



ÖSTERBOTTENS FÖRBUND
POHJANMAAN LIITTO

Personalrapport 2025



Innehållsförteckning

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1 | INLEDNING..... | 3 |
| 2 | ANTAL ANSTÄLLDA OCH ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN..... | 4 |
| 3 | PERSONALSTRUKTUR..... | 5 |
| 3.1 | Personalens åldersstruktur..... | 5 |
| 3.2 | Personalens tjänstgöringstid 31.12.2025..... | 5 |
| 3.3 | Personalomsättning och rekrytering..... | 6 |
| 3.4 | Pensioneringar..... | 6 |
| 4 | ÅRSVERKEN OCH FRÅNVARO..... | 7 |
| 4.1 | Årsverken..... | 7 |
| 4.2 | Sjukfrånvaro..... | 7 |
| 4.3 | Arbetstid..... | 8 |
| 5 | KUNNANDE OCH KOMPETENSUTVECKLING..... | 9 |
| 5.1 | Utbildningsnivå 31.12.2025..... | 9 |
| 5.2 | Kompetensutveckling..... | 9 |
| 6 | ARBETSHÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE PÅ ARBETSPLATSEN..... | 11 |
| 7 | SAMARBETE OCH ARBETARSKYDD..... | 12 |
| 7.1 | Samarbetsorgan och annan samverkan..... | 12 |
| 7.2 | Personalmöte och enhetsmöten..... | 12 |
| 7.3 | Direkt samarbete..... | 12 |
| 7.4 | Förtroendemannaverksamhet..... | 12 |
| 7.5 | Arbetarskyddsverksamhet..... | 12 |
| 8 | LÖNE- OCH PERSONALKOSTNADER..... | 14 |
| 8.1 | Lönebestämmelser i tjänste- och arbetskollektivavtal..... | 14 |
| 8.2 | Personalkostnader..... | 14 |
| 9 | ÅR 2025..... | 16 |
| 10 | Personalförteckning - Henkilökuntaluettelo 31.12.2025..... | 17 |

1 INLEDNING

I en sakkunnigorganisation som Österbottens förbund är personalens kompetens viktig för att resultaten av och kvaliteten på verksamheten ska kunna säkerställas. Förbundets framgång och förmåga till resultatrik verksamhet påverkas i väsentlig grad av hur kunniga, motiverade och arbetsföra medarbetare organisationen har. Det är viktigt att personalens yrkeskompetens utvecklas kontinuerligt och att dimensioneringen av personalresurserna bygger på behoven. Detta förutsätter kunskap om läget och utvecklingen inom personalområdet.

Personalrapporten innehåller kvantitativa uppgifter och uppgifter i euro om personalen, ett antal nyckeltal och en verbal beskrivning av verksamheten år 2025. Det här är Österbottens förbunds tjugoförsta personalrapport.

2 ANTAL ANSTÄLLDA OCH ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN

Utöver landskapsdirektören hade Österbottens förbund vid utgången av år 2025 sammanlagt 29 ordinarie anställda. I antalet ordinarie anställda ingår två arbetstagare som är anställda inom ramen för samarbetet inom Västra Finlands landskapsförbund. Förutom de anställningsförhållanden som gäller tillsvidare hade förbundet vid utgången av året fyra visstidsanställda. En av dessa är anställd för två år som generalsekreterare för sekretariatet för CPMR:s Baltic Sea Commission.

Förbundets personal omfattas av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

Av de anställda 31.12.2025 var 80 procent (28 personer) kvinnor och 20 procent (7 personer) män. Motsvarande siffror 2024 var 79 procent och 21 procent.

En förteckning över Österbottens förbunds personal 31.12.2025 finns i slutet av rapporten.

3 PERSONALSTRUKTUR

3.1 Personalens åldersstruktur

Medelåldern hos förbundets personal är hög, liksom inom den offentliga förvaltningen i Finland överlag. I slutet av 2025 var medelåldern 50 år (2024: 48,7 år). Kvinnornas medelålder var 46,2 år (2024: 49,2 år) och männens 52,1 år (2024: 46,7 år). Personalens åldersstruktur och höga medelålder medför särskilda utmaningar när det gäller att upprätthålla arbetsförmågan. Att säkra kompetensen är av största vikt.

