



LAPIN LIITTO

Henkilöstökertomus 2022



Olemme aitoja ja aikaansaavia yhteistyökumppaneita niin lappilaisille kuin kansainvälisille sidosryhmillemme. Saamme tehdä työtä omilla persoonillamme.

*Hyväksytty Yhteistoiminta 20.3.2023 ja
Lapin liiton hallitus 27.3.2023*



Sisältö

Lapin liiton toiminta	2
Yleistä	2
Lapin liiton arvot ja strategia	2
Lapin liiton organisaatio.....	3
Henkilöstövoimavarat	3
Henkilöstön määrä	3
Henkilöstörakenne	4
Palkkaus ja henkilöstökulut	7
Työhyvinvointi	8
Hybridityö.....	8
Henkilöstöetuudet	8
Työterveyshuolto	9
Työsuojelutoiminta, yhteistoiminta ja henkilöstön edustaja johtoryhmässä.....	10
Henkilöstötilaisuudet ja virkistystoiminta	11
Osaaminen ja uudistuminen	13
Henkilöstötuloslaskelma	14



Lapin liiton toiminta

Yleistä

Tieto ja ymmärrys henkilöstövoimavaroista on keskeinen perusta henkilöstösuunnittelulle ja toiminnan johtamiselle. Henkilöstökertomuksella seurataan henkilöstön henkisen ja fyysisen tilan ja niissä tapahtuneiden muutosten sekä henkilöstökustannusten kehitystä.

Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen laadinnan yhteydessä. Se käsitellään yhteistoimintamenettelyssä ja viedään maakuntahallitukselle tiedoksi. Henkilöstökertomus 2022 käsiteltiin yhteistoimintaryhmässä 20.3.2023.

Lapin liiton arvot ja strategia

Lapin liiton strategia päivitettiin vuonna 2022 Lapin liiton henkilökunnan asiantuntemusta käyttäen ja johtoryhmän vetämänä prosessina. Strategiassa kirkastettiin arvot, missio ja visio. Lisäksi strategiatyön osana valittiin Lapin liiton strategiassa toiminnan painopisteiksi 2023–2024 kansainvälinen yhteistyö, osaajat ja asukkaat, kestävä tulevaisuus ja digitaalisen siirtymän sekä sujuvan työnteon, yhteistyön ja työhyvinvoinnin edistäminen.

Lapin liiton arvot:

Aitous: Olemme aitoja ja aikaansaavia yhteistyökumppaneita niin lappilaisille kuin kansainvälisille sidosryhmillemme. Saamme tehdä työtä omilla persoonillamme.

Rohkeus: Tartumme rohkeasti ja ennakkoiden kokeiluihin, emme pelkää epäonnistumisia.

Vastuullisuus: Kehitämme maakuntaa tasapuolisesti ja kestävästi. Olemme luotettavia kumppaneita.

Osaaminen: Teemme työtämme tietoon perustuen ja päivitämme osaamistamme sekä kumppaneidemme osaamista.





Lapin liiton organisaatio

Lapin liitossa asiantuntijat tekevät työtä neljällä vastuualueella: alueidenkäyttö ja ympäristö, hallinto ja talous, kehittäminen ja rahoitus sekä vaikuttaminen. Tiimien koko vaihtelee viidestä työntekijästä noin 20 työntekijään riippuen kulloinkin käynnissä olevien hankkeiden määrästä. Tämä haastaa myös esimiestyötä. Tiimien lisäksi maakuntajohtajan alaisuudessa työskenteli toimintavuonna viestintäpäällikkö sekä arktinen asiantuntija.

