



# **PÄIJÄT-HÄMEEN LIITTO**

## **HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021**

## Sisällysluettelo

1.	<b>HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEET</b> .....	4
2.	<b>HENKILÖSTÖRAKENNE</b> .....	4
2.1.	Henkilöstön ikärakenne .....	4
2.2.	Henkilöstön palvelusaika .....	5
2.3.	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	6
2.4.	Henkilöstön rekrytointi .....	6
2.5.	Eläkkeelle siirtyminen .....	6
3.	<b>TYÖAIKA JA TYÖPANOS</b> .....	6
3.1.	Tehty työpanos / vuosityöaika.....	6
3.2.	Poissaolojen määrä .....	7
3.3.	Työaika.....	7
4.	<b>OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN</b> .....	7
4.1.	Koulutustaso.....	7
4.2.	Osaamisen kehittäminen .....	8
4.3.	Osaamisen kustannukset .....	8
5.	<b>TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI</b> .....	8
5.1.	Sairauspoissaolot .....	8
5.2.	Työterveyshuollon toiminta .....	9
6.	<b>YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELUTOIMINTA</b> .....	10
7.	<b>PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET</b> .....	11
7.1.	Virka- ja työehtosopimusten palkkamääräykset .....	11
7.2.	Henkilökunnan keskiansiot (euroa/kk) .....	11
7.3.	Henkilöstökustannukset.....	12
8.	<b>LIITON HENKILÖKUNTA VUONNA 2021 (31.12.2021)</b> .....	13

## JOHDANTO

Liiton kykyyn hoitaa sille kuuluvat tehtävänsä menestyksellisesti ja tuloksellisesti vaikuttaa ratkaisevasti se, miten osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä liitossa on. Suoriutuminen tässä tehtävässä edellyttää tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden tilasta ja kehityksestä. Työnantajan on tarpeen tuntea henkilöstönsä rakenne, osaaminen, työpanos, työhyvinvoinnin tila ja kehittämistarpeet.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen kunta-alan henkilöstöraporttisuosituksen mukaan henkilöstöraportoinnin ja – arvioinnin olennaisimpia tehtäviä ovat strategisen johtamisen ja ohjauksen tukeminen sekä parantaminen. Tässä henkilöstöraportissa on soveltuvin osin noudatettu raporttisuositusta. Henkilöstöraportti antaa tietoa Päijät-Hämeen liiton henkilöstövoimavaroista ja -kustannuksista seurannan, suunnittelun ja päätöksenteon tueksi.

Henkilöstöraportti sisältää henkilöstöä kuvaavia lukumääräisiä ja euromääräisiä tietoja ja joitakin tunnuslukuja sekä sanallista selostusta vuoden 2021 toiminnasta.

Tämä raportti sisältää tietoja liiton toimiston henkilökunnasta. Päijät-Hämeen pelastuslaitos on laatinut oman henkilöstöraportin.

# 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEET

## Henkilöstön lukumäärä

Vuoden 2021 lopussa Päijät-Hämeen liiton henkilöstön kokonaismäärä oli 28 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevia työntekijöistä oli 17 ja määräaikaista oli 11. Koko henkilökunta kuuluu kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Tässä raportissa käsitellään pääosin liiton toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita.