Personalen enligt åldersgrupp 31.12.2025:

| Ålder | Ordinarie anställda | Visstidsanställda |
|-------------|---------------------|-------------------|
| under 30 år | 0 | 1 |
| 30–34 år | 3 | 1 |
| 35–39 år | 0 | |
| 40–44 år | 3 | |
| 45–49 år | 7 | |
| 50–54 år | 6 | |
| 55–59 år | 5 | |
| 60–64 år | 6 | 1 |
| över 65 år | 1 | 1 |
| Totalt | 31 | 4 |

3.2 Personalens tjänstgöringstid 31.12.2025

Österbottens förbund grundades år 1994. Vid utgången av 2025 var den ordinarie personalens tjänstgöringstid i genomsnitt 8,57 år (2024: 8,5 år).

| | Ordinarie anställda | Visstidsanställda |
|------------|---------------------|-------------------|
| 0–2 år | 7 | 4 |
| 3–5 år | 6 | |
| 6–8 år | 2 | |
| 9–11 år | 3 | |
| 12–14 år | 3 | |
| 15–17 år | 5 | |
| över 18 år | 5 | |
| Totalt | 31 | 4 |

3.3 Personalomsättning och rekrytering

På egen begäran var en person arbetsledig utan lön i elva månader, och den oavlönade ledigheten varade sammanlagt över två år. För denna person var en vikarie anställd. Efter arbetsledigheten lämnade personen in sin anmälan om uppsägning. En person har år 2025 på egen begäran varit partiellt vårdledig och en person har på egen begäran 80-procentig arbetstid sedan årsskiftet 2024/2025.

Personalen vid Västra Finlands Europakontor består av direktören, en EU-sakkunnig och en praktikant. Direktören var ledig i januari 2025 och vikarien skötte uppgiften under den tiden, varefter direktören på egen begäran arbetade 80 procent av heltid fram till juli. Västra Finlands Europakontors praktikant arbetar ungefär ett år och en ny börjar på våren, vanligen i april-maj.

Åren 2025 och 2026 svarar förbundet för verksamheten vid CPMR:s Baltic Sea Commissions sekretariat. För verksamheten har anställts en person för viss tid. På egen begäran arbetar personen huvudsakligen i Sverige. Arbetet utförs i hela Östersjöområdet och Bryssel.

Personalomsättningen 2025 kan anses ha varit på förbundets normala nivå. En person meddelade om sin uppsägning så att arbetsförhållandet upphörde i slutet av november och en annan person som anställts tillsvidare meddelade om sin uppsägning i början av år 2026.

3.4 Pensioneringar

Under år 2025 gick en person i pension från förbundet: miljöexpertens arbetsförhållande upphörde i mars. Uppgiften som miljöexpert besattes genom intern rekrytering. I stället anställdes en regionplanerare som dock övergick till en annan organisation i början av 2026. Någon ny person har ännu inte anställts utan i detta skede har enhetens arbetsbeskrivningar setts över.

Vid årsskiftet hade sju anställda fyllt 60 år. Eftersom man kan fortsätta arbeta fram till 68–70 års ålder är pensioneringar svåra att förutspå. Var och en beslutar själv när man önskar gå i pension, och också av den orsaken är pensioneringarna förhållandevis svåra att beakta i planeringen.

4 ÅRSVERKEN OCH FRÅNVARO

4.1 Årsverken

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

Siffran för 2021 är inte jämförbar med siffrorna för åren 2022–2025: tidigare har räknats arbetsinsatser/årsarbetstid och resultatet har presenterats som utförd arbetstid i arbetsdagar. Från år 2022 presenteras resultatet som årsverken. Siffran för 2025 motsvarar rätt bra förbundets normala nivå, även om det syns att periodvis var lediga platser obesatta och i samband med en pensionering 2024 lämnades en plats obesatt.

4.2 Sjukfrånvaro

| All sjukfrånvaro (inkl. olyckor) | Sjukfrånvaro med lön (kalenderdagar) | Sjukfrånvaro utan lön (kalenderdagar) |
|--|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 1–7 dagar | 43 | |
| 8–29 dagar | 27 | |
| 30–59 dagar | 176 | |
| 60–89 dagar | | |
| 90–179 dagar | | |
| över 180 dagar | | |
| Sammanlagt i medeltal/årsverke | 7,4 | |
| Sjukfrånvaroprocent | 9,5 % | |
| 0 dagar sjukfrånvaro (%-andel av personalen) | 37,1 % | |

Jämfört med år 2024 har antalet sjukfrånvarodagar ökat från 171 till 176 dagar – antalsmässigt är det inte betydande men sjukfrånvaroperioderna har blivit längre. 1–7 dagars frånvaro var 61 år 2024 och har alltså minskat något. Det är även fallet med 8–29 dagars frånvaron, som år 2024 var 110 medan de år 2025 var 27. År 2024 förekom inte långvarig frånvaron i kategorin 30–59 dagar. Sjukfrånvaroperioderna i denna kategori är koncentrerade till ett fåtal personers längre, inte planerade frånvaron. Sjukfrånvaron år 2025 verkar vara avvikelse som dock är betydande och innebär utmaningar både för individerna och organisationen. Betydelsen av den utvidgade företagshälsovården kan inte överskattas med tanke på åldersstrukturen bland förbundets personal.

