

Päijät-Hämeen liiton

Henkilöstöraportti

Maakuntahallitus 17.3.2025



Päijät-Hämeen liitto

The Regional Council of Päijät-Häme



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024
B90 * 2025
ISBN 978-951-637-297-9
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. Terveystieteellinen 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 2024	12
7. Palkkaus ja henkilöstökustannukset	16
7.1 Virka- ja työehtosopimusten palkkamääräykset.....	16
7.2 Henkilökunnan keskiansiot (euroa/kk).....	16
7.3 Henkilöstökustannukset.....	16
8. Liiton henkilökunta vuonna 2024 (31.12.2024)	17
8.1 Määräaikaiset työsuhteet	19

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 2024 toiminnasta.

Tämä raportti sisältää tietoja liiton toimiston henkilökunnasta.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEET

1.1 Henkilöstön lukumäärä

Vuoden 2024 lopussa Päijät-Hämeen liiton henkilöstön kokonaismäärä oli 32 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevia työntekijöistä oli 19 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 31.12.2024 naisia 74 % (14 henkilöä) ja miehiä 26 % (5 henkilöä).

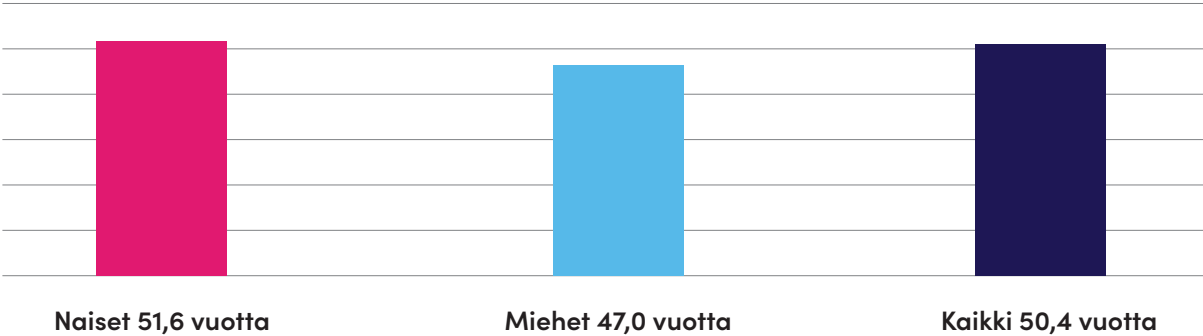
Päijät-Hämeen liiton vuoden 2024 henkilökuntaluettelo on henkilöstöraportin lopussa.

2. HENKILÖSTÖRAKENNE

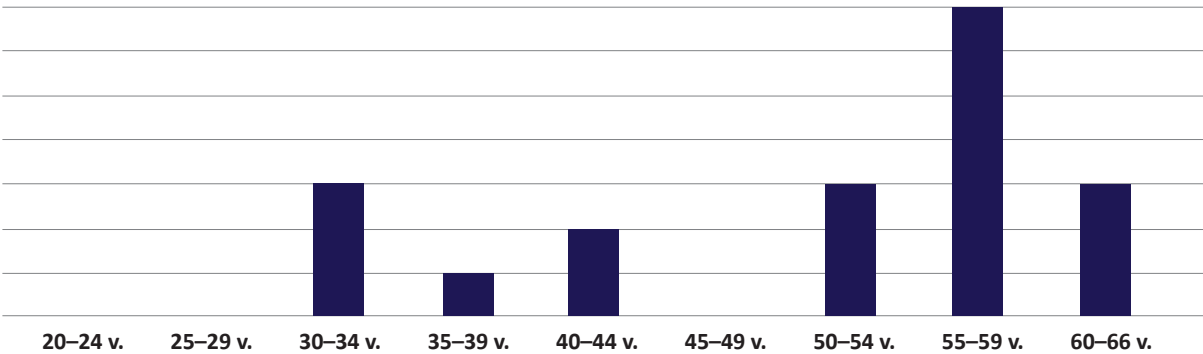
2.1 Henkilöstön ikärakenne

Liiton henkilöstön keski-ikä on korkea kuten julkisessa hallinnossa Suomessa yleensäkin. Keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 50,4 vuotta, naisten 51,6 vuotta ja miesten 47,0 vuotta.

