



Päijät-Hämeen liiton

Henkilöstöraportti 2025

Maakuntahallitus 16.3.2026



Päijät-Hämeen liitto

The Regional Council of Päijät-Häme



PÄIJÄT-HÄMEEN LIITON HENKILÖSTÖRAPORTTI 2025
B95 * 2026
ISBN 978-951-637-304-4
ISSN 1237-6515

Henkilökunta Rouxin joululounaalla. Kuva: Maaret Monola

Sisällysluettelo

JOHDANTO	4
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEET	5
1.1 Henkilöstön lukumäärä	5
2. HENKILÖSTÖRAKENNE.....	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 SEN KEHITTÄMINEN	9
4.1 Koulutustaso	9
4.2 Osaamisen kehittäminen.....	9
4.3 Osaamisen kustannukset.....	10
5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	10
5.1 Sairauspoissaolot	10
5.2 Työterveyshuollon toiminta	11
6. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELUTOIMINTA.....	12
6.1 Yhteistyötoimikunnan jäsenet.....	12
6.2 Henkilöstöinfot	12
6.3 Luottamusmiestoiminta.....	12
6.4 Työsuojeluorganisaatio	12
6.5 Virkistystoimikunnan toiminnan toteutuminen vuonna 2025	13
7. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	14
7.1 Virka- ja työehtosopimusten palkkamääräykset.....	14
7.2 Henkilökunnan keskiansiot (euroa/kk)	14
7.3 Henkilöstökustannukset	15
8. LIITON HENKILÖKUNTA VUONNA 2025 (31.12.2025)	16
8.1 Määräaikaiset työsuhteet.....	17

JOHDANTO

Henkilöstöraportti on osa vuodelta 2025 laadittua tilinpäätöstä. Henkilöstöraportti noudattaa soveltuvin osin KT:n vuonna 2021 antamaa uutta kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta. Pienenä organisaationa kaikkia suosituksen tietoja ei ole saatavilla tai tietosuojasyistä ei voida esittää. Henkilöstöraportoinnin tavoitteena on tukea henkilöstöjohtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Raportissa on tunnuslukuja, jotka ovat liitossa helposti saatavissa. Tunnuslukuja seurataan aikasarjana. Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaisena.

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.

Henkilöstöraportti sisältää henkilöstöä kuvaavia lukumääräisiä ja euromääräisiä tietoja ja joitakin tunnuslukuja sekä sanallista selostusta vuoden 2025 toiminnasta.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEET

1.1 Henkilöstön lukumäärä

Vuoden 2025 lopussa Päijät-Hämeen liiton henkilöstön kokonaismäärä oli 30 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevia työntekijöistä oli 19 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 31.12.2025 naisia 74 % (14 henkilöä) ja miehiä 26 % (5 henkilöä).

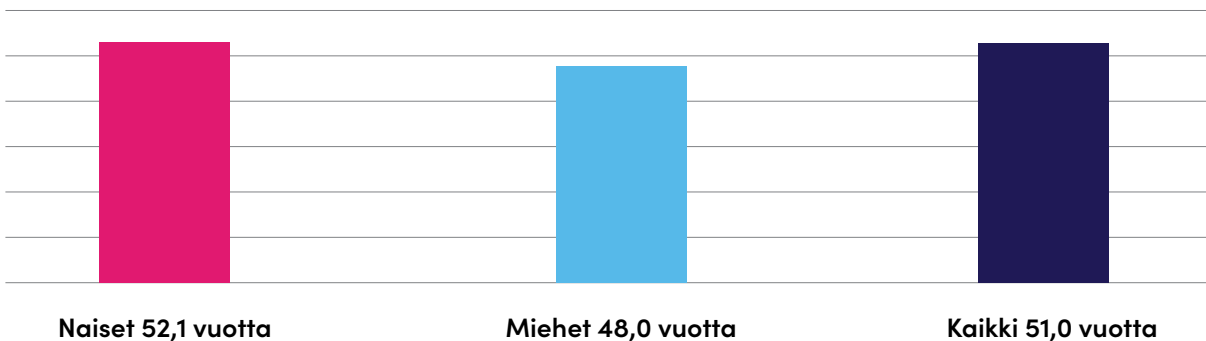
Päijät-Hämeen liiton vuoden 2025 henkilökuntaluettelo on henkilöstöraportin lopussa.