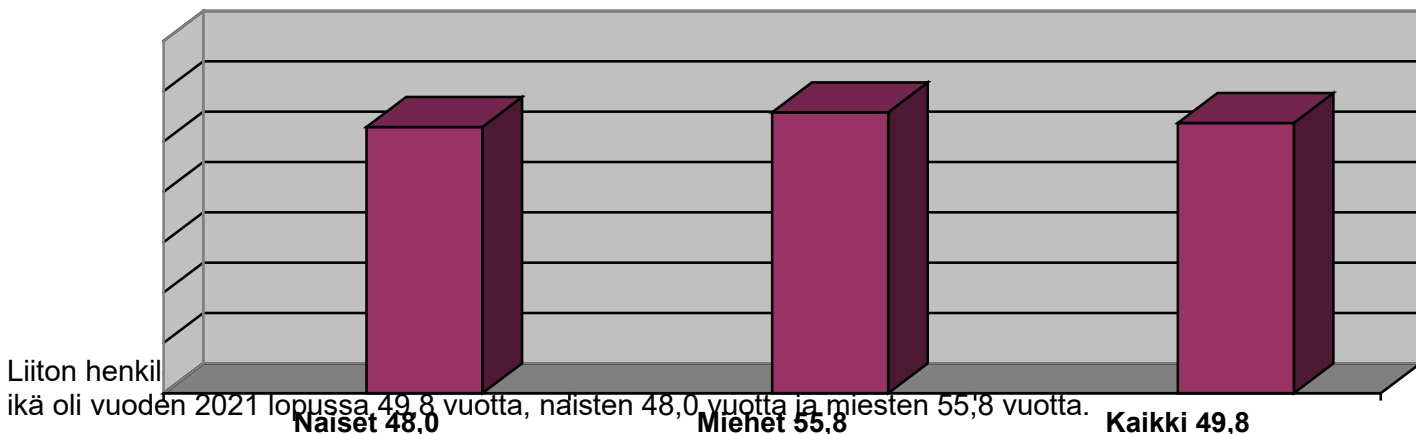
Liiton henkilökunta on varsin naisvaltainen. Henkilöstöstä oli 31.12.2021 naisia 76 % (13 henkilöä) ja miehiä 24 % (4 henkilöä).

Päijät-Hämeen liiton vuoden 2021 henkilökuntaluettelo on henkilöstöraportin lopussa.

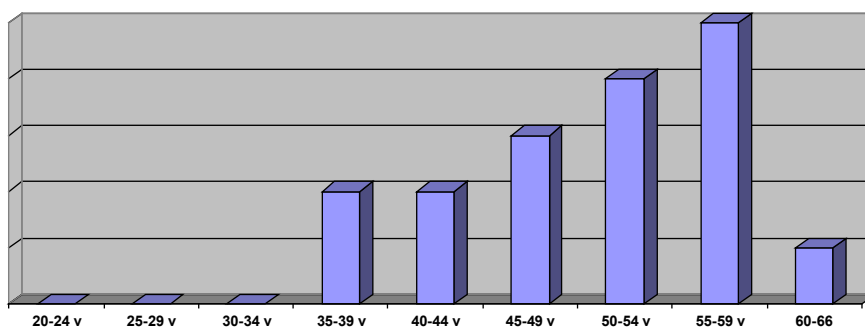
# 2. HENKILÖSTÖRAKENNE

## 2.1. Henkilöstön ikärakenne

### Henkilökunnan keski-ikä 31.12.2021



### Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2021

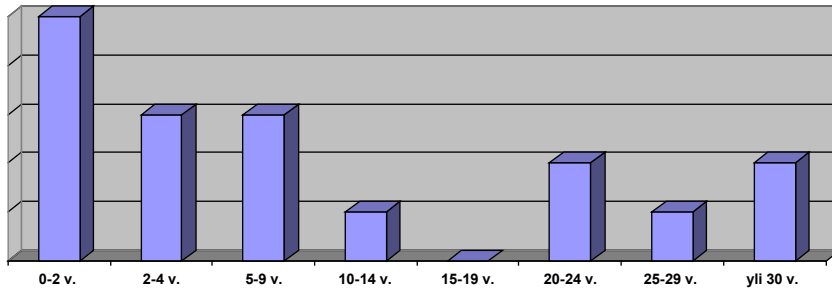


Henkilöstön ikärakenne ja korkea keski-ikä asettavat tulevana vuosina erityisiä haasteita työkyvyn ylläpitämiseen sekä myös osaamisen varmistamiseksi. Vuoden 2021 lopussa oli työntekijöistä 35–44-vuotiaita 4 henkilöä, 45–54-vuotiaita 7 henkilöä ja yli 55-vuotiaita 6 henkilöä.

