

VARSINAIS-SUOMEN LIITTO

HENKILÖSTÖKERTOMUS

vuodelta 2022

Sisällys

Johdanto.....	5
Varsinais-Suomen liiton viraston strategia 2025 ja sen päivitys	6
1. Henkilöstö määrä ja rakenne	7
Palvelussuhteen luonne ja sukupuolijakautuma 31.12.2022	8
Päätoimisuus	9
Virka- ja työsuhteiset 31.12.2022	9
Henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2022	9
Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022	10
Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022 – 79 hlöä	10
Työsuhteiden pituudet ja henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaminen.....	10
Henkilöstön palvelusuhteen pituus Varsinais-Suomen liitossa.....	11
2. Työaika, työpanos ja kustannukset.....	12
Poissaolot	12
Sairauspoissaolot / työpö	12
Työaikajoustot ja ylityöt	13
Etätö ja korona	13
Matkapäivät.....	14
Henkilöstökustannukset.....	14
Palkat.....	14
Maksetut palkat ja palkkiot	15
Naisten ja miesten palkkaero	15
3. Osaaminen ja sen kehittäminen.....	15
Osaamisen kehittäminen	15
Maakunnan liitot yhdessä oppien -hanke	16
4. Työyhteisöviestintä.....	17
5. Aloitetoiminta ja parhaimpien käytäntöjen kehittäminen.....	18
6. Terveystellinen toimintakyky ja työhyvinvointi	18
Henkilöstöruokailu.....	18
Työterveyshuolto	18
Työilmapiirikartoitukset.....	19
Henkilökuntakysely liittyen Varsinais-Suomen liiton viraston strategian toteuttamiseen	19

Liikunnan, opiskelun kulttuurin tukeminen – Edenred-kortin liikunta- ja kulttuurietu	20
Virkistystoiminta.....	20
4. Henkilökuntaluettelo 1.1. - 31.12.2022.....	21
Liite 2: Henkilöstöasioita hoitavat yhteistoimintaryhmät.....	29
Varsinais-Suomen liiton yhteistyökomitea	29
Varsinais-Suomen liiton työsuojelutoimikunta.....	29
Henkilöstöryhmä.....	30

VARSINAIS-SUOMEN LIITON HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2022

Johdanto

Visio: ”Varsinais-Suomen liitto on turvallinen ja esimerkillinen työnantaja, joka arvostaa yhteistoimintaa työyhteisön kehittämisessä. Yhteistyö on toimivaa ja henkilöstöpolitiikka johdonmukaista ja läpinäkyvää. Liitolla on pitkän aikavälin strategia henkilöstörakenteen kehittämisessä. Viraston sisäinen johtaminen on oikeudenmukaista ja kannustavaa. Työhyvinvoinnista pidetään erityistä huolta. Henkilöstöllä on taito ja tahto edistää maakunnan hyvinvointia ja kehittää osaamistaan. Osaamisen kehittämiseen on riittävät ja monipuoliset resurssit.”

Henkilöstökertomuksella seurataan henkilöstön henkisen ja fyysisen tilan ja niissä tapahtuneiden muutosten sekä henkilöstökustannusten kehitystä. Seuranta tehdään johdon ja henkilöstön yhteistyönä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntemusta hyväksikäyttäen. Henkilöstökertomuksen avulla on mahdollista analysoida toimintaa vuosittain ja suorittaa vertailuja samankaltaisten yksiköiden kesken. Asiakirja on viraston virallinen kuvaus henkilöstövoimavaroista ja niiden kehittymisestä. Se antaa realistisen kuvan henkilöstön pitkäaikaiseen suoriutumiskykyyn liittyvistä tekijöistä. Henkilöstökertomuksessa tieto on helposti ymmärrettävässä muodossa ja sen tietoja päivitetään säännöllisesti. Henkilöstökertomuksen laadinnassa Varsinais-Suomen liitto noudattaa kunta-alan henkilöstökertomussuosituksia (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 10/2021).

Henkilöstökertomuksen sisältämät kuntien henkilöstöä koskevat tiedot ovat luonteeltaan tilastotietoja (tietosuojalaki 1050/2018 ja tietosuoja-asetus 679/2016).

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työpaikalla tulee olla työsuojelun toimintaohjelma.

Tasa-arvolain (609/1986) mukaan työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma.

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Liiton työterveyshuollon toimintasuunnitelma on päivitetty vuodelle 2023–2027.

