



Henkilöstöraportti 2024



Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	3
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEET	4
3	HENKILÖSTÖRAKENNE	5
3.1	Henkilöstön ikärakenne	5
3.2	Henkilöstön palvelusaika 31.12.2024	5
3.3	Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi	6
3.4	Eläkkeelle siirtymiset	6
4	HENKILÖTYÖVUODET JA POISSAOLOT.....	7
4.1	Henkilötyövuodet.....	7
4.2	Sairaspoissaolo.....	7
4.3	Työaika.....	8
5	OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	9
5.1	Koulutustaso 31.12.2024	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 2024	15
10	Personalförteckning - Henkilökuntaluettelo 31.12.2024	16

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 osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä organisaatiossa on. On tärkeää jatkuvasti panostaa henkilöstön ammatillisen pätevyyden kehittämiseen ja henkilöstöresurssien mitoittamiseen todellisten tarpeiden mukaisesti. Tämä edellyttää tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden tilasta ja kehityksestä.

Henkilöstöraportti sisältää henkilöstöä kuvaavia lukumääräisiä ja euromääräisiä tietoja, joi-takin tunnuslukuja sekä sanallista selostusta vuoden 2024 toiminnasta. Tämä on Pohjanmaan liiton kahdeskymmenes henkilöstöraportti.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUS- SUHTEET

Maakuntajohtajan lisäksi vuoden lopussa Pohjanmaan liiton vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä oli 31. Vakinaisen henkilöstön määrään sisältyy kaksi Länsi-Suomen maakunnan liittojen yhteistyön puitteissa palkattua työntekijää. Yksi vakinaisessa palveluksessa oleva henkilö oli vuodenvaihteessa työvapaalla ja yksi perhevapaalla. Toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden lisäksi liiton palveluksessa oli vuoden lopussa kuusi henkilöä määräaikaissa tehtävissä.

Liiton henkilökunta kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin.

Liiton henkilökunnasta 31.12.2024 naisia oli 79 prosenttia (30 henkilöä) ja miehiä 21 prosenttia (8 henkilöä). Vastaavat luvut 2023 olivat 81 prosenttia ja 19 prosenttia.

Pohjanmaan liiton henkilökuntaluettelo 31.12.2024 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 2024 lopussa 48,7 vuotta (2023: 47,6 vuotta). Naisten keski-ikä oli 49,2 vuotta (2023: 46,3 vuotta) ja miesten 46,7 vuotta (2023: 53 vuotta). Henkilöstön ikärakenne ja korkea keski-ikä asettavat erityisiä haasteita työkyvyn ylläpitämiselle, ja osaamisen varmistaminen on ensisijaisen tärkeää.

Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2024:

Ikä	Vakituinen henkilökunta	Määräaikaiset
alle 30 vuotta	0	1
30–34 vuotta	3	1
35–39 vuotta	0	1
40–44 vuotta	5	1
45–49 vuotta	8	1
50–54 vuotta	5	
55–59 vuotta	5	
60–64 vuotta	5	1
yli 65 vuotta	1	
Yhteensä	32	6

3.2 Henkilöstön palvelusaika 31.12.2024

Pohjanmaan liitto perustettiin vuonna 1994. Keskimääräinen palvelusaika vakinaisella henkilöstöllä oli vuoden 2024 lopussa 8,5 vuotta (kuten myös 2023).

	Vakituinen henkilökunta	Määräaikaiset
0–2 vuotta	7	6
3–5 vuotta	6	
6–8 vuotta	4	
9–11 vuotta	4	
12–14 vuotta	3	
15–17 vuotta	4	
yli 18 vuotta	4	
Yhteensä	32	6

3.3 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Omasta pyynnöstään yksi henkilö on ollut palkattomalla työvapaalla koko vuoden. Tälle henkilölle on palkattu sijainen. Yksi henkilö on vuonna 2024 omasta pyynnöstään ollut osittaisella hoitovapaalla ja yksi henkilö tekee omasta pyynnöstään syksystä lähtien 80-prosenttista työaikaa, alustavasti kevääseen 2025.

Länsi-Suomen Eurooppa-toimiston henkilökunta koostuu johtajasta, EU-asiantuntijasta ja harjoittelijasta. Länsi-Suomen Eurooppa-toimiston harjoittelija työskentelee noin vuoden ja vaihtuu keväällä huhti-toukokuussa.

