



ETELÄ-
KARJALAN
LIITTO



Henkilöstökertomus 2025

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	8
3.5	Sairauspoissaolot	9
3.6	Koulutus.....	9
3.7	Henkilöstökustannukset	11
3.8	Työhyvinvointi.....	12
3.9	Asiakaskokemus.....	13
3.10	Organisaatiokaavio 2025	15
4	Henkilöstökertomus 2025 liite.....	16

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 2025 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 määrä edelleen väheni.

Strategiset tavoitteet vuoteen 2025 saakka olivat

- 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. Vuoden 2025 aikana valmisteltiin liiton strategian päivitys vuosille 2026–2029 laajasti henkilöstöä, sidosryhmiä ja luottamushenkilöitä osallistaen.

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 tilat ja kokouslaitteistot tukevat hyvin hybridi- ja etäkokousten tarpeita. Viimeisimpänä on uudistettu Kokoustila Koivikon ja pienen neuvotteluhuoneen kokousvälineitä.

Uudistettu asianhallintajärjestelmä on helpottanut työprosesseja. Asianhallintajärjestelmän käyttöä sujuvoittavia koulutuksia jatkettiin. Muutoin koulutuksen painopisteinä olivat EU:n alue- ja rakennepolitiikan hallintoviranomaisen tehtäviin liittyvät koulutukset, koko henkilöstölle tarjotut viestintä- ja tekoälykoulutukset sekä koulutus itsensä johtamisesta ja ajanhallintataidoista. Talouden suunnittelu- ja seurantavälineeksi otettiin käyttöön Accuna-ohjelmisto, minkä avulla toteutettiin

taloussuunnittelu syksyllä 2025. Seurantavälineenä ohjelmisto otetaan käyttöön vuoden 2026 alusta. Uutena toimintatapana käynnistettiin kuntajohtajien vierailut liiton henkilöstökokouksissa.

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 muutосkykyistä 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. Merkittävä ponnistus vuonna 2025 oli tasopalkkamallin käyttöönotto osaksi Etelä-Karjalan liiton palkkausjärjestelmää.

3 Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut

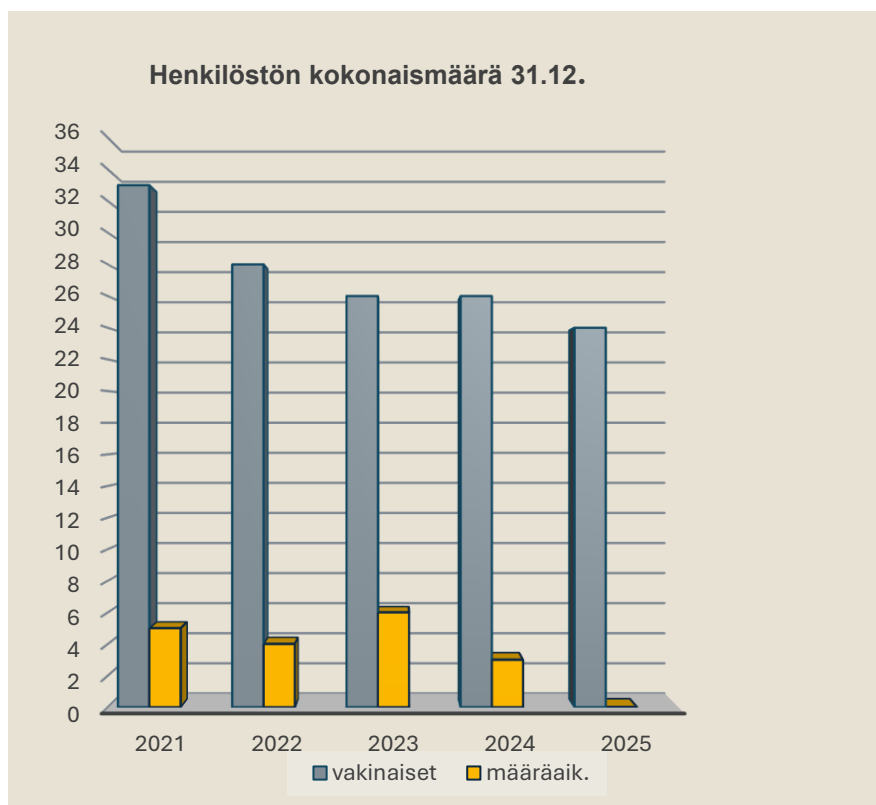
3.1 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden tyypit 31.12.

