



Lapin liitto

# Henkilöstökertomus

2025



LAPIN LIITTO

# Henkilöstö voimavarana



LAPIN LIITTO

# Katsaus vuoteen 2025

Lapin liiton toimintavuosi 2025 sisälsi merkittäviä muutoksia työhyvinvoinnin saralla, kun virasto muutti uusiin tiloihin Rantavitikalle. Sisäilmahaasteet Hallituskadun toimitiloissa johtivat keväällä 2025 liiton toteuttamiin homekoira- ja sisäilma-tutkimuksiin, joiden tuloksena johtoryhmä päätti antaa etätösuosituksen vapusta alkaen. Uudet tilat löydettiin kesän aikana ja niihin päästiin muuttamaan lokakuussa. Toimitilojen kehittäminen vastaamaan liiton tarpeita on vuoden 2026 keskeinen työskä. Haasteena on edelleen Lapin liiton omistaman Hallituskadun toimitilojen myynti.

Sisäilmahaasteet ovat näkyneet viime vuosina myös työterveyshuollon kustannuksissa, jotka ovat korkeat. Kustannusten hillitsemiseksi käynnistettiin työterveyshuollon palvelujen kilpailutuksen valmistelu, joka saatetaan loppuun kuluvana toimintavuonna. Sairauspoissaolojen kokonaismäärän kasvun taustalla on muutaman henkilön pitkä sairauspoissaolo. Lyhyempien poissaolojen määrä on pysynyt aikaisempien vuosien mukaisesti maltillisena.

Lapin liitossa tehdään vuosittain työhyvinvointikysely. Vuoden 2025 tulokset ovat aiempien vuosien tavoin hyvät kaikilla osa-alueilla. Kyselyn perusteella voimavaroja ovat työyhteisö ja ilmapiiri, työn joustavuus ja yhteistyö esihenkilöiden kanssa. Kuormittavuutta puolestaan lisäävät työmäärä, yksintyöskentely, kouluttautumismahdollisuudet sekä palautuminen työstä. Sisäilmahaasteet näkyivät keväällä tehdyissä kyselyissä.

Me lapinliittolaiset olemme innostunut, Lapille positiivista potkua antava tehämä pois -joukkue. Lapin liiton arvojen mukaisesti jokainen saa olla oma itsensä. On tärkeää, että töihin on mukava tulla ja työ on mielekästä ja merkityksellistä. Hyvästä työilmapiiristä ja työn arvostuksesta kertoo, että liittolaisista 90 % suosittelisi Lapin liittoa työnantajana ja loput 10 prosenttia suhtautuvat neutraalisti.

Avoimna olleet tehtävät ovat edelleen herättäneet paljon kiinnostusta ja olemme aina löytäneet joukkoomme osaavia, koulutettuja ja tehtäviin soveltuvia asiantuntijoita. Toisaalta Lapin liitto edustaa myös pysyvyyttä. Pisimmät työsuhteet ovat kestäneet jopa yli 30 vuotta.

Henkilöstökertomukseen on kerätty keskeisiä tietoja ja tunnuslukuja henkilöstövoimavarojen määrästä, laadusta ja työyhteisön tilasta sekä näiden kehityksestä.



Lapin liiton johtoryhmä (oik.): Jenni Lintula, Heli Knutars, Hannu Takkula, Kirsi Pulkamo, Päivi Ekdahl, Ari Pesonen. Kuvasta puuttuu henkilöstön edustaja Lassi Kontiosalo.



# Henkilöstön määrä

Lapin liiton yksi strategisista painopisteistä on sujuvan työn, yhteistyön ja työhyvinvoinnin edistäminen. Painopistettä toteutetaan vastualueiden 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 vuoden 2025 lopussa oli palvelussuhteessa 54 henkilöä, joista 31 oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja 23 määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Henkilöstön määrässä vuoden lopussa ovat mukana myös 31.12.2025 päättyneet työsuhteet sekä virka- tai muulla vapaalla olevat työsuhteiset henkilöt. Luvut eivät sisällä harjoittelijoita ja sijaisia.

Osa-aikatyötä teki yhteensä 8 työntekijää, joista vakituisia ja määräaikaisia oli molempia neljä.

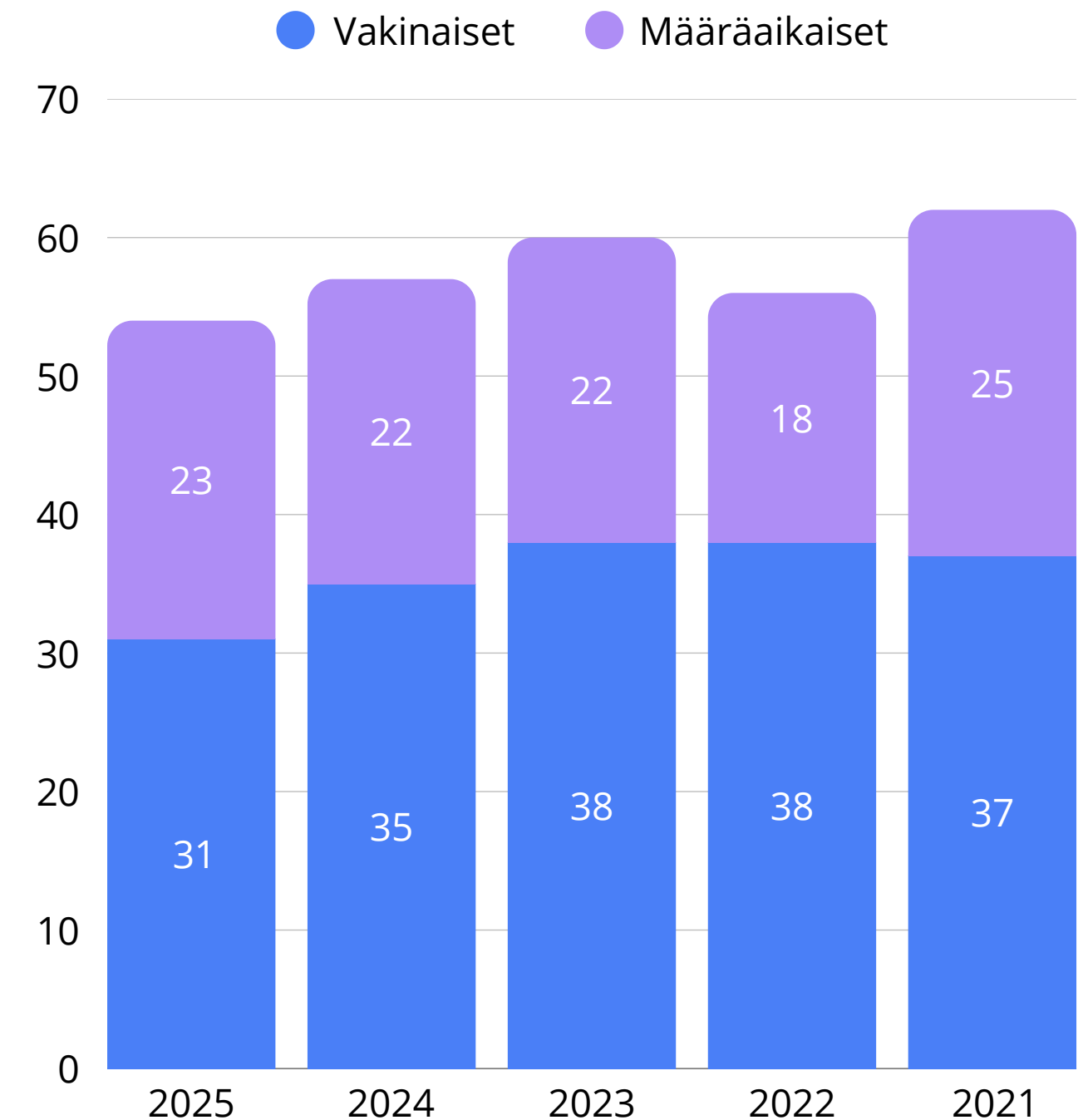
Vuonna 2025 vakinaisesta henkilöstöstä jäi eläkkeelle kehittämisen ja rahoituksen vastuualueelta pääsihteeri ja kehittämispäällikkö. Pääsihteerin tehtävä siirtyi Norbottenin lääninhallitukseen. Kehittämispäällikön tehtävät järjesteltiin organisaation sisällä uudelleen, eikä tehtävää täytetty. Aluesuunnittelun vastuualueen suunnittelujohtaja irtisanoutui ja uusi suunnittelujohtaja aloitti syyskuussa.