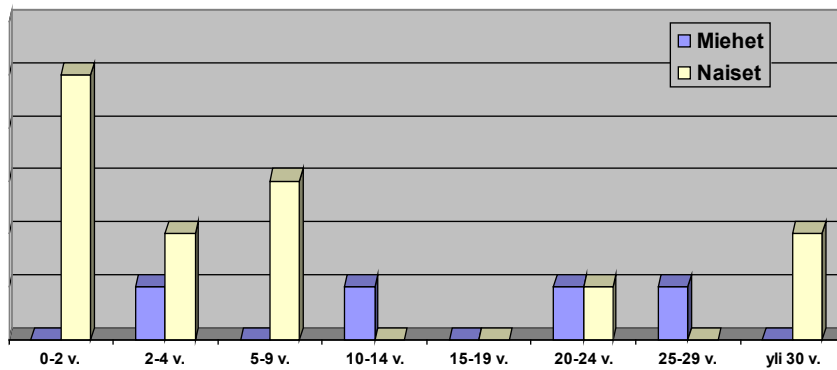
## 2.2. Henkilöstön palvelusaika

Osa henkilöstöstä on varsin pitkään palvellut ensin seutukaavaliitossa tai maakuntaliitossa ja yhdistymisen jälkeen Päijät-Hämeen liitossa. Keskimääräinen palvelusaika oli vuoden 2021 lopussa 10,9 vuotta: naisilla 8,7 vuotta ja miehillä 15,0 vuotta. Alle kymmenen vuotta palvelleita oli 11 henkilöä (64 %), 10–20 vuotta palvelleita 1 henkilöä (6 %), 20–30 vuotta palvelleita 3 henkilöä (18 %) ja yli kolmekymmentä vuotta palvelleita 2 henkilöä (12 %).

### Henkilöstön palvelusaika 31.12.2021



### Henkilöstön palvelusaika 31.12.2021 sukupuolen mukaan:



## Kuntaliiton ansiomerkit

Liitto hakee työntekijälle Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin 30 vuoden kunnallisesta palvelusta ja hopeisen ansiomerkin 20 vuoden kunnallisesta palvelusta. Merkin hakeminen edellyttää henkilön suostumusta merkin vastaanottamiseen. Merkki luovutetaan henkilökunnan yhteisessä kahvitilaisuudessa.

Vuonna 2021 ei haettu ansiomerkkejä.

### 2.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Liiton vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuosien mittaan on ollut melko vähäistä. Viime vuonna maakuntajohtaja Laura Leppänen siirtyi Naantalın kaupunginjohtajaksi.

### 2.4. Henkilöstön rekrytointi

Vuonna 2021 uutena maakuntajohtajana aloitti Niina Pautola-Mol ja erityisasiantuntijana Elina Aakko.

### 2.5. Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2017 alussa toteutettiin eläkeuudistus. Vuonna 1954 ja sitä ennen syntyneet voivat jäädä vanhuuseläkkeelle aikaisintaan täytettyään 63 vuotta. Vuonna 1955 ja sitä myöhemmin syntyneillä vanhuuseläkeikä nousee tasaisesti kolme kuukautta vuodessa, kunnes saavutetaan 65 vuoden eläkeikä. Vuonna 1962–64 syntyneiden vanhuuseläkeikä alaraja on 65 vuotta. Jos olet syntynyt vuonna 1965 tai sen jälkeen, eläkeikäsi sidotaan elinajan odotteeseen. Seuraava ennuste perustuu laskennallisen vanhuuseläkeikä perusteella tapahtuvaan eläkkeelle siirtymiseen.

#### Ennuste eläkkeelle siirtymisestä vuosina 2022–2028

v. 2022	v.2023	v.2024	v.2025	v.2026	v.2027	v.2028
0 hlö	0 hlö	1 hlö	1 hlö	0 hlö	1 hlö	1 hlö

## 3. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

### 3.1. Tehty työpanos / vuosityöaika

	2021
Kalenterivuoden päivät 366	6 222
- lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät	1 921
= teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	4 301
- vuosilomapäivät (työpäivinä)	517
= säännöllinen vuosityöaika työpäivinä	3 784
- palkalliset poissaolot (työpäivinä)	169
- palkattomat poissaolot (työpäivinä)	174
= tehty vuosityöaika työpäivinä	3 441

Liiton vakituisen henkilöstön vuosityöaika vuonna 2021 oli yhteensä 3 441 työpäivää eli 202 työpäivää/henkilö. Henkilökohtainen vuosityöaika on saatu jakamalla tehty vuosityöaika jakajalla 17. Jakaja on saatu laskemalla yhteen 17 kokopäiväistä työsuhdetta.

