



ÖSTERBOTTENS FÖRBUND
POHJANMAAN LIITTO

Henkilöstöraportti 2025



Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	3
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEET	4
3	HENKILÖSTÖRAKENNE	5
3.1	Henkilöstön ikärakenne.....	5
3.2	Henkilöstön palvelusaika 31.12.2025.....	5
3.3	Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi.....	6
3.4	Eläkkeelle siirtymiset.....	6
4	HENKILÖTYÖVUODET JA POISSAOLOT	7
4.1	Henkilötyövuodet.....	7
4.2	Sairauspoissaolot.....	7
4.3	Työaika.....	8
5	OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	9
5.1	Koulutustaso 31.12.2025.....	9
5.2	Osaamisen kehittäminen.....	9
6	TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	11
7	YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELUTOIMINTA	12
7.1	Yhteistoimintaelin ja muu yhteistoiminta.....	12
7.2	Henkilöstökokous ja yksikkökokoukset.....	12
7.3	Välitön yhteistoiminta.....	12
7.4	Luottamusmiestoiminta.....	12
7.5	Työsuojelutoiminta.....	12
8	PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	14
8.1	Virka- ja työehtosopimusten palkkamääräykset.....	14
8.2	Henkilöstökustannukset.....	14
9	VUOSI 2025	16
10	Personalförteckning - Henkilökuntaluettelo 31.12.2025	17

1 JOHDANTO

Pohjanmaan liiton kaltaisessa asiantuntijaorganisaatiossa henkilöstön pätevyys on tärkeä tekijä toiminnan tulosten ja laadun turvaamiseksi. Liiton menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa huomattavassa määrin se, miten osaa-
vaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä organisaatiossa on. On tärkeää jatkuvasti panostaa henkilöstön am-
matillisen pätevyyden kehittämiseen ja henkilöstöresurssien mitoittamiseen tarpeiden mukaisesti. Tämä edellyttää
tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden tilasta ja kehityksestä.

Henkilöstöraportti sisältää henkilöstöä kuvaavia lukumääräisiä ja euromääräisiä tietoja, joitakin tunnuslukuja sekä
sanallista selostusta vuoden 2025 toiminnasta. Tämä on Pohjanmaan liiton kahdeskymmenesensimmäinen henkilös-
töraportti.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUS- SUHTEET

Maakuntajohtajan lisäksi vuoden lopussa Pohjanmaan liiton vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä oli 29. Vakinaisen henkilöstön määrään sisältyy kaksi Länsi-Suomen maakunnan liittojen yhteistyön puitteissa palkattua työntekijää. Toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden lisäksi liiton palveluksessa oli vuoden lopussa neljä henkilöä määräaikaisissa tehtävissä, joista yksi toimii kahden vuoden aikana CPMR:n Baltic Sea Commissionin sihteeristön pääsihteerinä.

Liiton henkilökunta kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin.

Liiton henkilökunnasta 31.12.2025 naisia oli 80 prosenttia (28 henkilöä) ja miehiä 20 prosenttia (7 henkilöä). Vastaavat luvut 2024 olivat 79 prosenttia ja 21 prosenttia.

Pohjanmaan liiton henkilökuntaluettelo 31.12.2025 on tämän raportin lopussa.

3 HENKILÖSTÖRAKENNE

3.1 Henkilöstön ikärakenne

Liiton henkilöstön keski-ikä on korkea, kuten julkisessa hallinnossa Suomessa yleensäkin. Keski-ikä oli vuoden 2025 lopussa 50 vuotta (2024: 48,7 vuotta). Naisten keski-ikä oli 46,2 vuotta (2024: 49,2 vuotta) ja miesten 52,1 vuotta (2024: 46,7 vuotta). Henkilöstön ikärakenne ja korkea keski-ikä asettavat erityisiä haasteita työkyvyn ylläpitämiselle, ja osaamisen varmistaminen on ensisijaisen tärkeää.

Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2025:

Ikä	Vakituinen henkilökunta	Määräaikaiset
alle 30 vuotta	0	1
30–34 vuotta	3	1
35–39 vuotta	0	
40–44 vuotta	3	
45–49 vuotta	7	
50–54 vuotta	6	
55–59 vuotta	5	
60–64 vuotta	6	1
yli 65 vuotta	1	1
Yhteensä	31	4

3.2 Henkilöstön palvelusaika 31.12.2025

Pohjanmaan liitto perustettiin vuonna 1994. Keskimääräinen palvelusaika vakinaisella henkilöstöllä oli vuoden 2025 lopussa 8,57 vuotta (2024: 8,5 vuotta).

	Vakituinen henkilökunta	Määräaikaiset
0–2 vuotta	7	4
3–5 vuotta	6	
6–8 vuotta	2	
9–11 vuotta	3	
12–14 vuotta	3	
15–17 vuotta	5	
yli 18 vuotta	5	
Yhteensä	31	4

3.3 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Vuoden aikana yhden henkilön palkaton työvapaa jatkui 11 kuukautta, ja yhteensä palkaton vapaa kesti yli kaksi vuotta. Tälle henkilölle oli palkattu sijainen. Työvapaan päätyttyä henkilö jätti irtisanoutumisilmoituksensa. Yksi henkilö on vuonna 2025 omasta pyynnöstään ollut osittaisella hoitovapaalla, ja yksi määräaikaisessa työsuhteessa oleva henkilö tekee omasta pyynnöstään 80-prosenttista työaikaa vuodenvaihteesta 2024/2025 lähtien.

Länsi-Suomen Eurooppa-toimiston henkilökunta koostuu johtajasta, EU-asiantuntijasta ja harjoittelijasta. Johtaja piti vapaata tammikuussa 2025, ja hänen sijaisensa jatkoi sen ajan, jonka jälkeen johtaja teki omasta pyynnöstään 80-prosenttista työaikaa heinäkuuhun saakka. Länsi-Suomen Eurooppa-toimiston harjoittelija työskentelee noin vuoden ja vaihtuu keväällä huhti-toukokuussa.

Vuosina 2025 ja 2026 liitto vastaa CPMR:n Baltic Sea Comissionin sihteeristön toiminnasta, jota varten on palkattu yksi määräaikainen henkilö. Henkilö työskentelee omasta pyynnöstään enimmäkseen Ruotsissa. Työtä tehdään koko Itämeren alueella sekä Brysselissä.

Vuonna 2025 henkilöstön vaihtuvuuden voidaan katsoa olleen liiton normaalilla tasolla. Yksi henkilö irtisanoutui siten että työsuhde päättyi marraskuun lopussa, ja toinen vakituiseksi palkattu ilmoitti irtisanoutuvansa vuoden 2026 alussa.

3.4 Eläkkeelle siirtymiset

Vuoden 2025 aikana liitosta jäi yksi henkilö eläkkeelle: ympäristöasiantuntijan työsuhde päättyi maaliskuussa. Ympäristöasiantuntijan paikka täytettiin sisäisesti, ja rekrytoitiin aluesuunnittelija. Aluesuunnittelija siirtyi toisen organisaation palvelukseen vuoden 2026 alussa. Yksikköön ei ole palkattu uutta työntekijää vaan yksikön tehtävänkuvauksia on tässä vaiheessa muokattu.

Vuodenvaihteessa henkilöstöstä seitsemän oli täyttänyt 60 vuotta. Koska työssä voi jatkaa 68–70-vuotiaaksi saakka, eläkkeelle siirtymisiä on vaikea ennustaa. Eläkkeelle siirtyminen on jokaisen työntekijän itse päätettävissä, joten siitäkin syystä eläköitymisten ajoittuminen ei ole kovin hyvin suunniteltavissa.

