



Päijät-Hämeen liiton

# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

Maakuntahallitus 13.3.2023



PÄIJÄT-HÄMEEN LIITON HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022  
B84 \* 2023  
ISBN 978-951-637-282-5  
ISSN 1237-6515

PÄIJÄT-HÄMEEN LIITON  
HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>Johdanto .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Henkilöstön määrä ja palvelusuhteet .....</b>	<b>6</b>
1.1 Henkilöstön lukumäärä .....	6
<b>2. Henkilöstön rakenne .....</b>	<b>6</b>
2.1 Henkilöstön ikärakenne .....	6
2.2 Henkilöstön palvelusaika .....	7
2.3 Kuntaliiton ansiomerkit .....	8
2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	8
2.5 Henkilöstön rekrytointi.....	8
2.6 Eläkkeelle siirtyminen .....	8
<b>3. Työaika ja työpanos.....</b>	<b>9</b>
3.1 Tehty työpanos / vuosityöaika .....	9
3.2 Poissaolojen määrä .....	9
3.3 Työaika.....	9
<b>4. Osaaminen ja kehittäminen.....</b>	<b>10</b>
4.1 Koulutustaso.....	10
4.2 Osaamisen kehittäminen.....	10
4.3 Osaamisen kustannukset.....	10
<b>5. Terveellinen toimintakyky ja työhyvinvointi .....</b>	<b>11</b>
5.1 Sairauspoissaolot.....	11
5.2 Työterveyshuollon toiminta.....	11
<b>6. Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta .....</b>	<b>13</b>
<b>7. Palkkaus ja henkilöstökustannukset .....</b>	<b>15</b>
7.1 Virka- ja työehtosopimusten palkkamääräykset .....	15
7.2 Henkilökunnan keskiansiot (euroa/kk) .....	15
7.3 Henkilöstökustannukset .....	15
<b>8. Liiton henkilökunta vuonna 2022 (31.12.2022).....</b>	<b>17</b>

## 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, työ hyvinvoinnin 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 2022 toiminnasta.

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

# 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEET

## 1.1 Henkilöstön lukumäärä

Vuoden 2022 lopussa Päijät-Hämeen liiton henkilöstön kokonaismäärä oli 28 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevia työntekijöistä oli 18 ja määräaikaisia oli 10. Koko henkilökunta kuuluu kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Tässä raportissa käsitellään pääosin liiton toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita.

Liiton henkilökunta on varsin naisvaltainen. Henkilöstöstä oli 31.12.2022 naisia 78 % (14 henkilöä) ja miehiä 22 % (4 henkilöä).

Päijät-Hämeen liiton vuoden 2022 henkilökuntaluettelo on henkilöstöraportin lopussa.

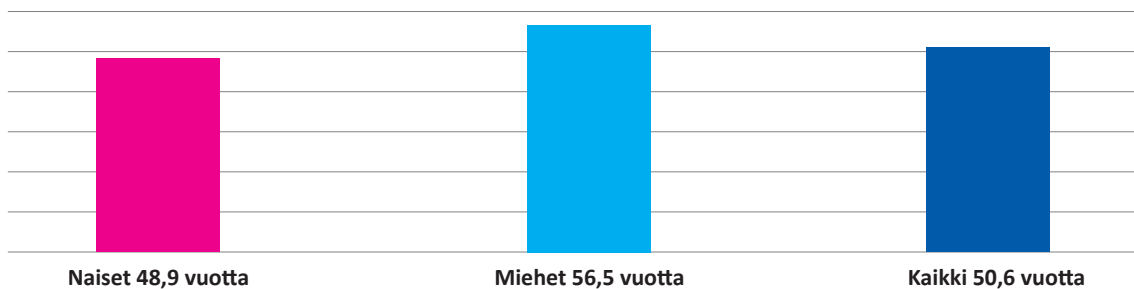
# 2. HENKILÖSTÖRAKENNE

## 2.1 Henkilöstön ikärakenne

### Henkilökunnan keski-ikä 31.12.2022

Liiton henkilöstön keski-ikä on korkea kuten julkisessa hallinnossa Suomessa yleensäkin. Keski-ikä oli vuoden 2022 lopussa 50,6 vuotta, naisten 48,9 vuotta ja miesten 56,5 vuotta.

### Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2022

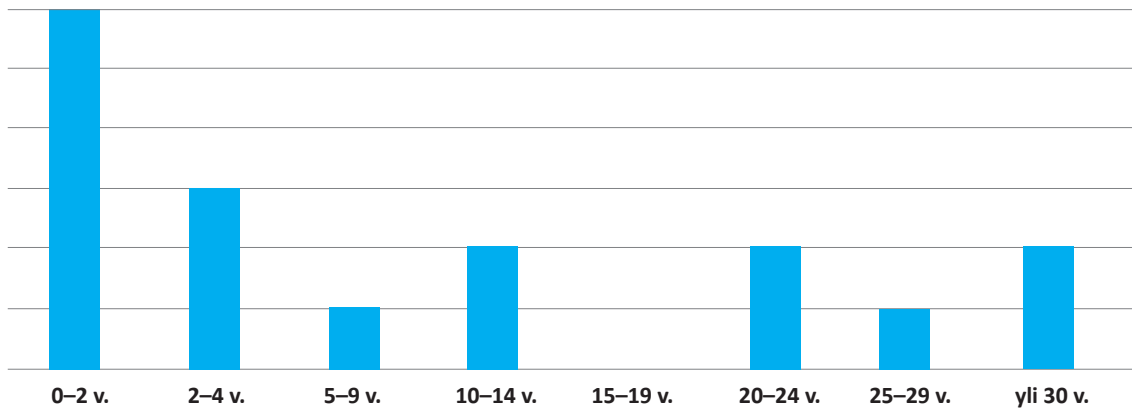


Henkilöstön ikärakenne ja korkea keski-ikä asettavat tulevina vuosina erityisiä haasteita työkyvyn ylläpitämiseen sekä myös osaamisen varmistamiseksi. Vuoden 2022 lopussa oli työntekijöistä 30–44-vuotiaita 4 henkilöä, 45–54-vuotiaita 9 henkilöä ja yli 55-vuotiaita 5 henkilöä.

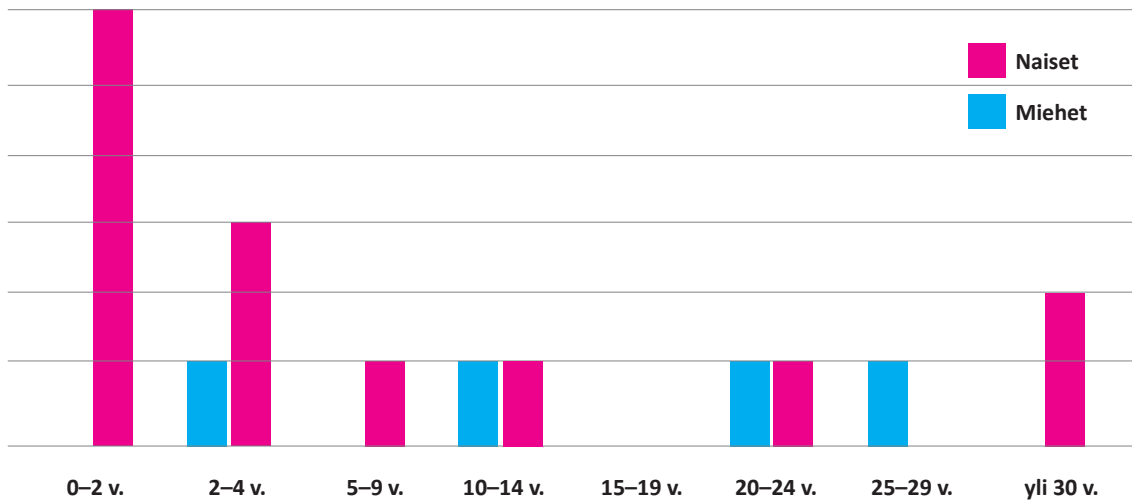
## 2.2 Henkilöstön palvelusaika

Osa henkilöstöstä on varsin pitkään palvellut ensin seutukaavaliitossa tai maakuntaliitossa ja yhdistymisen jälkeen Päijät-Hämeen liitossa. Keskimääräinen palvelusaika oli vuoden 2022 lopussa 10,5 vuotta: naisilla 8,2 vuotta ja miehillä 16,5 vuotta. Alle kymmenen vuotta palvelleita oli 11 henkilöä (61 %), 10–20 vuotta palvelleita 2 henkilöä (11 %), 20–30 vuotta palvelleita 3 henkilöä (17 %) ja yli kolmekymmentä vuotta palvelleita 2 henkilöä (11 %).

