



LAPIN LIITTO

Henkilöstökertomus 2023

Hyväksytty yhteistoimintaryhmä 29.2.2024
Lapin liiton hallitus 11.3.2024



Sisältö

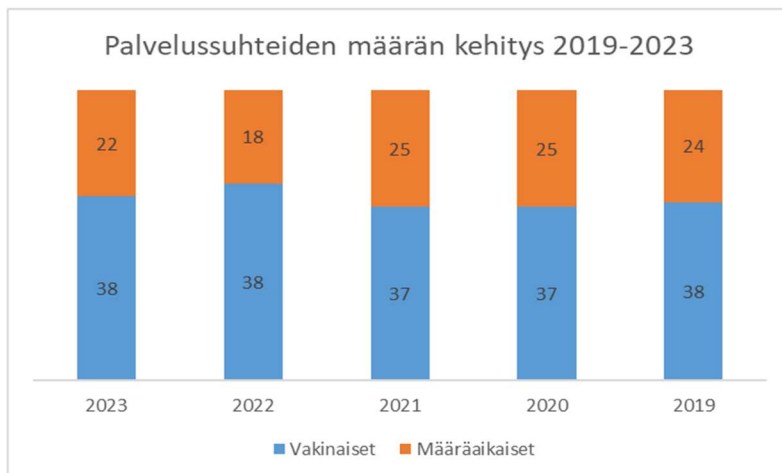
Henkilöstövoimavarat.....	1
Henkilöstön määrä	1
Henkilötyövuodet	1
Henkilöstön rakenne	2
Palkkaus ja henkilöstökulut.....	4
Henkilöstökulut	4
Rahoituksen jakautuminen.....	5
Johdon palkat ja palkkiot.....	5
Työhyvinvointi	5
Hybridityö.....	5
Työhyvinvointikysely	5
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus-suunnitelman toteutuminen	6
Henkilöstöetuudet	7
Työsuojelutoiminta, yhteistoiminta ja henkilöstön edustaja johtoryhmässä.....	9
Henkilöstötilaisuudet ja virkistystoiminta	10
Osaaminen ja uudistuminen	12
Henkilöstötuloslaskelma.....	13

Henkilöstövoimavarat

Henkilöstön määrä

Lapin liiton henkilöstösuunnitelman strategisia painopisteitä ovat sujuvan työnteon, yhteistyön ja työhyvinvoinnin edistäminen. Toimintamme keskiössä on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö.

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). Osa-aikatyötä tekee yhteensä kuusi työntekijää, joista vakituisia ja määräaikaisia on molempia kolme. Lapin liitossa työskenteli vuoden 2023 lopussa 60 henkilöä, joista 38 oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja 22 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Liiton henkilöstön määrä on viimeisten vuosien aikana pysynyt tasaisena. Vuonna 2023 vakinaisesta henkilöstöstä jäi eläkkeelle hallintosihteeri. Määräaikaisen henkilöstön vaihtuvuus on suurta – viime vuonna alkoi 16 uutta työsuhdetta ja päättyi 14. Luvuissa on mukana kaksi harjoittelijaa ja kolme perhevapaan sijaista.



Palvelussuhteet 31.12.2023

Henkilöstön määrässä vuoden lopussa ovat mukana myös 31.12.2023 päättyneet työsuhteet sekä virka- tai muulla vapaalla olevat työsuhteiset henkilöt. Luvut eivät sisällä harjoittelijoita ja perhevapaan sijaista.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on ollut vähäistä eläkkeelle siirtymisiä lukuun ottamatta. Alkuvuodesta 2023 eläkkeelle jääneen hallintosihteerin tilalla aloitti jo loppuvuodesta 2022 henkilöstösihteeri. Hallinnon ja talouden vastuualueella hallinnon suunnittelija siirtyi talon ulkopuolelle toisiin tehtäviin marraskuussa ja uusi hallinnon suunnittelija aloittaa alkuvuodesta 2024. Määräaikaisten työntekijöiden määrä vaihtelee hankemäärästä riippuen. Vuonna 2023 uusia hankkeita alkoi 8.