Kolarcticin yhteistoimintamenettelyiden seurauksena kaksi vakituista työsuhdetta päättyi. Toinen työntekijöistä sijoittui uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen.

Määräaikaisen henkilöstön osalta viime vuonna alkoi kahdeksan uutta työsuhdetta ja päättyi yhtä monta. Lisäksi vuonna 2025 oli kaksi harjoittelijaa ja yksi työkokeilija, jotka eivät ole mukana palvelussuhteiden määrässä.

Määräaikaisten työntekijöiden määrä vaihtelee hankemäärän mukaan. Vuonna 2025 uusia hankkeita alkoi kolme. Pisimmät työsuhteet vakituisilla työntekijöillä ovat kestäneet yli 30 vuotta.

## Palvelussuhteiden määrän kehitys 2021-2025



# Henkilöstön rakenne

## Henkilötyövuodet

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n määritelmän mukaan henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaika 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 työaika eikä ylitöitä.

*Lapin liitossa henkilötyövuosia vuonna 2025 oli palkkaohjelman raportin mukaan 50.*

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 tulkkaus sekä kielenkääntämispalveluita.



LAPIN LIITTO

## Henkilöstön rakenne

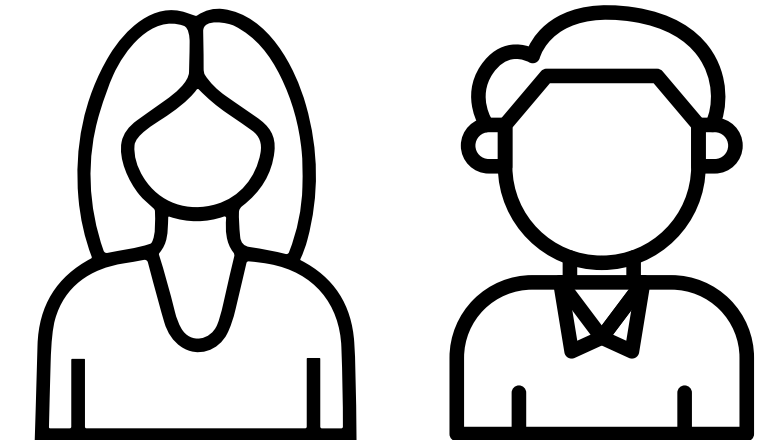
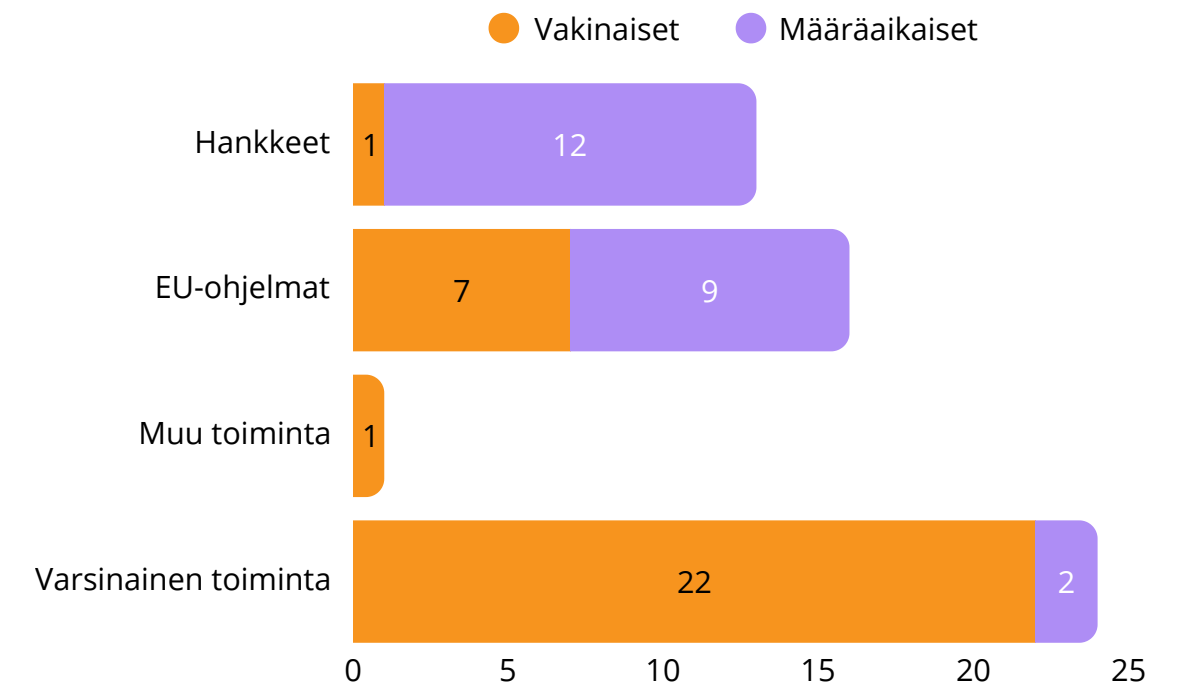
Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö jaoteltuna varsinaiseen toimintaan, hankkeisiin sekä EU-ohjelmiin ja muuhun toimintaan. EU-ohjelmissä työskentelevien henkilöiden työsuhteet ovat pääosin vakinaisia. Yksi vakituinen työntekijä työskentelee tilapäisesti hankkeissa.

## Palvelussuhteen kesto

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö jaoteltuna varsinaiseen toimintaan, hankkeisiin sekä EU-ohjelmiin ja muuhun toimintaan. EU-ohjelmissä työskentelevien henkilöiden työsuhteet ovat pääosin vakinaisia. Yksi vakituinen työntekijä työskentelee tilapäisesti hankkeissa. Määräaikaiset joiden palvelussuhteen pituus on ollut yli 5 vuotta ovat aiemmin olleet vakituisessa palvelussuhteessa jotka ovat päättyneet yhteistoimintamenettelyiden myötä.