Sjukfrånvaron följs upp i samarbete med personalhälsovården. När en frånvaro överstiger 30 dagar är företagshälsovården i kontakt med arbetstagaren för att stöda och utreda arbetsförmågan. Finlands näringsliv uppskattar att den allmänna sjukfrånvaroprocenten är 4,5 procent. Inom den kommunala sektorn varierar frånvaroprocenten enligt bransch, från sex procent upp till drygt 20 procent. Inom förvaltning och kontorsarbete förekommer huvudsakligen 1–7 dagars frånvaron.

4.3 Arbetstid

Förbundet följer byråarbetstid, och den ordinarie arbetstiden år 2025 var 7 h 15 min per dag, dvs. 36,25 h per vecka. Ämbetsverket använder sig av outjämnad flexitid, som följs upp med maskinell tidsregistrering.

5 KUNNANDE OCH KOMPETENSUTVECKLING

5.1 Utbildningsnivå 31.12.2025

Personalens utbildningsnivå:

| Utbildningsnivå | Män | Kvinnor | Totalt | Andel % |
|--------------------|-----|---------|--------|---------|
| Mellannivå | | | | |
| Lägsta högre nivå | | 3 | 3 | 8,6 % |
| Lägre högskolenivå | | 4 | 4 | 11,4 % |
| Högre högskolenivå | 5 | 18 | 23 | 65,7 % |
| Forskarutbildning | 2 | 3 | 5 | 14,2 % |
| Totalt | 7 | 28 | 35 | |

Personalens utbildningsnivå indelas enligt Statistikcentralens klassificering av utbildning. På grund av karaktären av förbundets verksamhet är personalen högre utbildad än genomsnittet.

5.2 Kompetensutveckling

En utmaning för personalledningen är att ägna uppmärksamhet åt medarbetarnas kompetens för att främja organisationens produktivitet och välbefinnandet på arbetsplatsen. Med hjälp av kompetensutveckling kan kompetensnivån fås att stämma bättre överens med kravnivån i arbetsuppgifterna. Syftet med kompetensutveckling är både att förbättra de arbetsrelaterade kunskaperna och att stärka organisationens förnyelseförmåga. Tyngdpunkten i den personalutbildning som bekostas av arbetsgivaren ligger på kompetensinriktad utbildning och yrkesinriktad fortbildning.

| | Utbildningsdagar med lön | Utbildningsdagar med lön | Utbildningsdagar utan lön | Utbildningsdagar utan lön |
|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| | Utbildningsdagar sammanlagt | Utbildningsdagar /fast anställda | Utbildningsdagar sammanlagt | Utbildningsdagar/ fast anställda |
| Kompetenshöjande utbildning | 39 | 39 | | |
| Övrig utbildning | 5 | 5 | | |

År 2025 användes mer resurser för personalutbildningen än året innan, sammanlagt 9 551 euro (2024: 5 838 euro). I kompetenshöjande utbildning deltog 39 dagar och motsvarande siffra 2024 var 49. Under coronapandemiären användes avsevärt mindre medel för utbildning än tidigare i och med att utbildningsutbudet blev webbaserat, och denna trend har fortsatt. Till exempel arbets- och näringsministeriets distansutbildningar i anslutning till strukturfondsperioden är avgiftsfria.

Personalen uppmuntras att delta i utbildningar, även om var och en måste överväga i vilka evenemang det är ändamålsenligt att delta: det finns ett stort utbud av webbaserade seminarier. Intresset för att delta i utbildningar

påverkas av den egna arbetsituationen och i vissa fall av bristen på ersättare. En del av förbundets personal är aktivt med i olika nätverk med de övriga landskapsförbunden, vilket utvecklar yrkeskompetensen.

6 ARBETSHÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE PÅ ARBETSPLATSEN

För personalhälsovården har förbundet ett avtal med Mehiläinen Terveyspalvelut Oy.

Personalhälsovården följer den godkända verksamhetsplanen, som uppdaterades hösten 2024. Förutom den lagstadgade delen omfattar personalhälsovården även grundläggande hälsovårdstjänster som ges av allmänläkare. Vid behov kan arbetstagarna också vända sig till en arbetspsykolog.

