



# Personalrapport 2024



# Sisällysluettelo

|           |                                                                    |           |
|-----------|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b>  | <b>INLEDNING .....</b>                                             | <b>3</b>  |
| <b>2</b>  | <b>ANTAL ANSTÄLLDA OCH ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN .....</b>          | <b>4</b>  |
| <b>3</b>  | <b>PERSONALSTRUKTUR.....</b>                                       | <b>5</b>  |
| 3.1       | Personalens åldersstruktur .....                                   | 5         |
| 3.2       | Personalens tjänstgöringstid 31.12.2024 .....                      | 5         |
| 3.3       | Personalomsättning och rekrytering .....                           | 6         |
| 3.4       | Pensioneringar .....                                               | 6         |
| <b>4</b>  | <b>ÅRSVERKEN OCH FRÅNVARO .....</b>                                | <b>7</b>  |
| 4.1       | Årsverken .....                                                    | 7         |
| 4.2       | Sjukfrånvaro .....                                                 | 7         |
| 4.3       | Arbetstid .....                                                    | 8         |
| <b>5</b>  | <b>KUNNANDE OCH KOMPETENSUTVECKLING .....</b>                      | <b>9</b>  |
| 5.1       | Utbildningsnivå 31.12.2024 .....                                   | 9         |
| 5.2       | Kompetensutveckling .....                                          | 9         |
| <b>6</b>  | <b>ARBETSHÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE PÅ ARBETSPLATSEN .....</b>        | <b>11</b> |
| <b>7</b>  | <b>SAMARBETE OCH ARBETARSKYDD .....</b>                            | <b>12</b> |
| 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.....                                       | 13        |
| <b>8</b>  | <b>LÖNE- OCH PERSONALKOSTNADER .....</b>                           | <b>14</b> |
| 8.1       | Lönebestämmelser i tjänste- och arbetskollektivavtal.....          | 14        |
| 8.2       | Personalkostnader .....                                            | 14        |
| <b>9</b>  | <b>ÅR 2024 .....</b>                                               | <b>15</b> |
| <b>10</b> | <b>Personalförteckning - Henkilökuntaluettelo 31.12.2024 .....</b> | <b>16</b> |

# 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 de faktiska 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 2024. Detta är Österbottens förbunds tjugonde personalrapport.

## 2 ANTAL ANSTÄLLDA OCH ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN

Utöver landskapsdirektören hade Österbottens förbund vid utgången av år 2024 sammanlagt 31 ordinarie anställda. I antalet ordinarie anställda ingår två arbetstagare som är anställda inom ramen för samarbetet inom Västra Finlands landskapsförbund. Av den fast anställda personalen var en arbetsledig vid årsskiftet och en familjeledig. Förutom de anställningsförhållanden som gäller tillsvidare hade förbundet vid utgången av året sex visstidsanställda.

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

Av de anställda 31.12.2024 var 79 procent (30 personer) kvinnor och 21 procent (8 personer) män. Motsvarande siffror 2023 var 81 procent och 19 procent.

En förteckning över Österbottens förbunds personal 31.12.2024 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 2024 var medelåldern 48,7 år (2023: 47,6 år). Kvinnornas medelålder var 49,2 år (2023: 46,3 år) och männens 46,7 år (2023: 53 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 31.12.2024:

| Ålder       | Ordinarie anställda | Visstidsanställda |
|-------------|---------------------|-------------------|
| under 30 år | 0                   | 1                 |
| 30–34 år    | 3                   | 1                 |
| 35–39 år    | 0                   | 1                 |
| 40–44 år    | 5                   | 1                 |
| 45–49 år    | 8                   | 1                 |
| 50–54 år    | 5                   |                   |
| 55–59 år    | 5                   |                   |
| 60–64 år    | 5                   | 1                 |
| över 65 år  | 1                   |                   |
| Totalt      | 32                  | 6                 |

### 3.2 Personalens tjänstgöringstid 31.12.2024

Österbottens förbund grundades år 1994. Vid utgången av 2024 var den ordinarie personalens tjänstgöringstid i genomsnitt 8,5 år (liksom som även 2023).

|            | Ordinarie anställda | Visstidsanställda |
|------------|---------------------|-------------------|
| 0–2 år     | 7                   | 6                 |
| 3–5 år     | 6                   |                   |
| 6–8 år     | 4                   |                   |
| 9–11 år    | 4                   |                   |
| 12–14 år   | 3                   |                   |
| 15–17 år   | 4                   |                   |
| över 18 år | 4                   |                   |
| Totalt     | 32                  | 6                 |

### 3.3 Personalomsättning och rekrytering

På egen begäran har en person varit arbetsledig utan lön hela 2024. För denna person har en vikarie anställts. En person har år 2024 på egen begäran varit partiellt vårdledig och en person har 80-procentig arbetstid sedan hösten 2024, preliminärt till våren 2025.

