

Päijät-Hämeen liiton

Henkilöstöraportti

Maakuntahallitus 12.3.2024



Päijät-Hämeen liitto

The Regional Council of Päijät-Häme



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023
B87*2024
ISBN 978-951-637-288-7
ISSN 1237-6515

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	4
1. Henkilöstön määrä ja palvelusuhteet	5
1.1 Henkilöstön lukumäärä	5
2. Henkilöstön rakenne	5
2.1 Henkilöstön ikärakenne.....	5
2.2 Henkilöstön palvelusaika	6
2.3 Kuntaliiton ansiomerkit	7
2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	7
2.5 Henkilöstön rekrytointi	7
2.6 Eläkkeelle siirtyminen.....	7
3. Työaika ja työpanos	8
3.1 Tehty työpanos / vuosityöaika	8
3.2 Poissaolojen määrä	8
3.3 Työaika	8
4. Osaaminen ja kehittäminen	9
4.1 Koulutustaso.....	9
4.2 Osaamisen kehittäminen	9
4.3 Osaamisen kustannukset	9
5. Terveellinen toimintakyky ja työhyvinvointi	10
5.1 Sairauspoissaolot.....	10
5.2 Työterveyshuollon toiminta	10
6. Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta	11
6.1 Yhteistyötoimikunnan jäsenet	11
6.2 Henkilöstöinfot	11
6.3 Luottamusmiestoiminta	12
6.4 Työsuojeluorganisaatio	12
6.5 Virkistystoimikunnan toiminnan toteutuminen vuonna 2023.....	12
7. Palkkaus ja henkilöstökustannukset	14
7.1 Virka- ja työehtosopimusten palkkamääräykset	14
7.2 Henkilökunnan keskiansiot (euroa/kk).....	14
7.3 Henkilöstökustannukset.....	14
8. Liiton henkilökunta vuonna 2023 (31.12.2023)	16

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 soveltuvien osien 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 2023 toiminnasta.

Tämä raportti sisältää tietoja liiton toimiston henkilökunnasta.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEET

1.1 Henkilöstön lukumäärä

Vuoden 2023 lopussa Päijät-Hämeen liiton henkilöstön kokonaismäärä oli 31 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevia työntekijöistä oli 18 ja määräaikaista oli 13. Koko henkilökunta kuuluu kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Tässä raportissa käsitellään pääosin liiton toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita.

Liiton henkilökunta on varsin naisvaltainen. Henkilöstöstä oli 31.12.2023 naisia 72 % (13 henkilöä) ja miehiä 28 % (5 henkilöä).

Päijät-Hämeen liiton vuoden 2023 henkilökuntaluettelo on henkilöstöraportin lopussa.

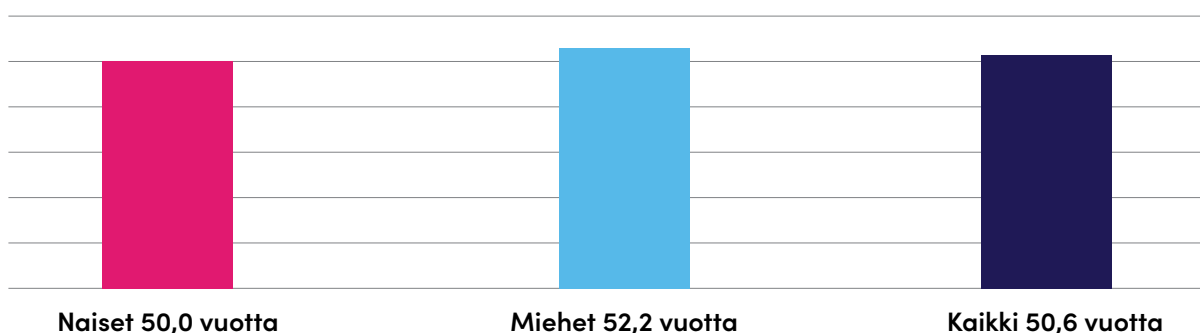
2. HENKILÖSTÖRAKENNE

2.1 Henkilöstön ikärakenne

Henkilökunnan keski-ikä 31.12.2023

Liiton henkilöstön keski-ikä on korkea kuten julkisessa hallinnossa Suomessa yleensäkin. Keski-ikä oli vuoden 2023 lopussa 50,6 vuotta, naisten 50,0 vuotta ja miesten 52,2 vuotta.

Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2023

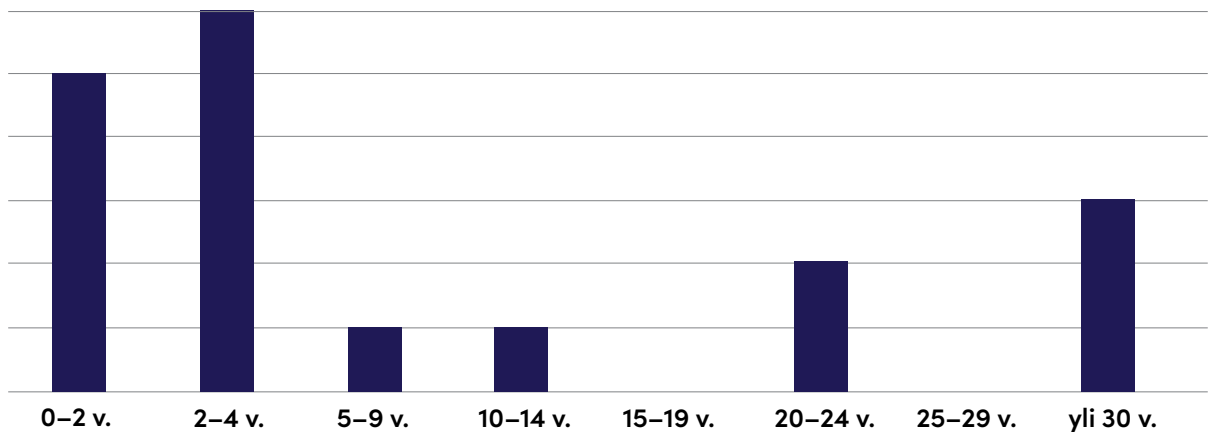


Henkilöstön ikärakenne ja korkea keski-ikä asettavat tulevana vuosina erityisiä haasteita työkyvyn ylläpitämiseen sekä myös osaamisen varmistamiseksi. Vuoden 2023 lopussa oli työntekijöistä 30–44-vuotiaita 6 henkilöä, 45–54-vuotiaita 6 henkilöä ja yli 55-vuotiaita 6 henkilöä.