2. HENKILÖSTÖRAKENNE

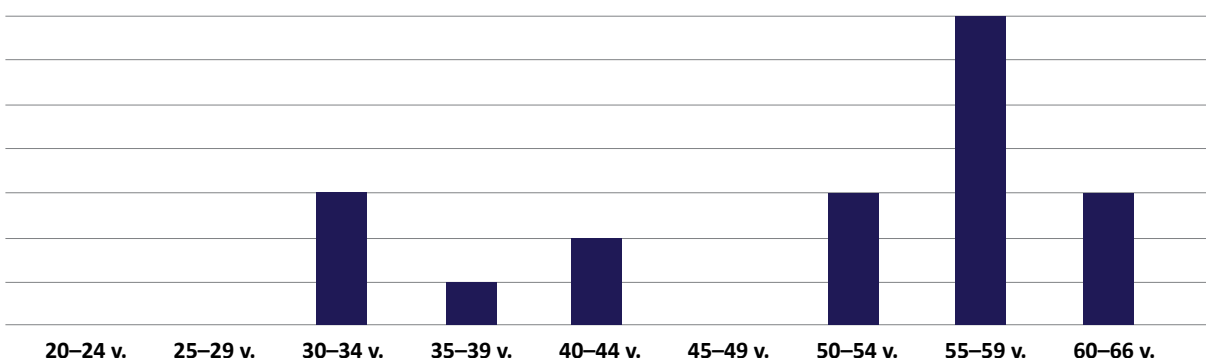
2.1 Henkilöstön ikärakenne

Liiton henkilöstön keski-ikä on korkea kuten julkisessa hallinnossa Suomessa yleensäkin. Keski-ikä oli vuoden 2025 lopussa 51,0 vuotta, naisten 52,1 vuotta ja miesten 48,0 vuotta.

Henkilökunnan keski-ikä 31.12.2025



Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2025

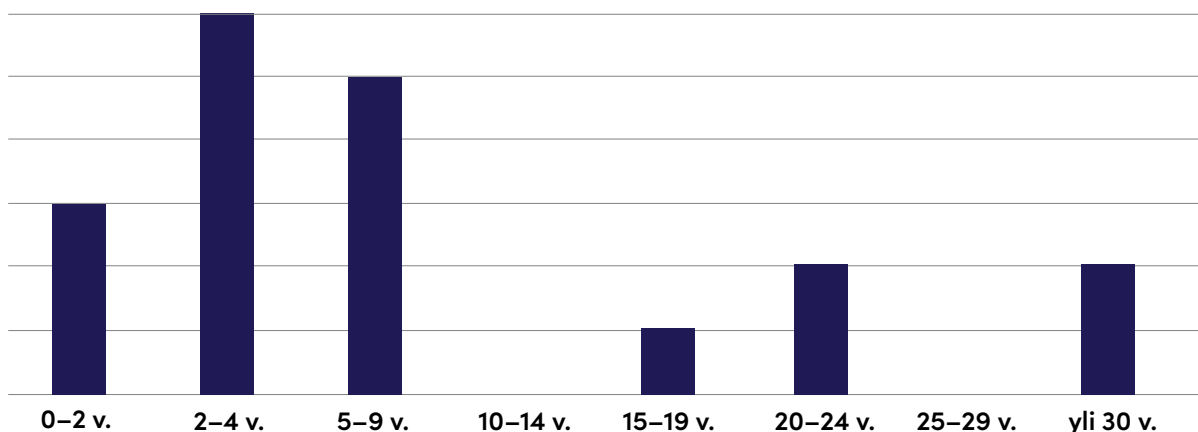


Henkilöstön ikärakenne ja korkea keski-ikä asettavat tulevana vuosina erityisiä haasteita työkyvyn ylläpitämiseen sekä myös osaamisen varmistamiseksi. Vuoden 2025 lopussa oli työntekijöistä 30–44-vuotiaita 6 henkilöä, 45–54-vuotiaita 3 henkilöä ja yli 55-vuotiaita 10 henkilöä.