Henkilökunnan keski-ikä 31.12.2024



Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2024

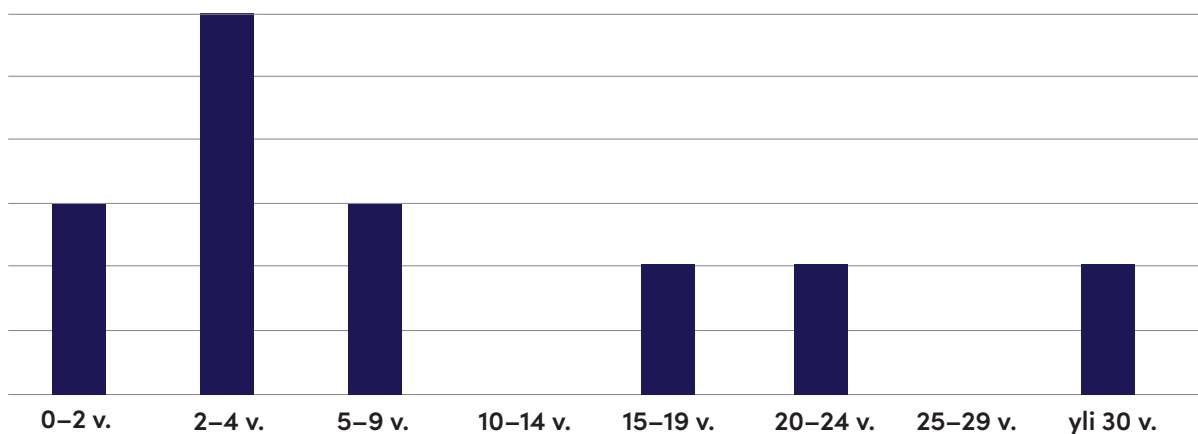


Henkilöstön ikärakenne ja korkea keski-ikä asettavat tulevana vuosina erityisiä haasteita työkyvyn ylläpitämiseen sekä myös osaamisen varmistamiseksi. Vuoden 2024 lopussa oli työntekijöistä 30–44-vuotiaita 6 henkilöä, 45–54-vuotiaita 3 henkilöä ja yli 55-vuotiaita 10 henkilöä.