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

Henkilötyövuodet

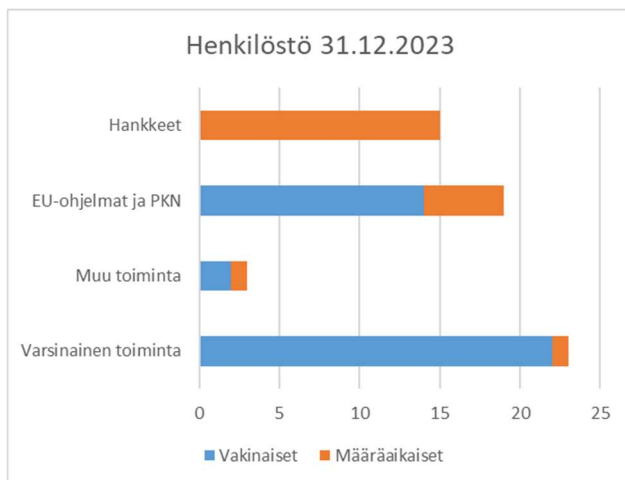
Kunta- ja hyvinvointialueuoyöntantajat KT:n määritelmän mukaan henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän työntekijän koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen työntekijä muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti ja osan vuotta työskennelleiden työpanos

suhteutetaan koko vuoden kalenteripäiviin. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, eikä laskennassa oteta huomioon normaalin työajan ylittävää työaikaa eikä ylitöitä.

Lapin liitossa henkilötyövuosia vuonna 2023 oli palkkaohjelman raportin mukaan 55,5.

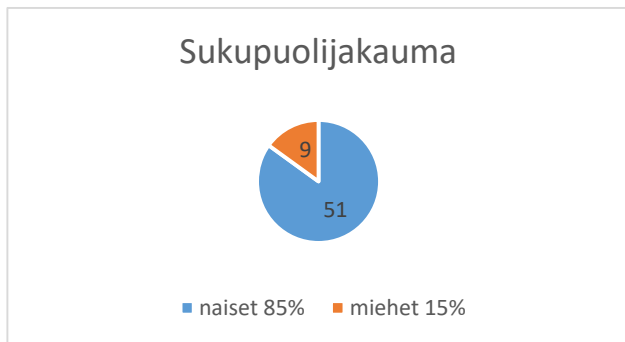
Muulla henkilöresurssilla tarkoitetaan Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n määritelmän mukaan vuokratyöntekijöiden, ostopalveluina ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden työpanosta. Lapin liitossa hankkeissa ja aluesuunnittelun vastuualueella hankitaan ostopalveluina mm. konsulttipalveluita ja toimeksiantosopimuksina tulkkauksia sekä kielenkääntämispalveluita.

Henkilöstön rakenne



Henkilöstö 31.12.2023

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



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.

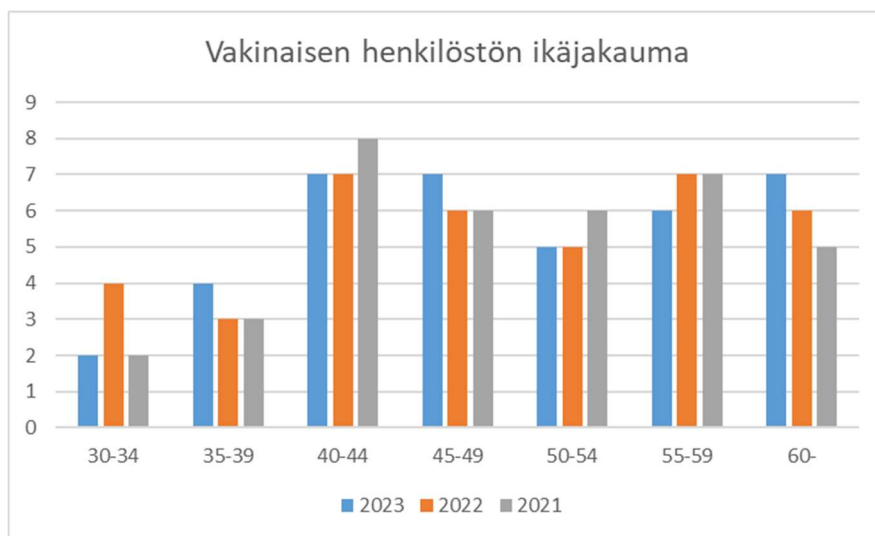
Palvelussuhteen kesto

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Alle 5 vuotta	10	21	31
5 vuotta tai enemmän	28	1	29
Yhteensä	38	22	60

