

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2025

Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstöraporttiin 2025 on koottu liiton henkilöstöä koskevat keskeisimmät tiedot ja samalla se seuraa liiton johtamis- ja hallintojärjestelmään sisältyvien henkilöstöä koskevien tavoitteiden toteutumista.

Henkilöstöraportin tunnusluvut antavat Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstövoimavarojen tilanteesta kokonaisnäkemyksen, jonka perusteella henkilöstön tilaa voidaan arvioida ja tarvittaessa suunnata kehittämistoimenpiteitä henkilöstöstrategian painopistealueille organisaation eri tasoilla.

Vastuullinen, eettinen ja kestävä henkilöstöpolitiikka on liiton henkilöstötyötä ohjaava tärkeä tavoite. Sen toteutuminen vaatii laajaa sitoutumista ja yhdessä tekemistä.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

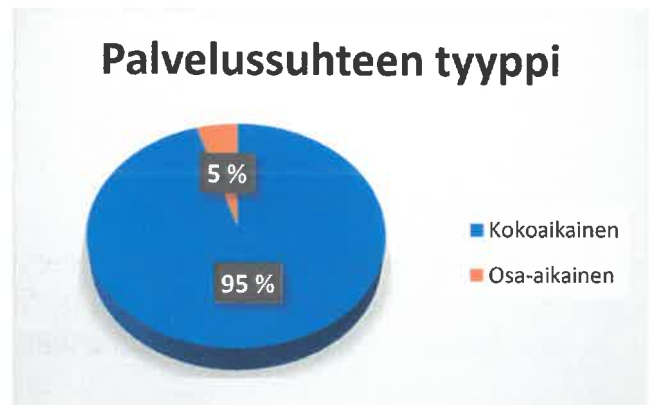
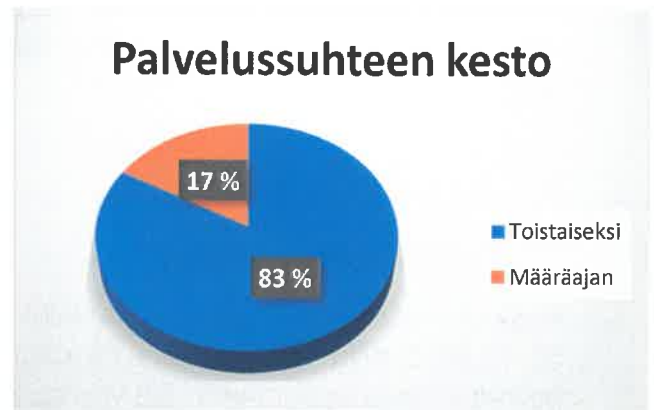
1.1 Palvelussuhteen luonne

Keski-Pohjanmaan liitossa 31.12.2025 voimassa olevia viranhaltija- ja työtehtäviä oli 20

- ajankohtana liitossa työskenteli yhteensä 21 henkilöä, joista
 - toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 17,5 (83 %) ja
 - määräaikaisia 3,5 (17 %)
- toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevista yksi oli työvapaalla ja yksi opintovapaalla

Keski-Pohjanmaan liiton 31.12.2025 voimassa olevista työ- tai virkasuhteista

kokoaikaisia oli 20 (95 %) ja osa-aikaisia 1 (5 %)



1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään vastuualueet olivat 31.12.2025

- lakisääteinen toiminta 20 (95 %)
- muu kehittämistoimi 1 (5 %)

1.3 Henkilötyömäärä (HTV)

Vuoden 2025 aikana Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa olleet henkilötyövuosina 18,90 htv.

1.4. Henkilöstön ikärakenne

Kaikkien 31.12.2025 palvelussuhteessa olleiden keski-ikä oli 49,6 vuotta (49,2 v.2024). Naisten keski-ikä oli 47,8 (46,3) vuotta ja miesten keski-ikä 50,5 (50,4) vuotta. Liiton henkilöstön keski-ikä on noussut, mutta samalla kokemus ja osaaminen ovat lisääntyneet.



1.5. Palvelussuhteen kesto

Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa 31.12.2025 ollut henkilökunta oli ollut liiton palveluksessa keskimäärin 5,9 vuotta. Palveluvuosiryhmittäin liiton palveluksessa oli eniten (16) alle viisi vuotta töissä olleita ja toiseksi eniten (2) 6-10 vuotta töissä olleita sekä yli 15 vuotta töissä olleita.