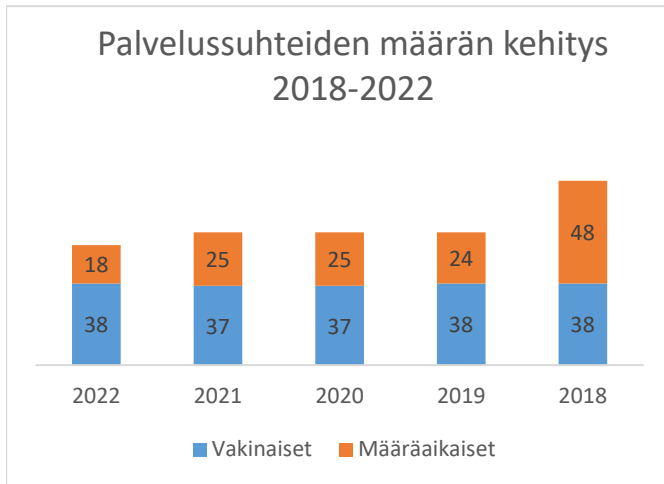
Lapin liiton organisaatio



Henkilöstövoimavarat

Henkilöstön määrä

Henkilöstövoimavarat jakaantuvat kolmeen osatekijään: henkilöstön määrään, laatuun ja työyhteisöön. Suurin osa Lapin liiton henkilöstöstä on kokoaikaisessa työsuhteessa, ja koko henkilöstön osalta noudatetaan kunnallista virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Lapin liitossa työskenteli vuoden 2022 lopussa 56 henkilöä, joista 38 oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja 18 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Liiton henkilöstön määrä on viimeisten vuosien aikana pysynyt tasaisena. Vuonna 2022 vakinaisesta henkilöstöstä jäi eläkkeelle toimistosihteri. Uusia vakituisia työntekijöitä aloitti Lapin liitossa kolme. Määräaikaisen henkilöstön vaihtuvuus on suurta – viime vuonna alkoi viisi uutta määräaikaista työsuhdetta ja päättyi yhdeksän.



Palvelussuhteet 31.12.2022

Vuonna 2018 Lapin liitto hallinnoi maakunta- ja sote-uudistusta, jolloin henkilöstömäärä oli runsaimmillaan. Henkilöstön määrässä vuoden lopussa ovat mukana myös 31.12.2022 päättyneet työsuhteet sekä virkaksi tai muulla vapaalla olevat työsuhteiset henkilöt.

Henkilötyövuodet

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n määritelmän mukaan henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän työntekijän koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen työntekijä muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti ja osan vuotta työskennelleiden työpanos suhteutetaan koko vuoden kalenteripäiviin. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, eikä laskennassa oteta huomioon normaalin työajan ylittävää työaikaa eikä ylitöitä.

Lapin liitossa henkilötyövuosia vuonna 2022 oli palkkaohjelman raportin mukaan 56,5.

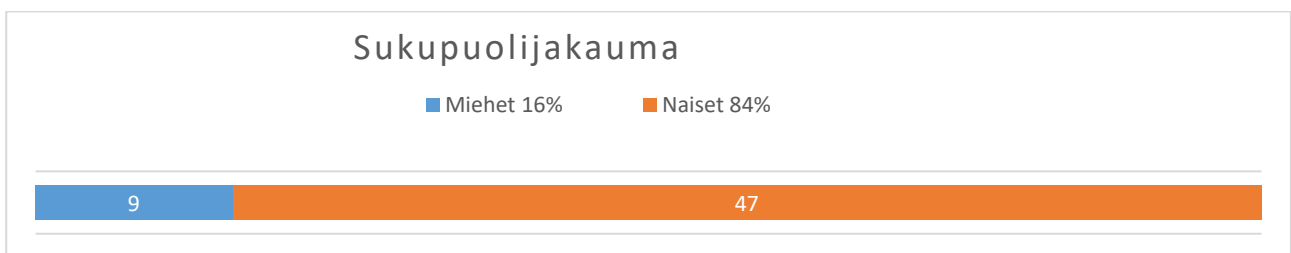
Muut henkilöresurssit

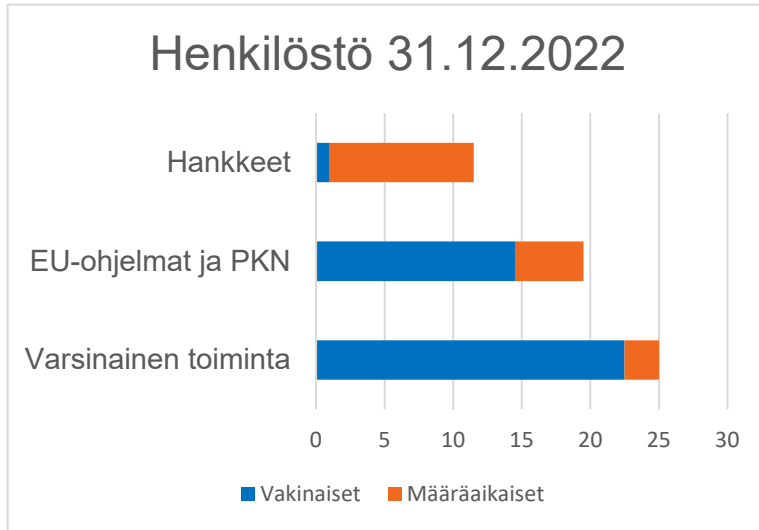
Muulla henkilöresurssilla tarkoitetaan Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n määritelmän mukaan vuokratyöntekijöiden, ostopalveluina ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden työpanosta.