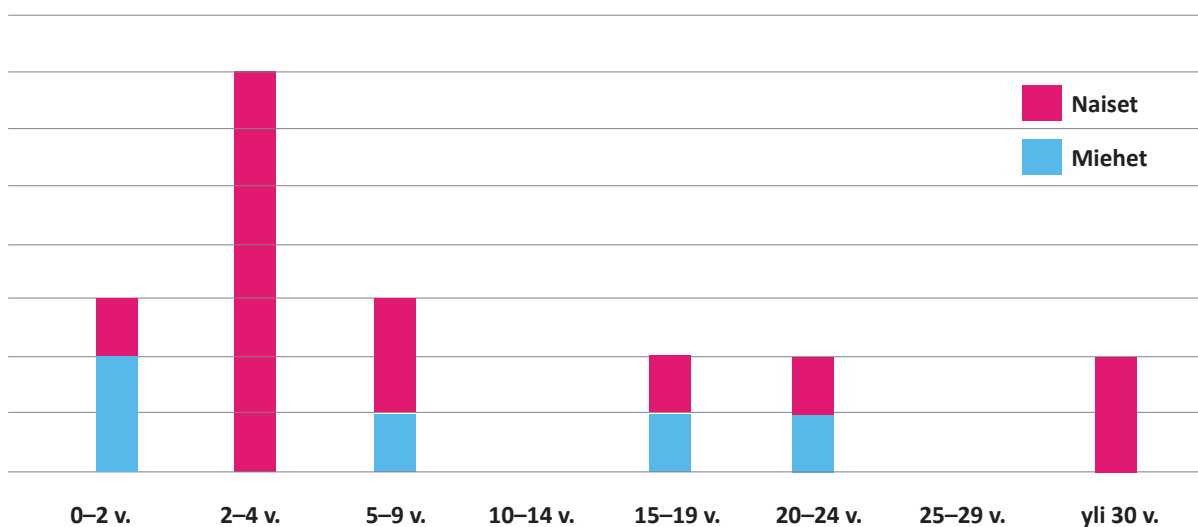
2.2 Henkilöstön palvelusaika

Osa henkilöstöstä on varsin pitkään palvellut ensin seutukaavaliitossa tai maakuntaliitossa ja yhdistymisen jälkeen Päijät-Hämeen liitossa. Keskimääräinen palvelusaika oli vuoden 2024 lopussa 9,7 vuotta: naisilla 9,4 vuotta ja miehillä 8,8 vuotta. Alle kymmenen vuotta palvelleita oli 13 henkilöä (67 %), 10–20 vuotta palvelleita 2 henkilöä (11 %), 20–30 vuotta palvelleita 2 henkilöä (11 %) ja yli kolmekymmentä vuotta palvelleita 2 henkilöä (11 %).

Henkilöstön palvelusaika 31.12.2024



Henkilöstön palvelusaika 31.12.2024 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 2024 ei haettu ansiomerkkejä.

2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Liiton vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuosien mittaan on ollut kohtuullisen vähäistä. Viime vuonna tutkimuspäällikkö Jukka Mikkonen siirtyi eläkkeelle.

2.5 Henkilöstön rekrytointi

Viime vuonna uutena suunnittelijana aloitti Pekka Hynönen ja kuntayhteistyöpäällikkö Tarja Parviaisen tehtävä vakinaistettiin.

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 2025–2031						
2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
0 hlö	1 hlö	1 hlö	1 hlö	0 hlö	1 hlö	0 hlö

3. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

3.1 Tehty työpanos / vuosityöaika

Vuosi	2024
Kalenterivuoden päivät 365	6 935
- lauantait, sunnuntait, työaikaa lyhentävät arkipyhät	2 128
= teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	4 807
- vuosilomapäivät (työpäivinä)	610
= säännöllinen vuosityöaika työpäivinä	4 197
- palkalliset poissaolot (työpäivinä)	176
- palkattomat poissaolot (työpäivinä)	246
= tehty vuosityöaika työpäivinä	3 775

Liiton vakituisen henkilöstön vuosityöaika vuonna 2024 oli yhteensä 3 775 työpäivää eli 199 työ- päivää/henkilö. Henkilökohtainen vuosityöaika on saatu jakamalla tehty vuosityöaika jakajalla 19. Jakaja on saatu laskemalla yhteen 19 kokopäiväistä vakinaista työsuhdetta.

3.2 Poissaolojen määrä

Vuosi	2024
Sairaus	64
Muu palkallinen (ylityö- ja aktiivivapaat, koulutus, merkkipäivät, hoitovapaat, raskausvapaat jne.)	112
Muu palkaton (lomarahavapaat, säästövapaat ja vanhempainvapaat)	246
Yhteensä	422

Sairauksista johtuvia poissaolopäiviä vuonna 2024 oli 64, mikä henkilöä kohden laskettuna oli 3 työpäivää. Sairauslomapäivät/henkilö vähentyivät edellisestä vuodesta. Sairauslomalla oli vuoden 2024 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 kolme henkilöä yhteensä 21 päivää. Kokeilulla saavutettiin noin 5 000 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	5,2
Alin korkea-aste		2	2	10,5
Alempi korkeakouluaste		3	3	15,8
Ylempi korkeakouluaste	5	7	12	63,3
Tutkijakoulutusaste		1	1	5,2
Yhteensä	5	14	19	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 koulutautumiseen. Omaehtoista, vapaa-aikana tapahtuvaa koulutusta tuetaan hyväksyttyjen 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
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
2024	15 633,21	489