1.6. Henkilöstökulut

Maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2025 yhteensä 1 140 793,28 euroa. Talousarvion toteuma palkkakulujen osalta oli 95,35 %. Henkilöstökulut yhteensä olivat 1 423 145,33 euroa, jolloin talousarvion toteuma niiden osalta oli 93,53 %.

2. POISSAOLOT

2.1 Poissaolot työpäivinä

Vuosilomiin, lomarahavapaisiin, sairauslomiin ja muihin palkattomiin vapaisiin (työ- ja vuorotteluvapaat) liittyen poissaoloja oli vuoden 2025 aikana yhteensä 1476 päivää (1055 pv/2024, 864 pv/2023).

- vuosilomiin kului 581 työpäivää (v. 2024 479 pv).
- lomarahavapaina pidettiin 19 työpäivää (v. 2024 39 pv)
- sairauslomia oli yhteensä 434 kalenteripäivää (v. 2024 268 pv)
- muita palkattomia vapaita oli yhteensä 439 työpäivää.

Sairauspoissaolot vuonna 2025

Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot
1-7 pv	209	
8-29 pv	161	
30-59 pv	64	
60-89 pv		
90-179 pv	-	
yli 180 pv	-	
Yhteensä	434	
Keskimäärin/htv	23,0	

Sairauspoissaolo%	6 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	13 %

Lyhyet sairauspoissaolot ovat kasvaneet (209 pv) verrattuna vuoteen 2024 (94 pv). Pitkäaikaiset sairauslomat (225 pv) lisääntyivät verrattuna vuoteen 2024 (174pv). Sairaslomamäärä oli yhteensä 22,96 pv/htv (v. 2024 13,17 pv/htv).

Sairauspoissaolojen suhde (lyhyt/pitkät):



Keski-Pohjanmaan liiton tavoitteena on ennakoida toiminnasta aiheutuvia riskejä henkilöstölle ja suunnitella toimenpiteitä, joilla riskien toteutumisen todennäköisyyttä voidaan pienentää tai estää. Liiton henkilöstöä koskevassa riskikartoituksessa merkittäviksi henkilöstöriskeiksi on tunnistettu tehtävien vaatiman osaamisen saatavuus sekä asiantuntijuuden varmistaminen ja sijaisuudet pienessä organisaatiossa.

Haitta- ja vaaratekijät tulee tunnistaa järjestelmällisesti ja niiden merkitystä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle arvioidaan jatkuvasti. Keski-Pohjanmaan liitossa haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen on toteutettu vuoden 2026 tammikuussa.

Vaarojen tunnistaminen on jatkuvaa toimintaa ja ennaltaehkäisyyn mietitään keinoja johdon toimesta ja henkilöstön työpaikkakokouksissa. Hallintojohtaja liiton työsuojelupäällikkönä vastaa riskien tunnistamisesta, arvioinnista, riskienhallinnan toimenpiteiden toteutuksesta ja toimivuudesta sekä raportoi asiasta maakuntajohtajalle. Maakuntajohtaja raportoi riskiarvioinnin tilasta maakuntahallitukselle sen antamien ohjeiden mukaisesti.

Keski-Pohjanmaan liitossa tapahtui vuonna 2025 yksi (1) työtapaturma virkamatkalla, joka edellytti lyhytaikaista sairaalahoitoa. Vuonna 2025 toteutettiin liiton tiloissa säännönmukainen turvallisuuskävely, jossa käytiin läpi kiinteistön vaaran paikat sekä sammutusvälineistö ja hätäpoistumiskäytännöt.

3. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

3.1 Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt

Keski-Pohjanmaan liiton rekrytointimenettely on toimiva ja perusteellinen. Rekrytointia kehitetään entistä laadukkaammaksi ja rekrytoinnin toimintatapoja yhtenäistetään. Rekrytointi on myös yhä suunnitellumpaa ja henkilöstövaihdokset pyritään saamaan entistä kitkattomiksi esimerkiksi siten, että uusi henkilö otetaan palvelukseen jo siinä vaiheessa ennen kuin vanha työntekijä on poistunut liiton palveluksesta.