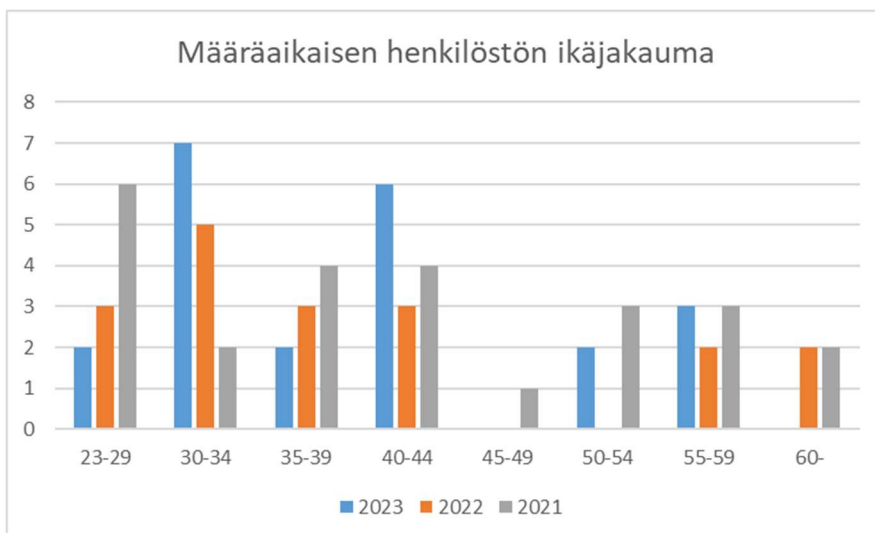
Henkilöstön ikärakenne

	2023	2022	2021	2020	2019
Koko henkilöstö	46	46,2	44,1	45,2	44,8
Naiset	46,4	46,3	46	47,3	45,8
Miehet	43,8	45,1	38,8	39,9	41,8

Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 46 vuotta. Naisten keski-ikä oli 46,4 ja miesten 43,8 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,4 vuotta ja määräaikaisen 40 vuotta.



Vakinaisessa henkilöstössä suurimmat ikäryhmät ovat 40–44-vuotiaat, 45–49-vuotiaat sekä yli 60 vuotta täyttäneet, joita oli 7 henkilöä kaikissa näissä ikäryhmissä eli yhteensä 21 henkilöä (55,3 %) vakinaisista. Toiseksi suurin ryhmä on 55–59-vuotiaat, joita oli 6 henkilöä (15,8 %) vakinaisista.



Määräaikaisen henkilöstön suurin ikäryhmä on 30–34-vuotiaat, joita oli 7 henkilöä eli 31,8 % määräaikaisen henkilöstön kokonaisvahvuudesta. Toiseksi suurin ikäryhmä on 40–44-vuotiaat, joita oli 6 henkilöä eli 27,3 % määräaikaisista.

Palkkaus ja henkilöstökulut

Vuonna 2023 Lapin liitossa toteutettiin työn vaativuuden arviointi ja palkkausjärjestelmän uudistus tehtäväkohtaisten palkkojen osalta. Työ toteutettiin avoimesti ja tiiviissä yhteistyössä henkilöstön kanssa. Tuloksena oli läpinäkyvä ja tasapuoliseksikin koettu järjestelmä. Työn vaativuuden arvioinnissa ja palkkausjärjestelmän uudistuksessa havaittiin korotuspaineita tietyissä tehtävissä ja näiden tehtävien tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.6.2023 voimaan tulleilla KVTES:n mukaisilla paikallisilla erillä. Palkkausjärjestelmän uudistamista jatketaan vuonna 2024 henkilökohtaisten lisien määräytymisten perusteiden osalta.