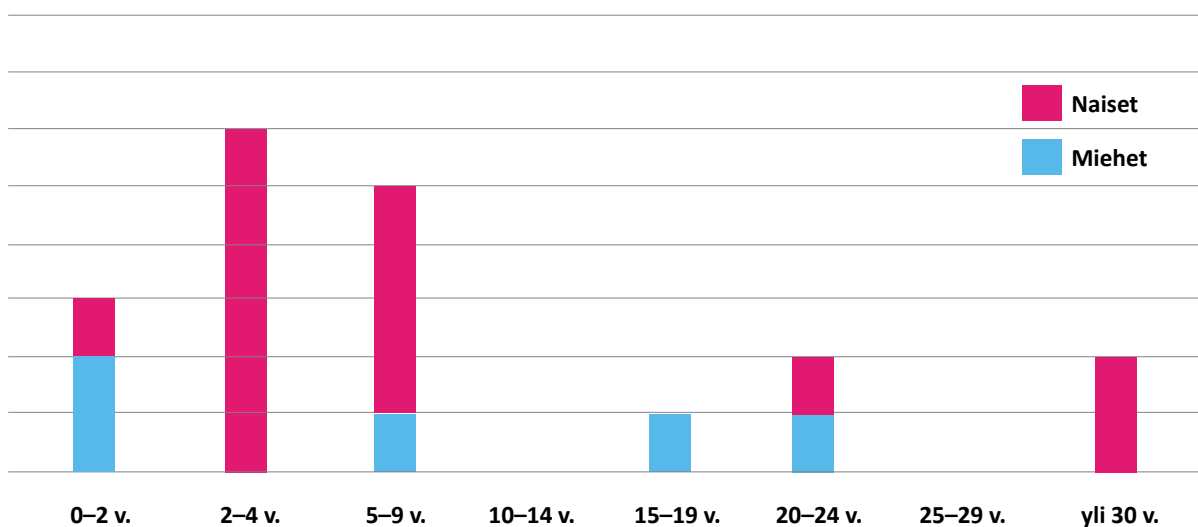
2.2 Henkilöstön palvelusaika

Osa henkilöstöstä on varsin pitkään palvellut ensin seutukaavaliitossa tai maakuntaliitossa ja yhdistymisen jälkeen Päijät-Hämeen liitossa. Keskimääräinen palvelusaika oli vuoden 2025 lopussa 10,7 vuotta: naisilla 10,1 vuotta ja miehillä 9,8 vuotta. Alle kymmenen vuotta palvelleita oli 14 henkilöä (75 %), 10–20 vuotta palvelleita 1 henkilöä (5 %), 20–30 vuotta palvelleita 2 henkilöä (10 %) ja yli kolmekymmentä vuotta palvelleita 2 henkilöä (10 %).

Henkilöstön palvelusaika 31.12.2025



Henkilöstön palvelusaika 31.12.2025 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 2025 ei haettu ansiomerkkejä.

2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Liiton vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuosien mittaan on ollut kohtuullisen vähäistä. Viime vuonna maakuntajohtaja Niina Pautola-Mol ja kuntayhteistyöpäällikkö Tarja Parviainen siirtyivät toisen työnantajan palvelukseen.

2.5 Henkilöstön rekrytointi

Viime vuonna uutena kuntayhteistyöpäällikkönä aloitti Säde Tahvanainen.

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 2026–2032						
2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
1 hlö	1 hlö	1 hlö	0 hlö	0 hlö	1 hlö	0 hlö

3. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

3.1 Tehty työpanos / vuosityöaika

Vuosi	2025
Kalenterivuoden päivät 365	6 935
- lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät	2 128
= teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	4 807
- vuosilomapäivät (työpäivinä)	645
= säännöllinen vuosityöaika työpäivinä	4 162
- palkalliset poissaolot (työpäivinä)	171
- palkattomat poissaolot (työpäivinä)	82
= tehty vuosityöaika työpäivinä	3 951

Liiton vakituisen henkilöstön vuosityöaika vuonna 2025 oli yhteensä 3 951 työpäivää eli 208 työpäivää/henkilö. Henkilökohtainen vuosityöaika on saatu jakamalla tehty vuosityöaika jakajalla 19. Jakaja on saatu laskemalla yhteen 19 kokopäiväistä vakinaista työsuhdetta.

3.2 Poissaolojen määrä

Vuosi	2025
Sairaus	64
Muu palkallinen (ylityö- ja aktiivivapaat, koulutus, merkkipäivät, hoitovapaat, raskausvapaat jne.)	107
Muu palkaton (lomarahavapaat, säästövapaat ja vanhempainvapaat)	82
Yhteensä	253

Sairauksista johtuvia poissaolopäiviä vuonna 2025 oli 64, mikä henkilöä kohden laskettuna oli 3 työpäivää. Sairauslomalla oli vuoden 2025 aikana 5 henkilöä.