Palvelussuhteen pituus	Vakinaiset	Määräaikaiset
Alle 5 vuotta	8	21
5 vuotta tai enemmän	23	2
<b>Yhteensä</b>	<b>31</b>	<b>23</b>

## Henkilöstö 31.12.2025



76 %  
41 hlöä

24 %  
13 hlöä

Miesten osuus kasvanut edellisestä vuodesta  
18 % → 24 %

# Ikärakenne

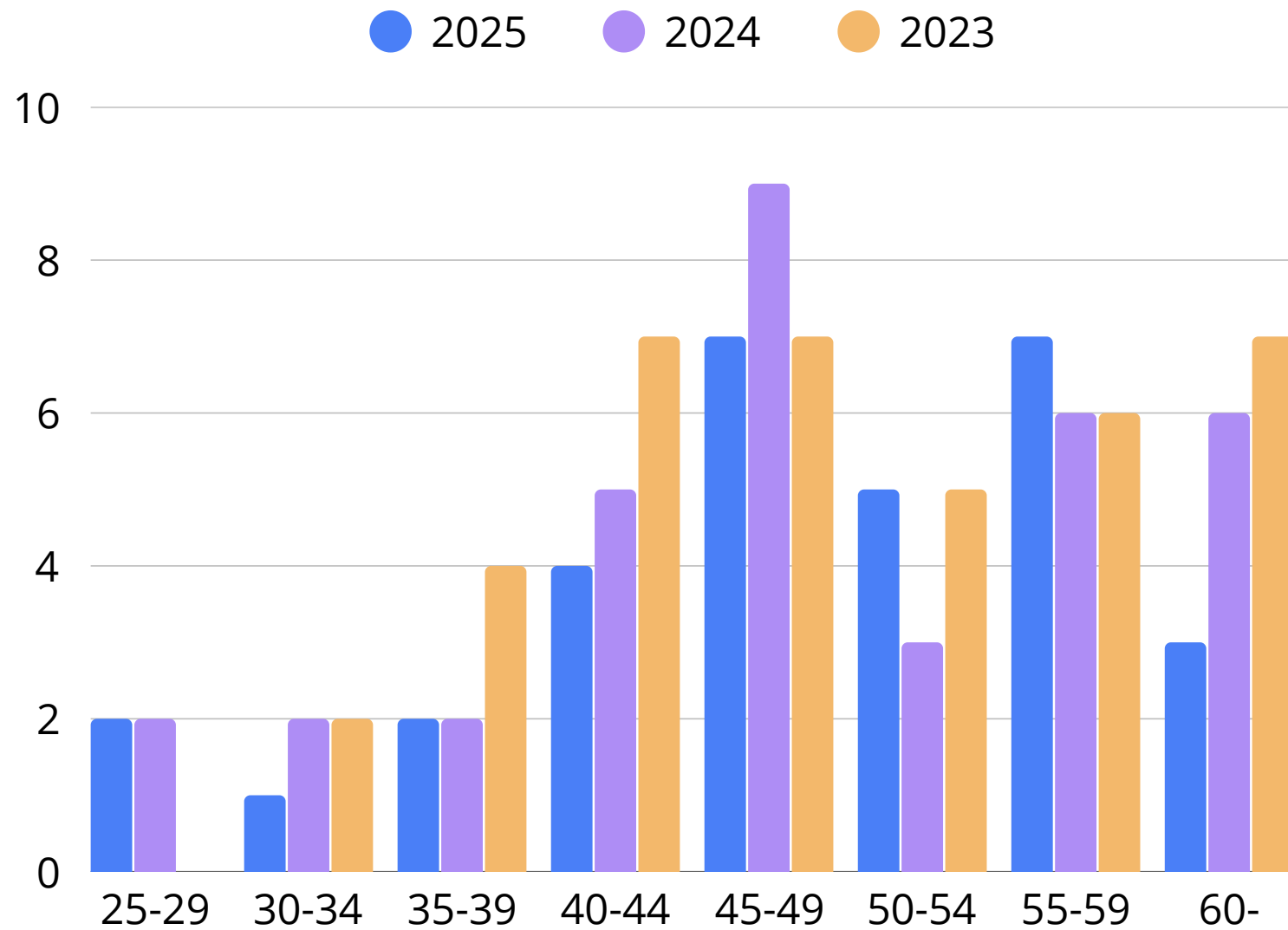
Henkilöstön keski-ikä vuonna 2025 oli 45,9 vuotta.

Naisten keski-ikä oli 46,3 ja miesten 44,8 vuotta.

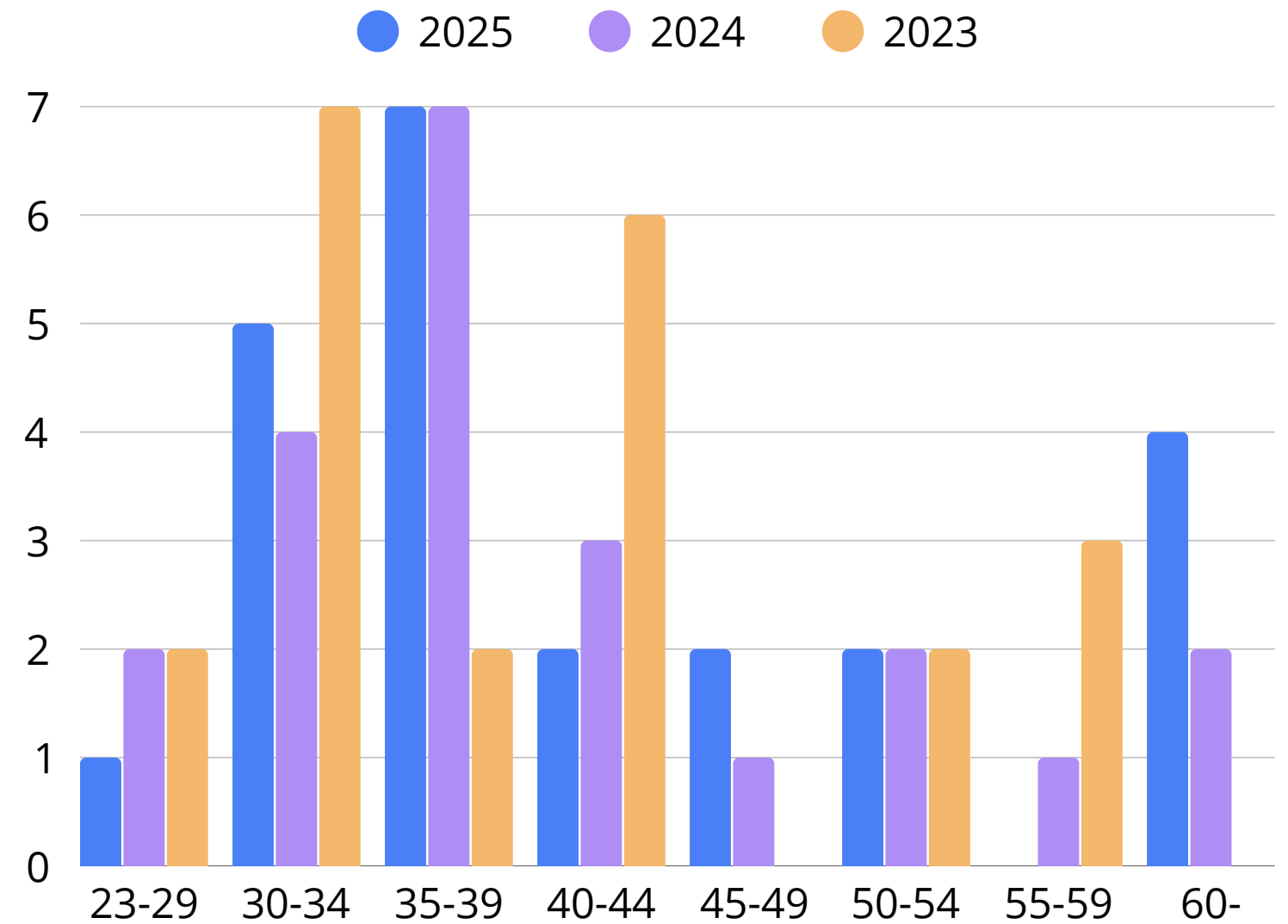
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,3 vuotta ja määräaikaisen 42,7 vuotta.