Lapin liiton toimeksiantosuhteisten työpanos on ollut vuonna 2022 0,35 henkilötyövuotta. Kyseessä on toimeksianto toimittajalle, joka tuottaa uutiskirjeen Pohjoiskalotin neuvostolle.

Henkilöstörakenne

Suurin osa Lapin liiton työntekijöistä on naisia. Syitä voi olla useita, mutta yleisesti ottaen avoimiin työpaikkoihin on hakenut pääosin naisia. Valituksi on tullut parhaiten asetetut vaatimukset täyttävä henkilö sukupuolesta riippumatta.





Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö jaoteltuna rahoituslähteittäin

Henkilöstö 31.12.2022

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö jaoteltuna varsinaiseen toimintaan, hankkeisiin sekä EU-ohjelmiin ja Pohjoiskalotin neuvostoon. EU-ohjelmissa ja Pohjoiskalotin neuvostossa työskentelevien henkilöiden työsuhteet ovat pääosin vakinaisia.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on ollut vähäistä eläkkeelle siirtymisiä lukuun ottamatta. Hallinnon ja talouden vastuualueella eläkkeelle jäi toimistosihteeri, jonka tilalle valittiin hallinnon suunnittelija. Alkuvuodesta 2023 eläkkeelle jäävän hallintosihteerin tilalla aloitti loppuvuodesta henkilöstösihteeri. Aluesuunnittelun vastuualueella aluesuunnittelija siirtyi talon ulkopuolelle toisiin tehtäviin joulukuussa ja uusi aluesuunnittelija aloittaa alkuvuodesta 2023. Määräaikaisten työntekijöiden määrä vaihtelee hankemäärästä riippuen.

Pisimmät työsuhteet vakituisilla työntekijöillä ovat kestäneet jo yli 40 vuotta. Määräaikaisista kaksi on ollut jo yli viisi vuotta työsuhteessa Lapin liittoon.

Palvelussuhteen kesto

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Alle 5 vuotta	12	16	28
5 vuotta tai enemmän	26	2	28
Yhteensä	38	18	56

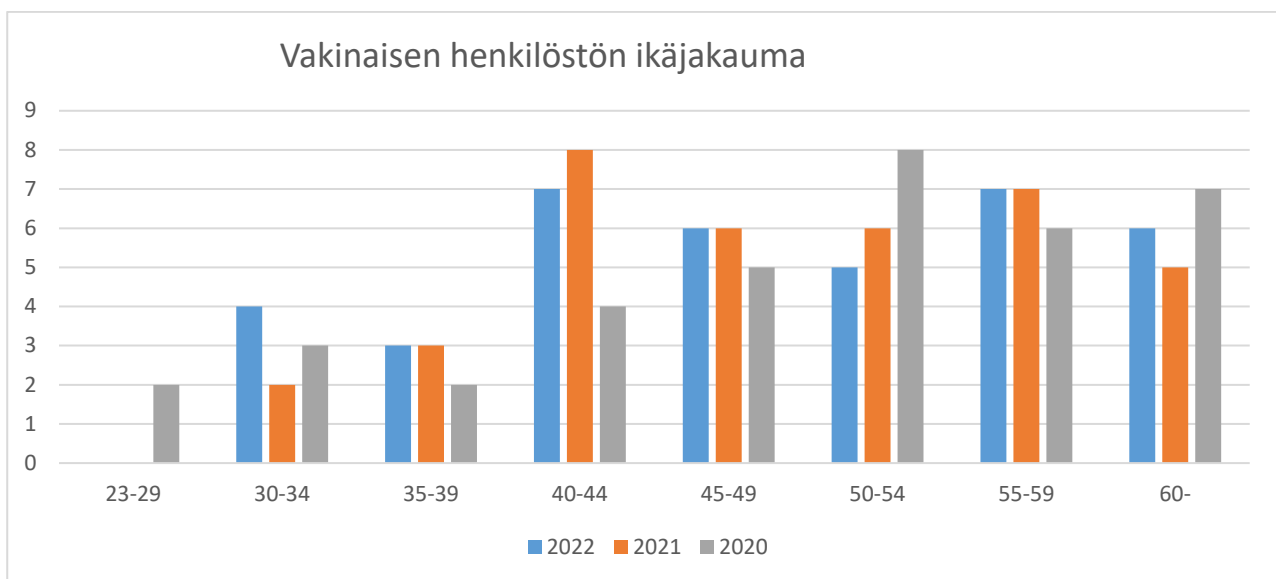
Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 45,6 vuotta. Naisten keski-ikä oli 45,9 ja miesten 43,6 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta ja määräaikaisen 39,4 vuotta.