### 3.2. Poissaolojen määrä

	2021
Sairaus	114
Muu palkallinen (ylityö- ja säästövapaat, koulutus, merkkipäivät, hoitovapaat jne.)	55
Vuorotteluvapaa	127
Muu palkaton (säästövapaat)	47
<b>Yhteensä</b>	<b>344</b>

Sairauksista johtuvia poissaolopäiviä vuonna 2021 oli 114, mikä henkilöä kohden laskettuna oli 7 työpäivää. Sairauslomapäivät/henkilö lisääntyivät edellisestä vuodesta. Sairauslomalla oli vuoden 2021 aikana 9 henkilöä.

Henkilökunnalle on tarjottu käyttömenojen alentamiseksi mahdollisuus palkattomaan virkavapauteen tai työlomaan kunnallista virka- ja työehtosopimusta edullisemmilla ehdoilla. Neljää palkatonta päivää kohti annettiin vapaana viisi työpäivää. Palkatonta lomaa haki 7 henkilöä yhteensä 47 päivää. Kokeilulla saavutettiin noin 12 000 euron säästö henkilöstömenoissa.

Koko lomanmääräytymisvuoden palveluksessa olleilla henkilöillä on lisäksi 23–38 työpäivää vuosilomaa.

### 3.3. Työaika

Virastossa noudatetaan toimistotyöaika, missä säännöllinen työaika on 36,15 t/viikko. Käytössä on tasoittumaton liukuva työaika, jota seurataan koneellisella ajantarkkailulla.

## 4. OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

### 4.1. Koulutustaso

Henkilöstön koulutustaso:

Koulutusaste	Miehet	Naiset	Yhteensä	%
Keskiaste		1	1	5,9
Alin korkea-aste		1	1	5,9
Alempi korkeakouluaste		3	3	17,6
Ylempi korkeakouluaste	4	7	11	64,7
Tutkijakoulutusaste		1	1	5,9
<b>Yhteensä</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>100 %</b>

Henkilöstön koulutustaso on luokiteltu Tilastokeskuksen ylläpitämän koulutusluokituksen mukaisesti. Organisaation henkilöstö on keskimääräistä korkeammin koulutettua.

## 4.2. 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 osaamisen kehittämiseen että työyhteisön uudistumiskyvyn lisäämiseen. Oppimistarpeet selvitetään vuosittain esimiesten kanssa käytävien kehityskeskustelujen yhteydessä. Henkilöstöä kannustetaan itsensä kehittämiseen ja kouluttautumiseen. Omaehtoista, vapaa-aikana tapahtuvaa koulutusta tuetaan hyväksytyjen koulutusperiaatteiden mukaisesti. Työantajan kustantaman henkilöstökoulutuksen painopiste on ammatilliseen osaamiseen ja kehittämiseen tähtäävässä koulutuksessa.

## 4.3. Osaamisen kustannukset

Henkilöstön koulutukseen käytetyt varat:

	Yhteensä	euroa/henkilö
2013	7 393,00	273
2014	9 154,00	381
2015	2 482,50	131
2016	9 225,66	486
2017	9 946,60	553
2018	4 261,00	237
2019	10 663,60	592
2020	9 905,00	431
2021	23 126,13	826

Henkilöstökoulutukseen käytettiin 826 euroa/työntekijä vuonna 2021. Suurin kustannuserä oli uuden asianhallintaversioin ohjelmakoulutus.