Keski-ikä	2025	2024	2023	2022	2021
Koko henkilöstö	45,9	46,1	46	46,2	44,1
Naiset	46,3	46,2	46,4	46,3	46
Miehet	44,8	45,6	43,8	45,1	38,8

## Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma

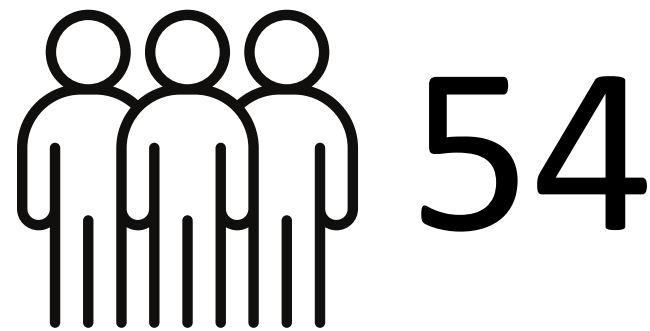


## Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma



# Lapin liittolaiset lukuina

Henkilöstön  
määrä



Vakituiset

31

Määräaikaiset

23

Kuntarahoitus 24

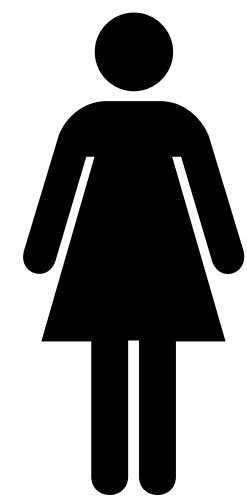
Muu toiminta 1

EU-ohjelmat 16

Hankkeet 13

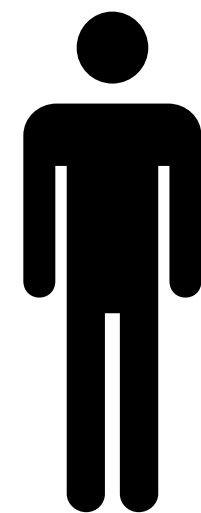
Suosittelisi  
Lapin liittoa  
työpaikkana

90%



Naiset

76%



Miehet

24%

Keski-ikä

45,9



# Hyvinvoiva henkilöstö



LAPIN LIITTO

# Työhyvinvointi

## Työhyvinvointi yleisesti korkealla tasolla

Lapin liitto laatii vuosittain henkilöstön työhyvinvointikyselyn. Vuoden 2025 kysely oli kolmatta vuotta samansisältöinen. Vastaajien määrä (N=40) on parantunut hieman aikaisemmista vuosista, mutta on edelleen hieman alhainen (n. 70 %). Kyselyn tulokset käydään perinteisesti läpi yhdessä henkilöstön kanssa alkusyksystä pidettävillä strategiapäivillä. Vuonna 2025 päivät pidettiin Napapiirillä. Läpikäynnistä esiin tulleet kehittämistoimenpiteet nostetaan osaksi toiminnan suunnittelua.

Lapin liiton suurimpina voimavaroina on vuosittain joustavat työaika sekä työyhteisö. Työhyvinvoinnissa oli edelliseen vuoteen hieman laskusuuntainen trendi. Vuoden 2025 tuloksissa näkyy toimitilojen sisäilmasta johtuneet haasteet. Kysely toteutettiin ajankohtana, jolloin liitossa oli käytössä johtoryhmän antama etätyösuositus. Työntekijöistä 90 % suosittelee Lapin liittoa työnantajana, tämä luku on hieman laskenut edellisvuoden 100 prosentista.

## Työhyvinvointia tukevat asiat vuonna 2025



1. Joustava työaika ja -paikka



2. Työyhteisö ja ilmapiiri



3. Esihenkilötyö



4. Mielekkäät työtehtävät ja -järjestelyt



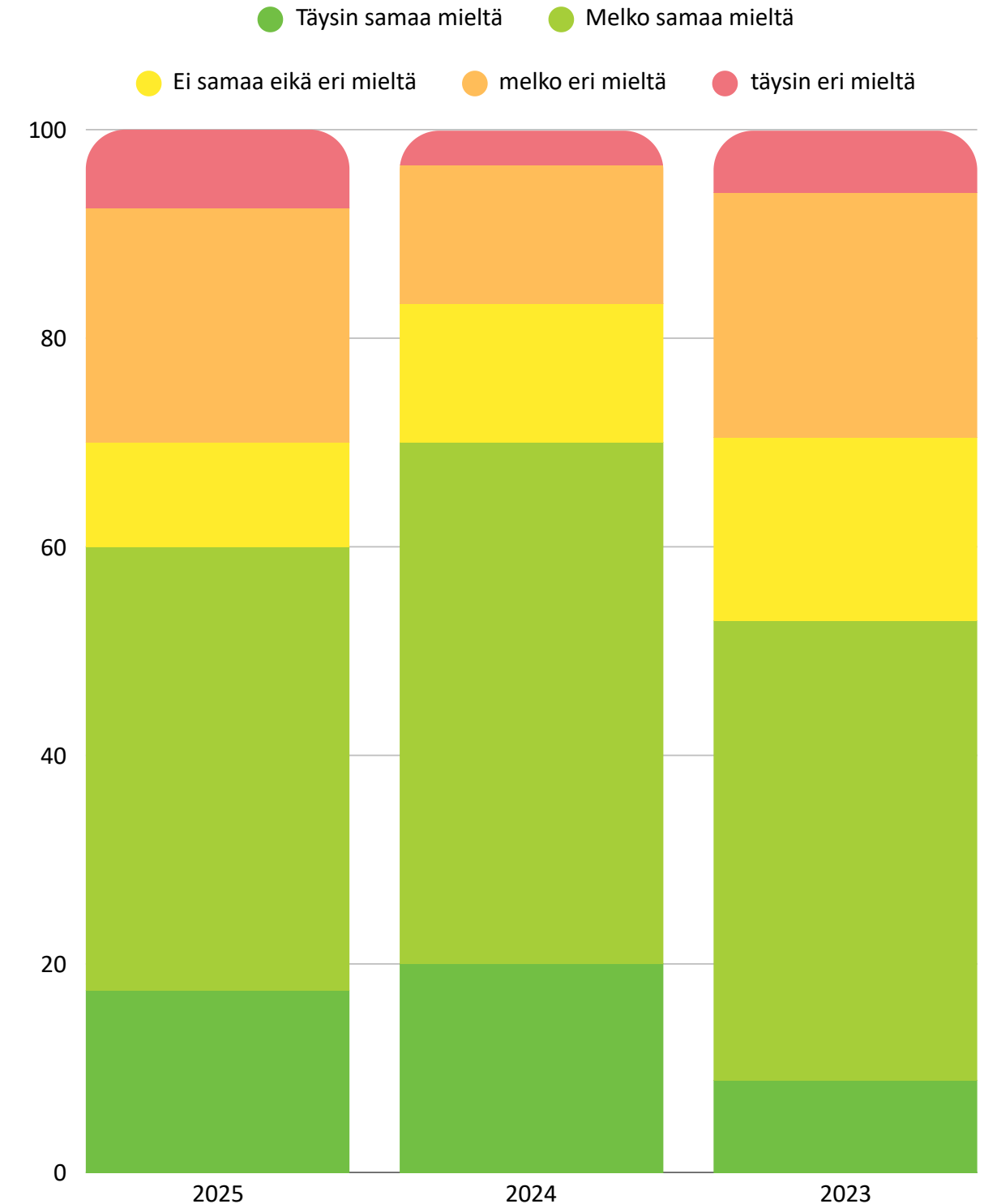
5. Käytännön työvälineet ja -edut

Lapin liitossa haasteena on monen muun kuntasektorin toimijan tavoin talous- ja henkilöresurssien rajallisuus ja kapea-alaisuus. Työtehtävien tekemiseen ei koeta olevan riittävästi aikaa ja työt koetaan jakautuvan epätasaisesti (26,4 % vastanneista). Toisaalta omaan työhön koetaan pystyvän vaikuttamaan ja henkilöstöllä on kokemus, että osaamiseen ja ammattitaitoon luotetaan.