4 HENKILÖTYÖVUODET JA POISSAOLOT

4.1 Henkilötyövuodet

	2021	2022	2023	2024	2025
Årsverken - Henkilötyövuodet	36,4	33,2	24,1	34,2	33

Vuoden 2021 luku ei ole verrattavissa vuosien 2022–2025 lukuihin, sillä aikaisemmin on laskettu tehty työpanos/vuosityöaika ja tulos on esitetty tehtynä vuosityöaikana työpäivinä. Vuodesta 2022 lähtien työpanos esitetään henkilötyövuosina Kuntatyönantajien suosituksen mukaisesti. Vuoden 2025 luku vastaa melko hyvin liiton normaalia tasoa, joskin luvussa näkyy se, että ajoittain tehtäviä oli täyttämättä ja vuonna 2024 eläköitymisen seurauksena vapautunutta tehtävää ei täytetty.

4.2 Sairauspoissaolot

Kaikki sairauspoissaolot (sis. myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)
1–7 pv	43	
8–29 pv	27	
30–59 pv	176	
60–89 pv		
90–179 pv		
yli 180 pv		
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi	7,4	
Sairauspoissaoloprosentti	9,5 %	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	37,1 %	

Verrattuna vuoteen 2024 sairauspoissaolopäivien määrä on lisääntynyt 171 päivästä 176 päivään – ei niinkään määrällisesti mutta sairauspoissaolot ovat pidentyneet. 1–7 päivän poissaoloja oli 61 vuonna 2024, eli ne ovat hiukan vähentyneet, kuten myös 8–29 päivän poissaolot, joita vuonna 2024 oli 110 ja vuonna 2025 puolestaan 27. Vuonna 2024 ei ollut ollenkaan pitkäaikaisia poissaoloja kategoriassa 30–59 päivää. Tämän ryhmän sairauspoissaolot keskittyvät muutaman henkilön pitkäaikaisempiin, ei suunniteltuihin poissaoloihin. Sairastavuus vuonna 2025 vaikuttaa olevan poikkeama, joka kuitenkin on merkittävä ja aiheuttaa haasteita sekä yksilöille että organisaatiolle. Laajan työterveyspalvelun merkitystä ei voi yliarvioida ottaen huomioon liiton henkilöstön ikäjakama.

Sairauspoissaoloja seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Kun sairauspoissaolo ylittää 30 päivää, työterveyshoitaja on yhteydessä työntekijään työkyvyn selvittämiseksi ja tukemiseksi. Elinkeinoelämän keskusliiton arvion mukaan yleinen sairauspoissaoloprosentti on 4,5 prosenttia. Kunta-alalla poissaoloprosentti vaihtelee ammattialoittain, 6:sta runsaaseen 20 prosenttiin. Hallinto- ja toimistotyössä esiintyy enimmäkseen 1–7 päivän poissaoloja.

4.3 Työaika

Virastossa noudatetaan toimistotyöaika, ja vuonna 2025 säännöllinen päivittäinen työaika oli 7 h 15 min eli 36,25 h viikossa. Käytössä on tasoittumaton liukuva työaika, jota seurataan koneellisella ajantarkkailulla.

5 OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

5.1 Koulutustaso 31.12.2025

Henkilöstön koulutustaso:

Koulutusaste	Miehet	Naiset	Yhteensä	Osuus %
Keskiaste				
Alin korkea-aste		3	3	8,6 %
Alempi korkeakouluaste		4	4	11,4 %
Ylempi korkeakouluaste	5	18	23	65,7 %
Tutkijakoulutus	2	3	5	14,2 %
Yhteensä	7	28	35	

Henkilöstön koulutustaso on luokiteltu Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Organisaation toiminnan luonteen takia henkilöstö on keskimääräistä korkeammin koulutettua.