Den arbetsplatsutredning FPA kräver ska göras med jämna mellanrum gjordes hösten 2024.

Kostnaderna för personalhälsovården uppgick år 2025 till 32 626 euro (2024: 38 763 euro). Förbundet erbjuder personalen utvidgad företagshälsovård, och det har betonats att personalhälsovårdstjänsterna kan och får användas med låg tröskel.

FPA ersätter 50–60 procent av kostnaderna för personalhälsovården.

Förbundet har en välmåendekommitté, som verkar ett år åt gången. Kommittén ordnar olika slag av verksamhet för personalen, delvis också utom arbetstid och på egen bekostnad. Under året har bland annat ordnats gemensamma luncher ungefär en gång per månad på egen bekostnad, födelsedagar har firats, avskeds- och julfest har hållits.

7 SAMARBETE OCH ARBETARSKYDD

7.1 Samarbetsorgan och annan samverkan

Lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare trädde i kraft 2007. Förbundets samarbetsorgan sammankom inte under år 2025.

7.2 Personalmöte och enhetsmöten

Under året har det hållits åtta personalmöten. På personalmötena behandlas ärenden som gäller hela personalen. Enheterna håller enhetsmöten enligt behov och då behandlas enheternas verksamhet och aktuella frågor.

7.3 Direkt samarbete

Landskapsdirektören, regionutvecklingsdirektören, regionplaneringsdirektören, utvecklings- och näringslivschefen och kulturchefen håller årliga utvecklingssamtal med sina medarbetare.

Promemoriorna från ledningsgruppens (bestående av landskapsdirektören, regionutvecklingsdirektören, regionplaneringsdirektören, utvecklings- och näringslivschefen, kulturchefen, kommunikationskoordinatören, förvaltningsansvarig) möten finns i dokumenthanteringssystemet och kan läsas av alla. När promemorian är klar sänds ett meddelande om det till personalen.

7.4 Förtroendemannaverksamhet

Huvudförtroendeman för FOSU rf. har varit Kimmo Riusala och vice huvudförtroendeman Irina Nori. Förtroendeman för Jyty rf. har varit Marianne Höglund.

7.5 Arbetarskyddsverksamhet

Arbetarskyddsverksamheten har till uppgift att upprätthålla och främja arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, arbetsförmåga och välbefinnande. År 2025 bestod arbetarskyddskommittén av

arbetarskyddschef landskapsdirektör Mats Brandt
arbetarskyddsfullmäktig Seija Punnonen
1 vice arbetarskyddsfullmäktig Irina Nori
2 vice arbetarskyddsfullmäktig Tero Voldi.

Arbetarskyddskommitténs mandatperiod var 2022–2025. I slutet av året förrättades arbetarskyddsval. Arbetarskyddskommittén sammankom två gånger under året.

8 LÖNE- OCH PERSONALKOSTNADER

8.1 Lönebestämmelser i tjänste- och arbetskollektivavtal

Förbundet iakttar det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 2025–2028, som trädde i kraft 1.5.2025.

Den kommunala branschen har övergått från det tidigare lönesystemet till nivålönesystem. Parterna nådde ett förhandlingsresultat i slutet av januari och nivålönesystemet trädde i kraft 1.2.2025.

Förbundet förde i god anda tre förhandlingar om nivålönesystemet med representanterna för FOSU och Jyty: 12.4, 28.4 och 19.5. Personalsektionen godkände nivålönesystemet 2.6.2025 och det togs i bruk 1.10.2025.

Den kommunala avtalsperioden gick ut 30.4.2025. Under perioden hade för år 2025 överenskommit om en utvecklingsprogrampott på 0,35 procent (centraliserad pott) och en lokal pott på 0,45 procent från 1.6.2025.

Enligt det avtalsresultat som godkändes i början av maj uppgick de nominella höjningarna till 7,37 procent. I överenskommelsen ingick en ny utvecklingsprogrampott för åren 2026–2028.

I förhandlingarna mellan förbundet och personalrepresentanterna överenskomms att behov av gropförhöjningar justeras först. Det konstaterades att det i detta skede fanns tre sådana. Resten av potten delades som ett jämnt belopp till alla och lades till nivålönen. Personalsektionen godkände förhandlingen 2.6.2025.