Personalen vid Västra Finlands Europakontor består av direktören, en EU-sakkunnig och en praktikant. Västra Finlands Europakontors praktikant arbetar ungefär ett år och en ny börjar på våren, vanligen i april-maj.

Personalomsättningen 2023 var hög jämfört med tidigare år men år 2024 har den varit avsevärt mindre. En person önskade avsluta sitt arbetsförhållande vid årsskiftet. Tre nya ordinarie anställda har anställts under året: en hänförde sig till omorganiseringen av förbundets enheter, en nyanställning anknöt sig till en uppsägning 2023 och den tredje var fast anställning av en person som varit upprepat anställd för viss tid.

### 3.4 Pensioneringar

Under år 2024 gick en person i pension från förbundet: en regionutvecklingsexpert. Den befattningen tillsattes inte.

En person har meddelat sin avsikt att gå i pension i början av år 2025.

Vid årsskiftet hade sju anställda fyllt 60 år. Eftersom man kan fortsätta arbeta fram till 69 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

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

Siffrorna för åren 2020–2021 är inte exakt jämförbara med siffrorna för åren 2022–2024: tidigare har räknats arbetsinsatser/årsarbetstid och resultatet har presenterats som utförd arbetstid i arbetsdagar. Från år 2022 presenteras resultatet som årsverken. Siffran för 2024 motsvarar förbundets normala nivå medan det i siffran för 2023 syntes att periodvis var lediga platser obesatta förhållandevis länge.

### 4.2 Sjukfrånvaro

| All sjukfrånvaro (inkl. olyckor)             | Sjukfrånvaro med lön<br>(kalenderdagar) | Sjukfrånvaro utan lön<br>(kalenderdagar) |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|
| 1–7 dagar                                    | 61                                      |                                          |
| 8–29 dagar                                   | 110                                     |                                          |
| 30–59 dagar                                  |                                         |                                          |
| 60–89 dagar                                  |                                         |                                          |
| 90–179 dagar                                 |                                         |                                          |
| över 180 dagar                               |                                         |                                          |
| Sammanlagt i medeltal/årsverke               | 5                                       |                                          |
|                                              |                                         |                                          |
| Sjukfrånvaroprocent                          | 1,99 %                                  |                                          |
| 0 dagar sjukfrånvaro (%-andel av personalen) | 47,4 %                                  |                                          |

Jämfört med år 2023 har antalet sjukfrånvarodagar ökat från 155 dagar till 171 dagar. Detta syns i sjukfrånvaroprocenten, som var 1,99 % år 2024 och 1,79 procent år 2023. Antalet sjukfrånvarodagar kan inte anses vara alarmerande eftersom frånvaro finns endast i grupperna 1–7 dagar och 8–29 dagar. Jämfört med året innan var antalet frånvarodagar i gruppen 8–29 dagar något större år 2024 (110 dagar) än år 2023 (105 dagar). I gruppen 1–7 dagar förekom något fler frånvarodagar 2024 då antalet var 61 jämfört med 2023 år antalet frånvarodagar var 50.

Sjukfrånvaron följs upp i samarbete med personalhälsovården.

## **4.3 Arbetstid**

Förbundet följer byråarbetstid, och den ordinarie arbetstiden år 2024 var 7 h 15 min per dag, dvs. 36,25 h per vecka. Ämbetsverket använder sig av outjämnad flextid, som följs upp med maskinell tidsregistrering.

# 5 KUNNANDE OCH KOMPETENSUTVECKLING

## 5.1 Utbildningsnivå 31.12.2024

Personalens utbildningsnivå:

| Utbildningsnivå   | Män | Kvinnor | Totalt | Andel % |
|-------------------|-----|---------|--------|---------|
| Mellannivå        |     |         |        |         |
| Lägsta högre nivå |     | 3       | 3      | 7,8 %   |
| Lägre högsolenivå |     | 4       | 4      | 10,5 %  |
| Högre högsolenivå | 6   | 19      | 25     | 65,8 %  |
| Forskarutbildning | 2   | 4       | 6      | 15,8 %  |
| Totalt            | 8   | 30      | 38     |         |

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 | 49                          | 48                               |                             |                                  |
| Övrig utbildning            | 4                           | 4                                |                             |                                  |

År 2024 användes avsevärt mindre resurser för personalutbildningen än året innan, sammanlagt 5 838 euro (2023: 14 952 euro). I kompetenshöjande utbildning deltog 49 dagar och motsvarande siffra 2023 var 45. Under coronapandemiåren användes avsevärt mindre medel för utbildning än tidigare i och med att utbildningsutbudet blev webbaserat. En del av kurserna omarbetades till kortare, avgiftsfria webinarier och denna utveckling verkar

fortsätta. 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 webinarier och webbaserade seminarier. Intresset för att delta i utbildningar påverkas av den egna arbets-situationen 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 som ska göras med jämna mellanrum gjordes hösten 2024.