## 5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

### 5.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Yhteensä työpäiviä	254	133	194	146	103	80	114
Henkilöä	12	14	12	16	10	8	9
Kaikista 1–2 tpv	50	42	22	33	21	9	18
Osuus kaikista	19,7 %	31,6 %	11,3 %	22,6 %	20,4 %	11,2 %	15,8 %
Kaikista 3–7 tpv	79	77	59	55	56	31	10
Osuus kaikista	31,1 %	57,9 %	30,4 %	37,7 %	54,3 %	38,8 %	8,8 %
Kaikista 8–14 tpv	43	14	26	9	8	12	37
Osuus kaikista	16,9 %	10,5 %	13,4 %	6,2 %	7,8 %	15,0 %	32,4 %
Kaikista 15–30 tpv	82	0	87	49	18	28	0
Osuus kaikista	32,3 %		44,8 %	33,5 %	17,5 %	35,0 %	
Yli 30 tpv	0	0	0	0	0	0	49
Osuus kaikista							43,0 %



## 5.2. Työterveyshuollon toiminta

Henkilöstön työterveydenhuoltopalvelut hankitaan työterveys Wellamolta.

Työterveyshuoltoa toteutetaan hyväksytyn työterveyden toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuolto sisältää lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoisien perusterveyshoidon sekä työterveyslääkäriin läheteellä fysikaalista hoitoa enintään 10 kertaa/joka toinen vuosi/työntekijä.

Työterveyshuollon käyntejä oli yhteensä 212 eli 8 käyntiä kutakin liiton palveluksessa 31.12.2021 ollutta 28 henkilöä kohti. Käyntien määrä väheni edellisestä vuodesta 145 käynnillä.

### Työterveyshuolto

### Sairaanhoito

2017 2018 2019 2020 **2021** 2017 2018 2019 2020 **2021**

#### Voimavarat

Terveydenhuollon ammattihenkilöt	Lääkärit	39	25	22	19	<b>12</b>	30	35	17	21	<b>12</b>
	Terv.hoitajat	4	2	2	6	<b>46</b>	11	16	22	17	<b>7</b>
	Fys.terapeutit				13	<b>2</b>					
Tutkimukset	Laboratorio	257	206	181	169	<b>101</b>	51	54	31	93	<b>30</b>
	Radiologia	11	8	7	12	<b>2</b>	7	8	2	7	
Yhteensä		311	241	212	219	<b>163</b>	99	113	72	138	<b>49</b>

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2021 olivat 383 euroa eli kutakin liiton palveluksessa 31.12.2021 ollutta 28 työntekijää kohti.

	Fys. hoidon kust.	Muut kustannukset	Yhteensä	Kelan korvaus	Nettokustannukset
2014	1 464,89	13 434,43	14 899,32	4 547,74	10 351,58
2015	3 752,50	12 417,08	16 169,58	5 428,80	10 740,78
2016	515,85	14 685,44	15 201,29	4 562,00	10 639,29
2017	4 391,85	15 902,78	20 294,63	5 490,00	14 804,63
2018	1 430,70	13 865,72	15 296,42	2 630,62	12 665,80
2019	3 790,93	13 858,67	17 649,60	4 196,75	13 452,85
2020	1 646,59	20 068,44	21 715,03	5 845,68	15 869,35
2021	0	10 728,48	10 728,48	1)	

1) Kelan lopullista päätöstä ei ole vielä saatu.

## **6. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELUTOIMINTA**

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa tuli voimaan 1.9.2007. Kuntien ja kuntayhtymien työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoimintamenettely on aikaisemmin perustunut Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen kesken sovittuun yleissopimukseen. Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on tuloksellisuuden edistäminen ja henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.

Yhteistoimintalain mukaisena yhteistoimintaelimenä toimii YT-toimikunta.

Päijät-Hämeen liiton yhteistyötoimikunta päätti 27.8.2007, että nykyistä käytäntöä työsuojelun yhteistoiminnan yhdistämistä yhteistoimikunnan tehtäviin nykyisellä yhteistoimikunnalla jatketaan kuluvan työsuojeluvuorokauden loppuun. Vuonna 2010 siirryttiin 4-vuotiseen kunnallisvaalikauteen.

Yhteistyötoimikunnan jäsenet:

Maakuntajohtaja Niina Pautola-Mol, puheenjohtaja  
Hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö Jari Paakkunainen, sihteeri  
Jyty ry:n pääluottamusmies Maaret Monola  
Juko ry:n pääluottamusmies Jaana Martikainen  
Työsuojeluvaltuutettu Juha Hertsi

### **Henkilöstöinfot**

Henkilökunnalle on pidetty infotilaisuuksia koskien maakuntahallituksen päätöksiä ja muita koko henkilökuntaa koskevia asioita.