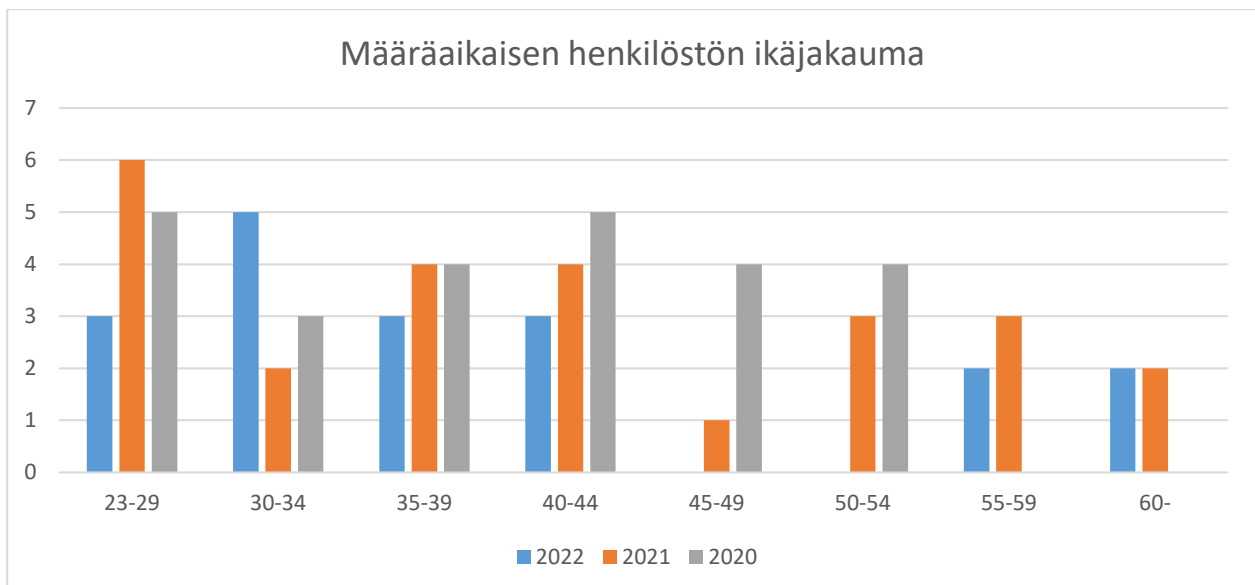
**Keski-ikä**

	2022	2021	2020	2019	2018
Koko henkilöstö	45,6	44,1	45,2	44,8	40,2
Naiset	45,9	46	47,3	45,8	39,1
Miehet	43,6	38,8	39,9	41,8	42,5

Vakinaisessa henkilöstössä suurin ikäryhmä on 40–44-vuotiaat, joita oli vuoden lopussa 7 henkilöä eli (18,42%) ja 55–59-vuotiaat, joita oli myös 7 henkilöä (18,42%). Toiseksi suurin ryhmä on 45–49-vuotiaat, joita oli 6 henkilöä (15,79 %) ja 60–64-vuotiaat joita oli myös 6 henkilöä (15,79%).



Määräaikaisen henkilöstön suurin ikäryhmä on 30–34-vuotiaat, joita oli 5 henkilöä eli 28 % määräaikaisen henkilöstön kokonaisvahvuudesta.