Lapin liitossa henkilökohtaisten lisien määrää tarkistetaan vuosittain. KVTES:n mukaan työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3% KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Henkilökohtaisten lisien määrä tarkistetaan alkuvuodesta sekä yleiskorotuksien ja paikallisten erien laskennan yhteydessä.

Koko henkilöstön keskimääräinen tehtäväkohtainen oli 4188,05 € (4038,12 € / 2022). Miesten keskipalkka oli 4582,48 € (4643,07 € / 2022) ja naisten 4122,31 € (3922,27 € / 2022). Keskipalkka ilman johtajia oli miehillä 3924,57 € ja naisilla 3 956,06 €. Laskennassa ei ole huomioitu harjoittelijoita eikä perhevapaan sijaisia. Vakinaisen henkilöstön keskipalkka ilman johtajia oli 4044,11 € ja määräaikaisten 3 837,99 €.

Vuonna 2023 keskipalkat koko henkilöstön osalta ovat nousseet KVTES:n yleiskorotusten, paikallisten erien ja työn vaativuuden arvioinnin sekä palkkausjärjestelmän uudistuksen myötä. Miesten keskipalkkojen pienentymistä selittää miesten vähäinen määrä aiempina vuosina. Vuonna 2023 miehiä on rekrytoitu aiempaa enemmän uusiin projekteihin. Keskipalkkojen vaihtelua vuosittain selittää myös projektihenkilöstön suuri määrä ja vaihtuvuus. Palkat eivät ole kenenkään osalta laskeneet.

Henkilöstökulut

	2023	2022
Rahapalkat	3 189 115	3 185 926
Jaksotetut palkat	- 21 032	- 6 464
Palkat yhteensä	3 168 083	3 179 462
Eläkekulut	536 141	629 564
Muut henkilösivukulut	91 427	110 947
Henkilöstökorvaukset	- 30 266	- 16 454
Henkilöstökulut yhteensä	3 765 385	3 903 519
Ohjelmien ja hankkeiden osuus henkilöstökuluista	1 888 019 / 50,14%	2 032 427 / 52,07 %

Rahoituksen jakautuminen

	Henkilöitä yhteensä	Henkilöstökustannukset
Kuntarahoitus	23,5	1 877 366,00 €
Ohjelma- ja hankerahoitus	36,5	1 888 019,00 €
Yhteensä	60	3 765 385,00 €

Johdon palkat ja palkkiot (sis. maakuntajohtaja ja vastuualuejohtajat)

	2023	2022
Johdon palkat	487 513	433 842
Eläke- ja henkilösivukulut (noin)	97 039	89 111
Yhteensä (sis. maakuntajohtajan, vastuualuejohtajien ja yhteysjohtajan sijaisen palkat)	584 553	522 953

Työhyvinvointi

Hybridityö

Lapin liitto mahdollistaa työntekijöilleen paikkariippumattoman työskentelyn ja etätyöstä onkin tullut vakiintunut työskentelyn muoto. Lapin liiton etätyöohjeessa ei ole rajattu etätyöpäivien määrää, joten työntekijät voivat vapaasti valita minkä verran työskentelevät toimistolla. Keväällä 2023 toteutetussa työhyvinvointikyselyssä vastanneista yli 85 % teki etätöitä ja heistä yli 80 % teki etätöitä viikoittain. Vastanneista yli 86% koki hybridityön vaikuttaneen myönteisesti työhyvinvointiin. Lapin liitto on vakuuttanut työntekijänsä etätyövakuutuksella, joka täydentää etätyössä olevan lakisääteistä tapaturmavakuutusturvaa.

Työhyvinvointikysely



Voimavaratekijät

Vastaukset kokonaisuudessaan myönteiset, paljon voimavaroja!