Keski-Pohjanmaan liittoon rekrytoitiin vuoden 2025 aikana yhteensä kolme (3) henkilöä, joista

- 1 toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen,
- 1 toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja
- 1 määräaikaiseen työsuhteeseen, joista
 - o 1 talous- ja henkilöstösihteerin sijaisuus

Rekrytoinnissa noudatetaan Keski-Pohjanmaan liiton voimassa olevan hallintosäännön toimivaltasuhteita. Maakuntahallitus päättää päälliköiden valinnasta ja valitsee henkilöstön yli vuotta keuviin tehtäviin. Maakuntajohtaja päättää henkilöstön ottamisesta alle vuoden mittaiseen määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Rekrytointiprosessissa hyödynnettiin mahdollisuutta palkata työntekijä perehtymään tehtävään ennen varsinaista tehtävän aloittamista aina, kun se oli mahdollista.

4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

4.1 Osaamisen kehittäminen

Liiton palvelukseen tulevat uudet henkilöt omaavat hyvän peruskoulutuksen, jota vahvistetaan tehtävän edellyttämän osaamisen kehittämisellä. Rekrytoidun henkilöstön taustat voivat olla hyvin erilaisia. Osalla voi olla pitkä alan kokemus, kun osa rekrytoidaan tehtävään lähes suoraan opinnoista. Henkilöstön osaamisen kehittäminen onkin tärkeä osa organisaation palvelu- ja henkilöstöstrategiaa.

Uuden henkilön astuessa töihin Keski-Pohjanmaan liittoon, on liitossa jo työskentelevää henkilöstöä muistutettu uuden ihmisen perehdyttämisen tärkeydestä sen lisäksi että perehdyttämiselle on laadittu selkeä kahden (2) viikon perehdyttämisohjelma. Perehdyttäminen on koko työyhteisön asia. Vuonna 2025 henkilöstöltä kerätyn palautteen perusteella perehdyttämisohjelman sisältöä voidaan edelleen kehittää.

Tehtävän hoitoon liittyvän osaamisen kehittäminen tapahtuu liiton tarpeiden mukaisesti, arvioiden millaista osaamista organisaatiossa on olemassa ja millaista osaamista tehtävien toteuttaminen ja uudet haasteet vaativat tulevaisuudessa. Osaamisen arviointi ja kehittämisen tarpeiden kartoitus tapahtuvat pääsääntöisesti kehityskeskustelujen yhteydessä.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen vuonna 2025 toteutettiin liiton osaamistarpeisiin perustuen. Osaamisen arviointi ja kehittämisen tarpeiden tunnistaminen toteutettiin lähiesimiesten ja työntekijöiden kehityskeskustelujen yhteydessä tammikuussa 2025. Keskusteluissa käytettiin pohjana maakuntahallituksen vuoden 2018 lopulla hyväksymää ohjetta ja keskustelujen sisältö taltioitiin erilliselle lomakkeelle. Tämän lisäksi käytiin puolivuotiskeskustelut ennen kesälomakauden alkua. Keskustelut toteutettiin maakuntahallituksen vuonna 2018 hyväksymän kehityskeskusteluohjeen mukaisesti.

4.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus

Keski-Pohjanmaan liiton täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella. Maakunnan kehittämisen ja kuntien asiakastarpeet muuttuvat, mikä edellyttää liiton henkilöstön osaamiselta valppautta. Liiton kunnille tarjoamien palvelujen ja osaamisen on vastattava niiden tarpeisiin.

Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2025 hyväksyttiin maakuntahallituksessa 14.4.2025, § 27. Toimintavuoden 2025 aikana mahdollistettiin henkilöstön täydennyskoulutusta suunnitellusti ja keskittyen niille alueille, joissa täydennyskoulutuksen tarve on havaittu. Digitaalisuus oli mukana keskeisesti henkilöstön koulutuksissa. Henkilöstö osallistui koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuksiin pääosin etäyhteyksin. Suurin osa koulutuksista oli TEM:n järjestämiä ja maksuttomia, uuteen rakennerahasto-ohjelmakautteen liittyviä etäkoulutustilaisuuksia. Keski-Pohjanmaan liitto järjesti koko liiton henkilöstölle Copilot -koulutuksen 31.3.2025 tukemaan kunkin työntekijän työskentelyä ja työntekoa edistävien uusien mahdollisuuksien tunnistamiseksi.