Henkilökunnalle on tarjottu käyttömenojen alentamiseksi mahdollisuus palkattomaan virka-vapauteen tai työlomaan kunnallista virka- ja työehtosopimusta edullisemmilla ehdoilla. Neljää palkatonta päivää kohti annettiin vapaana viisi työpäivää. Palkatonta lomaa haki 3 henkilöä yhteensä 20 päivää. Kokeilulla saavutettiin noin 6 000 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	5,3
Alin korkea-aste		2	2	10,5
Alempi korkeakouluaste		3	3	15,8
Ylempi korkeakouluaste	5	7	12	63,1
Tutkijakoulutusaste		1	1	5,3
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 hyväksytyjen koulutusperiaatteiden mukaisesti. Työntajan kustantaman henkilöstökoulutuksen painopiste on ammatilliseen osaamiseen ja kehittämiseen tähtäävässä koulutuksessa.

4.3 Osaamisen kustannukset

Henkilöstön koulutukseen käytetyt varat:

Vuosi	Yhteensä	euroa/henkilö
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
2025	29 023,58	967

Vuonna 2025 henkilöstökoulutukseen käytettiin 967 euroa työntekijää kohden. Merkittävimmät koulutuskokonaisuudet sisälsivät Eduhouse-koulutusportaalin, viestinnän ja esiintymistaitoihin liittyvät koulutukset.

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

5.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Yhteensä työpäiviä	103	80	114	359	102	64	64
Henkilöä	10	8	9	8	10	10	5
Kaikista 1–2 tpv	21	9	18	18	27	15	7
Osuus kaikista	20,4 %	11,2 %	15,8 %	5,0 %	26,5 %	23,4 %	10,9 %
Kaikista 3–7 tpv	56	31	10	37	25	41	16
Osuus kaikista	54,3 %	38,8 %	8,8 %	10,3 %	24,5 %	64,1 %	25,0 %
Kaikista 8–14 tpv	8	12	37	41	0	8	11
Osuus kaikista	7,8 %	15,0 %	32,4 %	11,4 %	0	12,5 %	17,3 %
Kaikista 15–30 tpv	18	28	0	30	50	0	30
Osuus kaikista	17,5 %	35,0 %	0	8,4 %	49,0 %	0	46,8 %
Yli 30 tpv	0	0	49	233	0	0	0
			43,0 %	64,9 %			

5.2 Työterveyshuollon toiminta

Henkilöstön työterveydenhuoltopalvelut hankitaan Mehiläinen Oy:ltä.

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

Työterveyshuollon käyntejä oli yhteensä 388 eli 13 käyntiä kutakin liiton palveluksessa 31.12.2025 ollutta 30 henkilöä kohti. Käyntien määrä lisääntyi edellisestä vuodesta käynnillä.

Voimavarat					
	2021	2022	2023	2024	2024
Terveydenhuollon ammattihenkilöt					
Lääkärit	24	27	21	86	114
Terv.hoitajat	59	23	11	72	62
Fys.terapeutit	2	6	5	36	47
Tutkimukset					
Laboratorio	221	196	120	92	150
Radiologia	3	5	4	7	15
Yhteensä	212	257	161	293	388

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025 olivat 1 159 euroa eli kutakin liiton palveluksessa 31.12.2025 ollutta 30 työntekijää kohti.

	Fysikaalisen hoidon kustannukset	Muut kustannukset	Yhteensä	Kelan korvaus	Nettokustannukset
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	9 105,44	17 594,43
2025	2 117,20	32 639,87	34 757,07	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 kunnallisvuorikauteen.

6.1 Yhteistyötoimikunnan jäsenet

- Vt. maakuntajohtaja Juha Hertsi, puheenjohtaja
- Hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö Jari Paakkunainen, sihteeri
- Jytyn pääluottamusdustaja Maaret Monola
- Jukon pääluottamusdustaja Petri Veijalainen
- Työsuojeluvaltuutettu Elina Aakko
- Työsuojeluvaravaltuutettu Jaana Rissanen

6.2 Henkilöstöinfot

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

6.3 Luottamusmiestoiminta

Jytyn pääluottamusdustajana toimii Maaret Monola ja Jukon pääluottamusdustajana Petri Veijalainen.