5.2 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstöjohtamisen yhtenä haasteena on huomion kiinnittäminen henkilöstön osaamiseen organisaation tuottavuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Osaamisen kehittämisellä voidaan parantaa työtehtävien vaatimustason ja osaamistason vastaavuutta. Osaamisen kehittämisellä pyritään sekä työhön liittyvän tietotaidon kehittämiseen että työyhteisön uudistumiskyvyn lisäämiseen. Työnantajan kustantaman henkilöstökoulutuksen painopiste on ammatilliseen osaamiseen ja kehittämiseen tähtäävässä koulutuksessa.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/ vaki- tuinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vaki- tuinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	39	39		
Muu koulutus	5	5		

Henkilöstökoulutukseen käytettiin vuonna 2025 edellisvuotta enemmän eli 9 551 euroa (2024: 5 838 euroa). Ammatilliseen koulutukseen osallistuttiin vuoden aikana 39 päivää, ja vastaava luku 2024 oli 49. Koronapandemiavuosina koulutukseen käytettiin aikaisempaa selvästi vähemmän varoja koulutustarjonnan siirryttyä pitkälti verkkoon, ja tämä trendi on jatkunut. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön etänä pidettävät rakennerahastokoulutukset ovat maksuttomat.

Henkilöstöä kehoitetaan osallistumaan koulutuksiin, joskin jokaisen on harkittava, mihin tilaisuuksiin on tarkoituksenmukaista osallistua: tarjolla on paljon seminaareja verkossa. Kiinnostukseen osallistua koulutuksiin vaikuttaa oma työtilanne ja joissakin tapauksissa varahenkilön puuttuminen. Osa liiton henkilökunnasta osallistuu aktiivisesti muiden maakuntien liittojen kanssa erityyppisiin verkostoihin, jolloin ammatillinen osaaminen kehittyy.

6 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Henkilöstön työterveydenhuollosta on sopimus Mehiläinen Terveyspalvelut Oy:n kanssa.

Työterveyshuollossa noudatetaan hyväksyttyä toimintasuunnitelmaa, joka päivitettiin syksyllä 2024. Työterveyshuolto sisältää lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoisien perusterveyshoidon. Myös työpsykologi on tarvittaessa käytettävissä.

Kelan vaatima säännöllisin väliajoin tehtävä työpaikkaselvitys tehtiin syksyllä 2024.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 32 626 euroa (2024: 38 763 euroa). Liitto tarjoaa laajan työterveyshuollon henkilöstölle, ja on korostettu, että työterveyspalveluja voi ja saa käyttää matalalla kynnyksellä.

Kela korvaa 50–60 prosenttia työterveyshuollon kustannuksista.

Liitossa on vuosittain vaihtuva hyvinvointitoimikunta, joka järjestää henkilöstölle erilaista toimintaa, osittain myös työajan ulkopuolella ja omalla kustannuksella. Ohjelmassa oli vuoden aikana muun muassa yhteinen omakustanteinen lounas kerran kuukaudessa, syntymäpäivien viettämistä, läksiäiset ja pikkujoulut.

7 YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELUTOIMINTA

7.1 Yhteistoimintaelin ja muu yhteistoiminta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa on ollut voimassa vuodesta 2007. Liiton yhteistoimintaelin ei kokoontunut vuonna 2025.

7.2 Henkilöstökokous ja yksikkökokoukset

Vuoden aikana on pidetty kahdeksan henkilöstökokousta. Kokouksissa käsitellään koko henkilöstöä koskevia asioita. Yksiköt pitävät tarpeen mukaan yksikkökokouksia, joissa käsitellään yksiköiden toimintaa ja ajankohtaisia asioita.

7.3 Välitön yhteistoiminta

Maakuntajohtaja, aluekehitysjohtaja, aluesuunnittelujohtaja, kehittämis- ja elinkeinopäällikkö ja kulttuuripäällikkö käyvät vuosittain alaiensa kanssa kehityskeskustelut.

Johtoryhmän (kokoontulo: maakuntajohtaja, aluekehitysjohtaja, aluesuunnittelujohtaja, kehittämis- ja elinkeinopäällikkö, kulttuuripäällikkö, viestintäkoordinaattori ja hallintovastaava) kokouksista laadittavat muistiot ovat kaikkien luettavissa asiantuntijajärjestelmässä. Kun muistio on laadittu, siitä lähetään ilmoitus henkilökunnalle.