Työyhteisö ja ilmapiiri

Vaikutusmahdollisuudet ja joustavuus

Etätyö

Keväällä 2023 toteutettiin työhyvinvointikysely yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Kyselyn teemoja olivat työn hallinta, etätyö, palautuminen, johtaminen ja esihenkilötyö, työyhteisön toimivuus, yksintyöskentely, häirintä- ja epäasiallinen kohtelu sekä yhdenvertaisuus. Kyselyn vastausprosentti oli 59 %. Kyselyn vastaukset olivat kokonaisuudessaan myönteiset ja voimavaroja oli paljon. Voimavaratekijöitä olivat joustavuus, hyvät vaikutusmahdollisuudet, työyhteisö ja ilmapiiri sekä etätyö. Kuormitustekijöinä korostui työmäärä- ja työtahti sekä työstä palautuminen. Myönteistä oli sekin, että kyselyyn vastanneista 97 % suosittelisi Lapin liittoa työnantajana.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutuminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittaisella työhyvinvointikyselyllä. Työhyvinvointikyselyn vastausten perusteella tavoitteet ovat toteutuneet hyvin ja uudistettu palkkausjärjestelmä on otettu käyttöön tehtäväkohtaisten palkkojen osalta.

Tavoite	Toimenpide	Toteutuminen
Saamme tehdä työtä omilla persoonillamme	Huolehdimme kaikki, että jokainen saa työyhteisössä olla oma itsensä ja tehdä työtä omalla persoonallaan.	<u>Mittari:</u> työhyvinvointikysely Kyselyyn vastanneista yli 88 % koki, että voi tuoda mielipiteensä ja ajatuksensa esille työyhteisössä ja yli 82% koki kuuluvansa työyhteisöön.
Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun varmistaminen	Varmistetaan, että liiton toimintaohjeissa, erilaisissa henkilöstöä koskevissa suunnitelmissa tai ohjelmissa ja niiden toteutuksessa tai työkäytännöissä ei ole aineksia, jotka asettavat työntekijöitä eriarvoiseen asemaan. Huomioidaan myös neutraaleita vaikuttavat käytännöt ja menetelmät. Kerätään vuosittain tietoa työhyvinvointikyselyllä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.	<u>Mittari:</u> 0 kantelua, työhyvinvointikyselyssä ei koettu merkittäviä puutteita asian osalta. Kyselyyn vastanneista yli 88 % mielestä työnantaja kohtelee työntekijöitä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.
Tehtäväkohtaisten palkkojen läpinäkyvyys ja perusteettomien palkkaerojen tasaaminen.	Saatetaan loppuun tehtävien vaativuudenarviointiprosessi, tehtäväkuvaukset päivitetään ja huolehditaan arvioinnin pysymisestä ajan tasalla. Jos työntekijöiden välillä todetaan perusteettomia palkkaeroja samasta tai samanarvoisesta työstä, toimenpiteet palkkaerojen korjaamiseksi käynnistetään viivytyksettä.	<u>Mittari:</u> ei perusteettomia eroja palkassa, päivitetty palkkausjärjestelmä otettu käyttöön. Päivitetty palkkausjärjestelmä on yhdenmukaistanut tehtäväkohtaisia palkkoja ja lisännyt läpinäkyvyyttä.
Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi.	Ennaltaehkäistään sukupuolesta, sukupuolen ilmaisusta, sukupuoli-identiteetistä tai etnisestä alkuperästä tai muusta syystä johtuvaa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun esiintymistä työyhteisössä. Em. häirinnän ja epäasiallisen kohtelun torjumiseksi on selkeät, kaikkien saatavilla olevat menettelytavat.	<u>Mittari:</u> työhyvinvointikysely Kyselyn mukaan yli 90 % vastanneista ei ollut joutunut työssään viimeisen 6kk aikana epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kohteeksi.
Työnantajana Lapin liitto on ja näyttäyty monimuotoisena, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vaalivana modernina työyhteisönä.	Lapin liitto viestii kaikella esiintymisellään ja vuorovaikutuksellaan olevansa aidosti jokaista arvostava organisaatio. Se näkyy puhettavasta aina päätöksiin ja tekoihin. Liiton verkkosivuilla on selkeä lupaus tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta ja epäasialliseen toimintaan puuttumisesta	<u>Mittari:</u> työnantajakuva sidosryhmäkyselyssä ja työhyvinvointikyselyssä, arvioidaan rekrytointien onnistuminen vuosiraportoinnissa