6.4 Työsuojeluorganisaatio

Työsuojeluvaltuutettuna Elina Aakko, työsuojeluvaravaltuutettuna Jaana Rissanen ja työsuojelupäällikkönä Jari Paakkunainen. Työsuojeluyhteistoiminta on yhdistetty YT-toimikunnan tehtäviin.

6.5 Virkistystoimikunnan toiminnan toteutuminen vuonna 2025

TYHY-päivä ja pikkujoulut 28.11.2025

Aamu aloiteltiin askartelemalla uusiokäyttöjoulukortteja, jotka toimitettiin Luovan välittämisen yhteisö Siskot ja Simot järjestölle, Joulupostia ikäihmisille -kampanjaan.

Sen jälkeen Hanna Haveri piti meille mielenkiintoisen luennon planetaarisesta terveydestä, joka herätteli aivoja mukavasti.

Sitten olikin jo lounasaika, jonka nautimme Lahden kaupungintalon Eliel ravintolassa.

Maistuvan lounaan jälkeen lähdimme vatsat kylläisinä radio- ja tv-museo Mastolaan, jossa meidän oppaanamme toimi loistava Erja Wiik.

Hän piti upean eläväisen esityksen Mastolan historiasta ja hauskuutti meitä monipuolisilla tarinoillaan ja mahtavilla roolihahmoillaan.

Museon jälkeen palasimme toimistolle, jossa vietimme henkilökunnan pikkujoulua työpäivän päätteeksi. Nautimme Cafe Idan maistuvasta kasvispitoisesta ruuasta, lauloimme joululauluja ja järjestimme liekkimielisen kisan, kuinka hyvin tunnet työkaaverisi. Mitä olisivatkaan pikkujoulut ilman lahjoja. Joulupukki ei ollut unohtanut meitä, vaan kuusen alta löytyivät pikkupaketit jokaiselle osallistujalle.

Kiitos järjestäjille upeasta päivästä!



Lahden kaupungintalon joulukuusi. Kuva: Maaret Monola

7. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

7.1 Virka- ja työehtosopimusten palkkamääräykset

KVTES 2025–2028 on voimassa 1.5.2025–29.2.2028.

Tasopalkka

Tasopalkan määräytymisen perusteena on ensisijaisesti tehtävän edellyttämä osaaminen ja vastuu (OSVA).

Tasolisä

Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä. Tasolisä on sidoksissa lisätehtävään/-vastuuseen. Tasolisä ei poistu, jos lisätehtävä ei poistu.

Henkilökohtainen lisä

Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteena ovat ammattihallinta, työssä suoriutuminen ja muut mahdolliset paikallisesti määritellyt kriteerit.

Henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu pääsääntöisesti työsuorituksen arviointiin. Päijät-Hämeen liitossa työsuorituksen arvioinnit tehdään säännönmukaisesti kehityskeskustelujen yhteydessä. Arvioinnin suorittaa kunkin alaisen vastuualuehenkilö. Henkilökohtaisia lisiä kohdennetaan pääsääntöisesti järjestelyerien jaon yhteydessä.

Työkokemuslisä

Työkokemuksen perusteella maksettava työkokemuslisä on 3 % tasopalkan ja tasolisän yhteenlasketusta määrästä, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 5 vuotta, ja 8 % tasopalkan ja tasolisän yhteenlasketusta määrästä, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 10 vuotta.

7.2 Henkilökunnan keskiansiot (euroa/kk)

	2025
Naiset	4 952
Miehet	5 299
Koko henkilökunta	5 329

Henkilökunnan keskiansio vuonna 2025 oli 5 329 euroa.

7.3 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset (1 000 euroa)

	2022	2023	2024	Muutos %	2025
Palkat	1 544	1 709	1 887	-8,6	1 724
Sosiaaliturvakustannukset, joista eläkevakuutukset	387 324	333 291	350 321	-3,1 -7,5	339 297
SV-korvaukset ym. tulot	-17	-31	-17	-76,5	-4
Työterveyshuolto (netto)	9	6	14	64,3	23
Työpaikkaruokailu	2	5	5	0	5
Työpaikkaliikunta ja virkistys	6	15	13	-15,4	11
Koulutus	20	17	16	81,3	29
Matkustus	38	64	85	28,2	109
Henkilöstökulut yhteensä	1 989	2 118	2 353	-5,0	2 236
Henkilöstömenojen osuus PHL:n kokonaismenoista	66	69	69	-2,9	67

Henkilöstökustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 2 236 000 euroa.

