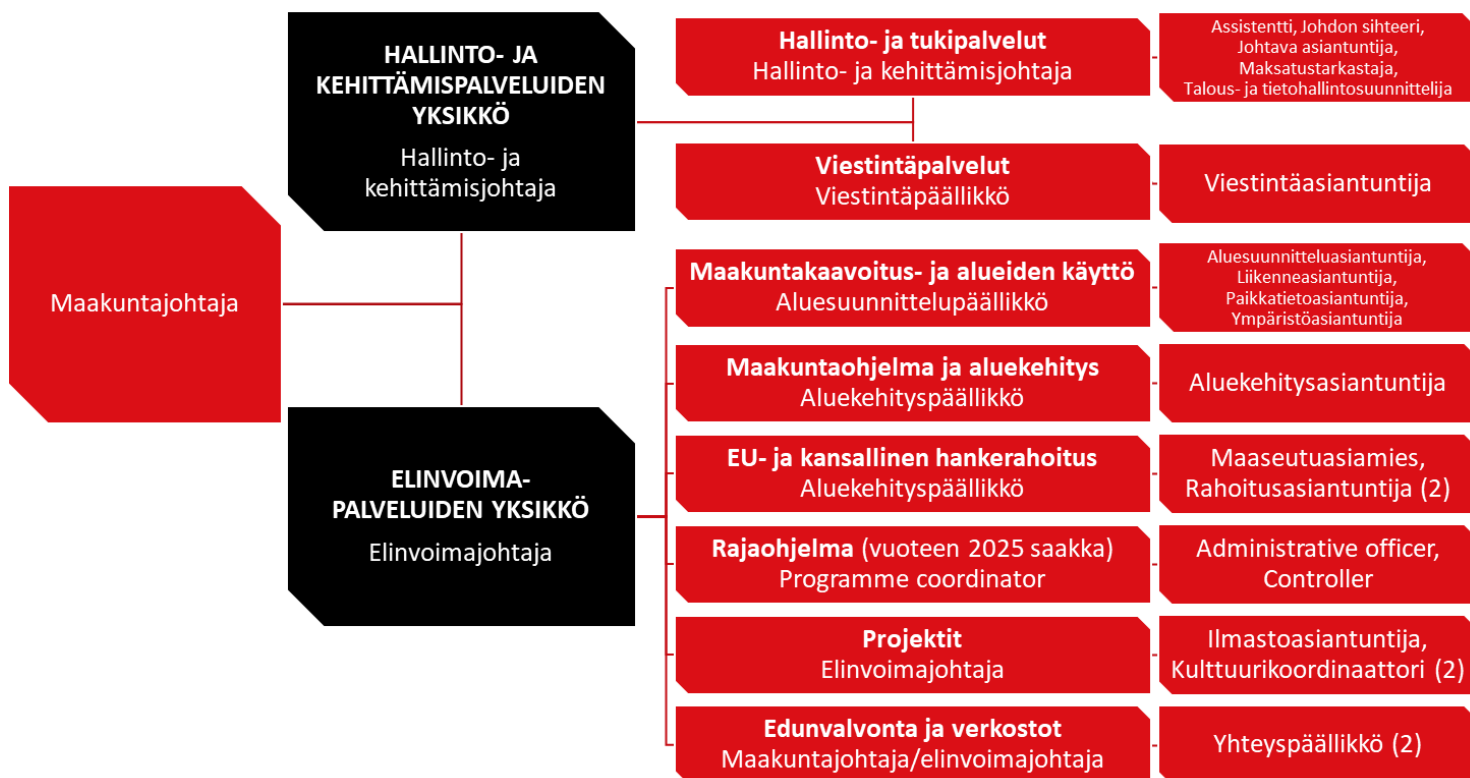
Kuinka tyytyväinen olet Etelä-Karjalan liiton toimintaan kokonaisuutena

Vastaajien määrä: 85



Kuva 6. Tyytyväisyys Etelä-Karjalan liiton toimintaan sidosryhmätyytyväisyyskyselyn mukaan vuonna 2024

3.10 Organisaatiokaavio 2024



4 Henkilöstökertomus 2024 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 2024 henkilötyövuosia kertyi 26,07 ja vuonna 2023 henkilötyövuosia kertyi 25,86.

Henkilöstön ikärakenne	
alle 30	0
30-34	2
35-39	2
40-44	4
45-49	10
50-54	2
55-59	5
60-64	4
yli 65	0

Taulukko 9. Henkilöstön ikärakenne 2024.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus		Vaihtuvuus prosentti	Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2024
Vakinaiset alkaneet palvelussuhteet	2	7,7	
Vakinaiset päättyneet palvelussuhteet	2	7,7	
Vakinaiset eläkkeelle siirtyneet	0	0	
Muut	0	0	
			26

Taulukko 10. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2024.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	62	
8-29 pv	67	
30-59 pv	0	
60-89 pv	0	
90-179 pv	0	
Yli 180 pv	0	
Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi	4,9	0,00
		%
Sairauspoissaoloprosentti		1,7
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		43

Taulukko 11. Sairauspoissaolot 2024

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
2024	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	40	1,54	0	0
Muu koulutus	41	1,58	0	0

Taulukko 12. Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö 31.12.2024