

Henkilöstökertomus 2024



Sisältö

Henkilöstövoimavarat	2
Henkilöstön määrä.....	2
Henkilötyövuodet	3
Henkilöstön rakenne	4
Palkkaus ja henkilöstökulut.....	6
Henkilöstökulut	6
Rahoituksen jakautuminen	7
Johdon palkat ja palkkiot	7
Työhyvinvointi	7
Hybridityö.....	7
Työhyvinvointikysely	7
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus-suunnitelman toteutuminen.....	2
Henkilöstöetuudet.....	2
Työsuojelutoiminta, yhteistoiminta ja henkilöstön edustaja johtoryhmässä.....	4
Henkilöstötilaisuudet ja virkistystoiminta.....	5
Osaaminen ja uudistuminen.....	7
Henkilöstötuloslaskelma.....	8

Lapin liiton henkilöstökertomus vuodelta 2024 on käsitelty ja hyväksytty yhteistoimintaryhmässä 25.2.2025, työsuojelutoimikunnassa 27.2.2025 sekä viety tiedoksi maakuntahallitukselle 10.3.2025.

Henkilöstövoimavarat

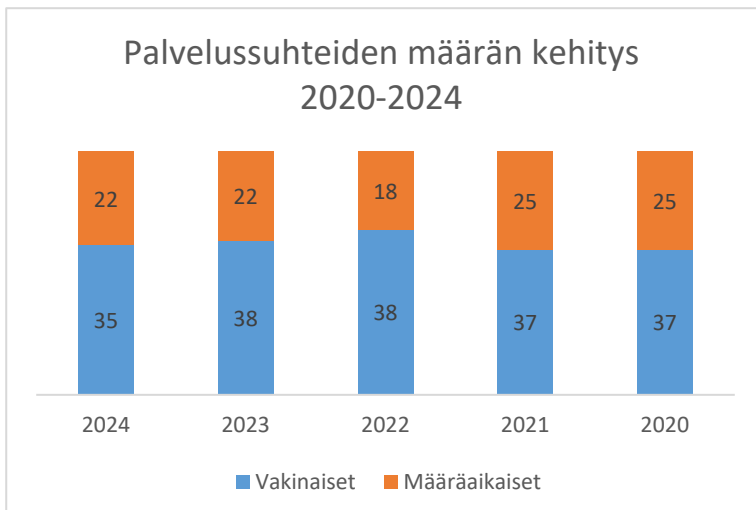
Henkilöstön määrä

Lapin liiton yksi strategisista painopisteistä 2024-2026 on sujuvan työnteon, yhteistyön ja työhyvinvoinnin edistäminen. Painopistettä toteutetaan vastuualueiden määrittelemien tavoitteiden kautta sekä osana johtamista ja toiminnan kehittämistä. 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). Lapin liitossa työskenteli vuoden 2024 lopussa 57 henkilöä, joista 35 oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja 22 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Osa-aikatyötä teki yhteensä 8 työntekijää, joista vakituisia ja määräaikaisia oli molempia neljä.

Vuonna 2024 vakinaisesta henkilöstöstä jäi eläkkeelle aluekehityksen hallintopäällikkö ja lisäksi irtisanoutui Kolarcticin ohjelmapäällikkö. Kolarcticin yhteistoimintamenettelyiden seurauksena kaksi vakituista työsuhdetta päättyi henkilöiden otettua vastaan toisen määräaikaisen tehtävän. Vakituksia työsuhteita alkoi yksi uuden hallinnon suunnittelijan aloitettua.

Määräaikaisen henkilöstön osalta viime vuonna alkoi 7 uutta työsuhdetta ja päättyi 7. Lisäksi vuonna 2024 oli kaksi perhevapaan sijaista, yksi harjoittelija ja yksi työkokeilija, jotka eivät ole mukana luvuissa eikä palvelussuhteiden määrässä. Maakuntajohtajan viransijaista ei ole laskettu määräaikaisiin työntekijöihin, koska maakuntajohtajan virka on vakituinen.