Kouluttautumismahdollisuudet ovat liitossa resursseista johtuen rajalliset. Lapin liiton henkilöstö on korkeasti koulutettuja oman osaamisalueensa asiantuntijoita. Mahdollisuus kehittyä työssä koetaan osan henkilöstön osalta rajalliseksi (17,5 %).

Esihenkilötyöhön ollaan kokonaisuudessaan tyytyväisiä ja yhteistyö esihenkilön kanssa sujuu hyvin kaikilla vastuualueilla. Merkityksellistä palautetta toivotaan enenevässä määrin esihenkilöiltä. Vastauksiin ei ole juurikaan tullut muutoksia viime vuosina.

## Minulla on riittävästi aikaa suorittaa työtehtäväni



# Henkilöstöetuudet

Lapin liitto panostaa henkilöstöön tarjoamalla monipuolisia henkilöstöetuja, joilla pyritään tukemaan henkilöstön hyvinvointia. Hyvinvointia tuetaan muun muassa liikunta- ja kulttuuriedulla sekä tuetulla lounasedulla, joihin on käytössä ePassi-sovellus. 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. Lapin liiton henkilöstöllä on käytössä kattavat työterveyshuollon palvelut ja liitto tukee myös fysioterapiaa sekä mahdollisten näyttöpäätelasien hankintaa.

Henkilöstöllä on käytössään polkupyöräetu, joka tukee kestävästä työmatkaliikkumista ja kannustaa henkilöstöä aktiiviseen elämäntapaan. Lapin liiton polkupyöräetupolitiikan mukaan etuun on oikeus vakituisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä, jotka tekevät vähintään 50 % työtä ja joiden työsuhde on voimassa vähintään kuusi kuukautta. Polkupyöräetu tarjotaan osana palkkaa.

Lapin liitto myös huomioi henkilöstöään mm. merkkipäivälahjalla 50- ja 60-vuotissyntymäpäivänä sekä eläkkeelle jäämisen yhteydessä. Lisäksi Lapin liitossa huomioidaan työsuhteen päättymiset niin viraston puolesta kuin henkilöstön keräyksillä. Lapin liitto on myös vuodesta 2021 lähtien muistanut henkilöstöä antamalla ePassiin 50 euron joululahjan.

Koulutusmenot ovat nousseet edellisestä vuodesta, kun taas työterveyshuollon kulut ovat pysyneet ennallaan.



## Työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen kustannukset

	2025	2024	+/- ed.	2023	2022	2021
Työterveyshuolto	75 000 €	75 000 €	0 %	60 000 €	31 000 €	42 000 €
Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu	9 000 €	9 000 €	0 %	13 000 €	12 000 €	6 000 €
Työpaikkaruokailu	7 000 €	8 000 €	-13 %	7 000 €	6 000 €	7 000 €
Henkilöstön koulutus ja osaamisen kehittäminen (sis. seminaarikuluja)	19 000 €	10 000 €	90 %	18 000 €	17 000 €	11 000 €
<b>Yhteensä</b>	<b>110 000 €</b>	<b>102 000 €</b>	<b>8 %</b>	<b>98 000 €</b>	<b>66 000 €</b>	<b>66 000 €</b>

# Sairauspoissaolot

Sairauspäivien kokonaismäärä on huomattavasti lisääntynyt vuodesta 2024. Lisäyksen takana on muutama pidempi sairauspoissaolo. Lyhyiden 1–7 päivän poissaolot ovat pysyneet aiemman vuoden tasolla. Sairauspoissaoloissa on mukana sekä omalla ilmoituksella olevat sekä lääkärintodistuksella olevat poissaolot.

Sairauspäivät kalenteripäivinä jaettuna henkilötövuosilla on 13,62.

Sairauspoissaoloprosentti eli sairauspoissaolopäivien osuus koko henkilöstön teorettisesta säännöllisestä työajasta on 2,99 %.



Sairauspäivät yhteensä	Sairauspoissaolot Kalenteripäivät 2025	Sairauspoissaolot Kalenteripäivät 2024
1-7 pv	190	191
8-29 pv	44	130
30-59 pv	113	45
60-89 pv	0	0
90-179 vp	154	122
180 pv-	180	0
<b>Yhteensä</b>	<b>681</b>	<b>488</b>
<b>Yhteensä keskimäärin / henkilötövuosi</b>	<b>13,62</b>	<b>9,09</b>
Sairauspoissaoloprosentti	2,99	2,23

# Työterveyshuollon kustannukset

**Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025 olivat 75 241,61 €.**

Kustannukset olivat saman suuruiset kuin edellisenä vuonna. Lapin liitolla on sopimus työterveyspalveluiden osalta Mehiläinen Työterveys Rovaniemen kanssa.

Vuonna 2025 käynnistettiin valmistelu työterveyspalveluiden kilpailuttamiseksi tavoitteena saada laskettua työterveyspalveluiden kustannuksia. Kilpailutus toteutetaan kuluvana toimintavuonna. Työterveyshuollon ja liiton yhteistyön tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Lapin liiton työterveyspalvelut henkilöstölle on kattava ja siten erinomainen henkilöstöetu.

Lääkäreiden käynnit ovat kasvaneet, samoin terveydenhoitajan käynnit. Suurin kasvu on ollut erikoislääkärien käynneissä jotka ovat nousseet 79 % edellisvuoteen verrattuna. Laboratoriotutkimukset, kuvantaminen ja psykologin käynnit ovat vähentyneet kaikki lähes saman verran viime vuodesta 25 %-29 %.

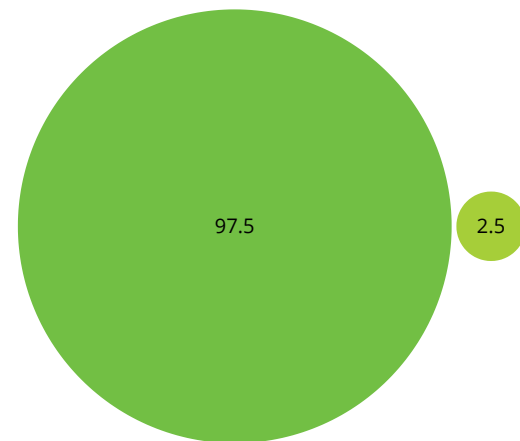
Lapin liitossa työntekijä saa olla 5 kalenteripäivää sairauslomalla omalla ilmoituksella.

	2025	2024	%/ed.vuosi	2023	2022	2021
Yleislääkäri	210	180	17 %	126	99	83
Erikoislääkärit	25	14	79 %	19	9	9
Terveydenhoitaja	68	53	28 %	26	32	17
Fysioterapia	96	96	0 %	72	51	83
Laboratorio- tutkimukset	229	322	-29 %	237	184	167
Kuvantaminen	18	24	-25 %	21	7	12
Psykologi	18	25	-28 %	23	17	

# Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Lapin liitto on laatinut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Hallitus hyväksyi 11.2.2026 päivitetyn suunnitelman vuosille 2026-2028. Suunnitelman tavoitteiden toteutumista seurataan mm. vuosittaisella työhyvinvointikyselyllä. Työhyvinvointikyselyn perusteella tavoitteet ovat toteutuneet hyvin.