	<p>välittömästi. Näiden näkyminen varmistetaan myös esimerkiksi verkkosivujen työnhakuilmoituksissa sekä liiton toiminnasta viestittäessä.</p> <p>Seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytointiprosessissa. Rekrytoinneissa sovelletaan selkeitä ja läpinäkyviä valintakriteerejä.</p>	<p>Työhyvinvointikyselyyn vastanneista yli 67 % mielestä Lapin liitto edistää työnantajana monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.</p>
<p>Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.</p>	<p>Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet työn ja vapaa-ajan sekä perheen yhteensovittamiseen, kuten perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjestelyihin sekä etätoihin.</p> <p>Periaatteet ja käytänteet on selkeästi kirjattu henkilöstöohjeisiin.</p>	<p><u>Mittari:</u> Tyytyväisyys etätyöjärjestelyihin sekä mahdollisuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen työhyvinvointikyselyssä</p> <p>Kyselyyn vastanneista yli 94 % mielestä työpaikallamme pyritään edistämään työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja huomioimaan työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet.</p>

Henkilöstöetuudet

Lapin liitossa otettiin käyttöön polkupyöräetu keväällä 2023. Polkupyöräetu toteutettiin palveluntarjoaja GoByBiken kautta. Lapin liitto hankkii työsuhdepyörät leasing –sopimuksella ja etu tarjotaan osana palkkaa, jolloin pyöräedun arvo vähentää työntekijän verotettavaa ansiota. Lapin liiton polkupyöräetupolitiikan mukaan etuun on oikeus vakituisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä jotka tekevät vähintään 50 % työaika ja joiden työsuhde on voimassa vähintään kuusi kuukautta.

Lapin liitolla on myös käytössä ePassi, jota on mahdollista hyödyntää liikunnan ja kulttuurin lisäksi myös hyvinvointiin, kuten hierontaan, fysioterapiaan ja hammaslääkəriin. Edun määrä on sama kuin aikaisemminkin eli 192 euroa vuodessa. Lisäksi Lapin liitto on vuodesta 2021 muistanut henkilöstöä antamalla ePassiin 50 euron joululahjan. Lounasetua työntekijät voivat ladata haluamansa määrän verottajan hyväksymissä rajoissa. Tyky- ja liikuntasetelit, työpaikkaruokailu ja koulutusmenot ovat hieman nousseet edellisestä vuodesta. Eniten vuodesta 2022 on nousut työterveyshuollon kustannukset.

Työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen kustannukset

1 000 €	2023	2022	+/- % ed.	2021	2020
Työterveyshuolto	60	31	93,55	42	30
Tyky- ja liikuntasetelit	13	12	8,3	6	11
Työpaikkaruokailu	7	6	16,67	7	6
Henkilöstön koulutus	18	17	5,89	11	18
Yhteensä	98	66	48,48	66	65

Alkuvuodesta 2024 Lapin liitto pääsi mukaan Lapin liikunnan järjestämään lisää aktiivisuutta työpäiviin –projektiin, jossa pyritään lisäämään liikettä työpäivien lomaan. Projekti kestää kahdeksan viikkoa ja koostuu viikkohaasteista sekä viikoittaisista Teams- tapaamisista.

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 olivat 59 690,52 € eli 93,55 % suuremmat kuin edellisenä vuonna. 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.

*Myös etävastaanotot sisältyvät käynteihin	2023	2022	%/ed.vuosi	2021	2020	2019
Yleislääkärillä käynnit	126	99	27,27	83	71	117
Erikoislääkärit	19	9	111	9	15	17
Terveystenhoitajakäynnit	26	32	-18,75	17	29	54
Fysioterapiakäynnit	72	51	41,18	83	82	82
Laboratoriotutkimukset	237	184	28,8	167	148	262
Kuvantaminen	21	7	200	12	12	18
Psykologi	23	17	35,29			

Työterveyshuollon käynnit ovat kasvaneet pois lukien terveydenhoitajakäynnit. Suurimmat kasvut ovat kuvantamisessa (200 %) ja erikoislääkärikäynneissä (111 %) jotka ovat nousseet merkittävästi edellisvuoteen verrattuna. Fysioterapiakäynnit ovat myös nousseet edellisestä vuodesta, mutta ovat edelleen vähäisemmät kuin muina vuosina. Terveystenhoitajakäynnit ovat vähentyneet edellisestä vuodesta 18,75 %. Psykologin palveluita on käytetty myös edellistä vuotta enemmän ja kasvua on ollut 35,29 %.