7.4 Luottamusmiestoiminta

JUKO ry:n pääluottamusmiehenä on toiminut Kimmo Riusala ja varapääluottamusmiehenä Irina Nori. Jyty ry:n luottamusmiehenä toimii Marianne Höglund.

7.5 Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminnan tehtävänä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden fyysistä ja henkistä terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia. Vuonna 2025 työsuojelutoimikuntaan kuuluivat:

työsuojelupäällikkö maakuntajohtaja Mats Brandt
työsuojeluvastuu Seija Punnonen
1. työsuojeluvastuu Irina Nori

2. työsuojeluvaramuutettu Tero Voldi.

Työsuojelutoimikunnan toimikausi oli 2022–2025, ja loppuvuodesta pidettiin työsuojeluväli. Työsuojelutoimikunta kokoontui kaksi kertaa vuoden aikana.

8 PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

8.1 Virka- ja työehtosopimusten palkkamääräykset

Liitto noudattaa 1.5.2025 voimaan tullutta kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta 2025–2028.

Kunta-alalla siirryttiin aikaisemmasta palkkausjärjestelmästä tasopalkkajärjestelmään. Osapuolet saavuttivat neuvottelutuloksen tammikuun lopussa, ja tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025. Järjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025.

Liitto kävi tasopalkkajärjestelmästä hyvässä hengessä kolme neuvottelua järjestelmän käyttöönottamisesta Jukon ja Jytyn luottamusedustajien kanssa 12.4., 28.4., och 19.5. Henkilöstöjaosto hyväksyi tasopalkkajärjestelmän 2.6.2025.

Kunta-alan sopimuskausi päättyi 30.4.2025. Sinä kautena oli vuodeksi 2025 sovittu 1.2.2025 maksuun tulevasta 0,35 prosentin kehittämisohjelmaerästä (ns. keskitetty erä) ja 1.6.2025 maksuun tulevasta 0,45 prosentin paikallisesta kehittämisohjelmaerästä.

Toukokuun 2025 alussa hyväksytyyn neuvottelutuloksen mukaan nimelliskorotukset olivat yhteensä 7,37 prosenttia. Uusittu kehittämisohjelma vuosille 2026–2028 neuvoteltiin osana sopimuskokonaisuutta.

Liiton ja henkilöstöedustajien neuvotteluissa päädyttiin siihen, että ensin korjataan kuoppakorotustarpeita. Niitä todettiin tässä vaiheessa olevan kolme. Loput erästä jaettiin kaikkien kesken tasasummana kaikille ja määrä lisättiin tasopalkkaan. Henkilöstöjaosto hyväksyi neuvottelut 2.6.2025.

8.2 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset (vakituinen henkilökunta ja määräaikaiset)

	€ 2021	€ 2022	€ 2023	€ 2024	€ 2025
Palkat	1 846 395	1 880 771	2 121 957	2 148 877	2 200 753
Henkilöstösivukulut	50 423	52 770	67 029	57 370	78 799
Eläkekulut	321 172	345 547	363 884	367 534	353 551
Työterveyshuolto	25 508	26 255	36 678	38 763	32 626
Työpaikkaruokailu	4 168	2 670	5 400	9 813	9 791
Työpaikkaliikunta	6 430	6 796	10 181	9 513	10 931
Koulutus	7 796	9 403	14 952	5 838	9 551
Henkilöstökulut yhteensä	2 261 892	2 324 212	2 620 081	2 637 708	2 696 002
Henkilöstökulujen osuus liiton kokonaiskuluista	65,7 %	59,5 %	60,6 %	61,5 %	64,7 %

Työnantaja on osallistunut 12 euron arvoisen lounassetelin kustannuksiin, jolloin työnantajan osuus on ollut 3 euroa. Vuonna 2024 luovuttiin seteleistä ja siirryttiin E-passin käyttöön, eli henkilöstölle ladataan kuukausittain E-passisovellukseen lounasetu. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi työnantaja osallistui omaehtoisesta liikunnasta aiheutuviin kustannuksiin 10 931 eurolla.