### **Luottamusmiestoiminta**

Jyty ry:n pääluottamusmiehenä toimii Maaret Monola ja Juko ry:n pääluottamusmiehenä Jaana Martikainen.

### **Työsuojeluorganisaatio**

Työsuojeluvaltuutettu Juha Hertsi  
1. työsuojeluvaravaltuutettu Jaana Rissanen

Työsuojelupäällikkö Jari Paakkunainen

Työsuojeluyhteistoiminta on yhdistetty YT-toimikunnan tehtäviin.

### **Virkistystoimikunnan toiminnan toteutuminen vuonna 2021**

Virkistystoimikunnan toiminta alkoi 1.1.2014 alkaen. Virkistystoimikunta koostuu liiton henkilökunnan neljästä jäsenestä. Jäseniksi valitaan innostuneita ja kiinnostuneita toimijoita. Pääsääntönä on, että toimikunta toimii vapaaehtoisvoimin ja jokainen voi itse ilmoittaa olevansa kiinnostunut toimimaan toimikunnassa. Virkistystoimikunta kokoontuu tarpeen mukaan, mutta vähintään 2 kertaa vuodessa. Toimikunta järjestää liiton henkilökunnalle erityyppistä virkistystoimintaa, esimerkiksi liikuntapäiviä eri teemoilla, virkistysmatkoja, kulttuuritapahtumia, pikkujouluja ja muuta toimintaa sekä hoitaa niiden käytännön järjestelyt.

Virkistystoiminta vuonna 2021

16.6.2021 Korpikoti

Liiton henkilökunta lähti toimistolta puoliilta päivin kimppakyydeillä ja reippaimmat polkupyöräillen kohti Jalkarannan Kiikkulankadulla sijaitsevaa Korpikotia ja viettämään maakuntajohtaja Lauran läksiäisiä, hänen siirtyessä kesän jälkeen uuden työnantajan palvelukseen Naantalın kaupunginjohtajaksi.

Aurinkoinen keli suosi meitä ja kokoonnuimme ulos nostamaan Lauralle onnittelumalja Pihamaan kuohujuomalla ja kiitospuheiden lomassa ojennettiin hänelle iso herkkukori, johon oli kerätty Päijät-Hämeen maakunnista paikallisia herkuja.

Vietimme mukavan iltapäivän Korpikodilla, jutustellen ja tutkaillen Korpikodin ranta-aunaa ja majoitustiloja. Päivän päätteeksi nautimme Cafe Idan loihtiman herkullisen lounaan kasviksilla murean possun kera sekä jälkkärikahveilla.

19.11.2021 Lahden Sibeliustalo

Liiton henkilökunta vietti pikkujoulujuhlaa perjantaina 19.11.2021 Lahden Sibeliustalolla. Juhla sisälsi yhteisen tervetuloa juhlimaan hetken juhlamaljoineen, Ismo Leikolan esityksen Sibeliustalon pääsalissa klo 17.00.

Haapa kabinettiin oli varattu väliaikatarjoilut sekä illallinen esityksen jälkeen. Nautimme herkullisen buffet-pöydän antimia kabinetissa, jutustellen ja tutustuen uuteen maakuntajohtajaan Niinaan. Juhlaan osallistui 22 liiton työntekijää.

## **7. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET**

### **7.1. Virka- ja työehtosopimusten palkkamääräykset**

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus vuosille 2020–2021 on voimassa 1.4.2020–28.2.2022 välisen ajan.

Palkkaus koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (perusteena on tehtävien vaativuus), henkilökohtaisesta lisästä (perusteena ovat henkilökohtaiset työtulokset ja osaaminen) ja työkokemuslisästä.

### **7.2. Henkilökunnan keskiansiot (euroa/kk)**

	<b>2021</b>
naiset	4 623
miehet	5 031
koko henkilökunta	4 719

Henkilökunnan keskiansio vuonna 2021 oli 4 719 euroa.