Palkkaus ja henkilöstökulut

Koko henkilöstön keskimääräinen tehtäväkohtainen kk-palkka oli 4038,12 € (3912,22 € / 2021). Miesten keskipalkka oli 4643,07 € (4552,36 € / 2021) ja naisten 3 922,27 € (3811,81 € / 2021). Keskipalkka ilman johtoryhmän jäseniä oli miehillä 4019,23 € ja naisilla 3 743,56 €. Laskennassa ei ole huomioitu satunnaisia tai tuntipalkkaisia henkilöitä. Vakinaisen henkilöstön keskipalkka ilman johtoryhmän jäseniä oli 3 803,72 € ja määräaikaisten 3 759,13 €. Projektihenkilöstön suuresta määrästä ja vaihtuvuudesta johtuen keskipalkat vaihtelevat vuosittain. Palkat eivät ole kenenkään osalta laskeneet.

Henkilöstökulut

	2022	2021
Rahapalkat	3 185 926	3 311 933
Jaksotetut palkat	- 6 464	- 4926
Palkat yhteensä	3 179 462	3 307 007
Eläkekulut	629 564	658 502
Muut henkilösivukulut	110 947	114 810
Henkilöstökorvaukset	- 16 454	- 32 574
Henkilöstökulut yhteensä	3 903 519	4 047 745
Ohjelmien ja hankkeiden osuus henkilöstökuluista	2 032 427 / 52,07 %	2 108 546 / 52,09 %

Johdon palkat ja palkkiot (sis. maakuntajohtaja ja vastuualuejohtajat)

	2022	2021
Johtoryhmän palkat	433 842	441 426
Eläke- ja henkilösivukulut (noin)	89 111	93 097
Yhteensä	522 953	534 523

Rahoituksen jakautuminen

	Henkilöitä yhteensä	Henkilöstökustannukset
Kuntarahoitus	25	1 871 092 €
Ohjelma- ja hankerahoitus	31	2 032 427 €
Yhteensä	56	3 903 519 €



Työhyvinvointi

Hybridityö

Lapin liitto mahdollistaa paikkariippumattoman työskentelyn, mikä osaltaan helpottaa työntekijöiden työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Etätyöskentely onkin ollut suosittu tapa työskennellä Lapin liitossa, minkä vuoksi etätyöohjeen päivitys nähtiin tarpeelliseksi vuonna 2022. Päivitetty etätyöohje mahdollistaa etätöiden tekemisen hyvin vapaasti, eikä etätyöpäivien määrää ole rajoitettu. Etätyössä tehtyjen työpäivien määrää ei ole erikseen seurattu, mutta suurin osa työntekijöistä hyödyntää etätyöskentelyä vähintäänkin usein. Lapin liitto hankki keväällä 2022 etätyövakuutuksen, joka täydentää etätyössä olevan lakisääteistä tapaturmavakuutusturvaa.

Henkilöstöetuudet

Henkilöstökustannukset ovat pysyneet samalla tasolla kuin vuonna 2021. Työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet 26,19 % vuodesta 2021, jolloin kustannuksia vielä nosti koronapandemia. Tyky- ja liikuntaetukulut ovat puolestaan nousseet 100 %, johtuen osittain ePassin käyttöönotosta. ePassissa hallinnolliset kustannukset ovat korkeammat kuin aikaisemmin käytössä olleessa Edenredissä, mutta ePassiin päädyttiin kuitenkin kattavampien palveluiden vuoksi.

ePassia on mahdollista hyödyntää liikunnan ja kulttuurin lisäksi myös hyvinvointiin, kuten hierontaan, fysioterapiaan ja hammaslääkäriin. Edun määrä on sama kuin aikaisemminkin eli 192 euroa vuodessa. Lisäksi Lapin liitto on vuosina 2021 ja 2022 muistanut henkilöstöä antamalla ePassiin 50 euron joululahjan. Lounasetua työntekijät voivat ladata haluamansa määrän verottajan hyväksymissä rajoissa.

Työpaikkaruokailun kulut ovat vähentyneet 14,29 prosenttia edellisestä vuodesta, johtuen suurelta osin työntekijöiden etätyöskentelystä. Henkilöstön koulutuskulut ovat kasvaneet 54,5 prosenttia vuodesta 2021 eli koulutuskustannuksissa on palattu koronaa edeltävälle tasolle.

Työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen kustannukset

1 000 €	2022	2021	+/- % ed.	2020	2019
Työterveyshuolto	31	42	-26,19	30	34
Tyky- ja liikuntasetelit	12	6	100,00	11	8
Työpaikkaruokailu	6	7	-14,29	6	8
Henkilöstön koulutus	17	11	54,55	18	25
Yhteensä	66	66	0,00	65	75



Työterveyshuolto

Lapin liitolla on sopimus työterveyspalveluiden osalta Mehiläinen Työterveys Rovaniemen kanssa. Työterveyshuollon ja liiton yhteistyön tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään alkuvuodesta 2023.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat 34 632,09 € eli 7 617,28 € pienemmät kuin edellisenä vuonna.