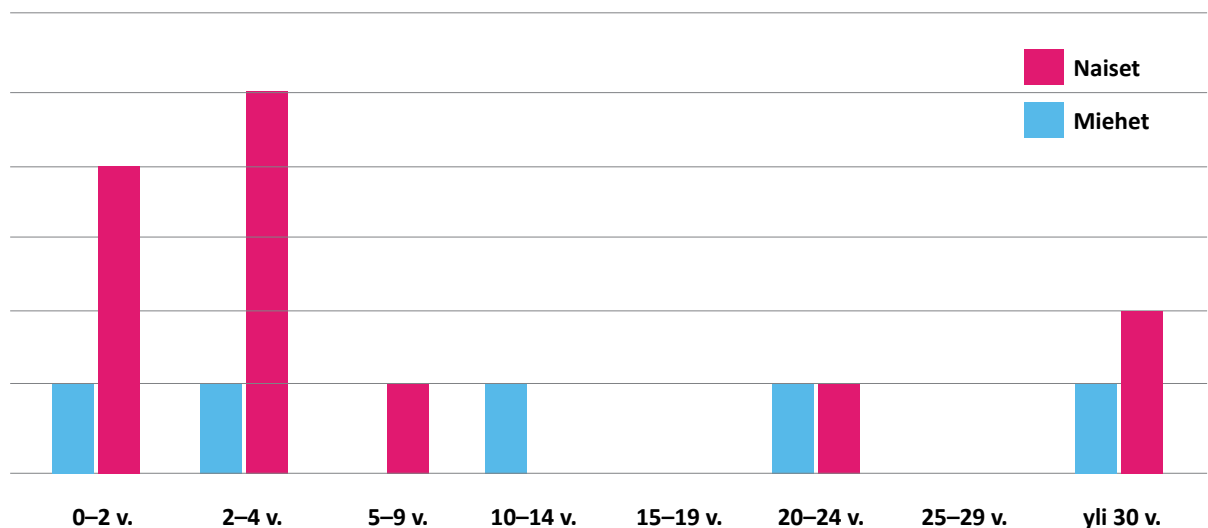
2.2 Henkilöstön palvelusaika

Osa henkilöstöstä on varsin pitkään palvellut ensin seutukaavaliitossa tai maakuntaliitossa ja yhdistymisen jälkeen Päijät-Hämeen liitossa. Keskimääräinen palvelusaika oli vuoden 2023 lopussa 10,9 vuotta: naisilla 9 vuotta ja miehillä 14 vuotta. Alle kymmenen vuotta palvelleita oli 12 henkilöä (67 %), 10–20 vuotta palvelleita 1 henkilöä (6 %), 20–30 vuotta palvelleita 2 henkilöä (11 %) ja yli kolmekymmentä vuotta palvelleita 3 henkilöä (16 %).

Henkilöstön palvelusaika 31.12.2023



Henkilöstön palvelusaika 31.12.2023 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 2023 ei haettu ansiomerkkejä.

2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Liiton vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuosien mittaan on ollut kohtuullisen vähäistä. Viime vuonna tapahtunut ei tapahtunut henkilöstövaihdoksia.

2.5 Henkilöstön rekrytointi

Vuonna 2023 uutena erityisasiantuntijana aloitti Niklas Pappinen.

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 2024–2030						
2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1 hlö	0 hlö	1 hlö	1 hlö	1 hlö	0 hlö	0 hlö

3. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

3.1 Tehty työpanos / vuosityöaika

Vuosi	2023
Kalenterivuoden päivät 365	6 570
- lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät	2 052
= teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	4 518
- vuosilomapäivät (työpäivinä)	502
= säännöllinen vuosityöaika työpäivinä	4 016
- palkalliset poissaolot (työpäivinä)	198
- palkattomat poissaolot (työpäivinä)	152
= tehty vuosityöaika työpäivinä	3 666

Liiton vakituisen henkilöstön vuosityöaika vuonna 2023 oli yhteensä 3 666 työpäivää eli 204 työpäivää/henkilö. Henkilökohtainen vuosityöaika on saatu jakamalla tehty vuosityöaika jakajalla 18. Jakaja on saatu laskemalla yhteen 18 kokopäiväistä työsuhdetta.

3.2 Poissaolojen määrä

Vuosi	2023
Sairaus	102
Muu palkallinen (ylityö- ja aktiivivapaat, koulutus, merkkipäivät, hoitovapaat, raskausvapaat jne.)	96
Muu palkaton (lomarahavapaat, säästövapaat ja vanhempainvapaat)	152
Yhteensä	350

Sairauksista johtuvia poissaolopäiviä vuonna 2023 oli 102, mikä henkilöä kohden laskettuna oli 6 työpäivää. Sairauslomapäivät/henkilö vähentyivät edellisestä vuodesta. Sairauslomalla oli vuoden 2023 aikana 10 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 seitsemän henkilöä yhteensä 48 päivää. Kokeilulla saavutettiin reilun 9 000 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	5,6
Alin korkea-aste		2	2	11,1
Alempi korkeakouluaste		3	3	16,6
Ylempi korkeakouluaste	5	6	11	61,1
Tutkijakoulutusaste		1	1	5,6
Yhteensä	5	13	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. Omaehtoista, 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
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
2023	16 542,92	534

Henkilöstökoulutukseen käytettiin 534 euroa/työntekijä vuonna 2023. Suurimmat koulutuserät olivat YTK-koulutus ja Eduhouse koulutusportaali.