### 7.3. Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset (1 000 euroa)

	2017	2018	2019	2020	Muutos %	2021
Palkat	1 168	1 558	1 431	1 296	20,1	1 557
Sosiaaliturvakustannukset, <i>joista eläkevakuutukset</i>	298 252	363 315	348 307	319 277	18,8 16,3	379 322
SV-korvaukset ym. tulot	-7	-3	-11	-9	-33,3	-6
Työterveyshuolto (netto)	13	11	12	15	-66,7	5
Työpaikkaruokailu	5	7	6	5	-20,0	4
Työpaikkaliikunta ja virkistys	5	9	8	4	75,0	7
Koulutus	10	17	11	10	160,0	26
Matkustus	41	50	54	11	-27,3	8
Henkilöstökulut yhteensä	1 533	2 012	1 859	1 651	19,9	1 980
Henkilöstömenojen osuus PHL:n kokonaismenoista	62	43	52	67	1,5	68

Henkilöstökustannukset sisältävät kaikki palvelussuhteet.

Henkilöstökustannukset olivat vuonna 2021 yhteensä 1 980 000 euroa.

Työterveydenhuollon menoihin saatu korvaus (arvioitu) Kelalta on vähennetty työterveyshuollon kustannuksista. Korvaukset maksetaan tilivuotta seuraavana vuonna.

Työnantaja on osallistunut 9,10 euron arvoisen lounassetelin kustannuksiin 2,27 € / seteli ja 9,30 euron arvoisen lounassetelin kustannuksiin 2,32 € / seteli KVTES:n mukaisesti.

Työnantaja tuki työkyvyn ylläpidon kannustamiseksi virikeseteleiden muodossa enintään 250 €/hlö/vuosi.

## 8. LIITON HENKILÖKUNTA VUONNA 2021 (31.12.2021)

Maakuntajohtaja Niina Pautola-Mol
<b>ALUESUUNNITTELU JA TUTKIMUS</b>
Aluesuunnittelujohtaja Niina Ahlfors
Erityisasiantuntija Tanja Gangsö
Suunnittelupäällikkö Jaana Martikainen
Tutkimuspäällikkö Jukka Mikkonen
Ma. suunnittelija Henri Korhonen
Erityisasiantuntija Mari Lång-Kauppi
Erityisasiantuntija Kaisa Torri
<b>ALUEKEHITYS</b>
Kehittämisjohtaja Riitta Nieminen
Erityisasiantuntija Elina Aakko
Aluekehityspäällikkö Juha Hertsi
Erityisasiantuntija Petri Veijalainen
<b>EDUNVALVONTA JA KUNTAYHTEISTYÖ</b>
Ma. edunvalvontajohtaja Mari Kuparinen
Ma. viestinnän harjoittelija Hanna Jämsenius
Ma. hyvinvointipäällikkö Saila Juntunen
Visuaalinen suunnittelija Maaret Monola
Ma. kuntayhteistyöpäällikkö Jarkko Virolainen
Viestintäkoordinaattori Maija Väkeväinen
<b>HALLINTO- JA TUKIPALVELUT</b>
Hallintojohtaja Jari Paakkunainen
Johdon sihteeri Mira Basota
Ma. toimistos sihteeri Sanna Jokinen
Hallintosihteeri Sari Mertsalmi
Talous- ja henkilöstösihteeri Jaana Rissanen

Interreg Baltic Sea Region –projektit / BIOREGIO II, TANIA II

Projektipäällikkö  
Riika Kivelä

Interreg Europe/CECI  
Kuntien ilmastoratkaisut: Ilmastokumppanuus - Kunnat ja yritykset

Projektikoordinaattori  
Johanna Snell

Interreg Europe -projekti / Next2Met -projekti

Projektipäällikkö  
Harri Kuusela

Alueellinen ilmastotyö / Canemure -hanke

Ilmasto- ja energia-asiantuntija  
Maarit Virtanen

Salpausselän-Päijänteen maastoliikuntapolut -hanke

Suunnittelija  
Tiina Riikonen