Henkilöstökoulutukseen käytettiin 489 euroa/työntekijä vuonna 2024. Suurimmat koulutuserät olivat Eduhouse koulutusportaali, kotisivuihin ja dynasty-asianhallintajärjestelmään liittyvät koulutukset.

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

5.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Yhteensä työpäiviä	146	103	80	114	359	102	64
Henkilöä	16	10	8	9	8	10	10
Kaikista 1–2 tpv	33	21	9	18	18	27	15
Osuus kaikista	22,6 %	20,4 %	11,2 %	15,8 %	5,0 %	26,5 %	23,4 %
Kaikista 3–7 tpv	55	56	31	10	37	25	41
Osuus kaikista	37,7 %	54,3 %	38,8 %	8,8 %	10,3 %	24,5 %	64,1 %
Kaikista 8–14 tpv	9	8	12	37	41	0	8
Osuus kaikista	6,2 %	7,8 %	15,0 %	32,4 %	11,4 %	0	12,5 %
Kaikista 15–30 tpv	49	18	28	0	30	50	0
Osuus kaikista	33,5 %	17,5 %	35,0 %	0	8,4 %	49,0 %	0
Yli 30 tpv	0	0	0	49	233	0	0
				43,0 %	64,9 %	0	0

5.2 Työterveyshuollon toiminta

Henkilöstön työterveydenhuoltopalvelut hankitaan Mehiläinen Oy:ltä.

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

Työterveyshuollon käyntejä oli yhteensä 293 eli 9 käyntiä kutakin liiton palveluksessa 31.12.2024 ollutta 32 henkilöä kohti. Käyntien määrä vähentyi edellisestä vuodesta käynnillä.

Voimavarat	Työterveyshuolto ja sairaanhoito				
	2020	2021	2022	2023	2024
Terveysthuollon ammattihenkilöt					
Lääkärit	19	12	8	3	86
Terv.hoitajat	6	46	17	4	72
Fys.terapeutit		2	6	5	36
Tutkimukset					
Laboratorio	169	101	106	38	92
Radiologia	12	2	4	0	7
Yhteensä	219	163	141	50	293

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat 834 euroa eli kutakin liiton palveluksessa 31.12.2024 ollutta 32 työntekijää kohti.

	Fysikaalisen hoidon kustannukset	Muut kustannukset	Yhteensä	Kelan korvaus	Nettokustannukset
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	5 261,81	7 234,57
2024	4 186,87	22 513,00	26 699,87	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 työsuojeluvuorikauden 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
- Työsuojeluvaravaltuutettu 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 2024

TYHY-päivä Padasjoella 19.6.2024

Liiton henkilökunta vietti työhyvinvointipäivää 19.6.2024 ulkoillen Päijänteen kansallispuisto harjusaari Kelventeellä sekä vierailemalla Enni Id taitelijakodilla.

Suomen toiseksi suurimman järven, Päijänteen keskeltä löytyy omatoimisen luontomatkailijan aarre, jyrkkien kallioiden, hiekkaisten harjujen, suojaisten laguunien ja pienten luotojen muodostama kokonaisuus – Päijänteen kansallispuisto. Kansallispuisto levittäytyy kolmen eri kunnan alueelle, joista yksi on Padasjoki. Kansallispuiston sydämenä toimii Kelvenne, joka on maamme suurimpia ja komeimpia harjusaaria. Kelventeen läpi kulkee 9,7 km pituinen harju- ja luontopolku, joka tutustuttaa saaren jääkauden muokkaamaan vaihtelevaan luontoon. Saaren keskellä voi ihastella jääkauden muodostamaa suppajärveä sekä matkanvarrella suopursujen tuoksuttamia pieniä rämeitä. Kelventeen luonto on kaunista harju- ja järvimaisemaa. Kangasmetsää rikkoo paikoitellen järvenrantojen lehtipuuvaltaiset kaistaleet.