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

5.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Yhteensä työpäiviä	194	146	103	80	114	359	102
Henkilöä	12	16	10	8	9	8	10
Kaikista 1–2 tpv	22	33	21	9	18	18	27
Osuus kaikista	11,3 %	22,6 %	20,4 %	11,2 %	15,8 %	5,0 %	26,5 %
Kaikista 3–7 tpv	59	55	56	31	10	37	25
Osuus kaikista	30,4 %	37,7 %	54,3 %	38,8 %	8,8 %	10,3 %	24,5 %
Kaikista 8–14 tpv	26	9	8	12	37	41	0
Osuus kaikista	13,4 %	6,2 %	7,8 %	15,0 %	32,4 %	11,4 %	0
Kaikista 15–30 tpv	87	49	18	28	0	30	50
Osuus kaikista	44,8 %	33,5 %	17,5 %	35,0 %	0	8,4 %	49,0 %
Yli 30 tpv	0	0	0	0	49	233	0
					43,0 %	64,9 %	0

5.2 Työterveyshuollon toiminta

Henkilöstön työterveydenhuoltopalvelut hankitaan työterveys Wellamolta.

Työterveyshuoltoa toteutetaan hyväksytyyn 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 161 eli 5 käyntiä kutakin liiton palveluksessa 31.12.2023 ollutta 31 henkilöä kohti. Käyntien määrä vähentyi edellisestä vuodesta 96 käynnillä.

Voimavarat	Työterveyshuolto					Sairaanhoido				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Terveydenhuollon ammattihenkilöt										
Lääkärit	22	19	12	8	3	17	21	12	19	18
Terv.hoitajat	2	6	46	17	4	22	17	7	6	7
Fys.terapeutit	13		2	6	5					
Tutkimukset										
Laboratorio	181	169	101	106	38	31	93	30	90	82
Radiologia	7	12	2	4	0	2	7	0	1	4
Yhteensä	212	219	163	141	50	72	138	49	116	111

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 olivat 403 euroa eli kutakin liiton palveluksessa 31.12.2023 ollutta 31 työntekijää kohti.

	Fysikaalisen hoidon kustannukset	Muut kustannukset	Yhteensä	Kelan korvaus	Nettokustannukset
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	6 310,44	7 041,26
2023	1 406,60	11 089,78	12 496,38	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.

6.1 Yhteistyötoimikunnan jäsenet

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

6.2 Henkilöstöinfot

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

6.3 Luottamusmiestoiminta

Jyty ry:n pääluottamusmiehenä toimii Maaret Monola ja Juko ry:n pääluottamusmiehenä Petri Veijalainen.

6.4 Työsuojeluorganisaatio

Työsuojeluvaravaltuutettuna Jaana Rissanen ja työsuojelupäällikkönä Jari Paakkunainen. Työsuojeluyhteistoiminta on yhdistetty YT-toimikunnan tehtäviin.

6.5 Virkistystoimikunnan toiminnan toteutuminen vuonna 2023

TYHY-päivä Koulutuskeskus Salpaus Asikkalan kampus 29.5.2023

Liiton henkilökunta vietti työhyvinvointipäivää 29.5.2023 Koulutuskeskus Salpauksen Asikkalan kampuksella, Laurellintie 67, jossa sijaitsee luonnonvara-alan toimipiste Päijänteen rannalla 30 km Lahdesta. Siellä voi opiskella mm. eläintenhoitajaksi, kalanviljelijäksi, luonto-ohjaajaksi, suorittaa kalatalouden ammattitutkinnon, kengityksen peruskurssin ja koirahieroja eläintenhoiton ammattitutkinnon.