Palvelussuhteet 31.12.2024

Henkilöstön määrässä vuoden lopussa ovat mukana myös 31.12.2024 päättyneet työsuhteet sekä virka- tai muulla vapaalla olevat työsuhteiset henkilöt. Luvut eivät sisällä harjoittelijoita ja sijaisia.

Alkuvuodesta 2024 eläkkeelle jääneen Kehittäminen ja rahoitus -vastuualueen hallintopäällikön tehtäviä on hoidettu eläköitymisen jälkeen sisäisin sijaisjärjestelyin. Hallinnon ja talouden vastuualueella hallinnon suunnittelija siirtyi talon ulkopuolelle toisiin tehtäviin loppuvuonna 2023 ja uusi hallinnon suunnittelija aloitti alkuvuodesta 2024.



Heinäkuussa maakuntajohtaja Mika Riipi jäi virkavapaalle siirryttyään kansanedustajaksi eduskuntaan. Maakuntajohtajan tehtäviä hoidettiin sisäisin sijaisjärjestelyin, kunnes maakuntavaltuusto valitsi vs. maakuntajohtajaksi Hannu Takkulan, joka aloitti tehtävässä maakuntahallituksen päätöksen mukaisesti 4.11.2024.

Maakuntajohtaja Mika Riipin läksiäisiä vietettiin kahvitellen henkilöstön kanssa.

Määräaikaisten työntekijöiden määrä vaihtelee hankemäärän mukaan. Vuonna 2023 uusia hankkeita alkoi 5. Pisimmät työsuhteet vakituisilla työntekijöillä ovat kestäneet lähemmäs 40 vuotta.

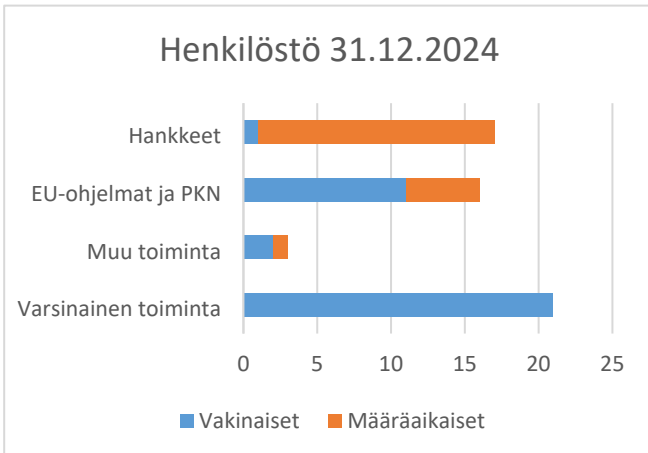
Henkilötyövuodet

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 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 2024 oli palkkaohjelman raportin mukaan 53,7.

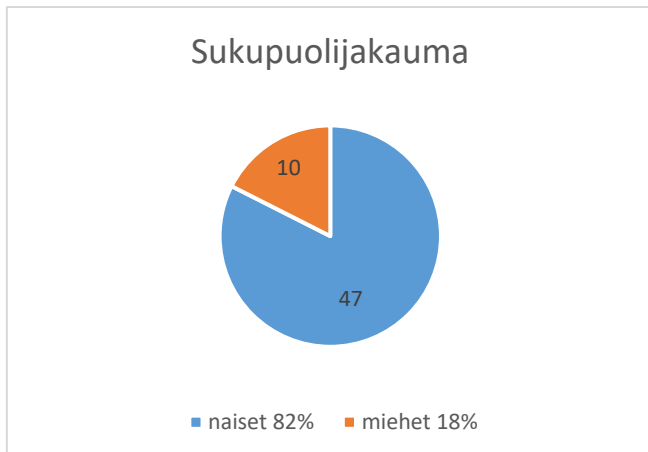
Muulla henkilöresurssilla tarkoitetaan Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n määritelmän mukaan vuokratyöntekijöiden, ostopalveluina ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden työpanosta. Lapin liitossa hankkeissa ja aluesuunnittelun vastuualueella hankitaan ostopalveluina mm.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

Henkilöstön rakenne



Henkilöstö 31.12.2024

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. Yksi vakituinen työntekijä työskentelee tilapäisesti hankkeissa.