Työterveyshuoltolaissa on säädelty palvelujen tuottajan neuvonta- ja tietojenantovelvollisuus (17 §). Sen mukaan työnantajalla, työpaikan työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työterveyshuoltotehtävissä toimivilta henkilöiltä sellaisia näiden asemansa perusteella saamia tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisyyskehittämisen kannalta. Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet.

Yksityisyyden suojaa työelämässä (759/2004) koskevan lain mukaan työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen, mikäli työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi (4 §).

Taustalla oleva muu lainsäädäntö:

Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (612/1999)

Varsinais-Suomen liiton henkilöstösuunnitelma on päivitetty viimeksi vuosille 2019–2022 (mh 17.12.2018).

Varsinais-Suomen liiton viraston strategia 2025 ja sen päivitys

Varsinais-Suomen liiton viraston visio 2025: Varsinais-Suomen liitto – paras liittolainen

Varsinais-Suomen liiton viraston visio on olla aktiivinen ja uudistumiskykyinen maakunnan liitto, yhteistyökumppani ja paras liittolainen: niin sisäisesti toisillemme kuin sidosryhmillemme. Työmme ytimessä on Varsinais-Suomen kehittäminen ja tulevaisuuden suunnittelu yhteistyössä kuntien, korkeakoulujen, yritysten ja järjestöjen kanssa.

Varsinais-Suomen liiton viraston missio: Varsinais-Suomen liitto – piirtää kanssasi kuvan valmiiksi

Varsinais-Suomen liiton virasto täydentää työllään maakunnan kehittämisen kokonaiskuvan. Yhteistyössä tuotamme suunnitelmia ja strategioita, tavoitteita ja ohjelmia, yhteistyön ja tiedon alustoja, ajankohtaista tietoa ja selvityksiä ja onnistunutta vaikuttamista. Lupauksemme on, että kanssamme maakunnan kehittämisen kuvat piirretään valmiiksi, toteutukseen saakka.

Varsinais-Suomen liiton viraston strategiaan 2025 liittyvää kehittämistyötä lähdettiin toteuttamaan tammikuussa 2020. Kauden ensimmäisen puoliskon aikana strategian toteutukseen oli parhaimmillaan tunnistettu 54 osatehtävää, joiden toteuttamiseen vastuuvetäjinä ja työryhmissä osallistui henkilökuntaa laajasti. Laajalla osallistamisella haluttiin vahvistaa monitasoisista ja koko organisaation läpileikkaavaa osallisuutta kehittämistyössä.

Konkreettisia tuloksia kaudella 2020–2022 saavutettiin erityisesti viestintään, uuden oppimiseen ja toimitiloihin liittyvissä kokonaisuuksissa. Viestintään liittyen moni tuloksista tuki suoraan liiton tavoitetta olla ”vahva alueen ääni”. Ensimmäisen kauden aikana liiton viestintälinjaukset päivitettiin, verkkosivut uudistettiin ja graafinen ilme uudistettiin. Lisäksi otettiin käyttöön uutiskirje ja sisäisen toiminnan tueksi yhteiset yhteistietolistat. Sidosryhmäanalyysi ja verkostotyön koulutus tukivat viestinnän suunnittelua.

Uuden oppiminen niin koulutusten kuin yhdessä tekemisenkin kautta on ollut merkittävä tulos kehittämistyössä. Oppiminen ei ole tarkoittanut vain koulutuksien järjestämistä, ostamista tai niihin osallistumista, mutta erityisesti sisäistä osaamisen jakamista, joka on toteutunut muun muassa hyvin suosittujen keskiviikkoinfojen kautta. Näissä koko henkilökunnalle avoimissa, lyhyissä infoissa työntekijät kertovat toisilleen ajankohtaisia kuulumisia omista työtehtävistään ja rakentavat vahvempaa kokemusta yhteisestä työyhteisöstä. Infoja onkin ajoittain järjestetty jopa viikoittain.