### Henkilöstön palvelusaika 31.12.2022



### Henkilöstön palvelusaika 31.12.2022 sukupuolen mukaan:



## 2.3 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 2022 ei haettu ansiomerkkejä.

## 2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Liiton vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuosien mittaan on ollut melko vähäistä. Viime vuonna tapahtui kuitenkin useita henkilöstövaihdoksia. Kehittämiskojohtaja Riitta Nieminen, johdon sihteeri Mira Basota, suunnittelupäällikkö Jaana Martikainen siirtyivät uuden työnantajan palvelukseen ja erityisasiantuntija Tanja Gangsön työsuhte päättyi liiton palveluksessa.

## 2.5 Henkilöstön rekrytointi

Vuonna 2022 uutena kehittämiskojohtajana aloitti Juha Hertsi, johdon sihteerinä Hannele Järvelä ja aluekehityspäällikkönä Riika Kivelä.

## 2.6 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 vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Jos olet syntynyt vuonna 1965 tai sen jälkeen, eläkeikäsi sidotaan elinajan odotteeseen. Seuraava ennuste perustuu laskennallisen vanhuuseläkeiän perusteella tapahtuvaan eläkkeelle siirtymiseen.

Ennuste eläkkeelle siirtymisestä vuosina 2023–2029						
2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
0 hlö	1 hlö	0 hlö	1 hlö	1 hlö	0 hlö	0 hlö



## 3. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

### 3.1 Tehty työpanos / vuosityöaika

Vuosi	2022
Kalenterivuoden päivät 366	6 588
- lauantait, sunnuntait, työaikaa lyhentävät arkipyhät	2 016
= teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	4 572
- vuosilomapäivät (työpäivinä)	532
= säännöllinen vuosityöaika työpäivinä	4 040
- palkalliset poissaolot (työpäivinä)	291
- palkattomat poissaolot (työpäivinä)	138
= tehty vuosityöaika työpäivinä	3 611

Liiton vakituisen henkilöstön vuosityöaika vuonna 2022 oli yhteensä 3 611 työpäivää eli 201 työpäivää/henkilö. Henkilökohtainen vuosityöaika on saatu jakamalla tehty vuosityöaika jakajalla 18. Jakaja on saatu laskemalla yhteen 18 kokopäiväistä työsuhdetta.

### 3.2 Poissaolojen määrä

Vuosi	2022
Sairaus	359
Muu palkallinen (ylityö- ja aktiivivapaat, koulutus, merkkipäivät, hoitovapaa jne.)	42
Muu palkaton (säästövapaat)	28
Yhteensä	429

Sairauksista johtuvia poissaolopäiviä vuonna 2022 oli 359, mikä henkilöä kohden laskettuna oli 20 työpäivää. Sairauslomapäivät/henkilö lisääntyivät edellisestä vuodesta. Sairauslomalla oli vuoden 2022 aikana 8 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 viisi henkilöä yhteensä 28 päivää. Kokeilulla saavutettiin reilun 6 000 euron säästö henkilöstömenoissa.

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

### 3.3 Työaika

Virastossa noudatetaan toimistotyöaikaa, 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	5,6
Alin korkea-aste		2	2	11,1
Alempi korkeakouluaste		3	3	16,6
Ylempi korkeakouluaste	4	7	11	61,1
Tutkijakoulutusaste		1	1	5,6
Yhteensä	4	14	18	100 %

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 kehittämisellä voidaan parantaa työtehtävien vaatimustason ja osaamistason vastaavuutta. Osaamisen kehittämisellä pyritään sekä työhön liittyvän osaamisen kehittämiseen että työyhteisön uudistumiskyvyn lisäämiseen. Oppimistarpeet selvitetään vuosittain esimiesten kanssa käytävien kehityskeskustelujen yhteydessä. Henkilöstöä kannustetaan itsensä kehittämiseen ja kouluttautumiseen. Omaehtois- ta, vapaa-aikana tapahtuvaa koulutusta tuetaan hyväksytyjen koulutusperiaatteiden mukaisesti. Työntekijän kustantaman henkilöstökoulutuksen painopiste on ammatilliseen osaamiseen ja kehittämiseen tähtäävässä koulutuksessa.

### 4.3 Osaamisen kustannukset

Henkilöstön koulutukseen käytetyt varat:

Vuosi	Yhteensä	euroa/henkilö
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
2022	15 584,15	557

Henkilöstökoulutukseen käytettiin 557 euroa/työntekijä vuonna 2022. Suurin kustannuserä oli johtoryhmän koulutuspaketti.