Suurin osa Lapin liiton työntekijöistä on naisia. Miesten osuus on kuitenkin hieman kasvanut edellisvuodesta (15 %-->18 %). Avoimiin työpaikkoihin on hakenut pääosin naisia ja valituksi on tullut parhaiten asetetut vaatimukset täyttävä henkilö sukupuolesta riippumatta.

	2022	2023	2024
Miesten osuus	16%	15%	18%

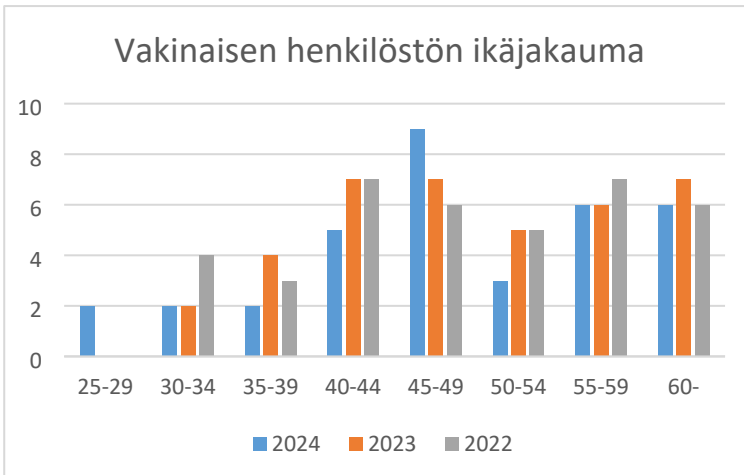
Palvelussuhteen kesto

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Alle 5 vuotta	9	20	29
5 vuotta tai enemmän	26	2	28
Yhteensä	35	22	57

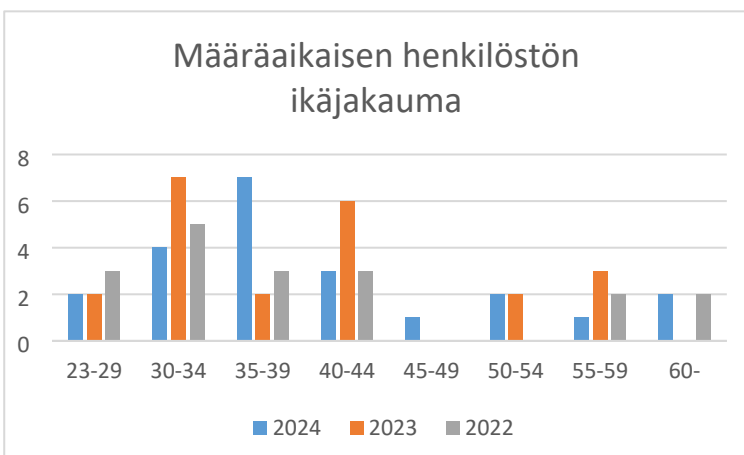
Henkilöstön ikärakenne

	2024	2023	2022	2021	2020
Koko henkilöstö	46,1	46	46,2	44,1	45,2
Naiset	46,2	46,4	46,3	46	47,3
Miehet	45,6	43,8	45,1	38,8	39,9

Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli 46,1 vuotta. Naisten keski-ikä oli 46,2 ja miesten 45,6 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,9 vuotta ja määräaikaisen 41,8 vuotta.



Vakinaisessa henkilöstössä suurin ikäryhmä on 45–49-vuotiaat (9) eli 25,7 % vakituisista. Toiseksi suurimmat ikäryhmät ovat 55–59-vuotiaat (6) ja yli 60 vuotta täyttäneet (6), joita oli yhteensä 34,3 % vakinaisista.