Työterveyshuollon kustannukset

	2022	2021	%/ed.vuosi	2020	2019	2018
Yleislääkärillä käynnit	99	83	19,28	71	117	120
Erikoislääkärit	9	9	0	15	17	9
Terveydenhoitajakäynnit	32	17	88,24	29	54	36
Fysioterapiakäynnit	51	83	-38,55	82	82	76
Laboratoriotutkimukset	184	167	10,18	148	262	196
Röntgenkuvaukset	7	12	-41,67	12	18	9
Psykologi	17					

*Myös etävastaanotot sisältyvät käynteihin

Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedoissa suurimmat muutokset ovat terveydenhoitajakäyntien kasvu 88,24% edellisvuoteen verrattuna. Tämä voi johtua sairastamisen lisääntymisestä koronarajoitusten purkauduttua. Fysioterapiakäynnit olivat vähentyneet edellisestä vuodesta samoin kuin röntgenkuvaukset. Fysioterapiakäyntien vähentymiseen voi vaikuttaa parantunut työergonomia (esimerkiksi sähköpöydät) ja ePassin käyttöönotto, jolla voi maksaa liikuntapalveluiden lisäksi esimerkiksi hieronnan.

Lapin liitolla on kattavat työterveyshuollon palvelut mielen hyvinvoinnin tueksi ja psykologin palveluita hyödynnettiin työkyvyn ylläpitämisessä. Psykologin käyntejä ei ole aiemmin raportoitu erikseen, mutta vuonna 2022 psykologin palveluita hyödynnettiin enemmän kuin erikoislääkärin palveluita.

Lapin liitossa työntekijä saa olla viisi päivää sairauslomalla omalla ilmoituksella, jotta pelkän lääkärintodistuksen takia ei tarvitse mennä vastaanotolle.

Sairauspäivien lukumäärä on vähentynyt 8,8 % edellisestä vuodesta ja eniten on 1-3 kalenteripäivän pituisia poissaoloja.



	2022	2021	2020	2019	2018
Sairauspäivät yhteensä	383	420	304	360	380
1 - 3 päivän pituisia	93	36	69	65	41
4-60 päivän pituisia	25	17	10	20	16
yli 60 päivän pituisia	0	1	1	1	0
Sairauslomia yhteensä kpl	118	54	80	86	57
miehet	23	7	10	3	4
naiset	95	24	70	83	53
Sairauspäivät/hlö	6,84	6,77	4,53	4,42	3,46

Työsuojelutoiminta, yhteistoiminta ja henkilöstön edustaja johtoryhmässä

Lapin liiton työsuojelupäällikkönä toimii hallintojohtaja Kirsi Pulkamo. Työsuojeluvaltuutettuina toimi Olli Rönkä 11.12.2022 asti ja Lassi Kontiosalo. Ollin siirryttyä muihin tehtäviin talon ulkopuolelle tilalle valittiin Kaisa Kinnunen uudeksi työsuojeluvaltuutetuksi 1.1.2023 alkaen.

Työsuojelutoimikunnan toimikausi on kaksivuotinen ja loppuvuodesta joulukuussa järjestettiin työsuojelutoiminnan vaalit toimikaudelle 2022–2023. Työsuojelutoimikunta on kokoontunut toimintavuonna neljä kertaa. Kokouksissa on käyty läpi työsuojelun tilannekuvaa, työsuojelun ohjeistuksen päivitystarpeita (mm. etätyöohje, työsuojelun toimintasuunnitelma), kiinteistöön liittyviä tarpeita, työnantajan korvaushakemus työpaikkaterveydenhuollon kustannuksista ja muita ajankohtaisia asioita. Työsuojelun toimintasuunnitelman päivittäminen käynnistettiin ja työtä jatketaan alkuvuodesta 2023.

Yhteistoimintaryhmä, joka on lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukainen yhteistoimintaelin, kokoontui Lapin liitossa toimintavuoden aikana liittyen lähinnä tehtävien vaativuudenarviointiprosessin käynnistämiseen. TVA-prosessi käynnistettiin keväällä 2022 ja sen valmistelu jatkuu vuoden 2023 aikana. Työtä varten perustettiin työryhmä, jossa on mukana johtoryhmän lisäksi luottamusmies sekä henkilöstön edustaja jokaisesta tiimistä.