Etelä-Karjalan liiton palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrä oli vuoden 2025 lopussa 24 henkilöä. Henkilöstön määrä väheni viidellä henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Kaikki työntekijät olivat vakinaisessa työsuhteessa eli vakinaisen henkilöstön määrä vuoden 2025 lopussa oli 24 (26 henkilöä vuonna 2024) ja määräaikaaisia ei ollut yhtään (kolme henkilöä vuonna 2024). Henkilöstö jakautui yksikoittain seuraavasti:

- Elinvoimapalveluiden yksikkö: 14, joista määräaikaaisia 0
- Hallinto- ja kehittämispalveluiden yksikkö 9, joista määräaikaaisia 0
- Johdon yksikössä on vain maakuntajohtaja.

vuosi	vakinaiset		määräaikaaiset		yhteensä
	lkm	%	lkm	%	lkm
2021	33	87	5	13	38
2022	28	88	4	13	32
2023	26	81	6	19	32
2024	26	90	3	10	29
2025	24	100	0	0	24

Taulukko 1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä 2021–2025



Kuva 1. Henkilöstön kokonaismäärä palvelussuhteen tyypin mukaan 2021–2025

Vuonna 2025 henkilötyövuosia kertyi 25,68 (26,07 vuonna 2024).

Henkilötyövuodet 31.12.		
HTV/2	2025	2024
Yleishallinto	4,80	4,80
Muut (elinvoimapalvelut)	20,88	21,27
Yhteensä	25,68	26,07

Taulukko 2. Henkilöstön henkilötyövuodet tehtäväalueittain

Osa-aikaisia työntekijöitä oli yksi vuonna 2025 (neljä vuonna 2024). Kokoaikaisen henkilöstön osuus oli 96 % (86 % vuonna 2024). 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	%	lkm
2021	36	95	2	5	38
2022	28	88	4	13	32
2023	29	91	3	9	32
2024	25	86	4	14	29
2025	23	96	1	4	24

Taulukko 3. Kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön lukumäärä 2021–2025

3.2 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytoinnit

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus on pysynyt yli 10 %:ssa viimeisten viiden vuoden aikana. Palvelussuhteita päättyi vuonna 2025 yhteensä kolme, joista kaksi käytyjen YT-neuvottelujen lopputuloksena. Liitossa kerrytetty työkokemus on viime vuosina ollut arvostettua rekrytointimarkkinoilla.

Vuosi	Irtisanoutuneet	Eläkkeelle siirtyneet	Yhteensä	Poistuma-%
2021	2	2	4	10,5
2022	5	1	6	18,7
2023	3	2	5	15,6
2024	2	1	3	11,5
2025	3	0	3	12,5

Taulukko 4. Lähtövaihtuvuus 2021–2025

Vuonna 2025 liiton ulkopuolelta rekrytoitiin yksi henkilö toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen.