## Häirintä ja epäasiallinen kohtelu



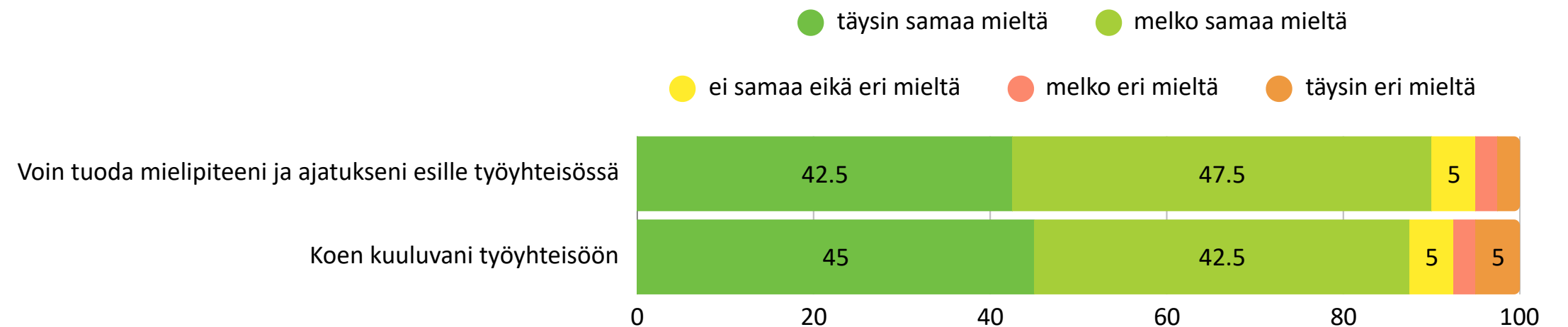
Lapin liitossa on häirinnän ja epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi. Toimiin esille tulleiden tilanteiden osalta ryhdytty. Lisäksi hyvinvointikyselyn purussa tuli esille, että kokemukset kohdistuvat haastaviin sidosryhmätilanteisiin.

melko vähän  
en koskaan

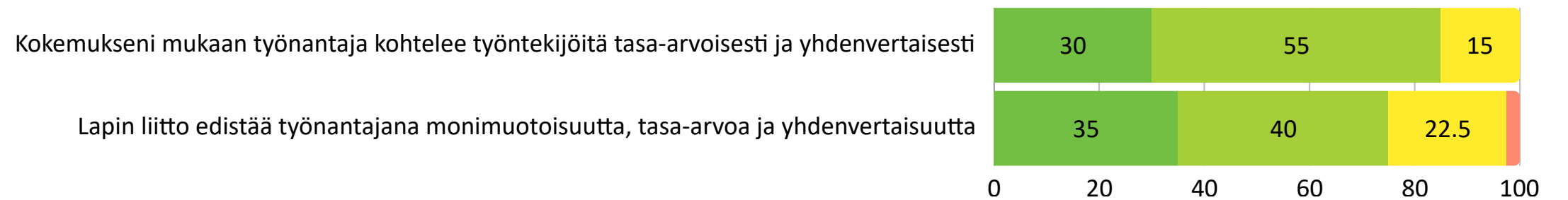
## Palkkojen läpinäkyvyys ja palkkaerot

Tasopalkkajärjestelmä otettu käyttöön vuonna 2025, mikä edelleen yhdenmukaistanut tehtävänkuvan mukaisia tasopalkkoja ja lisännyt läpinäkyvyyttä. Perusteettomia eroja palkoissa ei todettu.

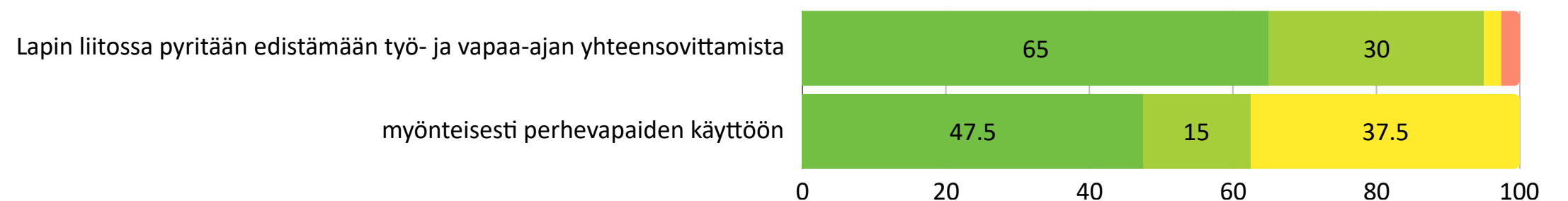
## Saamme tehdä työtä omilla persoonillamme



## Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun varmistaminen



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



# Työsuojelu ja yhteistoiminta

## Työsuojelutoimikunta

Lapin liitossa toimii työnedustajan ja henkistön valitsemien työsuojeluvaltuutettujen muodostama työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnan toimikausi on ollut kaksivuotinen 2024-2025. Työsuojelupäällikkönä toimii hallintojohtaja Kirsi Pulkamo ja työsuojeluvaltuutettuina 2024-2025 Lassi Kontiosalo ja Kaisa Kinnunen.

## Lapin liitto uusiin toimitiloihin

Vuonna 2025 yhtenä toiminnan painopisteenä oli toimitilat ja niihin liittyvät sisäilmahaasteet. Perustimme erillisen tilaryhmän, jossa toimivat työsuojelutoimikunnan lisäksi hallinnon henkilöstöä.

Hallituskadun toimitiloissa teetettiin keväällä 2025 sisäilmatutkimukset, joiden seurauksena henkilöstölle annettiin etätyösuositus 30.4.2025. Lapin liitto siirtyi uusiin toimitiloihin syksyllä ja uusien tilojen kehittämistä jatketaan kuluvalle toimikaudella. Uudet toimitilat ovat monitoimitilat joten henkilöstöltä on vaadittu sopeutumista uudelleenlaisiin toimintatapoihin. Sisäilmahaasteet ja muutokset toimitiloissa ovat osoittaneet, että Lapin liiton työyhteisö on hyvin resilienssi.

## Yhteistoimintaryhmä

Yhteistoimintaryhmä, joka on lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukainen yhteistoimintaelin, kokoontui Lapin liitossa toimintavuoden aikana vuosikellon mukaisten asioiden lisäksi tasopalkkajärjestelmän käyttöönottamiseksi sekä paikallisten järjestelyerien jakoperusteiden käsittelemiseksi. Liiton yhteistoimintaryhmä toimii hyvässä yhteishengessä ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

## Henkilöstö aktiivisena toimijana

Lapin liiton johtoryhmään kuuluu Lapin liiton henkilöstön vuosittain valitsema henkilöstön edustaja. Henkilöstön edustajana toimintavuotena oli Lassi Kontiosalo. Henkilöstö voi toimittaa asioita johtoryhmän käsiteltäväksi henkilöstön edustajan kautta. Toimintamalli on osoittautunut hyväksi ja monia henkilöstöltä tulleita esityksiä on saatettu eteenpäin valmisteluun. Tulevalla toimintakaudella johtoryhmän edustajana toimii Kaarina Mäcklin.

Lapin liiton henkilöstökokoukset ”Turpakäräjät” pidetään säännöllisesti noin kuukauden välein. Turpakäräjillä viestitään tiimien ajankohtaisista asioista ja käsitellään henkilöstöasioita. Henkilöstön kanssa päätettiin, että jatkossa turpakäräjien formaattina on teemakeskustelut ja osaamisen jakaminen.



# Virkistystoimintaa

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.

Lapin liitto täytti vuonna 2025 ansiokkaat 30-vuotta. Henkilöstön aloitteesta ja toteuttamana Lapin liitto järjesti syntymäpäiväjuhlat henkilöstölle ja jäsenkuntiemme edustajille, missä ansiotuneet saivat mahdollisuuden käyttää ansiomerkkejään.