Liiton henkilökunnasta pääsi osallistumaan 25 innokasta Padasjoki päivään, varausbussilla saavuimme aamusta Padasjoen laivarantaan ja meitä heli heti aamusta kaunis aurinkoinen keli.

Laivarannassa meitä odotti salonkilaiva Jenni-Maria III sekä kippari Jorma Sainio ja laivakoira Riki.

Laivarannasta lähdimme suuntaamaan kohti Kelventeen pohjoispäätä Likolahtea ja mahduimme hienosti kaikki laivan yläkannelle istuskelemaan, laivakoiran tutustuessa samalla meihin ja pääsimme nauttimaan kauniista maisemista tuulen tuivertaessa. Laivan sisätiloissa nautimme herkullisen aamupalan lähiruoka antimista mm. itseleivottua sämpylää ja marjasmoottieta.



Yhteiskuva napsastiin meistä rannalla ennen kuin innokkaimmat juoksijat pääsivät harjupolkuun ja luontoon tutustumaan ja osa jäi nauttimaan Likolahden nuotiopaikalle kesäisestä kelistä paistellen makkaraa ja tutustuen lähimaastoon.



Siirryimme laivalla eteläpäätyyn Kirkkosalmelle, jonne harjupolun juoksijat saapuvat puolen päivän aikoihin. Hyväkuntoisia ja punaposkisia juoksijoita sekä reippaita kävelijöitä saapuikin harjupolulta puolenpäivän tietämillä ja osa uskaltautui käymään juoksun jälkeen uimassa. Markku Lepistö ja hänen vaimonsa loihti meille lounaaksi lähiruuasta valmistettua kala- ja kasviskeittoa (Päijänteestä itse ongittua kuhaa, haukea ja ahventa sekä paikallisia juureksia sekä itse viljeltyä maa-artisokkaa) ja saaristolaisleipää sekä tietenkin oli makkaranpaistoa nuotiolla.

Noin klo 14.00 rupesimme tekemään lähtöä Kirkkosalmesta kohti Padasjoen laivarantaa, juuri sopivasti, kun sää muuttui yllättäen sateiseksi. Nokipannukahvit nautittiin laivalla raparperi-piirakan kera.

Laivamatkalla Markku Lepistö (Luontopalvelu Erämaan Kutsu, Sysmästä) kertoi hauskoja tarinoita mm. Päijänteen lämminhenkisestä erakosta Toivo Pylväläisestä, hän vietti suurimman osan elämästään Päijänteellä 45 vuotta. Toivo elätti itsensä kalastuksella:

"Mul ol siinä kolmattakymmenettä kiloa komiata kuhaa. Ol mulla verkkojakin mutta...-mutta kyllä kovilla minä olin. Mutta olin minä hyvässä kunnossa. Väliin kun minä kävin Isoselän tuolla puolen, Tehinniemen luona ol verkkoja ja täst ol ympäri ja Kalkkinen. Välillä ku ol huono keli suksil, ei suksetkaa välii tult, sellasia halkeumia painunu vettä ni pattina jäällä. Neljän aikaa aamulla tuln kotia. Mutta miel ol ilone, hi, ku ol sukskelkassa siinä neljättäkymmentä kiloa kuhaa."

Toivon kehittämät vaaput olivat kuuluisia kalastajien keskuudessa ja niitä tultiin ostamaan Toivolta. Yksi hänen kalakavereistaan oli Lauri Rapala.