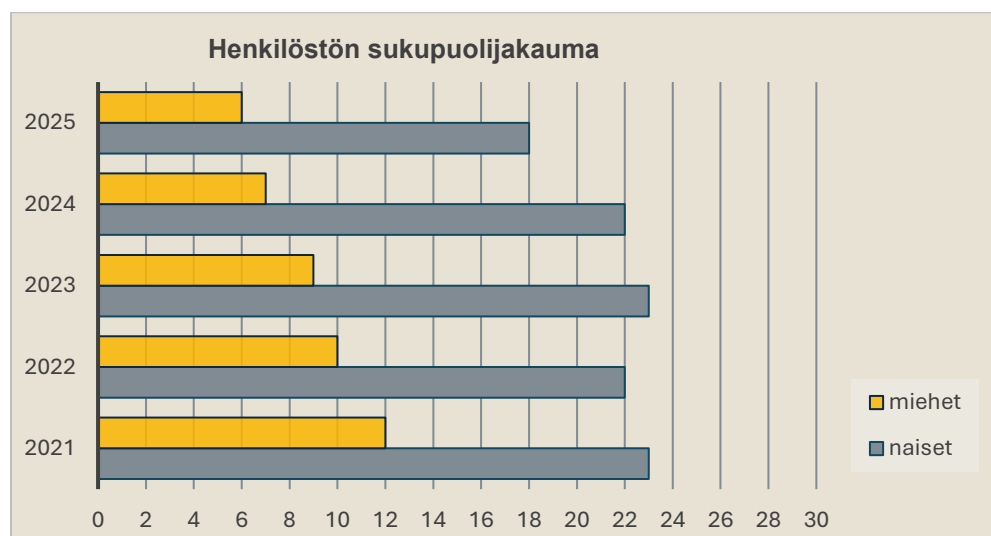
Vaihtuvuutta voi hallita hyvällä johtajuudella ja esimiestyöllä sekä huolehtimalla työhyvinvoinnista, koulutuksesta ja kehittymismahdollisuuksista unohtamatta palkkausta ja työsuhte-etuja. Työhyvinvointikyselyt ja kehityskeskustelut antavat tärkeää tietoa henkilöstön työtyytyväisyydestä ja työhön sitoutumisesta.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

3.3 Henkilöstörakenne

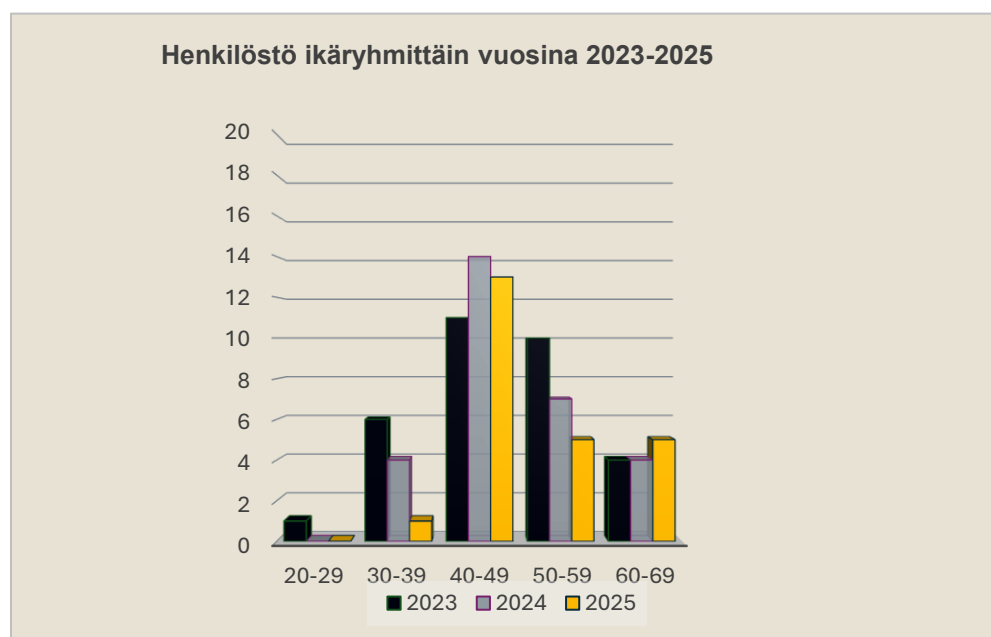
Henkilöstön sukupuolijakauma ja ikärakenne

Etelä-Karjalan liiton palveluksessa vuoden 2025 lopussa olleista 18 oli naisia (75,0 %) ja 6 miehiä (25,0 %). Vuonna 2024 naisia oli 22 (75,9 %) ja miehiä 7 (24,1 %). Miesten osuus palveluksessa olevista on viimeisen viiden vuoden aikana hiljalleen laskenut ja naisten kasvanut.