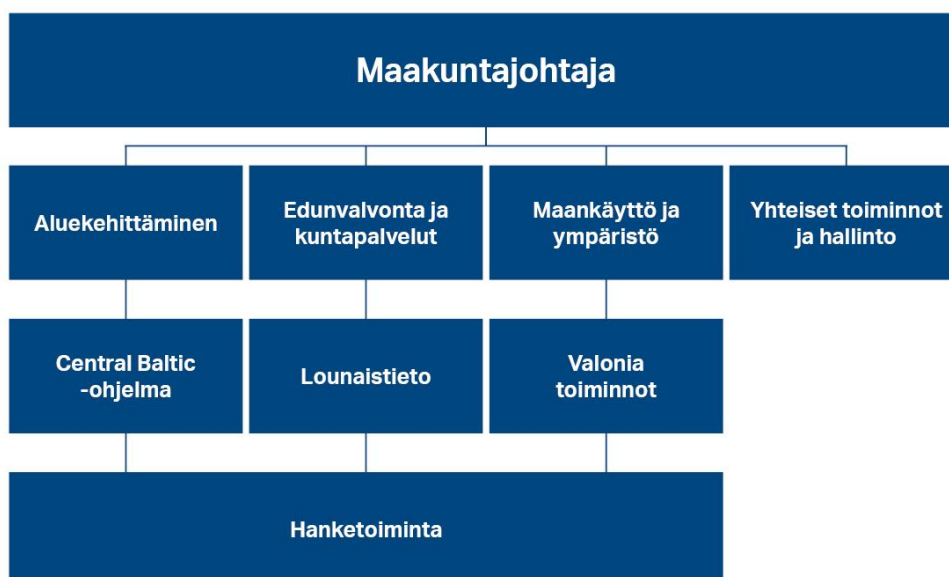
Strategiakauden ensimmäisten vuosien vaikuttavimpia muutoksia oli muutto uusiin, Varsinais-Suomen liitolle räätälöityihin tiloihin. Muutto toteutettiin strategian tavoitteet huomioiden, osallistavasti ja yhdessä, ja henkilökunta pitääkin kyselyjen perusteella uutta monitilatoimistoa strategian toteutusta ja tavoitteita edistävänä ratkaisuna. Muuton yhteydessä tartuttiin myös ICT-ympäristön kehittämiseen, joka oli strategian valmistelun aikaan vuonna 2019 monelta osin

vanhentunut ja pikaisia uudistuksia vaativa. Covid-19-pandemiakin vauhditti osaa ratkaisusta, toiset olivat tulevan uuden toimitilan vuoksi välttämättömiä. Liitossa siirryttiin pilvipalveluihin, uudistettiin tiedonhallintaa ja saatiin kokonaan sähköinen toimintatapa moneen tehtävään. ICT-tuki uudistettiin, uusia tietojärjestelmiä otettiin käyttöön ja lähes koko laitekanta uusittiin. Lisäksi laadittiin tiedolla johtamisen toimintasuunnitelmaa.

Varsinaisten tulosten seuraamisen lisäksi strategian toteuttamisen ajan on vuosittain (v. 2020, 2021 ja 2022) toteutettu samansisältöinen henkilökuntakysely, jolla on kerätty tietoa henkilökunnan kokemuksista kehittämistyössä.

Viraston strategian päivytystä valmisteltiin talvella 2022–2023 ja se hyväksyttiin maakuntahallituksessa 27.2.2023.

1. Henkilöstö määrä ja rakenne



Virasto on hallinnollisesti jaettu neljään vastuualueeseen: 1) aluekehittäminen, 2) edunvalvonta ja kuntapalvelu, 3) maankäyttö ja ympäristö sekä 4) yhteiset toiminnot ja hallinto.

Varsinais-Suomen liitto toimii Euroopan unionin **Central Baltic 2014–2020 -ohjelman** hallinto-, todentamis- ja tarkastusviranomaisena jäsenvaltioiden (Suomi, ml. Ahvenanmaa, Ruotsi, Viro ja Latvia) toimeksiannosta. Liitto hoitaa tehtävää vuoteen 2023. Uuden ohjelmakauden 2021–2027 osalta jäsenvaltiot ovat antaneet edelleen liitolle mandaatin toimia ohjelman hallintoviranomaisena ja ohjelman toimeenpano on käynnistynyt vuoden 2022 aikana.