Keväällä 2025 virkistysvoimat järjestivät henkilöstölle seikkailupäivän Amazing race -tyyliin. Muita yhteisiä virkistyshetkiä olivat vappubingo, strategiapäivien letkajenkka sekä pikkujoulut Lapin liiton 30-vuotistaivalta juhlistaen teemalla helmihäät.

Yhteishenkeä ylläpidetään myös vapaa-ajalla. Lapin liittolaisten höntsäpesisjoukkue Lapin liito osallistui jo toista kautta pesipuulaaki-sarjaan. Otteet paranivat pelien edetessä ja juoksuja tehtiin joka pelissä.



# Osaava henkilöstö



LAPIN LIITTO

# Palkkaus ja henkilöstökulut

## Kunta-alan tasopalkkajärjestelmä

Kunta-alan pääsopijajärjestöt sopivat vuoden 2024 lopulla KVTES:n palkkausjärjestelmän uudistamisesta. Tasopalkkajärjestelmä korvasi aiemman tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän (TVA). Tasopalkkajärjestelmän myötä tehtäväkohtaiset palkat muuttuivat tasopalkkoiksi ja työnantajan edustajat (vastuualuejohtajat) siirtyivät kokonaispalkkaan. Tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.10.2025 alkaen. Tasopalkkajärjestelmään siirtyminen aiheutti muutoksia myös Lapin liiton tehtävien sijoittelussa uuteen palkkajärjestelmään.

## Johdon palkat ja palkkiot (sis. maakuntajohtaja ja vastuualuejohtajat)

	2025	2024	2023
Johdon palkat	471 827	460 638	487 513
Eläke- ja henkilöstösivukulut	93 988	87 290	97 039
<b>Yhteensä</b>	<b>565 815</b>	<b>547 928</b>	<b>584 552</b>

Lapin liitossa on käytössä kahdeksan tasopalkkaryhmää, joissa kussakin on kolme osaamisen ja vastuun (OSVA) tasoa (A, B, C). Tasopalkat ovat 1.10.2026 lukien 3333,61 - 4987,04 € riippuen tehtävän sijoittumisesta palkkaryhmään ja siinä tietyille OSVA-tasolle.

## Keskipalkat vuonna 2025

Koko henkilöstön (pl. maakuntajohtaja) keskimääräinen palkka oli 4385,31 € (4211,30 € / 2024). Keskipalkka ilman johtajia oli miehillä 4281,69 € (4115,24 € / 2024) ja naisilla 4160,70 € (4055,07 € / 2024). Vakinaisen henkilöstön keskipalkka ilman johtajia oli 4315,80 € (4181,08 € / 2024) ja määräaikaisten 4049,16 € (3920,81 € / 2024).

Vuonna 2025 keskipalkat nousivat KVTES:n yleiskorotusten ja paikallisten erien myötä. Siirtyminen tasopalkkajärjestelmään ei itsessään korottanut palkkoja, mutta paikalliset erät kohdennettiin tasopalkkajärjestelmän käyttöön. Lapin liiton keskipalkkoissa näkyy vuosittaista vaihtelua, mikä johtuu projektihenkilöstön suuresta henkilöstöosuudesta ja vaihtuvuudesta projektien käynnistyessä ja päättyessä. Vuonna 2025 palkat eivät ole kenenkään osalta laskeneet.

Henkilöstökulut	2025	2024
Rahapalkat	3 106 180	3 242 071
Jaksotetut palkat	-51 299	-140 092
<b>Palkat yhteensä</b>	<b>3 054 881</b>	<b>3 101 979</b>
Eläkekulut	510 467	535 111
Muut henkilösivukulut	66 811	52 577
Henkilöstökorvaukset	-26 677	-35 992
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>3 605 482</b>	<b>3 653 675</b>
Ohjelmien ja hankkeiden osuus henkilöstökuluista	1 889 197 / 52,4 %	1 963 703 / 53,75 %

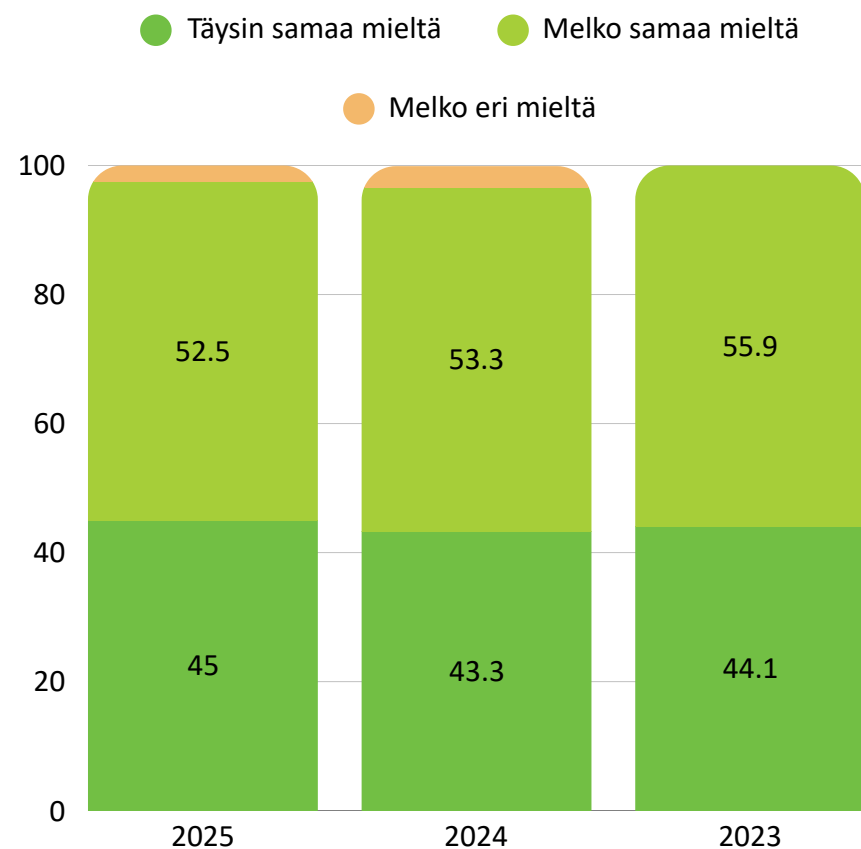
KVTES:n mukaan työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tasopalkkojen ja tasolisien yhteismäärästä. Henkilökohtaisten lisien määrä tarkistetaan alkuvuodesta. Henkilökohtaisten lisien osuus maksetuista tasopalkkoista oli tammikuussa 2026 maksettujen palkkojen perusteella 1,3 prosenttia.

# Osaamisen kehittäminen

## Lapin liitto on asiantuntijaorganisaatio

Osaaminen on keskeinen henkilöstötuottavuuden osatekijä motivaation, työkyvyn, työyhteisön ilmapiirin ja johtamisen rinnalla. Lapin liitto on asiantuntijaorganisaatio, ja sen henkilöstö on pääosin korkeakoulutettua. Tämä näkyy myös käyttöönotetussa tasopalkkajärjestelmässä, missä vain yhdessä palkkaryhmässä ei edellytetä korkeakoulututkintoa. Henkilöstö koee osaamisen tason olevan tehtävässä vaaditulla tasolla. Henkilöstön koulutustason kehittymistä pitkällä aikavälillä ei ole raportoitu erikseen.