Lähdimme yhteiskuljetuksella klo 8.00 Marolankadun pysäkiltä. Saavuttuamme kampukselle, suuntasimme kokoustila Männikköön, jossa nautimme aamupalan ja jakaannuimme ryhmiin istumaan luokkahuoneessa.

Meille luennoi B.UP Coaching, yrittäjät Hansu ja Katja, aiheena Minä rikastavan työyhteisön jäsenenä; lähikohtaaminen, menestyspolku. Teimme pienryhmissä pohdintaa erilaisiin kysymyksiin ja esittelimme sitten ryhmittäin vastaukset.

Aamupäivän aiheet olivat ajatuksia herättäviä ja voidaanko sanoa että B.UP kiihdyttää kipinää matkalla kohti päämäärää.

Puolilta päivin nautimme herkullisen buffet lounaan ja sen jälkeen siirryimme ulos, Salpauksen luonto-ohjaajaopiskelijat järjestivät meille erilaista toimintaa. Meidät jaettiin kahteen ryhmään, toinen ryhmä lähti metsäluontopolulle, jossa oli hauskoja kysymyskortteja omaan mielen maisemaan liittyen. Ja luontopolun puolesta välin tehtiin hiukan metsäjoogaa.

Ja toinen ryhmä jäi kampuksen pihapiiriin, siellä harjoiteltiin tulusten käyttöä tulenteossa ja tasapainoilua trapetsilla ja köydenvetoa. Iltapäivän päätteeksi pääsimme paistamaan tikku-pullia ja räiskäleitä, jotka nautimme nokipannukahvin kera.

Ja ihan lopuksi vielä halukkaat pääsivät vierailemaan koira- ja kissahoitolaan Tassulaan. Paluumatkalle Lahteen lähdimme klo 15.30.



Päijät-Hämeen liiton henkilökunnan pikkujoulut Asikkalan Lehmonkärjessä 5.12.2023

Lähdimme Mobus-bussin yhteiskuljetuksella Marolankadun pysäkiltä klo 15.30 nokka kohti Asikkalaa. Matkalla Harri ja Juha tekivät yllätyksen meille ja pääsimme maistelemaan pienenpienet mukilliset erilaisia oluita ja siidereitä Latviasta Valmiermuiza sekä Virosta Pohjolan Panimosta.

Perille päästyä siirryimme Isohaapa-tilaan ja skolasimme joulunpunaisen alkumaljan ja Juha piti tervetuloa puheen henkilökunnalle. Lehmonkärjen yrittäjä Ari piti meille hauskan alustuksen Yrjölän tilan historiasta tähän päivään ja nautimme samalla sienipiirakkaa ja kahvia/teetä.

Ja sitten siirryimme pöytien äärelle ja pääsimme valitsemaan suojavaatetusta essua sekä ihanan värisiä maalausvärejä, suteja ja pensseleitä, Ihanan puhesorinan keskellä, ehkä hiukan jännitti, mitä tuleman pitää. Paikkakuntalainen kuvataideopettaja saatiin meitä opastamaan maalauksen saloihin. Saimme maalata vapaan suunnitelman mukaan pienelle taululle.

Saimme aikaan monenvärisiä ja eriaiheisia taideteoksia ja kaikkien sivellin vedot olivat luovaa tekemistä ja mielen virkistystä. Oli kyllä kivaa rentouttavaa työskentelyä.

Vaihdoinme juhlavaatetusta ylle ja siirryimme illanviettoon klo 19 Villa Vellamoon Herkkujen ilta buffettiin, meille oli varattu oma nurkkaus kahteen pitkään pöytään.

Illan buffet oli yllätys kaikille, emme tienneet etukäteen mitä herkkuja kokit olivat loihdineet. Alkupalapöytä oli sanoin kuvaamattoman hyvää muutamia mainitakseni, kylmäsavustettua haukea ja katajanmarjasiirappia, highland-rillette mallasleipäsillä, piparjuurta, Asikkalan juustolan piimäjuustoa, omena-calvadoshilloketta sekä talvihedelmä salaattia.