Vuonna 2023 henkilöstön vaihtuvuus oli aikaisempaan verrattuna korkea, mutta vuonna 2024 se on ollut huomattavasti vähäisempää. Yksi henkilö irtisanoutui siten, työsuhde päättyi vuodenvaihteessa. Uusia vakituisia palkattiin kolme: yksi liittyi liiton yksiköiden organisaatiomuutokseen, yksi johtui vuonna 2023 tapahtuneesta irtisanoutumisesta ja kolmas oli pitkään määräaikaisissa työsuhteissa olleen henkilön vakinaistaminen.

3.4 Eläkkeelle siirtymiset

Vuoden 2024 aikana liitosta jäi yksi henkilö eläkkeelle: aluekehitysasiantuntija. Tätä tointa ei täytetty.

Yksi henkilö on ilmoittanut jäävänsä eläkkeelle vuoden 2025 alussa.

Vuodenvaihteessa henkilöstöstä seitsemän oli täyttänyt 60 vuotta. Koska työssä voi jatkaa 69-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

	2020	2021	2022	2023	2024
Årsverken - Henkilötyövuodet	34,5	36,4	33,2	24,1	34,2

Vuosien 2020–2021 luvut eivät ole tarkasti verrattavissa vuosien 2022–2024 lukuihin: aikaisemmin on laskettu tehty työpanos/vuosityöaika ja tulos on esitetty tehtynä vuosityöaikana työpäivinä. Vuodesta 2022 lähtien työpanos esitetään henkilötyövuosina. Vuoden 2024 luku vastaa liiton normaalia tasoa, kun taas vuoden 2023 luvussa näkyi se, että ajoittain tehtäviä oli täyttämättä pitkäaikojakin aikoja.

4.2 Sairaspoissaolo

Kaikki sairauspoissaolot (sis. myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)
1–7 pv	61	
8–29 pv	110	
30–59 pv		
60–89 pv		
90–179 pv		
yli 180 pv		
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi	5	
Sairauspoissaoloprosentti	1,99 %	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	47,4 %	

Verrattuna vuoteen 2023 sairauspoissaolopäivien määrä on lisääntynyt 155 päivästä 171 päivään. Tämä näkyy sairauspoissaoloprosentissa, joka oli 1,99 prosenttia vuonna 2024 ja vuonna 2023 oli 1,79. Sairauspoissaolopäivien määrää ei voida pitää hälyttävänä, sillä poissaoloja on vain ryhmissä 1–7 päivää ja 8–29 päivää. Verrattuna edelliseen vuoteen 8–29 päivän poissaolopäiviä on hiukan enemmän vuonna 2024 (110 päivää) kuin vuonna 2023 (105 päivää). Ryhmässä 1–7 päivää poissaolopäiviä on jonkin verran enemmän 2024, jolloin poissaolopäiviä oli 61 verrattuna vuoteen 2023, jolloin luku oli 50.

Sairauspoissaoloja seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

4.3 Työaika

Virastossa noudatetaan toimistotyöaikaa, ja vuonna 2024 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 31.12.2024

Henkilöstön koulutustaso:

Koulutusaste	Miehet	Naiset	Yhteensä	Osuus %
Keskiaste				
Alin korkea-aste		3	3	7,8 %
Alempi korkeakouluaste		4	4	10,5 %
Ylempi korkeakouluaste	6	19	25	65,8 %
Tutkijakoulutus	2	4	6	15,8 %
Yhteensä	8	30	38	

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 kehittämällä voidaan parantaa työtehtävien vaatimustason ja osaamistason vastaavuutta. Osaamisen kehittämällä 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/vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	49	48		
Muu koulutus	4	4		

Henkilöstökoulutukseen käytettiin vuonna 2024 edellisvuotta huomattavasti vähemmän eli 5 838 euroa (2023: 14 952 euroa). Ammatilliseen koulutukseen osallistuttiin vuoden aikana 49 päivään, ja vastaava luku 2023 oli 45. Koronapandemiavuosina koulutukseen käytettiin aikaisempaa selvästi vähemmän varoja koulutustarjonnan siirryttyä pitkälti verkkoon. Osa koulutuksista muokattiin lyhyiksi maksuttomiksi webinaareiksi, ja tämä kehitys näyttää jatkuvan edelleen. 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 webinaareja ja 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 yleislääkäritason perusterveyshoidon. Myös työpsykologi on tarvittaessa käytettävissä.