Kokonaisuudessaan henkilöstö osallistui vuoden 2025 aikana 60 koulutuspäivään (3 koulutuspäivää/hlö), joista 60 koulutuspäivää kesti enintään kuusi (6) tuntia ollen pääosin lyhyempiä verkon kautta toteutettuja koulutuksia.

Vuoden 2025 henkilöstön koulutuskustannukset olivat yhteensä 600,00 euroa (159,00 euroa/2024). Koulutuskustannukset sisältävät ainoastaan koulutusten kurssimaksut, ei matka- tai palkkakuluja koulutukseen, jotka kohdennetaan liiton virkamatkojen käyttösuunnitelmakohtaan. Koulutuskustannusten pieni määrä johtuu siitä, että suurin osa vuoden 2025 koulutuksista oli työ- ja elinkeinoministeriön järjestämiä, maksuttomia verkkokoulutuksia.

Maksulliset koulutuspäivät		Maksuttomat koulutuspäivät	
Koulutuspv > 6 h	Koulutuspv < 6 h	Koulutuspv > 6 h	Koulutuspv < 6 h
0	20	0	40

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

5.1 Työhyvinvointi

Keski-Pohjanmaan liiton työterveyspalveluiden tuottajana aloitti Mehiläinen Oy 1.1.2025. Palvelun alussa Mehiläinen teki suppean työpaikkaselvityksen 22.1.2025. Samalla liiton työterveyden toimintasuunnitelma tehtiin yhteistyössä Mehiläisen asiantuntijoiden kanssa.

Vuoden 2024 puolella tarkastuslautakunnan henkilöstökuulemisten seurauksena alkanut Keski-Pohjanmaan liiton johtamisongelmien selvittelyprosessi jatkui koko vuoden. Keski-Pohjanmaan liiton tarkastuslautakunta jätti kuulemisensa perusteella LSSAVI:lle työsuojeluilmoituksen, jonka perusteella maakuntahallitus käynnisti oman selvityksensä ja henkilöstön kuulemisen asiassa. Kuulemistensa perusteella maakuntahallitus päätti esittää maakuntavaltuustolle 5.5.2025 jätetyn valtuustoaloitteen perusteella, että se asettaa keskuudestaan kuntalain 35 §:ssä tarkoitetun tilapäisen valiokunnan selvittämään, nauttiiko maakuntajohtaja maakuntavaltuuston luottamusta. Maakuntavaltuuston 2.6.2025 tekemän päätöksen perusteella tilapäinen valiokunta kuuli asianosaisia ja valmisteli asian valtuuston päätettäväksi. Koska maakuntavaltuuston 1.9.2025 suorittamassa asian käsittelyssä kuntalain 43 §:n mukainen maakuntajohtajan epäluottamuksen toteamisen vaatima 2/3 osan enemmistö ei toteutunut, tilapäisen valiokunnan esitys ei tullut hyväksytyksi.

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojeluyksikkö teki Keski-Pohjanmaan liittoon työsuojelutarkastuksen 11.6.2025. Tarkastukseen kuului myös AVI:n tekemä henkilöstökysely. Työsuojelutarkastus oli hyvä henkinen ja asioihin paneutuva. Tarkastuskertomuksessaan LSSAVI edellytti suunnatun työpaikkaselvityksen laatimista, jonka Keski-Pohjanmaan liitolle työterveyspalveluja tuottava Mehiläinen Oyj laati 30.10.2025 mennessä Keski-Pohjanmaan liiton tehtävän annosta. Keski-Pohjanmaan liitto käynnisti viipymättä LSSAVI:n ja suunnatun työpaikkaselvityksen perusteella kehittämissuunnitelman laatimisen, joka valmistui 30.10.2025 mennessä ja annettiin LSSAVI:lle tiedoksi. Maakuntahallitus hyväksyi suunnitelman toimeenpantavaksi 16.2.2026 kokouksessaan.

Vuosi 2025 oli erittäin kuormittava johdolle ja koko henkilöstölle. Lukuisat kuulemiset ja lehtikirjoitukset aiheuttivat psykologista kuormitusta koko henkilöstölle ja erityisesti kirjoituksen kohteena olleille. Myöskään sairaspöissaoloilta ei asian käsittelyn seurauksena voitu välttyä.