Pääruokana oli suussa sulavaa nautan sisäfilettä ja kuuluisaa Cafe de Paris-voita ja tietysti hyvää viiniä.

Vielä herkuttelimme jälkiruokapöydän antimilla, erittäin raikasta sitruunapossettia pienissä kipoissa sekä suklaa- ja mustikka-valkosuklaa kakkua.

Alla olevassa yhteisvalokuvassa taiteilijat ja taideteokset, ennen bussikuljetuksen lähtöä Lahteen klo 22.



7. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

7.1 Virka- ja työsopimusten 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 työkoemuksellisestä.

7.2 Henkilökunnan keskiansiot (euroa/kk)

	2023
Naiset	4 723
Miehet	5 326
Koko henkilökunta	4 890

Henkilökunnan keskiansio vuonna 2023 oli 4 890 euroa.

7.3 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset (1 000 euroa)

	2019	2021	2022	Muutos %	2023
Palkat	1 431	1 557	1 544	10,7	1 709
Sosiaaliturvakustannukset, joista eläkevakuutukset	348 307	379 322	387 324	-14,0 -10,2	333 291
SV-korvaukset ym. tulot	-11	-6	-17	82,4	-31
Työterveyshuolto (netto)	12	5	9	-33,3	6
Työpaikkaruokailu	6	4	2	150,0	5
Työpaikkaliikunta ja virkistys	8	7	6	150,0	15
Koulutus	11	26	20	-15,0	17
Matkustus	54	8	38	68,4	64
Henkilöstökulut yhteensä	1 859	1 980	1 989	6,5	2 118
Henkilöstömenojen osuus PHL:n kokonaismenoista	52	68	66	66	69

Henkilöstökustannukset sisältävät kaikki palvelussuhteet. Henkilöstökustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 2 118 000 euroa.

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

Työnantaja on osallistunut 11,30 euron arvoisen lounassetelin kustannuksiin 2,82 €/seteli KVTES:n mukaisesti.

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

8. LIITON HENKILÖKUNTA VUONNA 2023 (31.12.2023)

TOIMISTON JOHTAMINEN	
Maakuntajohtaja	Niina Pautola-Mol
ALUESUUNNITTELU JA TUTKIMUS	
Aluesuunnittelujohtaja	Niina Ahlfors
Erityisasiantuntija	Petra Uusitalo
Tutkimuspäällikkö	Jukka Mikkonen
Erityisasiantuntija	Niklas Pappinen
Erityisasiantuntija	Mari Lång-Kauppi
Erityisasiantuntija	Kaisa Torri
ALUEKEHITYS	
Kehittämisjohtaja	Juha Hertsi
Erityisasiantuntija	Elina Aakko (työvapaalla)
Ma. erityisasiantuntija	Sanna Tuominen
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

PROJEKTIT	
Päijät-Hämeen kulttuuriverkko -hanke	
Projektipäällikkö	Joonas Pokkinen
Maakuntataiteilija	Laura Mellanen
ÄES-hanke, LOTTI -hanke	
Projektipäällikkö	Harri Kuusela
Projektipäällikkö	Markku Lehikoinen
CCRI -hanke, CEI Boost -hanke ja Change(K)now -hanke	
Projektipäällikkö	Johanna Snell
Alueellinen ilmastotyö / Canemure -hanke, Kuntien ilmastosuunnitelmat -hanke	
Projektipäällikkö	Maarit Virtanen
Kuntien ilmastosuunnitelmat -hanke	
Projektikoordinaattori	Terhi Ahava
VAKKU-vankempaa kuntien kulttuuritoiminta -hanke	
Maakuntataiteilija	Hannu Kella
Päijät-Hämeen Vaikuttajakoulu	
Vaikuttajakoulun koordinaattori	Jayla Tammiharju
Canemure-hankkeen maakunnallisen energiataseen selvitys	
Suunnittelija	Loorents Hertsi



Päijät-Hämeen liitto
The Regional Council of Päijät-Häme