Säännöllisin väliajoin tehtävä työpaikkaselvitys tehtiin syksyllä 2024.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 38 763 euroa (2023: 36 678 euroa). Pieni lisäys selittyy hinnanmuutoksilla. Liitto tarjoaa laajan työterveyshuollon henkilöstölle, ja on korostettu, että työterveyspalveluja voi ja saa käyttää matalalla kynnyksellä.

Kela korvaa 50–60 prosenttia työterveyshuollon kustannuksista.

Koronavuosien jälkeen pyritään uudestaan järjestämään henkilöstölle erilaisia tilaisuuksia ja esimerkiksi liiton strategiapäivä pidettiin elokuussa. Joulukuussa pidettiin liiton 30-vuotisjuhla, johon yhteistyötahojen lisäksi kutsuttiin liiton seniorit ja henkilökunta.

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, yhdet 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 2024.

7.2 Henkilöstökokous ja yksikkökokoukset

Vuoden aikana on pidetty yhdeksän 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 alaistensa kanssa kehityskeskustelut.

Johtoryhmän (kokoonpano: maakuntajohtaja, aluekehitysjohtaja, aluesuunnittelujohtaja, kehittämis- ja elinkeinopäällikkö, kulttuuripäällikkö, viestintäkoordinaattori ja hallintovastaava) kokouksista laadittavat muistiot ovat kaikkien luettavissa asianhallintajärjestelmässä. 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 2024 työsuojelutoimikuntaan kuuluivat:

työsuojelupäällikkö maakuntajohtaja Mats Brandt

työsuojeluvaltuutettu Seija Punnonen
1. työsuojeluvaravaltuutettu Irina Nori
2. työsuojeluvaravaltuutettu Tero Voldi.

Työsuojelutoimikunnan toimikausi on 2022–2025. Työsuojelutoimikunta kokoontui kaksi kertaa vuoden aikana.

8 PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

8.1 Virka- ja työehtosopimusten palkkamääräykset

Liitto noudattaa 1.5.2022 voimaan tullutta kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta 2022–2025.

Työntekijöille/viranhaltijoille maksettiin 1.6.2024 lähtien 1,5 prosentin yleiskorotus, 0,73 prosentin paikallinen järjestelyerä sekä kehittämisohjelmaan liittyvä korotus yksi prosenttia.

8.2 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset (vakituinen henkilökunta ja määräaikaiset)

	€ 2020	€ 2021	€ 2022	€ 2023	€ 2024
Palkat	1 880 974	1 846 395	1 880 771	2 121 957	2 148 877
Henkilöstösivukulut	52 241	50 423	52 770	67 029	57 370
Eläkekulut	333 757	321 172	345 547	363 884	367 534
Työterveyshuolto	18 291	25 508	26 255	36 678	38 763
Työpaikkaruokailu	5 100	4 168	2 670	5 400	9 813
Työpaikkaliikunta	5 420	6 430	6 796	10 181	9 513
Koulutus	5 460	7 796	9 403	14 952	5 838
Henkilöstökulut yhteensä	2 301 243	2 261 892	2 324 212	2 620 081	2 637 708
Henkilöstökulujen osuus liiton kokonaiskuluista	65,2 %	65,7 %	59,5 %	60,6 %	61,5 %

Työnantaja on osallistunut 12 euron arvoisen lounassetelin kustannuksiin, jolloin työnantajan osuus on ollut 3 euroa. Toukokuussa 2024 luovuttiin seteleistä ja siirryttiin E-passin käyttöön, eli henkilöstölle ladataan kuukausittain E-passisovellukseen lounasetu. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi työnantaja osallistui omaehtoisesta liikunnasta aiheutuviin kustannuksiin 9 513 eurolla.

9 VUOSI 2024

Koronapandemia on jättänyt jälkensä monin eri tavoin. Henkilöstö jatkoi etätöiden tekemistä myös vuonna 2024. Liiton käytäntönä on ollut, 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 hybridikokouksina, ja myös koulutustarjonta on siirtynyt pitkälti verkkoon.