Lapin liiton johtoryhmään kuuluu Lapin liiton henkilöstön valitsema henkilöstön edustaja. Henkilöstön edustajana toimintavuotena oli Henna Kymäläinen. Henkilöstö voi toimittaa asioita johtoryhmän käsiteltäväksi henkilöstön edustajan kautta. Toimintamalli on osoittautunut hyväksi ja monia henkilöstöltä tulleita esityksiä on saatettu eteenpäin valmisteluun.



Henkilöstötilaisuudet ja virkistystoiminta

Lapin liiton henkilöstökokoukset ”Turpakäräjät” pidetään säännöllisesti noin kuukauden välein. Turpakäräjillä viestitään tiimien ajankohtaisista asioista, käsitellään henkilöstöasioita ja esitellään mm. käynnistyviä hankkeita. Tehtävänvaativuuden arviointiprosessin käynnistymisen myötä vuoden 2022 pidettiin henkilöstölle TVA-aamukahveja, joissa kerrottiin prosessin etenemisestä ja sen välituloksista.

Työhyvinvoinnin edelleen kehittämiseksi Lapin liitossa hyödynnettiin keväällä 2022 Tekijöiden Lappi –hankkeen osaamista, ja osallistavasti ja yhteisöllisesti lähdettiin työpajoissa pohtimaan, miten ja millaisilla toimenpiteillä me työyhteisönä voimme vastata työhyvinvointikyselystä esiin nousseisiin kehittämiskohteisiin. Erityisesti huomiota kiinnitettiin hybridityön luomiin haasteisiin: ajankäyttö, yhteisöllisyyden puute, työajat. Työtä jatkettiin syksyllä strategiapäivillä. Joitakin ideoita otettiin heti käyttöön, kuten ”Miten Lappi makaa” –henkilöstöinfot. Toimenpiteiden työstöä jatketaan kevään 2023 aikana.

Työhyvinvointikysely toteutettiin Lapin liitossa edellisen kerran keväällä 2021. Virastossa on todettu tarve työhyvinvointikyselyn uudistamiselle, jotta kyselystä paremmin ja täsmällisempää tietoa työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Johtoryhmässä päätettiin, että työhyvinvointikysely toteutetaan jatkossa joka vuosi. Uusi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa laadittu työhyvinvointikysely on tarkoitus toteuttaa keväällä 2023.



Lapin liiton strategiaa työstämässä

Elokuussa henkilöstö pääsi yhdessä pohtimaan arvojamme, uutta strategiaa ja työhyvinvoinnin kehittämistä.



Lapin liitossa toimii aktiivinen virkistysvoimat. Virkistysvoimat on henkilöstöstä koostuva vapaaehtoisuuspohjalla toimiva aktiivinen porukka. Virkistysvoimat järjestävät henkilöstölle vuosittain henkilöstötilaisuuksia kuten pikkujoulu ja kevään virkistystapahtuman. Lisäksi virkistysvoimat organisoivat erilaisia kilpailuja ja yhteishenkeä kohottavia tempauksia henkilöstölle, mm. strategiapäivillä.

Virkistysvoimien järjestämiä kisailuja Ranuun strategiapäivillä

Virkistysvoimat haastoivat mielikuvitustamme strategiapäivillä Ranualla. Kuvassa kisan voittanut maakuntaeläin ”Riipinkukko”.



Lapin liittolaiset joulupurolla 2022



Osaaminen ja uudistuminen

Organisaation strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamista ja uudistumista. Osaamisen kehittämisellä voidaan parantaa työtehtävien vaatimustason ja osaamistason vastaavuutta. Osaamisen kehittämisellä pyritään sekä työhön liittyvän osaamisen kehittämiseen, että työyhteisön uudistumiskyvyn lisäämiseen. Johtamisella varmistetaan, että osaaminen on strategialähtöistä ja vastaa organisaation tarpeita. Osaaminen on vahvasti yksi henkilöstötuottavuuden osatekijä motivaation, työkyvyn, ilmapiirin ja johtamisen rinnalla.