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

Työnantaja on osallistunut 13,00 euron arvoisen lounassetelin kustannuksiin 3,25 €/seteli
KVTES:n mukaisesti.

Työnantaja tuki työkyvyn ylläpidon kannustamiseksi virikeseteleiden muodossa enintään
300 €/ hlö/vuosi.

8. LIITON HENKILÖKUNTA VUONNA 2025 (31.12.2025)

TOIMISTON JOHTAMINEN	
Maakuntajohtaja	Niina Pautola-Mol (24.9.2025)
Vt. maakuntajohtaja, (Kehittämisohtaja)	Juha Hertsi
ALUESUUNNITTELU JA TUTKIMUS	
Aluesuunnittelujohtaja	Niina Ahlfors
Erityisasiantuntija	Petra Uusitalo
Suunnittelija	Pekka Hynönen
Erityisasiantuntija	Niklas Pappinen
Erityisasiantuntija	Mari Lång-Kauppi
Suunnittelijapäällikkö	Kaisa Torri
ALUEKEHITYS	
Vs. kehittämisjohtaja, (Aluekehityspäällikkö)	Riika Kivelä
Vs. aluekehityspäällikkö, (Erityisasiantuntija)	Elina Aakko
Ma. projektikoordinaattori	Sanna Tuominen
Erityisasiantuntija	Petri Veijalainen
Ma. suunnittelija	Carita Vastinesluoma
Ma. suunnittelija	Lauri Kallio
EDUNVALVONTA JA KUNTAYHTEISTYÖ	
Ma. edunvalvontajohtaja	Antti Kallioma
Ma. hyvinvointipäällikkö	Saila Juntunen
Visuaalinen suunnittelija	Maaret Monola
Ma. viestintäsuunnittelija	Ella Munukka
Kuntayhteistyöpäällikkö	Säde Tahvainen
Viestintäkoordinaattori	Maija Väkeväinen
HALLINTO- JA TUKIPALVELUT	
Hallintojohtaja	Jari Paakkunainen
Johdon sihteeri	Hannele Järvelä
Toimistosihteeri	Sanna Jokinen
Ict-suunnittelija	Sari Mertsalmi
Talous- ja henkilöstösihteeri	Jaana Rissanen

HANKKEET	
PROSPERO -projekti ja Päijät-Hämeen aarrekartta -hanke	
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
GlimeteGo ja Kuntien ilmastosuunnitelmat -hankkeet	
Projektipäällikkö	Maarit Virtanen

8.1 Määräaikaiset työsuhteet

Liitossa työskenteli 11 määräaikaista työntekijää 31.12.2025. Maakunnan strategian ja ohjelman kolme pääteemaa ovat:

- Kilpailuetua kansainvälisyydestä ja kestävydestä
- Tilaa luonnolle, luovuudelle ja puhtaalle teollisuudelle
- Päijänteen verran parempaa elämää

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

Projektikoordinaattori Sanna Tuominen (Deco -hanke)	1.3.2023–31.12.2026
Edunvalvontajohtaja Antti Kalliomaa	2.5.2022–1.5.2027
Hyvinvointipäällikkö Saila Juntunen, (Päijät-Häme – Suomen liikkuvien -maakunta -hanke)	8.3.2021–31.12.2026
Projektipäällikkö Joonas Pokkinen, (Prospero-projekti, Päijät-Hämeen aarrekartta -hanke)	1.8.2022–30.4.2029
Projektipäällikkö Markku Lehikoinen, (LOTTI -hanke)	16.11.2020–28.2.2027
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, (GlimeteGo, Ilmastomuutoksen sopeutuminen Päijät-Hämeessä)	1.8.2019–30.6.2028
Viestintäsuunnittelija Ella Munukka, (Europe Direct Päijät-Häme)	1.9.2025–31.12.2030
Erityisasiantuntija Lauri Kallio	7.11.2025–31.1.2026
Erityisasiantuntija Carita Vastinesluoma	7.11.2025–31.1.2026



Päijät-Hämeen liitto
The Regional Council of Päijät-Häme