8.2 Personalkostnader

Personalkostnader (ordinarie personal och visstidsanställda)

| | € 2021 | € 2022 | € 2023 | € 2024 | € 2025 |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Löner | 1 846 395 | 1 880 771 | 2 121 957 | 2 148 877 | 2 200 753 |
| Personalbikostnader | 50 423 | 52 770 | 64 506 | 57 370 | 78 799 |
| Pensionskostnader | 321 172 | 345 547 | 363 884 | 367 534 | 353 551 |
| Personalhälsovård | 25 508 | 26 255 | 36 678 | 38 763 | 32 626 |
| Arbetsplatsbispisning | 4 168 | 2 670 | 5 400 | 9 813 | 9 791 |
| Friskvård | 6 430 | 6 796 | 10 181 | 9 513 | 10 931 |
| Utbildning | 7 796 | 9 403 | 14 952 | 5 838 | 9 551 |
| Personalkostnader totalt | 2 261 892 | 2 234 212 | 2 617 558 | 2 637 708 | 2 696 002 |
| Personalkostnadernas andel av förbundets totala kostnader | 65,7 % | 59,5 % | 60,6 % | 61,5 % | 64,7 % |

Arbetsgivaren har deltagit med en andel om 3 euro i kostnaden för lunchsedlar med värdet 12 euro. År 2024 upphörde förbundet med sedlarna och övergick till att använda E-passi, dvs. månatligen laddas en lunchförmån ner i E-passiapplikationen. För att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga bidrog arbetsgivaren till kostnaderna för motion på eget initiativ med totalt 10 931 euro.

9 ÅR 2025

Personalen har fortsättningsvis arbetat på distans också år 2025. Förbundets linje är att tre dagar per vecka kan personalen arbeta på distans, vilket personalen varit nöjd med. Dock finns personer som tillbringar arbetstiden huvudsakligen på kontoret. Möteskutymen har av allt att döma förändrats för gott. Merparten av mötena hålls antingen som distans- eller hybridmöten och även utbildningsutbudet finns härefter i hög grad på webben.

Personalsektionen, som inrättades 2022, sammankom till två möten år 2025. Personalsektionen uppgör allmänna anvisningar för hur personalpolitiken och -administrationen ska förverkligas och fattar beslut om tillämpandet av tjänste- och arbetskollektivavtal, om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares lön för tillsvidareanställningar och tidsbundna anställningar längre än sex månader, om prövningsbaserade löneförmåner, samt sköter övriga uppgifter som fastställts av styrelsen.

Våren 2024 preciserade personalsektionen förbundets flexpraxis och kutymen för hur anställda kan spara semester. Övergångstiden har varit lång men de överstora flexsaldona har minskats bra och avseende sparandet av semester har förbundet stegvis övergått till den nya kutymen.

Allmänt sett är organisationens storlek en utmaning för förbundet: det finns inte personal tillräckligt så att det vore möjligt att skapa täckande ersättarrangemang och det finns heller inte ekonomiska resurser för det. Det här skapar sårbarhet, exempelvis när någon säger upp sig och i samband med ens lite längre sjukdomsfall kan problem uppstå. I en liten organisation är det dessutom krävande att upprätthålla kunskapsnivån. Under 2025 har tillfälligt anlitas en extern aktör för att trygga löne- och bokföringsförvaltningen. En utkontraktering av ekonomi- och personaladministrationen pågår i början av 2026, upphandlingen torde kunna ske under våren och ibruktandet är planerat till början av hösten 2026. Förändringen i personal- och ekonomihanteringsrutinerna kommer att vara stor för hela personalen. Framförallt kommer utkontrakteringen att inverka på det arbete som stabsfunktionens personal utför. Utkontrakteringen har dock ingen betydande inverkan i övrigt på personalen och eventuella minskningar i arbetsbehovet hanteras genom att uppgiften som kamrer är vakant.

Förbundet har under en längre tid verkat i förhållanden som ändrats snabbt och som inte i någon högre grad kunnat påverkas (regeringen Sipiläs hälsovårdsreform, coronapandemin och de förändringar som den förde med sig i arbetssätten). Allt detta har krävt flexibilitet och anpassning av personalen, och det prekära och osäkra världsläget inverkar på många sätt både på arbets- och privatlivet och ställer krav på organisationen och ledarskapet. Under många år har förbundet kunnat balansera sin ekonomi genom extern finansiering i samband med planerade reformer och genom projektifiering. Då slutet av strukturfondsperioden närmar sig ökar konkurrensen om finansieringen. Dessutom syns den utmaning som finansieringen av förbundets verksamhet utgör: medlemskommunerna har sina svårigheter med tanke på en tillräcklig finansiering och den offentliga ekonomin är ansträngd. Förbundet strävar således efter att dels balansera sin ekonomi med en strikt budgetdisciplin dels projektifiering, vilket i sin tur ställer krav på personalens kreativitet och flexibilitet.

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