Vähintään 40-vuotiaita oli koko henkilöstöstä 95,8 % (josta naisia 75 % ja miehiä 21 %). Vuonna 2024 vastaavat tiedot olivat 86,2 % (josta naisia 69 % ja miehiä 17 %). Etelä-Karjalan liiton palveluksessa vuoden 2025 lopussa ei ollut alle 30-vuotiaita.



Kuva 2. Henkilöstön sukupuolijakauma 2021–2025 henkilömäärinä



Kuva 3. Henkilöstö ikäryhmittäin 2023–2025 henkilömäärinä

Henkilöstön keski-ikä

Etelä-Karjalan liiton henkilöstön keski-ikä oli 51,3 vuotta (48,8 vuotta vuonna 2024). Naisten keski-ikä oli 51,3 ja miesten 51 vuotta. Henkilöstön keski-ikä nousi selvästi aikaisempien vuosien tasosta.

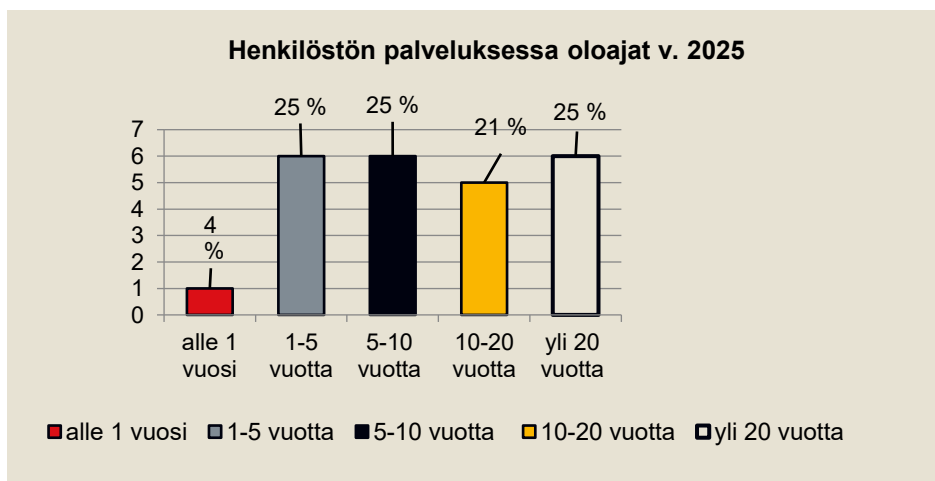
Seuraavan kymmenen vuoden sisällä henkilöstöstä eläköityy 33 %, arviolta 8 henkilöä. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti. Kun jokainen voi itse päättää, minkä ikäisenä eläkkeelle siirtyy, on vaikeampi arvioida eläköitymisen täsmällistä ajankohtaa. Eläköitymistä ennakoidaan henkilöstösuunnittelussa ja kehityskeskusteluissa.

	naiset	miehet	kaikki
31.12.2021	47	48	48
31.12.2022	51	47	49,3
31.12.2023	49	46	48,4
31.12.2024	49	48	48,8
31.12.2025	51	51	51,3

Taulukko 5. Henkilöstön keski-ikä 2021–2025

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 46 %:lla. Enintään viisi vuotta liiton palveluksessa olleita on 29 %. Melko korkealla tasolla ollut vaihtuvuus heijastuu palveluksessa oloaikoihin. Viimeisen viiden vuoden aikana on päättynyt 21 toistaiseksi voimassa ollutta palvelussuhdetta, mikä on merkittävä osuus liiton henkilöstön kokonaismäärästä.