9 VUOSI 2025

Henkilöstö on jatkanut etätöiden tekemistä myös vuonna 2025. Liiton käytäntönä on, että kolme päivää viikossa voi tehdä etätöitä, ja tähän henkilöstö on ollut tyytyväinen, joskin toimistossa lähes kokoaikaisesti viihtyviä on myös. Kokouskäytännöt ovat kaikesta päätellen muuttuneet pysyvästi. Valtaosa kokouksista pidetään joko etä- tai hybridi-kokouksina, ja myös koulutustarjonta on siirtynyt pitkälti verkkoon.

Vuonna 2022 perustettu henkilöstöjaosto kokoontui vuonna 2025 kaksi kertaa. Henkilöstöjaosto laatii yleisohjeita henkilöstöpolitiikan ja -hallinnon toteuttamisesta ja päättää virka- ja työehtosopimusten soveltamisesta, vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän tai yli puolen vuoden määräaikaisen työsuhteen palkasta, harkinnanvaraisista palkkaeduista, sekä hoitaa muut hallituksen sille määräämät tehtävät.

Henkilöstöjaosto täsmensi liiton liukumakäytäntöjä ja vuosiloman säästämistä koskevaa käytäntöä keväällä 2024. Siirtymäaika on ollut pitkä mutta ylisuuret liukumasaldot on saatu hyvin vähennettyä ja vuosilomien osalta on siirrytty vaihteittain uuteen käytäntöön.

Yleisesti ottaen liiton haasteena on organisaation koko: henkilökuntaa ei ole riittävästi, jotta olisi mahdollista luoda kattavat sijaisjärjestelyt eikä siihen ole taloudellisia resurssejakaan. Tämä aiheuttaa haavoittuvuutta, koska esimerkiksi irtisanoutumiset ja hiukankin pidemmät sairastumiset saattavat aiheuttaa ongelmatilanteita. Lisäksi pienehkösissä organisaatioissa osaamistason ylläpitäminen tuo omat haasteensa. Vuoden 2025 aikana on tilapäisesti käytetty ulkopuolista toimijaa palkka- ja kirjanpitohallinnon varmistamiseksi. Talous- ja henkilöstöhallinnon kilpailuttaminen on meneillään alkuvuonna 2026, hankinta voitaneen toteuttaa kevään aikana ja käyttöönotto on suunniteltu alkusyksyksi 2026. Henkilöstö- ja taloushallintokäytäntöjen muutos tulee olemaan iso koko henkilöstölle. Eritoten kilpailutus tulee vaikuttamaan esikuntayksikön henkilökunnan työhön. Ulkoistamisella ei muutoin ole huomattavaa merkitystä henkilöstölle ja mahdolliset työtarpeiden vähenemiset hoidetaan avoimna olevan kamreeritoiminnon avulla.

Liitto on pitkään toiminut nopeasti muuttuvissa olosuhteissa, joihin ei olla juurikaan voitu vaikuttaa (Sipilän hallituskauden soite-uudistus, koronapandemia ja sen aiheuttamat työskentelyn muutokset). Nämä kaikki ovat vaatineet henkilöstöltä joustavuutta ja sopeutumista, ja haastava ja epävarma maailmantilanne vaikuttaa monin tavoin sekä työ- että yksityiselämään sekä asettaa haasteita organisaatiolle ja johtamiselle. Usean vuoden ajan liitto on pystynyt tasapainottamaan taloutensa ulkoisella rahoituksella liittyen uudistussuunnitelmiin ja hankeistamisella. Rakennera-hastokauden päättymisen lähestyessä ulkoisesta rahoituksesta kilpaileminen lisääntyy. Lisäksi näkyy liiton toiminnan jäsenkunnille tuoma haaste: jäsenkuntien vaikeudet riittävän rahoituksen saamiseksi ja julkinen talous on haastava. Liitto pyrkiikin tasapainottamaan taloutensa toisaalta tiukalla budjettikurilla, toisaalta hankeistamalla, mikä puolestaan asettaa vaatimuksia henkilöstön luovuudelle ja joustavuudelle.