Laivarannasta jatkoimme varausbussilla Enni Id taiteilijakotiin, Kellosalmentie 579, Padasjo-ki, jonne saavuimme klo 15.20. Kellosalmi-Seitniemi-Virmailan kyläyhdistyksestä esitteli Eeva-Riitta meille taitelijakotia ja pihapiiriä ja kertoi meille Ennin taitelijakodin historiasta sekä nautimme kierroksen lopuksi kahviossa juotavaa ja herkullista raparperiirakkaa.

Lattiasta katonrajaan koristeellisesti maalattu Enni Idin taiteilijakoti on kokonaistaideteos ja suurenmoinen ITE-taiteen helmi Padasjoen Kellosalmen kylällä. Enni Idin elämäntyön ja kotipiirin säilyttäminen valittiin Päijänne-Leaderin vuoden 2013 kärkihankkeeksi.

Enni Vilhelmiina Id syntyi 30.1.1904 Padasjoella Saksalan kartanon vuokratilalla. Ennillä oli 7 sisarpuolta, viisi siskoa ja kaksi veljeä. Siihen aikaan työnteko aloitettiin jo lapsena, joten Ennille tuli jo alle 10-vuotiaana tutuksi maalaisaskareet ja karjan paimentaminen. Enni oli lapsena osoittanut kiinnostusta piirtämiseen ja puun kaivertamiseen, mutta isäpuolen mukaan tuollaiset hömpsötykset tulisi jättää. Enni piirusteli tuoheen, kun ei ollut varaa ostaa paperia.

Enni aloitti maalaamisen vasta vanhemmalla iällä muurarina toimineen Eetu-miehensä kuoltua vuonna 1966. Hän maalasi öljyväreillä kovalevypohjalle. Maalauksissaan hän kuvasi perinteistä maaseudun elämää, kissa-aiheita ja kukka-asetelmia. Hän maalasi myös kotimökkinsä huoneiden sisäseinät ja huonekalut kuvilla, joissa kissat kurkistelevat kukkakuvioiden ja lehväornamenttien keskeltä.

Enni Id oli naivistinen itseoppinut taidemaalari.

Enni Id eli viimeiset vuotensa kunnan vanhainkodissa. Hänen kerrotaan olleen vireä ja jatka- neen maalaamistaan myös silloin. Hän kuoli keuhkokuumeeseen 4.4.1992 Padasjoella.



Enni Id testamenttasi tonttinsa ja mökkinsä kunnalle. Mökki on nykyisin Kellosalmi-Seitniemen kyläyhdistyksen omistuksessa, joka pitää mökkiä avoinna yleisölle kesäaikaan ja tilauksesta.

Ihanan taidekierroksen jälkeen lähdimme kohti Lahtea, jonne saavuimme noin klo 17.00.

Päijät-Hämeen liiton henkilökunnan pikkujoulut Vellamossa sekä Teatteri Vanhassa Jukossa 13.12.2024 klo15 alkaen

Liiton henkilökunta kokoontui kokoustila Vellamoon viettämään pikkujoulua ja nautimme alkajaiseksi yhdessä karpalolla höystetyn raikkaan alkudrinksun.

Sen jälkeen siirryimme nauttimaan buffet pöydän antimista; vihersalaattia, kvinoa-mysikurpitsasalaattia, kasvisjauhispyöryköitä, ratatoulle kasviksia, grillattua kanaa currymajoneesilla, lämminsavu lohta sekä jälkiruuksi vadelmamoussea, jotka oli valmistanut meille Cafe Ida.

Ja yhtäkkiä kuului napakka koputus oveen ja sieltähän tulivat joulupukki ja joulumuori meitä tervehtimään. He kertoivat hauskoja tarinoita sekä laulattivat meitä. Illan aikana joulumuori hiukan unohti, kun jo rupesi kutsumaan joulupukkia ”Penaksi”, mutta sehän ei menoa haitannut. Joulumuori tonttuineen jakoi meille joululahjat. Lopuksi joulupukki lauloi serenadin Maaretille 40 vuotisesta työurasta.