Kuva 4. Henkilöstön palveluksessa oloajat 2025

3.5 Sairauspoissaolot

Sairauspäivien määrä verrattuna edelliseen vuoteen nousi hieman vuonna 2025. Vuonna 2025 sairauspoissaoloja oli 5,3 pv/htv ja vuonna 2024 sairauspoissaoloja oli 4,9 pv/htv. Yli kahden kuukauden pituisia sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan. Kunta-alalla sairauspoissaoloja oli vuonna 2024 keskimäärin 12,9 pv/htv. Vuonna 2025 työntekijöistä 71 %:lla ei ollut sairauspoissaoloja, osuuden ollessa 43 % vuonna 2024. Pienessä organisaatiossa on kuitenkin satunnaisvaihtelua vuosittain.

Sairauspäivien suhteellisen pieneen määrään saattaa vaikuttaa etätyön vakiintuminen pääasialliseksi työskentelytavaksi. Tartuntariskit voivat olla etätyössä pienempiä. Voi olla, että etätyössä työtehtäviä hoidetaan lieväoireisena eikä jäädä sairauslomalle kuten vastaavassa tilanteessa lähityössä.

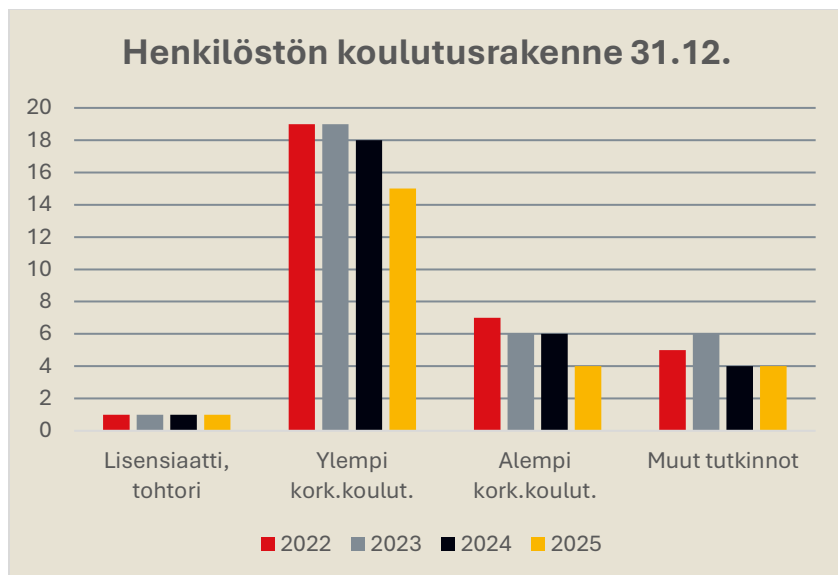
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivinä
1-7 pv	48	
8-29 pv	41	
30-59 pv	49	
60-89 pv	0	
90-179 pv	0	
Yli 180 pv	0	
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi	5,4	0,0
		%
Sairauspoissaoloprosentti		2,0
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		71,0

Taulukko 6. Sairauspoissaolot 2025

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 2022-2025, 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 2025 palkallisia koulutuspäiviä oli yhteensä 37, vuonna 2024 niitä oli 40. Koulutettujen osuus oli kuitenkin 100 %.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
2025	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	37	1,54	0	0
Muu koulutus	9	0,38	0	0

Taulukko 7. Koulutuspäivien lukumäärä 2025

vuosi	koulutettuja	koulutettuja/hlöstö %	koulutuspäiviä/koulutettu
2021	30	79	0,8
2022	22	69	2,0
2023	20	63	2,1
2024	26	90	1,5
2025	24	100	1,5