10 Personalförteckning - Henkilökuntaluettelo

31.12.2025

Mats Brandt, landskapsdirektör - maakuntajohtaja

Stabsfunktionen - Esikuntayksikkö

Lucille Ehrhart, Baltic Sea Commission, internationell koordinator – kansainvälinen koordinaattori 1.1.2025–31.12.2026

Margot From, förvaltningsansvarig – hallintovastaava

Marianne Höglund, förvaltningsexpert – hallintoasiantuntija

Riitta Isoniemi, utbetalningsexpert – maksatusasiantuntija

Siv Lundberg, kamrer – kamreeri, anställd för viss tid – määräaikaisessa työsuhteessa

Ulrica Nylund, ekonomisekreterare – taloussihteeri

Ann-Christine Sjöblom, byråsekreterare – toimistos sihteeri

Harriet Skog-Mandell, translator – kielenkääntäjä

Jonas Ström, kommunikationskoordinator – viestintäkoordinaattori

Enheten för regionutveckling - Alueiden kehittämisen yksikkö

Niklas Ulfvens, regionutvecklingsdirektör – aluekehitysjohtaja

Johanna Dahl, regionutvecklingsexpert – aluekehitysasiantuntija

Irina Nori, regionutvecklingsexpert – aluekehitysasiantuntija

Lotta Pitkänen, regionutvecklingsexpert – aluekehitysasiantuntija

Kimmo Riusala, regionutvecklingsexpert – aluekehitysasiantuntija

Enheten för näringslivs-, innovations- och finansieringsfrågor – Elinkeino-, innovatio- ja kehittämisrahoituksen yksikkö

Maria Backman, utvecklings- och näringslivschef – kehittämis- ja elinkeinopäällikkö

Karl-Gustav Byskata, regionutvecklingsexpert – aluekehitysasiantuntija

Susanna Ehrs, regionutvecklingsexpert – aluekehitysasiantuntija

Johanna Leppänen, regionutvecklingsexpert – aluekehitysasiantuntija

Emilia Piitulainen, regionutvecklingsexpert – aluekehitysasiantuntija

Enheten för områdesplanering - Alueiden käytön suunnittelun yksikkö

Ann Holm, regionplaneringsdirektör – aluesuunnittelujohtaja

Riikka Asunmaa, regionplanerare – aluesuunnittelija

Marika Häggblom, regionplanerare – aluesuunnittelija

Malin Skutnabba, GIS-expert – paikkatietoasiantuntija

Tero Voldi, trafikexpert – liikenneasiantuntija

John Öst, GIS-expert – paikkatietoasiantuntija, 9.9.2025–6.1.2026

Enheten för kulturverksamhet - Kulttuuriyksikkö

Tarja Hautamäki, kulturchef – kulttuuripäällikkö

Sini Björkholm, konstpedagog – taidepedagogi

Pia Blomström, regional samordnare – aluekoordinaattori (17.2.2023–31.12.2025, 1.1.–31.10.2026)

Victoria Nylund, kulturplanerare – kulttuurisuunnittelija

Seija Punnonen, kulturplanerare – kulttuurisuunnittelija

Annina Ylikoski, koordinator – koordinaattori

Gemensamt Europakontor i Bryssel - Yhteinen Eurooppa-toimisto Brysselissä

(Österbottens förbund, Södra Österbottens förbund, Mellersta Finlands förbund och Satakunta förbund) - (Pohjanmaan liitto, Etelä-Pohjanmaan liitto, Keski-Suomen liitto ja Satakuntaliitto)

Emilia Pernaa, direktör – johtaja

Mirva Männikkö, EU-sakkunnig – EU-asiantuntija

Liina Aalto, praktikant – harjoittelija, 24.2.2025–30.4.2026