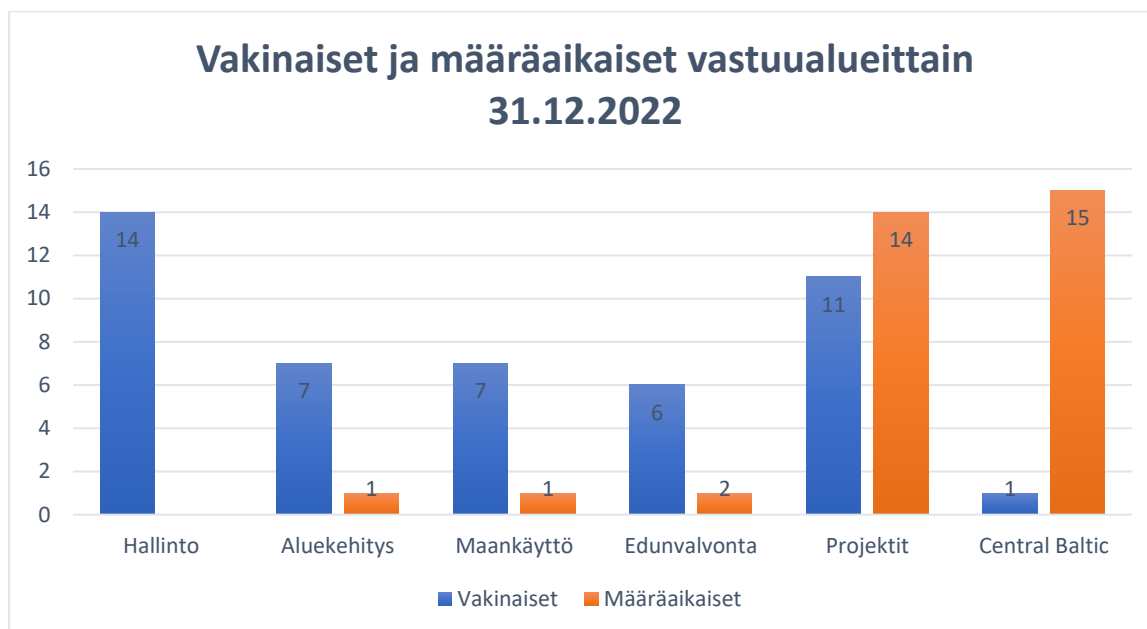
Valonian toiminnot ovat osa maankäytön ja ympäristön vastuualuetta. Valonian kustannuspaikat ovat omakatteisia ja perustoiminta rahoitetaan erillisellä kuntarahoituksella.

Kattava luettelo henkilöstöstä ja sen muutoksista vuonna 2022 on liitteenä 1.

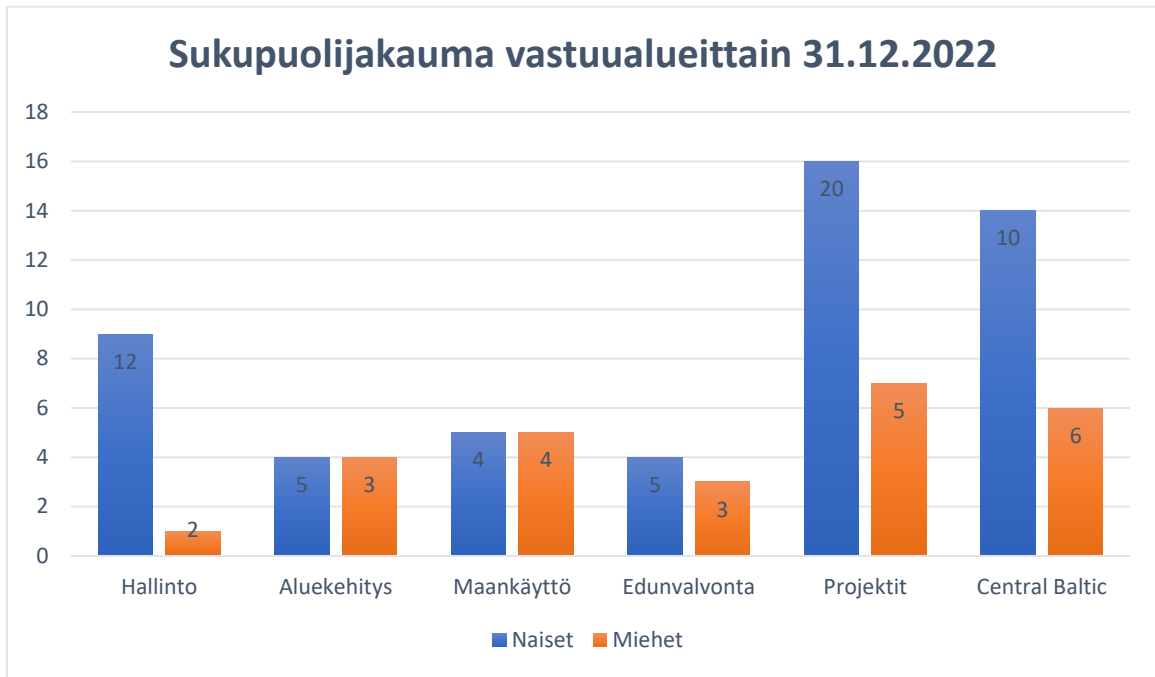
Hallintoasioita koskevia viranhaltijapäätöksiä B tehtiin vuoden 2022 aikana 215 kpl. KVTESin mukaisia henkilöstöpäätöksiä (mm. sairaudet, tilapäiset vapaat, virkavapaudet, perhevapaat, koulutukset, lomat, työaika/saldovapaat, matkasuunnitelmat ja -laskut) tehtiin sähköisten lomakkeiden kautta 507 kpl, joista kokemuksilisiä/ammattillisapäätöksiä tehtiin yhteensä 12 kpl.