Taulukko 8. Koulutettujen lukumäärä 2021–2025

Henkilöstökoulutuksen kustannukset

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

Koulutuskustannusten euromääräinen ja henkilöä kohden laskettu kasvu oli huomattava. Vuonna 2025 koulutuskustannukset per henkilö oli kaksinkertainen verrattuna vuoden 2023 tasoon ja noin 3,5-kertainen vuoden 2021 tasoon verrattuna. Koko henkilökunnalle järjestettiin muun muassa erilaisia IT-, ajanhallinta- ja tekoälykoulutuksia erillisinä koulutustilaisuuksina. Pääpaino koulutusmuodossa on kuitenkin lyhytkestoissa, webinaarimuotoisissa koulutuksissa, jotka monesti ovat veloitusettomia. Koulutusaineistot ovat myös useimmiten saatavilla tallenteina ja käytettävissä myöhemmin ja näin henkilöstöllä on mahdollisuus kouluttautumiseen tehokkaammin valitsemanaan ajankohtana.

vuosi	€	% toimintamenoista	koulutuskustannukset euroa / henkilö
2021	7871	0,2	207
2022	8557	0,3	267
2023	11460	0,3	358
2024	12651	0,4	436
2025	17455	0,6	727

Taulukko 9. Koulutuksen kustannukset 2021–2025

3.7 Henkilöstökustannukset

Palkkamenot

Palkkamenojen kokonaismäärä oli 2.033.408,57 euroa (2.145.330,49 euroa vuonna 2024). Palkkamenot sisältävät myös projektihenkilöstön kustannukset. Henkilökunnan palkkamenot jatkoivat laskuaan ja

laskivat vuodesta 2024 noin 5,5 %. Palkkamenojen lasku johtuu muun muassa projektihenkilöstön vähenemisestä ja CBC-ohjelman työn vähenemisestä.

Muut henkilöstömenot

Työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista vuodelta 2025 haetaan Kelalta vuoden 2026 puolella, haku aika on kuusi (6) kuukautta tilikauden päättymisestä.

Vuoden 2025 työterveyshuollon kustannukset olivat noin 46 162 euroa ja laskivat merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna. Edellisen vuoden 2024 kustannukset olivat 54 814 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 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, toimintatapoja ja 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.

Työterveyshuollon kilpailutus toteutettiin loppuvuonna 2025.

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmällä on myös oma roolinsa työhyvinvoinnin edistämisessä. Etelä-Karjalan liiton palkkausjärjestelmää uudistettiin vuonna 2025 KVTES-sopimuksen niin kutsutun tasopalkkamallin käyttöönotolla osana liiton palkkausjärjestelmää. Uudistus tehtiin tiiviissä yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken, jonka periaatteista on ollut hyötyä myös muille maakunnan liitoille.

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 2025 toteutettiin kuudennen kerran vuosittainen työhyvinvointikysely Kuntien eläkevakuutuksen kyselymallia soveltaen. Kokonaisuudessaan kyselyn tulosten kehitys oli jatkunut myönteisenä ja tulokset olivat kyselyhistorian korkeimmalla tasolla. Parannus edellisen vuoden kyselyyn verrattuna oli merkittävä, sillä kyselyvastausten keskiarvo nousi 4,2:teen edellisen vuoden 3,96:sta (asteikolla 1–5). Vastausprosentti pysyi korkealla tasolla, mutta laski edellisen vuoden 79,3 %:sta 76,9 %:iin.