Määräaikaisen henkilöstön suurin ikäryhmä on 35–39-vuotiaat, joita oli 7 henkilöä eli 31,8 % määräaikaisen henkilöstön kokonaisvahvuudesta. Toiseksi suurin ikäryhmä on 30–34-vuotiaat, joita oli 4 henkilöä eli 18,2 % määräaikaisista.

Palkkaus ja henkilöstökulut

Vuonna 2024 Lapin liitossa jatkettiin palkkausjärjestelmän uudistusta henkilökohtaisten lisien osalta. Työ toteutettiin yhteistyössä henkilöstön kanssa. Työn vaativuuden arvioinnissa ja palkkausjärjestelmän uudistuksessa jo aiemmin havaittiin korotuspaineita tietyissä tehtävissä ja näiden tehtävien tehtäväkohtaisten palkkojen korottamista jatkettiin 1.6.2024 voimaan tulleilla KVTES:n mukaisilla paikallisilla erillä.

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. Henkilökohtaisten lisien osuus tehtäväkohtaisista palkoista oli tammikuussa 2025 maksettujen palkkojen perusteella 1,45 prosenttia.

Koko henkilöstön keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka oli 4211,30 € (4188,02 € / 2023). Keskipalkka ilman johtajia oli miehillä 4115,24 € (3924,57 € / 2023) ja naisilla 4055,07 € (3 956,06 € / 2023). Vakinaisen henkilöstön keskipalkka ilman johtajia oli 4181,08 € (4044,11 € / 2023) ja määräaikaisten 3920,81 € (3 837,99 € / 2023). Laskennassa ei ole huomioitu kokonaispalkkalaisia.

Vuonna 2024 keskipalkat koko henkilöstön osalta ovat nousseet KVTES:n yleiskorotusten, paikallisten erien ja työn vaativuuden arvioinnin sekä palkkausjärjestelmän uudistuksen myötä. Keskipalkkojen vaihtelua vuosittain selittää myös projektihenkilöstön suuri määrä ja vaihtuvuus. Palkat eivät ole kenenkään osalta laskeneet.

Henkilöstökulut

	2024	2023
Rahapalkat	3 242 070,70	3 189 115
Jaksotetut palkat	-140 091,52	- 21 032
Palkat yhteensä	3 101 979,18	3 168 083
Eläkekulut	535 111,19	536 141
Muut henkilösivukulut	52 576,91	91 427
Henkilöstökorvaukset	-35 991,70	- 30 266
Henkilöstökulut yhteensä	3 653 675,58	3 765 385
Ohjelmien ja hankkeiden osuus henkilöstökuluista	1 963 703 / 53,75 %	1 888 019 / 50,14 %

Rahoituksen jakautuminen

	Henkilöitä yhteensä	Henkilöstökustannukset
Kuntarahoitus	24	1 689 973,00 €
Ohjelma- ja hankerahoitus	33	1 963 703,00 €
Yhteensä	57	3 653 676,00 €

Johdon palkat ja palkkiot (sis. maakuntajohtaja ja vastuualuejohtajat)

	2024	2023
Johdon palkat	460 638	487 513
Eläke- ja henkilösivukulut (noin)	87 290	97 039
Yhteensä (sis. maakuntajohtajan, vastuualuejohtajien ja yhteysjohtajan sijaisen palkat)	547 928	584 553

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. Lapin liitto on vakuuttanut työntekijänsä etätyövakuutuksella, joka täydentää etätyössä olevan lakisääteistä tapaturmavakuutusturvaa. Keväällä 2024 toteutetussa työhyvinvointikyselyssä vastanneista 90 % (85 % vuonna 2023) teki etätöitä ja heistä lähes 80 % (80 % vuonna 2023) teki etätöitä viikoittain. Vastanneista yli 88 % (yli 86 % vuonna 2023) koki hybridityön vaikuttaneen myönteisesti työhyvinvointiin.