Ja tänään ratkottiin, kuka tai ketkä ovat arvanneet oikein. Syksyn aikana jokainen halutessaan toimitti valokuvan itsestään yhteiseen kuvagalleriaan, kuvat numeroitiin ja listaan merkattiin kuka missäkin kuvassa olisi. Valokuvakisan tulosten julkistajana toimi Hannele. Kisan voittivat tasapelillä Kaisa ja Riika ja palkintona leffaliput. Toiselle sijalle tulivat: Saila, Antti ja Hannele ja palkintona lahjakortti Kahvila Oskariin.

Klo 18.00 menimme katsomaan Teatteri Vanhaan Jukoon Stand Uppia ”All Female Panel”. Estradilla Inka Valima, Johanna Tohni, Saana Peltola ja Helena Pöllänen päästelivät täysillä hauskoja juttuja, kuten myös pikkutuhmuudet kuuluivat kuvaan eikä yleisökään päässyt helpolla. Iloiteltiin millenniaalin alati kasvavaa tuskaa, kivuliaita väärinkäsityksiä ja jatkettiin hyväksi havaittua kevyttä feminististä riehumista.

Parituntisen näytöksen jälkeen, jatkoimme illanviettoa toimistolla Vellamossa nauttien juustoista ja viinistä.



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 työkoekemustisästä.

7.2 Henkilökunnan keskiansiot (euroa/kk)

	2024
Naiset	5 016
Miehet	5 321
Koko henkilökunta	5 096

Henkilökunnan keskiansio vuonna 2024 oli 5 096 euroa.

7.3 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset (1 000 euroa)

	2021	2022	Muutos %	2023	2024
Palkat	1 557	1 544	10,7	1 709	1 887
Sosiaaliturvakustannukset, joista eläkevakuutukset	379 322	387 324	-14,0 -10,2	333 291	350 321
SV-korvaukset ym. tulot	-6	-17	82,4	-31	-17
Työterveyshuolto (netto)	5	9	-33,3	6	14
Työpaikkaruokailu	4	2	150,0	5	5
Työpaikkaliikunta ja virkistys	7	6	150,0	15	13
Koulutus	26	20	-15,0	17	16
Matkustus	8	38	68,4	64	85
Henkilöstökulut yhteensä	1 980	1 989	6,5	2 118	2 353
Henkilöstömenojen osuus PHL:n kokonaismenoista	68	66	66	69	69

Henkilöstökustannukset sisältävät kaikki palvelussuhteet. Henkilöstökustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 2 353 000 euroa.

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

Työnantaja on osallistunut 12,00 euron arvoisen lounassetelin kustannuksiin 3,00 €/seteli
KVTES:n mukaisesti.

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

8. LIITON HENKILÖKUNTA VUONNA 2024 (31.12.2024)

TOIMISTON JOHTAMINEN	
Maakuntajohtaja	Niina Pautola-Mol
ALUESUUNNITTELU JA TUTKIMUS	
Aluesuunnittelujohtaja	Niina Ahlfors
Erityisasiantuntija	Petra Uusitalo (työvapaalla)
Suunnittelija	Pekka Hynönen
Ma. suunnittelija	Jenni Nousiainen
Erityisasiantuntija	Niklas Pappinen
Erityisasiantuntija	Mari Lång-Kauppi
Suunnittelijapäällikkö	Kaisa Torri
ALUEKEHITYS	
Kehittämisjohtaja	Juha Hertsi
Erityisasiantuntija	Elina Aakko
Ma. projektikoordinaattori	Sanna Tuominen
Aluekehityspäällikkö	Riika Kivelä
Erityisasiantuntija	Petri Veijalainen
Ma. suunnittelija	Milla Ojala
EDUNVALVONTA JA KUNTAYHTEISTYÖ	
Ma. edunvalvontajohtaja	Antti Kalliomaa
Ma. hyvinvointipäällikkö	Saila Juntunen
Visuaalinen suunnittelija	Maaret Monola
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