Kostnaderna för personalhälsovården uppgick år 2024 till 38 763 euro (2023: 36 678 euro). Den lilla ökningen förklaras av prisjusteringar. 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.

Efter coronaåren är strävan att arrangera olika evenemang för personalen och exempelvis förbundets strategidag hölls i augusti. I december firades förbundets 30-årsjubileum och utöver samarbetsaktörer var förbundets seniorer och personal inbjudna till festen.

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, en avskedsfest har hållits och julfest.

# 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 2024.

## 7.2 Personalmöte och enhetsmöten

Under året har det hållits nio 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 2024 bestod arbetarskyddskommittén av

arbetarskyddschef landskapsdirektör Mats Brandt

arbetarskyddsfullmäktig Seija Punnonen

1 vice arbetarskyddsfullmäktig Irina Nori

2 vice arbetarskyddsfullmäktig Tero Voldi.

Arbetarskyddskommitténs mandatperiod är 2022–2025. 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 2022–2025, som trädde i kraft 1.5.2022.

Till anställda/tjänsteinnehavare betalades från 1.6.2024 en allmän förhöjning på 1,5 procent, en lokal justeringspott på 0,73 procent och en höjning på en procent i anslutning till utvecklingsprogrammet.

## 8.2 Personalkostnader

Personalkostnader (ordinarie personal och visstidsanställda)

|                                                           | € 2020           | € 2021           | € 2022           | € 2023           | € 2024           |
|-----------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Löner                                                     | 1 880 974        | 1 846 395        | 1 880 771        | 2 121 957        | 2 148 877        |
| Personalbikostnader                                       | 52 241           | 50 423           | 52 770           | 64 506           | 57 370           |
| Pensionskostnader                                         | 333 757          | 321 172          | 345 547          | 363 884          | 367 534          |
| Personalhälsovård                                         | 18 291           | 25 508           | 26 255           | 36 678           | 38 763           |
| Arbetsplatsbespisning                                     | 5 100            | 4 168            | 2 670            | 5 400            | 9 813            |
| Friskvård                                                 | 5 420            | 6 430            | 6 796            | 10 181           | 9 513            |
| Utbildning                                                | 5 460            | 7 796            | 9 403            | 14 952           | 5 838            |
| Personalkostnader totalt                                  | <b>2 301 243</b> | <b>2 261 892</b> | <b>2 234 212</b> | <b>2 617 558</b> | <b>2 637 708</b> |
| Personalkostnadernas andel av förbundets totala kostnader | 65,2 %           | 65,7 %           | 59,5 %           | 60,6 %           | 61,5 %           |

Arbetsgivaren har deltagit med en andel om 3 euro i kostnaden för lunchsedlar med värdet 12 euro. I maj 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 9 513 euro.

## 9 ÅR 2024

Coronapandemin har satt sina spår på många olika sätt. Personalen har fortsättningsvis arbetat på distans också år 2024. 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 härfter i hög grad på webben.

Personalsektionen, som inrättades 2022, sammankom till tre möten år 2024. 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 man kan spara semester. Övergångstiden har varit lång men de överstora flexsaldona har minskats bra och avseende sparandet av semester övergår förbundet stegvis till den nya kuty-  
men.

Allmänt sett är organisationens storlek en utmaning för förbundet: det finns inte personal tillräckligt så att skulle vara möjligt att skapa bra 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 trots att personalen är flexibel. I en liten organisation är det krävande att upprätthålla kunskapsnivån i en snabbt föränderlig värld. Därför planeras en konkurrensutsättning och utkontraktering av ekonomi- och personaladministrationen år 2025.

Förbundet har under flera år verkat under förhållanden som förändrats snabbt, vilket krävt flexibilitet och anpassningsförmåga av personalen. Det utmanande och osäkra världsläget gör det svårt att planera både arbets- och privatlivet. Förbundet satsar också i fortsättningen på personalhälsovården, arbetsförmågan och välbefinnandet i arbetet.

# 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 2025 - 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 - aluekehitysjohtaja

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 kehittämishallituksen 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