Keväällä 2023 työterveyshoitaja ja työpsykologi pitivät infotilaisuuden Lapin liiton henkilöstölle työterveyshuollon tarjoamista palveluista ja tietoisuuden lisääntyminen, esimerkiksi ennaltaehkäisevistä palveluista, on voinut vaikuttaa työterveyshuollon käyntimäärien lisääntymiseen.

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

Sairauspäivien lukumäärä on vähentynyt hieman edellisestä vuodesta ja eniten on 1-3 kalenteripäivän pituisia poissaoloja.

	2023	2022	2021	2020	2019
Sairauspäivät yhteensä (kalenteripäiviä)	377	383	420	304	360
- joista					
1 - 3 päivän pituisia	85	93	36	69	65
4-60 päivän pituisia	17	25	17	10	20
yli 60 päivän pituisia	1	0	1	1	1
Sairauslomia yhteensä kpl	103	118	54	80	86
- joista					
miehet	19	23	7	10	3
naiset	84	95	24	70	83
Sairauspäivät/hlö	6,28	6,84	6,77	4,53	4,42

Työsuojelutoiminta, yhteistoiminta ja henkilöstön edustaja johtoryhmässä

Lapin liiton työsuojelupäällikkönä toimii hallintojohtaja Kirsi Pulkamo. Työsuojeluvaltuutettuina toimi Lassi Kontiosalo ja 1.1.2023 alkaen Kaisa Kinnunen. Työsuojelutoimikunnan toimikausi on ollut kaksivuotinen ja se päättyi vuoden 2023 lopussa. Joulukuussa 2023 henkilöstö uudelleen valitsi työsuojeluvaltuutetuiksi Lassi Kontiosalon ja Kaisa Kinnusen toimikaudeksi 2024-2025.

Työsuojelutoimikunta kokoontui toimintavuonna neljä kertaa. Kokouksissa käydään säännöllisesti läpi työsuojelun tilannekuva, työsuojelun ohjeistuksen päivitystarpeita, kiinteistöön liittyviä tarpeita, työnantajan korvaushakemus työpaikkaterveydenhuollon kustannuksista, työhyvinvointikyselyn tulokset ja muita ajankohtaisia asioita. Työsuojelun toimintasuunnitelma on ollut työn alla ja se viimeisteltiin vuoden 2024 ensimmäisessä kokouksessa.

Yhteistoimintaryhmä, joka on lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukainen yhteistoimintaelin, kokoontui Lapin liitossa toimintavuoden aikana vuosikellon mukaisten asioiden lisäksi palkkausjärjestelmän tehtävien vaatavuudenarvioinnin uudistamisen läpiviemiseksi sekä Kolarctic-ohjelman päättymisen vuoksi alkavien yt-neuvottelujen vuoksi. Lisäksi yhteistoimintaryhmässä käsiteltiin kunta-alan sopimuksen mukaisten paikallisten järjestelyerien jakoperusteet.

Lapin liiton johtoryhmään kuuluu Lapin liiton henkilöstön valitsema henkilöstön edustaja. Henkilöstön edustajana toimintavuotena oli Vilhelmiina Palosaari, jonka poissaolon sijaiseksi valittiin Lassi Kontiosalo. 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.



Lapin liiton henkilöstö strategiapäivillä 17.8.2023 Rovaniemellä Pohjanhovissa.