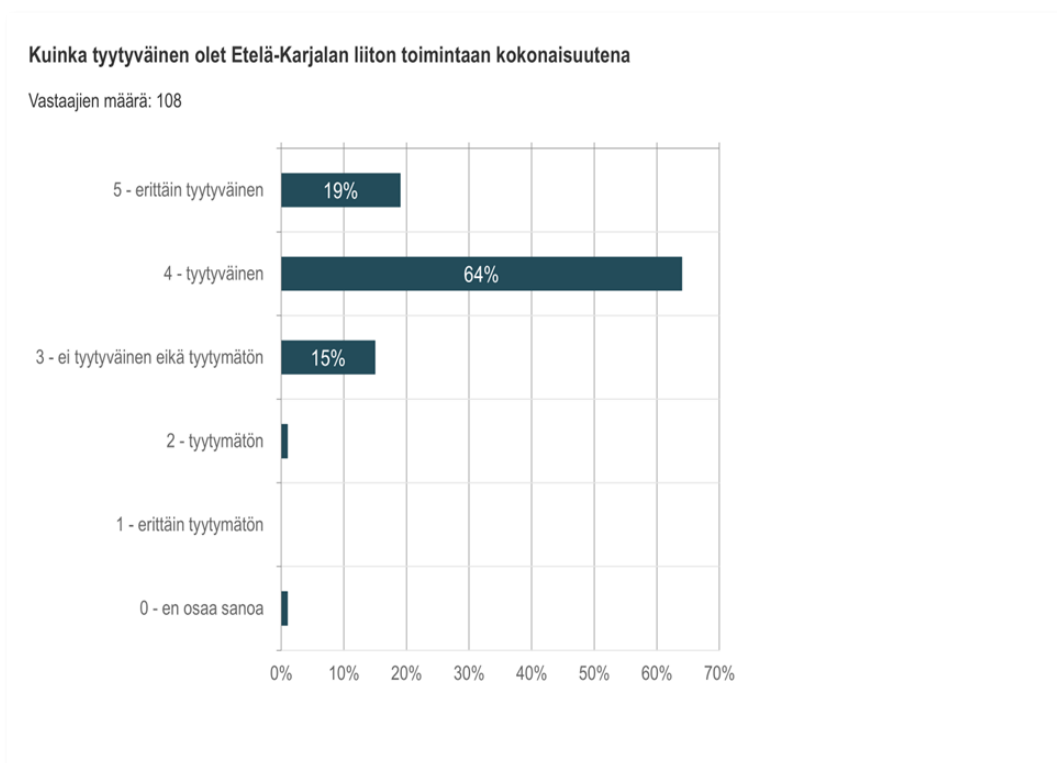
Kyselyn tulokset kohenivat kautta linjan eri arviointikohdissa. Nousua oli erityisesti kysymyksissä, jotka käsittelevät lähiesihenkilötyötä, työnantajan toimintaa ja työn sujumista työyhteisössä. Hivenen alenemaa tuloksissa oli kysymyksen 'minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi' vastauksissa. Tulosten mukaan työntekijöistä 89 % suosittelee nykyistä työpaikkaa tuttavilleen. Suosittelevien osuus nousi edelleen jonkin verran (83 % vuonna 2024). Työhyvinvointikyselyn tuloksia käsiteltiin syksyllä koko viraston LiMiitti-kokouksessa.

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.