Työhyvinvointikysely

Lapin liitossa toteutetaan joka kevät työhyvinvointikysely yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Vuonna 2024 kyselyn teemoja olivat työn hallinta, etätyö, palautuminen, johtaminen ja esihenkilötyö, työyhteisön toimivuus, yksintyöskentely, häirintä- ja epäasiallinen kohtelu sekä yhdenvertaisuus. Kyselyn vastausprosentti oli 49 %. Kyselyn tuloksissa ei ollut merkittävää eroa edellisvuoteen verrattuna. Vastaukset olivat edelleen kokonaisuudessaan myönteiset ja voimavaroja oli paljon. Voimavaratekijöitä olivat joustavuus, hyvät vaikutusmahdollisuudet, työyhteisö ja ilmapiiri sekä etätyö. Kuormitustekijöinä korostui työnhallinta, työmäärä- ja työtahti sekä työstä palautuminen. Ilahduttavaa oli, että kyselyyn vastanneista 100 % suosittelisi Lapin liittoa työnantajana.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus-suunnitelman toteutuminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittaisella työhyvinvointikyselyllä. Työhyvinvointikyselyn vastausten perusteella tavoitteet ovat toteutuneet hyvin ja uudistettu palkkausjärjestelmä on otettu kokonaisuudessaan käyttöön. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vuoden 2025 aikana.

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 90 % koki, että voi tuoda mielipiteensä ja ajatuksensa esille työyhteisössä ja 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 90 % mielestä työnantaja kohtelee työntekijöitä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Toimintaohjeiden osalta ei ole tullut esille sellaisia aineksia, jotka asettaisivat työntekijöitä eriarvoiseen asemaan.
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.

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 puhetavasta aina päätöksiin ja tekoihin.

Liiton verkkosivuilla on selkeä lupaus tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta ja epäasialliseen toimintaan puuttumisesta välittömästi. Näiden näkyminen varmistetaan myös esimerkiksi verkkosivujen työnhakuilmoituksissa sekä liiton toiminnasta viestittäessä.

Seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytointiprosessissa. Rekrytoinneissa sovelletaan selkeitä ja läpinäkyviä valintakriteerejä.

Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet työn ja vapaa-ajan sekä perheen yhteensovittamiseen, kuten perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjestelyihin sekä etätöihin.

Periaatteet ja käytänteet on selkeästi kirjattu henkilöstöohjeisiin.

Mittari: työhyvinvointikysely

Kyselyyn vastanneista ei ollut joutunut työssään viimeisen 6kk aikana epäasiallisen kohtelun (90 %) tai häirinnän kohteeksi (93,3 %). Toimiin esille tulleiden tilanteiden osalta ryhdytty. Lisäksi hyvinvointikyselyn purussa tuli esille, että kokemukset ovat kohdistuneet haastaviin sidosryhmätilanteisiin.

Mittari: työnantajakuva sidosryhmäkyselyssä ja työhyvinvointikyselyssä, arvioidaan rekrytointien onnistuminen vuosiraportoinnissa

Työhyvinvointikyselyyn vastanneista yli 86,7 % mielestä Lapin liitto edistää työnantajana monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Mittari: Tyytyväisyys etätöjärjestelyihin sekä mahdollisuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen työhyvinvointikyselyssä

Kyselyyn vastanneista 90 % mielestä työpaikallamme pyritään edistämään työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja huomioimaan työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet.

Henkilöstöetuudet

Lapin liitolla on käytössään polkupyöräetu 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 hammaslääkäriin. 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. Liikunta-, kulttuuri-, ja hyvinvointietu sekä koulutusmenot ovat hieman laskeneet edellisestä vuodesta. Eniten viime vuodesta on noussut työterveyshuollon kustannukset.

Työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen kustannukset

1 000 €	2024	2023	+/- % ed.	2022	2021
Työterveyshuolto	75	60	25 %	31	42
Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu	9	13	- 31 %	12	6
Työpaikkaruokailu	8	7	14 %	6	7
Henkilöstön koulutus	10	18	-44 %	17	11
Yhteensä	102	98	4 %	66	66



Alkuvuodesta 2024 Lapin liitossa lähdettiin mukaan Lapin liikunnan järjestämään lisää aktiivisuutta työpäiviin – projektiin, jonka tavoitteena oli lisätä liikettä työpäivien lomaan pienillä uusilla rutiineilla. Projekti kesti kahdeksan viikkoa ja koostui viikkohaasteista sekä viikoittaisista Teams-tapaamisista. Projekti oli tykätty ja viikoittaisiin teams-tapaamisiin ja viikkohaasteisiin osallistuttiin laajasti. Lopuksi viikko haasteisiin osallistuneiden kesken arvottiin 3 kpl kehonkoostumusmittauksia. Mittaukset toteutettiin Lapin liikunnan tiloissa.

Kesällä Lapin liittolaiset innostuivat muodostamaan oman pesiksen höntsäjoukkueen nimeltään Lapin liito. Joukkue osallistui pesispuulaaki-otteluihin, mutta menestystä ei juuri tullut. Joukkue kuitenkin innoitti työntekijöitä verestämään pesistaitojaan ja kokeilemaan uutta lajia.

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat 74 863,74 € eli 25 % suuremmat kuin edellisenä vuonna. Lapin liitolla on sopimus työterveyspalveluiden osalta Mehiläinen Työterveys Rovaniemen kanssa. Vuonna 2025 osallistumme Hanselin työterveyspalveluiden kilpailutukseen tavoitteena saada laskettua työterveyspalveluiden hintoja. 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	2024	2023	%/ed.vuosi	2022	2021	2020
Yleislääkärillä käynnit	180	126	43 %	99	83	71
Erikoislääkärit	14	19	-26 %	9	9	15
Terveydenhoitajakäynnit	53	26	104 %	32	17	29
Fysioterapiakäynnit	96	72	33 %	51	83	82
Laboratoriotutkimukset	322	237	36 %	184	167	148
Kuvantaminen	24	21	14 %	7	12	12
Psykologi	25	23	9 %	17		

Työterveyshuollon käynnit ovat kasvaneet pois lukien erikoislääkärillä käynnit. Suurimmat kasvut ovat terveydenhoitajalla käynneissä (104 %) ja yleislääkärillä käynneissä (43 %) jotka ovat nousseet edellisvuoteen verrattuna. Laboratoriotutkimuksissa on ollut kasvua (36 %) ja fysioterapiakäynneissä (33 %) on ollut myös kasvua.

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

Sairauspäivien lukumäärä on lisääntynyt edellisestä vuodesta. Eniten on 1–3 päivän pituisia sairauspoissaoloja, mutta niiden määrä on hieman vähentynyt viime vuodesta. Pidemmät 4–60 päivän sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edellisestä vuodesta.

	2024	2023	2022	2021	2020
Sairauspäivät yhteensä (kalenteripäiviä)	492	377	383	420	304
- joista kpl					
1–3 päivän pituisia	71	85	93	36	69
4–60 päivän pituisia	24	17	25	17	10
yli 60 päivän pituisia	1	1	0	1	1
Sairauslomia yhteensä kpl	96	103	118	54	80
- joista					
miehet	21	19	23	7	10
naiset	75	84	95	24	70
Sairauspäivät/hlö	8,63	6,28	6,84	6,77	4,53

Työsuojelutoiminta, yhteistoiminta ja henkilöstön edustaja johtoryhmässä

Lapin liiton työsuojelupäällikkönä toimii hallintojohtaja. Työsuojelutoimikunnan toimikausi on ollut kaksivuotinen ja joulukuussa 2023 henkilöstö valitsi työsuojeluvaltuutetuiksi Lassi Kontiosalon ja Kaisa Kinnusen toimikaudeksi 2024–2025. Kaisan poissaolon ajan Anu Moilanen toimi työsuojeluvaltuutettuna. Työsuojelutoimikunta piti vuonna 2024 vain kaksi varsinaista kokousta, mutta asioita on käyty ja edistetty yhteistyössä kokousten ulkopuolella erityisesti toimitilaan liittyvien asioiden osalta. Työsuojelun toimintasuunnitelma päivitettiin alkuvuodesta 2024.