Keski-Pohjanmaan liitto edistää ja tukee työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä monin tavoin, myös vapaa-ajalla. Liiton henkilökunta on aktiivisesti osallistunut työnantajan järjestämiin virkistys-/työhyvinvointipäiviin. Toukokuussa 2025 järjestettiin henkilöstön työhyvinvointia ylläpitävä virkistyspäivä osallistuen ensin luontopolulle Elbassa, josta yhteisen lounaan jälkeen siirryttiin vierailulle Rödsön Poropirtille. Syksyn tyhy-tapahtumana oli henkilöstön joulujuhla, missä oli monipuolista yhteistä ohjelmaa sekä jouluruokailu.

Vuoden 2025 aikana henkilöstön työkyvyn ylläpitoa tuettiin kokonaisuutena 150 euroa/henkilö, josta kohdennettiin 70 euroa/henkilö Epassi -sovelluksen kautta käytettäväksi kunkin työntekijän omaan henkilökohtaiseen liikunta-, kulttuuri ja hyvinvointipalvelujen hankintaan. Liiton johto muisti henkilöstöä joulumuistamisella, joka tällä kertaa oli Jokipiin pellavapyyhkeet. Henkilöstöetuutena työnantaja kustansi koko vuoden myös henkilökunnan päivittäiset aamu- ja iltapäiväkahvit sekä tarjosi ilmaisen pysäköintimahdollisuuden henkilöautoille hallitiloissa tai piha-alueella.

Lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden lisäksi Keski-Pohjanmaan liitto tarjosi työntekijöilleen etuutena työterveyshoitajan sairaanhoitopalvelut sekä yleislääkäritasoisien avosairaanhoidon tarpeellisine laboratorio- ja kuvantamistutkimuksineen sekä mahdollisuuden käyttää työpsykologipalvelua 5 krt. per työntekijä vuodessa.

5.2 Työterveyspalvelut

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy ja hoito, sekä hyvinvoiva työyhteisö ja toimintakykyinen henkilöstö.

Keski-Pohjanmaan liiton työterveyshuollon palvelut siirtyivät 1.1.2025 alkaen Mehiläinen Oy:n tuottamaksi.

Kansaneläkelaitoksella on lähdetty siirtämään työterveyshuollon painopistettä nimenomaan ennaltaehkäisevän toiminnan suuntaan. Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista maksetaan 60 %:n korvaus niille työnantajille, jotka ovat sopineet yhdessä työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta työpaikalla. Jos työkyvyn hallinnan toteuttamisesta ei sovita, Kansaneläkelaitoksen maksama korvaus ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista on 50 %.

Työkyvyn hallinnalla, seurannalla ja varhaisella tuella tarkoitetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä sopimia työpaikan tarpeisiin perustuvia käytäntöjä, joiden avulla huolehditaan työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä. Muuttuneet tavoitteet ja korvattavuuden muutokset on huomioitu myös työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Toimintavuoden aikana suoritettiin uuteen henkilöstöön kohdistetut työergonomiakartoitukset pyydetessä sekä aina, kun siihen tarve ilmeni esim. työpisteen vaihdon seurauksena.

Työterveyshuollon käynnit 334 kpl (152 kpl vuonna 2024, 301 kpl vuonna 2023) jakaantuivat seuraavasti:

	Lääkäri	Työterveyshoitaja	Asiantuntija	Tutkimukset
Käynnit kpl	139	94	37	101



Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 41 567,53 € (2024 yhteensä 19 915,13 €) (30 665,11 € vuonna 2023). Kustannukset jakaantuivat seuraavasti:

	Kustannuslaji I	Kustannuslaji II	Kustannuslaji Muut
Menot	26 276,14 €	12 302,46 €	2 988,93 €


Kustannuslaji I sisältää ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset ja kustannuslaji II sairaanhoidon ja muun työterveyshuollon kustannukset.


Annettu tiedoksi liiton henkilöstölle 4.3.2026

Käsitelty henkilöstökokouksessapalaverissa 9.3.2026

Hyväksytty maakuntahallituksessa

Keski-Pohjanmaan liitto


Jyrki Kaiponen
Maakuntajohtaja


Anssi Lahnalampi
Hallintojohtaja