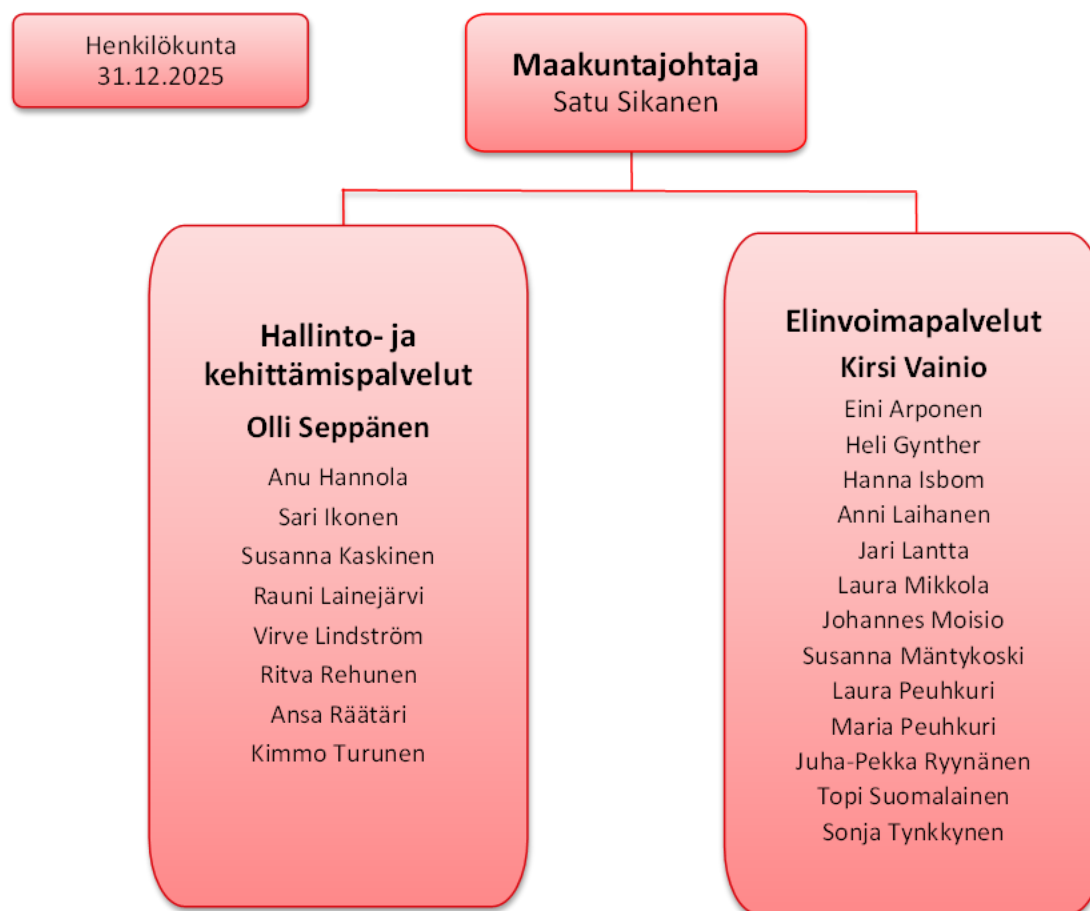
Etelä-Karjalan liitto toteuttaa vuosittain sidosryhmäkyselyn. Kysely on toteutettu eri sisältöisenä usean vuoden ajan vuoden lopulla, viimeisimpänä vuoden 2025 lopulla.

Asiakkaiden tyytyväisyys Etelä-Karjalan liiton toimintaan keskimäärin on laaditun kyselyn mukaan noussut merkittävästi verrattuna edelliseen vuoteen. Viime vuonna asiakkaiden arvioiden keskiarvo asteikolla 1–5 oli 4,03 (3,86 vuonna 2024). Tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä liiton toimintaan kokonaisuutena oli 83 % vastaajista (79 % vuonna 2024). Vastausten mukaan tyytyväisimpiä liiton toiminnassa oltiin yhteistyön sujuvuuteen sekä asiantuntijoiden tavoitettavuuteen, osaamiseen ja toimintatapoihin.



Kuva 6. Tyytyväisyys Etelä-Karjalan liiton toimintaan sidosryhmätyytyväisyyskyselyn mukaan vuonna 2025

3.10 Organisaatiokaavio 2025



4 Henkilöstökertomus 2025 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 käynnistyi 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 2025 henkilötyövuosia kertyi 25,68 ja vuonna 2024 henkilötyövuosia kertyi 26,07.

Henkilöstön ikärakenne	
alle 30	0
30-34	0
35-39	1
40-44	2
45-49	11
50-54	2
55-59	3
60-64	4
yli 65	1

Taulukko 10. Henkilöstön ikärakenne 2025

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus		Vaihtuvuus prosentti	Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2025
Vakinaiset alkaneet palvelussuhteet	1	4,17	
Vakinaiset päättäneet palvelussuhteet	3	12,5	
Vakinaiset eläkkeelle siirtyneet	0	0	
Muut	0	0	24

Taulukko 11. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2025

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	48	
8-29 pv	41	
30-59 pv	49	
60-89 pv	0	
90-179 pv	0	
Yli 180 pv	0	
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi	5,4	0,00
		%
Sairauspoissaoloprosentti		2,0
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		71

Taulukko 12. Sairauspoissaolot 2025

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
2025	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	37	1,54	0	0
Muu koulutus	9	0,38	0	0

Taulukko 13. Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö 31.12.2025