Vuonna 2022 perustettu henkilöstöjaosto kokoontui vuonna 2024 kolme 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 siirrytään vaihteittain uuteen käytäntöön.

Yleisesti ottaen liiton haasteena on organisaation koko: henkilökuntaa ei ole riittävästi, jotta olisi mahdollista luoda hyvät sijaisjärjestelyt eikä siihen ole taloudellisia resursseja. Tämä aiheuttaa haavoittuvuutta, koska esimerkiksi irtisanoutumiset ja hiukankin pidemmät sairastumiset saattavat aiheuttaa ongelmatilanteita henkilöstön joustavuudesta huolimatta. Lisäksi pienehkössä organisaatiossa osaamistason ylläpitäminen saattaa nopeasti vaihtuvissa olosuhteissa olla vaativaa. Näin ollen suunnitelmissa on talous- ja henkilöstöhallinnon kilpailuttaminen ja ulkoistaminen vuonna 2025.

Liitto on useina vuosina toiminut nopeasti muuttuvissa olosuhteissa, mikä on vaatinut henkilöstöltä joustavuutta ja sopeutumista. Haastava ja epävarma maailmantilanne vaikeuttaa ennakkointia sekä työ- että yksityiselämässä. Liitto panostaa jatkossakin työterveyteen, työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

10 Personalförteckning - Henkilökuntaluettelo 31.12.2024

Mats Brandt, landskapsdirektör - maakuntajohtaja

Stabsfunktionen - Esikuntayksikkö

Margot From, förvaltningsansvarig - hallintovastaava

Marianne Höglund, förvaltningsexpert - hallintoasiantuntija

Riitta Isoniemi, utbetalningsexpert - maksatusasiantuntija

Ulrica Nylund, ekonomisekreterare - taloussihteeri

Linda Pellas, ekonomiansvarig - talousvastaava (slutade - lopetti 31.12.2024)

Ann-Christine Sjöblom, byråsekreterare - toimistosihteeri

Marie Sjölin, kommunikationskoordinator - viestintäkoordinaattori (arbetsledig september 2022 - augusti 202 - työvapaalla syyskuu 2022 - elokuu 2025)

Jonas Ström, vikarierande kommunikationskoordinator - viestintäkoordinaattorin sijainen

Harriet Skog-Mandell, translator - kielenkääntäjä

Enheten för regionutveckling - Alueiden kehittämisen yksikkö

Niklas Ulfvens, regionutvecklingsdirektör - aluekehitysjohdaja

Johanna Dahl, regionutvecklingsexpert - aluekehitysasiantuntija

Irina Nori, regionutvecklingsexpert - aluekehitysasiantuntija

Kaisa Penttilä, projektchef - projektipäällikkö (14.8.-31.12.2024)

Lotta Pitkänen, regionutvecklingsexpert - aluekehitysasiantuntija

Kimmo Riusala, regionutvecklingsexpert - aluekehitysasiantuntija

Enheten för näringslivs-, innovations- och finansieringsfrågor - Elinkeino, innovaatio- ja kehittämishoitoituksen yksikkö

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

Karl-Gustav Byskata, regionutvecklingsexpert - aluekehitysasiantuntija

Susanna Ehre, 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

Christine Bonn, miljöexpert - ympäristöasiantuntija

Marika Häggblom, regionplanerare - aluesuunnittelija

Malin Skutnabba, GIS-expert - paikkatietoasiantuntija

Tero Voldi, trafikexpert - liikenneasiantuntija

Enheten för kulturverksamhet – Kulttuuriyksikkö

Tarja Hautamäki, kulturchef – kulttuuripäällikkö
Sini Björkholm, konstpedagog – taidepedagogi
Pia Blomström, regional samordnare – aluekoordinaattori (17.2.2023–31.12.2025)
Victoria Nylund, kulturplanerare – kulttuurisuunnittelija
Seija Punnonen, kulturplanerare – kulttuurisuunnittelija
Pia Timberg, projektchef – projektipäällikkö (9.10.2023–31.12.2024)
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 (familjeledig – perhevapaalla 23.3.2024–31.1.2025)
Mikko Kangas, tf. direktör – vt. johtaja 11.3.2024–31.1.2025)
Mirva Männikkö, EU-sakkunnig – EU-asiantuntija
Aleksi Aho, praktikant – harjoittelija