Lapin liitto on asiantuntijaorganisaatio. Lapin liiton työntekijät ovat pääosin korkeakoulutettuja. Lapin liitto ei ole jaotellut korkeakoulututkinnon suorittaneita ylemmän ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneisiin. Koulutusasteen kehittymistä vuosien aikana ei ole raportoitu erikseen.

Henkilöstön ammattitaidon parantaminen työnantajan kustantaman koulutuksen kautta on yleistä kaikilla liiton vastuualueilla. Pyrkimys osaamisen kehittämiseen koskee tasavertaisesti kaikkia työyhteisön jäseniä. Henkilöstöä kannustetaan ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan. Lapin liitossa ei ole erikseen seurattu käytyjen koulutusten lukumäärää. Koulutuskustannukset vuonna 2022 ovat olleet yhteensä 22 028,54 euroa. Lisäksi henkilöstö on osallistunut maksuttomiin seminaareihin ja webinaareihin.

Lapin liitossa osaamisen kehittämisessä keskeisenä seurannan ja suunnittelun työvälineenä toimii kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluissa asetetaan tavoitteet tulevalle toimintakaudelle ja arvioidaan yhdessä asiantuntijan kanssa työn vaatimaa osaamista ja mahdollisuuksia sen kehittämiseen. Kehityskeskustelut pidetään henkilöstön kanssa vuosittain.

Tyytyväinen ja työnantajastaan ylpeyttä tunteva henkilöstö on paras ja lahjomattomin työnantajakuvan rakentaja. Hyvä työnantajakuva syntyy tyytyväisestä henkilöstöstä organisaation sisällä, oman työn arvostuksesta, toisten työntekijöiden arvostamisesta ja arvostuksesta sekä henkilöstön viestistä ulkopuolisille organisaatiostaan.

Lapin liitto toteutti touko-kesäkuussa 2022 sidosryhmäkyselyn. Kysely lähetettiin suoraan Lapin liiton sidosryhmille sähköpostilla ja kyselystä viestittiin Lapin liiton kanavissa. Vastauksia saatiin 101 kappaletta ja vastauksia tuli kaikista Lapin seutukunnista. Sidoryhmäkyselyssä ei suoraan kysytty liiton työnantajakuvaa, mutta kyselyn mukaan Lapin liitto on asiantunteva, luotettava ja hyvin verkostoitunut osaaja.

Mielikuva Lapin liitosta hyvänä työnantajana on tullut esille myös vuoden 2022 aikana tehdyissä useissa rekrytoinneissa. Osaavia ja asiantuntevia hakijoita on saatu runsaasti kaikkiin avoinna oleviin tehtäviin niin määräaikaan kuin vakituisiin.



Henkilöstötuloslaskelma

Henkilöstötuloslaskelma kuvaa henkilöstöä lukujen valossa. Henkilöstötuloslaskelma kertoo henkilöstöön liittyvät kuluerät eli sijoitukset henkilöstöpääoman kasvattamiseen ja kehittämiseen. Laskelman kaava noudattaa perinteistä tuloslaskelmaa.

LAPIN LIITTO	HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA
LIIKEVAIHTO	5 688 725,12
HENKILÖSTÖMENOT	
Varsinaisen työajan kustannukset	
Palkat	3 094 273,83
Palkkiot	88 548,39
Henkilösivukulut	740 510,76
Henkilöstön uusiutumiskustannukset	
Vuosilomapalkat ja korvaukset	523 692,56
Vaihtuvuus- ja perehdyttämiskulut*	9 069,76
Työpaikkailmoitukset	3 000
Muut uusiutumiskulut *	3 000
Henkilöstön kehittämiskulut	
Koulutuskulut	22 028,54
Työterveyshuolto (II ennaltaehkäisevä)	21 518,48
./.. Kelan korvaukset	-5 357,20
Henkilöstösosiaalinen toiminta	14 649,82
Henkilöstön rasittumiskulut	
Tapaturma-ajan palkat	0
Sairaus- ja äitiyslomapalkat	56 154,17
./.. Sairaus- ja äitiyslomapalkkojen palautukset	-16 454,26
Työterveyshuolto (I korjaava toiminta)	9 284,75
./.. Kelan korvaukset	-5 570,85
Henkilöstömenot yhteensä	
liikevaihdosta	4 558 348,75
	80,13%
Muut toimintakulut	1 172 790,25
Tilikauden ylijäämä	-42 413,88

*Vaihtuvuus- ja perehdyttämiskulut sekä muut uusiutumiskulut ovat arvioita