Palvelussuhteen luonne ja sukupuolijakautuma 31.12.2022

	2022	2021	2020	2019	2018
vakinaiset	46	35	36	36	39
määräaikaiset	33	41	40	46	82
yhteensä	79	76	76	81	121



Henkilö tilastoidaan vakinaiseksi, vaikka hän hoitaisi toisen vakanssin sijaisuutta, mutta alkuperäinen palvelussuhde on toistaiseksi voimassa oleva (vakinaisuus liittoon nähden).



31.12.2022 palveluksessa on ollut 56 naista ja 23 miestä, yht. 79 henkilöä.

	Naiset	Miehet
Johtajat	2	3
Lähiesimiehet	2	1
Päälliköt	10	7
Muut	42	12

Päätoimisuus

Henkilöstöstä oli osa-aikaisessa työsuhteessa 9 henkilöä (1 mies ja 8 naista) 31.12. 2022.

Virka- ja työsuhteiset 31.12.2022

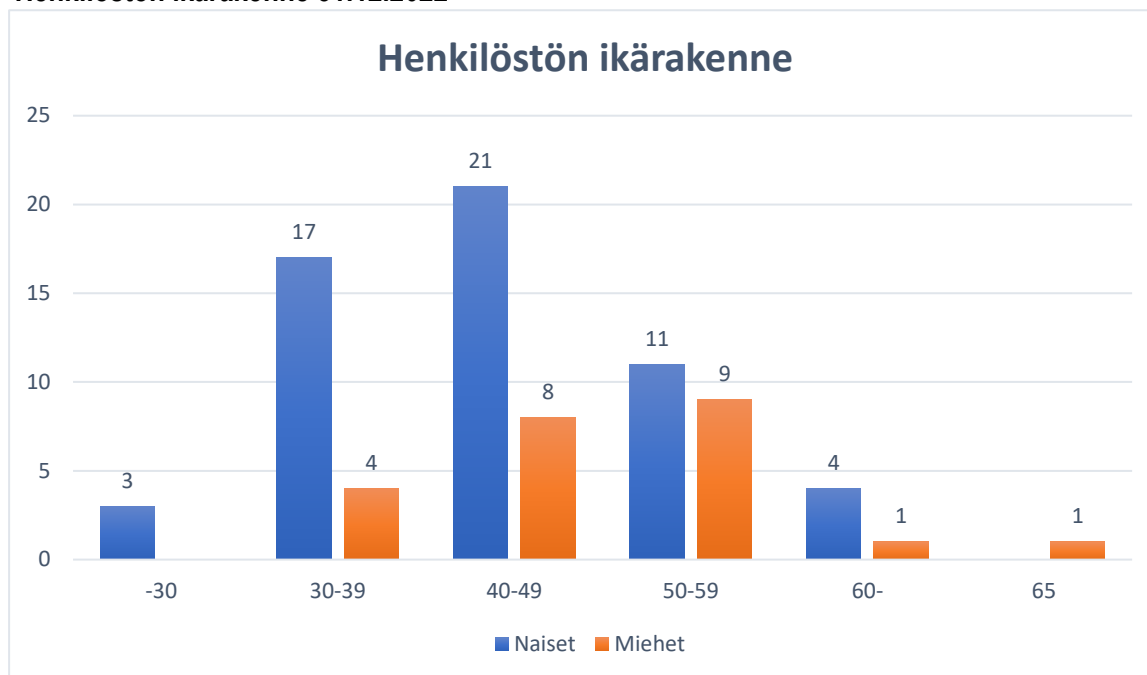
		Miehet	Naiset
Virkasuhde	6	3	3
Työsuhde	73	18	55

Virka- ja työsuhteisia ajalla 1.1.-31.12.2022 yhteensä 91 henkilöä.