## 5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

### 5.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Yhteensä työpäiviä	133	194	146	103	80	114	359
Henkilöä	14	12	16	10	8	9	8
Kaikista 1–2 tpv	42	22	33	21	9	18	18
Osuus kaikista	31,6 %	11,3 %	22,6 %	20,4 %	11,2 %	15,8 %	5,0 %
Kaikista 3–7 tpv	77	59	55	56	31	10	37
Osuus kaikista	57,9 %	30,4 %	37,7 %	54,3 %	38,8 %	8,8 %	10,3 %
Kaikista 8–14 tpv	14	26	9	8	12	37	41
Osuus kaikista	10,5 %	13,4 %	6,2 %	7,8 %	15,0 %	32,4 %	11,4 %
Kaikista 15–30 tpv	0	87	49	18	28	0	30
Osuus kaikista		44,8 %	33,5 %	17,5 %	35,0 %	0	8,4 %
Yli 30 tpv	0	0	0	0	0	49	233
						43,0 %	64,9 %

### 5.2 Työterveyshuollon toiminta

Henkilöstön työterveydenhuoltopalvelut hankitaan työterveys Wellamolta.

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

Työterveyshuollon käyntejä oli yhteensä 257 eli 9 käyntiä kutakin liiton palveluksessa 31.12.2022 ollutta 28 henkilöä kohti. Käyntien määrä lisääntyi edellisestä vuodesta 45 käynnillä.

Voimavarat	Työterveyshuolto					Sairaanhoito				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Terveydenhuollon ammattihenkilöt</b>										
Lääkärit	25	22	19	12	8	35	17	21	12	19
Terv.hoitajat	2	2	6	46	17	16	22	17	7	6
Fys.terapeutit		13		2	6					
<b>Tutkimukset</b>										
Laboratorio	206	181	169	101	106	54	31	93	30	90
Radiologia	8	7	12	2	4	8	2	7	0	1
<b>Yhteensä</b>	<b>241</b>	<b>212</b>	<b>219</b>	<b>163</b>	<b>141</b>	<b>113</b>	<b>72</b>	<b>138</b>	<b>49</b>	<b>116</b>

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat 477 euroa eli kutakin liiton palveluksessa 31.12.2022 ollutta 28 työntekijää kohti.

	Fysikaalisen hoidon kustannukset	Muut kustannukset	Yhteensä	Kelan korvaus	Netto- kustannukset
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	5 849,48	4 879,00
2022	1 577,00	11 774,70	13 351,70	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 kunnallisvaalikautteen.

### Yhteistyötoimikunnan jäsenet:

- Maakuntajohtaja Niina Pautola-Mol, puheenjohtaja
- Hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö Jari Paakkunainen, sihteeri
- Jyty ry:n pääluottamusmies Maaret Monola
- Juko ry:n pääluottamusmies Petri Veijalainen
- Työsuojeluvaravaltuutettu Jaana Rissanen

### 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 Petri Veijalainen.

### Työsuojeluorganisaatio

- 1. työsuojeluvaravaltuutettu Jaana Rissanen
- Työsuojelupäällikkö Jari Paakkunainen

Työsuojeluyhteistoiminta on yhdistetty YT-toimikunnan tehtäviin.

## **Virkistystoimikunnan toiminnan toteutuminen vuonna 2022**

### **TYHY-päivä Suomen urheiluopistolla Vierumäellä**

Liiton henkilökunta vietti työhyvinvointipäivää torstaina 1.9.2022 Suomen Urheiluopistolla Vierumäellä.

Lähdimme yhteiskuljetuksella kohti Vierumäkeä klo 8.00. Vierumäellä nautimme terveellisen aamupalan. Aamupalan jälkeen Pekka Pulkkinen piti meille luennon aiheesta Arjen jaksamisen parantaminen – uni kaiken pohjana. Luennon jälkeen oli taukojumpan aika, sen vetämisestä vastasi Vierumäen liikunnanohjaaja opiskelija.

Aurinkoinen sää suosi päiväämme, joten pääsimme aamupäivästä ulos urheilukentälle Vierumäkikisailujen pariin. Kisailimme ryhmissä erilaisilla liikunnallisilla rasteilla. Kisailujen lopuksi parhaimmat pisteet kerännyt joukkue palkittiin.

Lounaalle siirryimme Ravinto V:hen, jossa nautimme runsaasta ja maukkaasta ruuasta sekä jutteluhetkistä työkavereiden kanssa.

Iltapäivän aktiviteettina oli mahdollisuus osallistua ohjatulle Padel-tunnille, tennikseen tai tehdä lenkki Vierumäen ympäristössä. Padel-tunnin ohjauksesta vastasi Boden Racket Sports -yrittäjä Piers Boden.