## Osaamiseni työssäni on riittävää

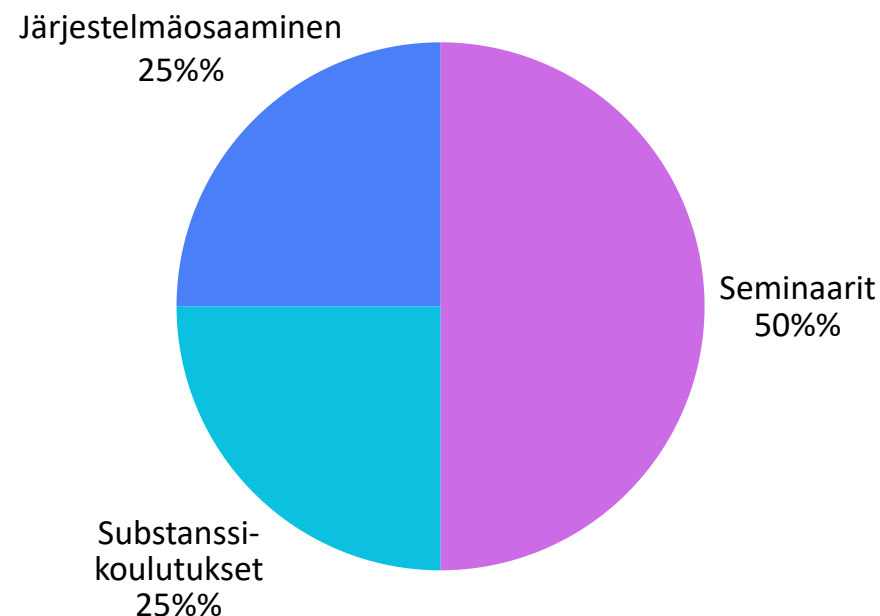


## Koulutuskustannukset

Henkilöstöä kannustetaan ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan. Lapin liitossa ei seurata erikseen koulutukseen osallistumisen lukumäärää, mutta kirjanpidon mukaan koulutuskustannukset olivat 2025 yhteensä noin 19 000 euroa. Summa sisältää maksullisten koulutusten lisäksi seminaarien ja konferenssien osallistumismaksuja. Henkilöstö on osallistunut myös maksuttomiin seminaareihin ja webinaareihin.

Maksulliset koulutukset pääasiallisesti keskittyneet vuonna 2025 oman substanssin kehittämiseen erilaisissa seminaareissa. Koulutuskustannuksissa painottuu lisäksi hallinnon tietojärjestelmäosaamisen ylläpito.

## Koulutuskustannusten jakautuminen



## Osaamisen kehittäminen osana tehtäviä

Kouluttautumismahdollisuudet ovat liitossa resursseista johtuen rajalliset ja mahdollisuus kehittyä työssä koetaan osan henkilöstön osalta rajalliseksi (2025 - 17,5 %; 2024 - 3,3 %; 2023 - 14,7 %).

Kustannusten hallitsemiseksi henkilöstölle tarjotaan myös yhteisiä koulutusmahdollisuuksia. Vuonna 2025 järjestettiin esimerkiksi maakuntien liittojen yhteinen tekoälykoulutus. Lisäksi osaamista jaetaan organisaation sisällä muun muassa vapaaehtoisilla asianhallintajärjestelmää koskevilla koulutuksilla sekä teema-aiheisilla perehdytyksillä "Miten Lappi makaa" -otsikon alla.

Osaamisen kehittämistä tukee myös mahdollisuus osallistua varsinaisen perustehtävän ohella Lapin liiton strategiisiin hankkeisiin. Lapin liiton henkilöstöstä 20 työntekijää työskenteli vuoden 2025 aikana perustehtävänsä ohella toisessa tehtävässä.

Osaamisen kehittämisen keskeisenä suunnittelun ja seurannan välineenä toimivat vuosittaiset kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluissa asetetaan tavoitteet tulevalle toimintakaudelle sekä arvioidaan yhdessä työn edellyttämää osaamista ja sen kehittämismahdollisuuksia.

# Työnantajakuva

## Työntekijät suosittelevat Lapin liittoa

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 liiton henkilöstä 90 % suosittelee Lapin liittoa työnantajana ja loput suhtautuvat neutraalisti. Laskua on kuitenkin edellisestä vuodesta, jolloin kaikki vastanneet suosittelivat Lapin liittoa työnantajana. Työtä tulee siis jatkaa. Päivitetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti tavoitteena on, että työnantajana Lapin liitto on ja näyttäytyy monimuotoisena, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vaalivana modernina työyhteisönä.



## Lapin liitto on haluttu työnantaja

Lapin liiton vetovoimaisuutta työnantajana kuvastaa myös kiinnostus avoimena oleviin tehtäviin sekä Lapin liitossa työskennelleiden määräaikaisten työntekijöiden halukkuus jatkaa työtä liitossa. Osaavia ja asiantuntevia hakijoita on saatu runsaasti kaikkiin avoimena oleviin tehtäviin niin määräaikaisiin kuin vakituisiin.

Lapin liitossa täytettiin vuonna 2025 kahdeksan uutta määräaikaista työsuhdetta ja yksi vakituinen virkasuhde. Määräaikaisiin tehtäviin nimetyistä työntekijöistä moni on työskennellyt jo aikaisemmin Lapin liitossa.

Kuntarekry-palvelun kautta haettiin vuonna 2025 asiantuntijoita kolmeen tehtävään: suunnittelujohtajan virkaan sekä 2 määräaikaiseen maksatusasiantuntijan tehtävään. Suunnittelujohtajaksi oli 10 hakijaa ja maksatusasiantuntijan tehtäviin yhteensä 26 hakijaa. Muut avoimena olleet tehtävät täytettiin sisäisesti tai muiden ulkoisten kanavien kautta.

# Henkilöstötuloslaskelma

LAPIN LIITTO	HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA		2025	2024
LIKEVAIHTO			6 341 066,30	5 731 095,71
HENKILÖSTÖMENOT				
Varsinaisen työajan kustannukset				
	Palkat		2 943 717,54	2 973 192,23
	Palkkiot		84 486,19	92 795,25
	Henkilösivukulut		577 277,75	587 688,10
Henkilöstön uusiutumiskustannukset				
	Vuosilomapalkat ja korvaukset		369 036,00	517 056,34
	Vaihtuvuus- ja perehdyttämiskulut*		13 623,80	33 640,44
	Työpaikkailmoitukset		1 207,50	12 989,85
	Muut uusiutumiskulut *		4 274,99	0

Henkilöstön kehittämiskulut				
	Koulutuskulut		19 374,58	10 496,00
	Työterveyshuolto (I ennaltaehkäisevä)		25 747,75	24 721,37
	./. Kelan korvaukset työterveys		-15 448,65	-14 832,82
	Henkilöstösosiaalinen toiminta		17 344,71	26 025,03
Henkilöstön rasittumiskulut				
	Tapaturma-ajan palkat		0	7 134,88
	Sairaus- ja vanhempainvapaan palkat		69 894,37	65 147,16
	./. Sairaus- ja äitiyslomapalkkojen palautukset		-26 677,29	-35 991,70
	Työterveyshuolto (II korjaava toiminta)		37 189,34	50 142,42
	./. Kelan korvaukset työterveys		-42,363	-1 404,81
Henkilöstömenot yhteensä			3 663 795,79	3 759 461,36
liikevaihdosta			5,914%	6,756%
Muut toimintakulut			2 513 253,82	1 973 789,99
Korkotuotot			17 818,87	38 369,13
Satunnaiset tuotot			79 451,08	
Tilikauden alijäämä			-30 010,38	-2 155,64
*Vaihtuvuus- ja perehdyttämiskulut sekä muut uusiutumiskulut ovat arvioita. Tilinpäätössiirtoja ei ole huomioitu laskelmassa.				



30 vuotta

Lapin parhaaksi



LAPIN LIITTO