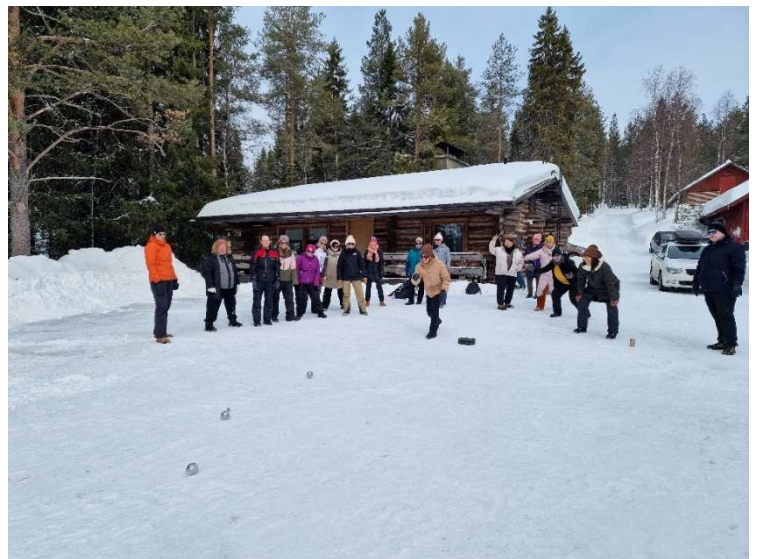
Ansimerkkien jako Anne Tervolle ja Satu Luirolle



Leena Mantereella tuli täyteen 20 vuotta Lapin liiton palveluksessa.



Kunta- ja aluekehityspäivät Rovaniemellä 26.9-27.9.2023 teemalla "Tekoäly ja monimuotoisuus Lapin työelämässä".



Virkistysiltapäivä Ketapirtillä 31.3.2023. Ohjelmassa oli pihapelejä, makkaran paistoa ja letuilla herkuttelua

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.



Pikkujouluja vietettiin diskohengessä oman väen kesken Y-northin tiloissa 1.12.2023. Ohjelmassa oli ruokailua, bingoa ja musiikkia Lapin liittolaisten omalta soittolistalta.

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 2023 ovat olleet yhteensä 17 611,40 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 työnantajakuva rakentaja. Hyvä työnantajakuva syntyy tyytyväisestä henkilöstöstä organisaation sisällä, oman työn arvostuksesta, toisten työntekijöiden arvostamisesta ja arvostuksesta sekä henkilöstön viestistä ulkopuolisille organisaatiostaan.

Mielikuva Lapin liitosta hyvänä työnantajana on tullut esille myös vuoden 2023 aikana tehdyissä useissa rekrytoinneissa. Osaavia ja asiantuntevia hakijoita on saatu runsaasti avoinna oleviin tehtäviin niin määräaikaikaisiin kuin vakituisiin.

Henkilöstötuloslaskelma

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

LAPIN LIITTO	HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA
LIIKEVAIHTO	6 460 713,95
HENKILÖSTÖMENOT	
Varsinaisen työajan kustannukset	
Palkat	3 091 568,80
Palkkiot	88 311,69
Henkilösivukulut	627 567,99
Henkilöstön uusiutumiskustannukset	
Vuosilomapalkat ja korvaukset	523 867,57
Vaihtuvuus- ja perehdyttämiskulut*	50 880,20
Työpaikkailmoitukset	865
Muut uusiutumiskulut *	3 000
Henkilöstön kehittämiskulut	
Koulutuskulut	17 611,40
Työterveyshuolto (II ennaltaehkäisevä)	23 344,42
./.. Kelan korvaukset	-14 006,65
Henkilöstösosiaalinen toiminta	28 291,71
Henkilöstön rasittumiskulut	
Tapaturma-ajan palkat	0
Sairaus- ja vanhempainvapaan palkat	57 516,50
./.. Sairaus- ja äitiyslomapalkkojen palautukset	-30 265,88
Työterveyshuolto (I korjaava toiminta)	29 247,34
./.. Kelan korvaukset	-5 457,80
Henkilöstömenot yhteensä	4 492 342,10
liikevaihdosta	69,53 %
Muut toimintakulut	1 769 235,75
Tilikauden ylijäämä	197 984,71
*Vaihtuvuus- ja perehdyttämiskulut sekä muut uusiutumiskulut ovat arvioita	