Takaisin Lahteen saavuimme klo 16.00. Päivä oli virkistävä, rentouttava ja yhteisöllisesti voimaannuttava.

## 7. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

### 7.1 Virka- ja työehtosopimusten palkkamääräykset

KVTES 2022–2025 on voimassa 1.5.2022–30.4.2025.

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

### 7.2 Henkilökunnan keskiansiot (euroa/kk)

	2022
Naiset	4 406
Miehet	5 438
Koko henkilökunta	4 635

Henkilökunnan keskiansio vuonna 2022 oli 4 635 euroa.

### 7.3 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset (1 000 euroa)

	2018	2019	2021	Muutos %	2022
Palkat	1 558	1 431	1 557	-0,8	1 544
Sosiaaliturvakustannukset, joista eläkevakuutukset	363 315	348 307	379 322	2,1 0,6	387 324
SV-korvaukset ym. tulot	-3	-11	-6	183	-17
Työterveyshuolto (netto)	11	12	5	80	9
Työpaikkaruokailu	7	6	4	-50,0	2
Työpaikkaliikunta ja virkistys	9	8	7	-14,3	6
Koulutus	17	11	26	-23,1	20
Matkustus	50	54	8	375,0	38
Henkilöstökulut yhteensä	2 012	1 859	1 980	0,5	1 989
Henkilöstömenojen osuus PHL:n kokonaismenoista	43	52	68	66	66

Henkilöstökustannukset sisältävät kaikki palvelussuhteet. Henkilöstökustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä 1 989 000 euroa.

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

Työnantaja on osallistunut 9,30 euron arvoisen lounassetelin kustannuksiin 2,32 € ja 10 euron arvoisen lounassetelin kustannuksiin 2,50 €/ seteli KVTES:n mukaisesti.

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



## 8. LIITON HENKILÖKUNTA VUONNA 2022 (31.12.2022)

TOIMISTON JOHTAMINEN	
Maakuntajohtaja	Niina Pautola-Mol
ALUESUUNNITTELU JA TUTKIMUS	
Aluesuunnittelujohtaja	Niina Ahlfors
Erityisasiantuntija	Petra Reimi
Tutkimuspäällikkö	Jukka Mikkonen
Ma. suunnittelija	Henri Korhonen
Erityisasiantuntija	Tanja Gangsö
Erityisasiantuntija	Mari Lång-Kauppi
Erityisasiantuntija	Kaisa Torri
ALUEKEHITYS	
Kehittämisjohtaja	Juha Hertsi
Erityisasiantuntija	Elina Aakko
Aluekehityspäällikkö	Riika Kivelä
Erityisasiantuntija	Petri Veijalainen
EDUNVALVONTA JA KUNTAYHTEISTYÖ	
Ma. edunvalvontajohtaja	Antti Kalliomaa
Ma. hyvinvointipäällikkö	Saila Juntunen
Visuaalinen suunnittelija	Maaret Monola
Ma. kuntayhteistyöpäällikkö	Tarja Parviainen
Viestintäkoordinaattori	Maija Väkeväinen
HALLINTO- JA TUKIPALVELUT	
Hallintojohtaja	Jari Paakkunainen
Johdon sihteeri	Hannele Järvelä
Toimistos sihteeri	Sanna Jokinen
Ict-suunnittelija	Sari Mertsalmi
Talous- ja henkilöstösihteeri	Jaana Rissanen

<b>PROJEKTIT</b>	
<b>Päijät-Hämeen kulttuurin suunta 2030 -hanke</b>	
Projektipäällikkö	Joonas Pokkinen
<b>ESR/Asiakaspalvelun digituki- ja ohjaustaidot -hanke</b>	
Projektipäällikkö	Markku Lehikoinen
<b>Interreg Europe/CECI -hanke</b> Kuntien ilmastoratkaisut: Ilmastokumppanuus - Kunnat ja yritykset	
Projektikoordinaattori	Johanna Snell
<b>Interreg Europe -projekti / Next2Met -hanke</b>	
Projektipäällikkö	Harri Kuusela
<b>Alueellinen ilmastotyö / Canemure -hanke</b>	
Ilmasto- ja energia-asiantuntija	Maarit Virtanen
<b>Lahden maastoliikuntapolku -hanke</b>	
Suunnittelija	Tiina Riikonen





PÄIJÄT-HÄMEEN LIITTO  
B84 \* 2023

ISBN 978-951-637-282-5  
ISSN 1237-6515