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

Kolarctic CBC-ohjelman päättymisen vuoksi Lapin liitossa pidettiin yhteistoimintaneuvottelut, joiden todettiin voivan johtaa henkilöstön irtisanomisiin. Neuvotteluesitys annettiin 26.1.2024.

Yhteistoimintaneuvotteluihin osallistui viraston edustajien ja JUKOn pääluottamusmiehen lisäksi neuvottelujen kohteena olevat henkilöt. Kolarctic CBC-ohjelman yhteistoimintaneuvottelut päättyivät 18.3.2024, jolloin osapuolet totesivat yhteisesti yhteistoimintalain mukaisen

neuvotteluvuorituksen täytetyn ja yhteistoimintaneuvottelujen päättyneen. Neuvottelujen tuloksena irtisanomisilmoitus annettiin kahdelle työntekijälle, joista toiselle on sittemmin löytynyt liitosta muita tehtäviä.

Lapin liiton johtoryhmään kuuluu Lapin liiton henkilöstön vuosittain 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.



Virkistysiltapäivää vietettiin kesäkuussa Ounasvaaralla

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



Ansiomerkin jakoa

Strategiapäiviä vietettiin Pyhällä syyskuun alussa.



Pikkujouluja vietettiin risteilytunnelmissa Hallituskadulla. Vs. Maakuntajohtaja lakitettiin kapteeniksi.



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 ja 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 2024 ovat olleet yhteensä 10 496 €. 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.

Mielikuva Lapin liitosta hyvänä työnantajana on tullut esille rekrytoinneissa. Osaavia ja asiantuntevia hakijoita on saatu runsaasti avoimna oleviin määräaikaisiin ja vakituisiin tehtäviin. Haluamme Lapin liitossa panostaa rekrytointiin ja houkutella hyviä hakijoita, joten keväällä 2024 otimme Kuntarekryn käyttöön sujuvoittamaan rekrytointeja ja lisäämään työpaikkailmoitusten näkyvyyttä.

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
LIKEVAIHTO	5 731 095,71
HENKILÖSTÖMENOT	
Varsinaisen työajan kustannukset	
Palkat	2 973 192,23
Palkkiot	92 795,25
Henkilösivukulut	587 688,10
Henkilöstön uusiutumiskustannukset	
Vuosilomapalkat ja korvaukset	517 056,34
Vaihtuvuus- ja perehdyttämiskulut*	33 640,44
Työpaikkailmoitukset	12 989,85
Muut uusiutumiskulut *	0,00
Henkilöstön kehittämiskulut	
Koulutuskulut	10 496,00
Työterveyshuolto (I ennaltaehkäisevä)	24 721,37
./ Kelan korvaukset	-14 832,82
Henkilöstösosiaalinen toiminta	26 025,03
Henkilöstön rasittumiskulut	
Tapaturma-ajan palkat	7 134,88
Sairaus- ja vanhempainvapaan palkat	65 147,16
./ Sairaus- ja äitiyslomapalkkojen palautukset	-35 991,70
Työterveyshuolto (II korjaava toiminta)	50 142,42
./ Kelan korvaukset	-1 404,81
Henkilöstömenot yhteensä	3 745 821,20
liikevaihdosta	65 %
Muut toimintakulut	1 987 430,15
Korkotuotot	38 369,13
Tilikauden alijäämä	-2 155,64
*Vaihtuvuus- ja perehdyttämiskulut sekä muut uusiutumiskulut ovat arvioita	