HANKKEET	
Päijät-Hämeen kulttuuriverkko -hanke, Lahden kulttuurihyvinvointisuunnitelma	
Projektipäällikkö	Joonas Pokkinen
LOTTI -hanke	
Projektipäällikkö	Markku Lehikoinen
CEI Boost ja Change(K)now -hankkeet	
Projektipäällikkö	Johanna Snell
ACTIVE ID ja STEP UP -projektit	
Projektipäällikkö	Harri Kuusela
GlimatGo, Canemure ja Kuntien ilmastosuunnitelmat -hankkeet	
Projektipäällikkö	Maarit Virtanen
Kuntien ilmastosuunnitelmat -hanke	
Projektikoordinaattori	Terhi Ahava
Päijät-Hämeen Vaikuttajakoulu	
Suunnittelija, vaikuttajakoulun koordinaattori	Jayla Tammiharju
CCRI -hanke	
Projektipäällikkö	Katerina Medkova

8.1 Määräaikaiset työsuhteet

Liitossa työskenteli 13 määräaikaista työntekijää 31.12.2024. Maakunnan strategian kaksi pääteemaa ovat vetovoima ja uudistumiskyky. Maakuntaohjelmassa on viisi toimenpidekokonaisuutta, joiden avulla täsmennetään kahta pääteemaa.

- Vetovoimainen uusien tulijoiden maakunta
- Pitovoimainen maakunta
- Uudistumiskykyä vahvistava koulutus ja TKI-toiminta
- Uudistumiskykyä yhteistyöllä yrityksille, kunnille ja asukkaille
- Uudistumiskykyinen hiilineutraali Päijät-Häme 2030

Suurin osa määräaikaisista työntekijöistä on mukana hankkeissa, jotka tukevat ja edistävät strategian pääteemoja. Lisätietoa hankkeista on saatavilla liiton kotisivuilla.

Suunnittelija (liikenne) Jenni Nousiainen	18.3.2024–31.3.2025
Projektikoordinaattori (Deco -hanke) Sanna Tuominen	1.3.2023–31.12.2026
Suunnittelija Milla Ojala	6.5.2024–31.3.2025
Edunvalvontajohtaja Antti Kalliomaa	2.5.2022–1.5.2027
Hyvinvointipäällikkö Saila Juntunen, (Päijät-Häme – Suomen liikkuvin -maakunta hanke)	8.3.2021–31.12.2026
Projektipäällikkö Joonas Pokkinen, (Päijät-Hämeen kulttuuriverkko -hanke, Lahden kulttuurihyvinvointisuunnitelma)	1.8.2022–30.4.2025
Projektipäällikkö Markku Lehikoinen, (LOTTI -hanke)	16.11.2020–31.3.2026
Projektipäällikkö Johanna Snell, (CEI Boost ja Change(K)now -hankkeet)	3.12.2018–31.10.2026
Projektipäällikkö Harri Kuusela, (ACTIVE ID ja STEP UP -projektit)	1.8.2019–30.6.2028
Projektipäällikkö Maarit Virtanen, (GlimatGo, Canemure ja Kuntien ilmastosuunnitelmat -hankkeet)	1.8.2019–30.6.2028
Projektipäällikkö Terhi Ahava, (Kuntien ilmastosuunnitelmat -hanke)	1.11.2023–31.12.2024
Suunnittelija, vaikuttajakoulun koordinaattori, Jayla Tammiharju (Päijät-Hämeen vaikuttajakoulu)	15.5.2023–31.7.2025
Projektipäällikkö Katerina Medkova, (CCRI -hanke)	4.1.2024–31.12.2024



Päijät-Hämeen liitto
The Regional Council of Päijät-Häme