Henkilöstön määrä sopimusaloittain 31.12.2022

Henkilöstöstä kuului KVTESiin 70 henkilöä ja Tekniseen sopimukseen 9 henkilöä.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022



Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022 – 79 hlöä

Keski-ikä	2022	2021	2020	2019	2018
Naiset	43v 6kk	44v 8 kk	42 v 7kk	41v 6kk	41v 8kk
Miehet	47v 10kk	45 v 8 kk	46 v 5kk	45v 10kk	43v 10kk

Koko henkilökunnan keskimääräinen ikä vuonna 2022 oli 45 vuotta.

Työsuhteiden pituudet ja henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaminen

Määräaikaisten työntekijöiden määrä vaihtelee vuoden aikana, sillä erillisprojekteihin ja sijaisuuksiin palkataan henkilöstöä tarpeen mukaan talousarvio- ja hankemäärärahojen puitteissa.

Vuoden 2014 eläkeuudistus astui voimaan vuoden 2017 alusta. Ikärajojen (63 vuotta) muutokset koskevat vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneitä. Eläkkeiden karttumiseen liittyvät muutokset koskevat kaikkea vuonna 2017 ja sen jälkeen tehtävää työtä. Sopimuksen mukaan eläkeiän alaraja nousee portaittain 65 ikävuoteen.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen jälkeen ei kunnan/kuntayhtymän työntekijöillä enää ole varsinaista eläkeikää. Jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikä. Saavutettuaan alimman vanhuuseläkeiän henkilö voi jäädä vanhuuseläkkeelle. Toisaalta hän voi jatkaa työssä oman harkintansa mukaan 68 vuoden täyttämiseen saakka ja vielä senkin jälkeen, jos asiasta sovitaan työnantajan kanssa.

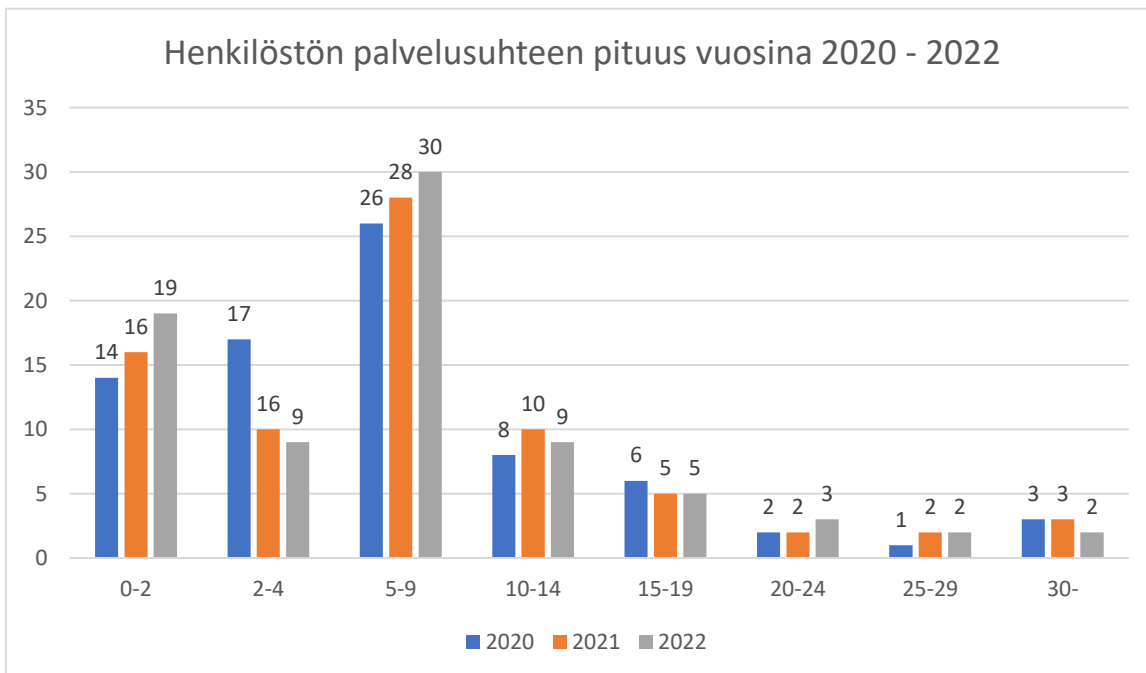
Eläkkeelle siirtyminen ennen 68 vuoden ikää tapahtuu normaalin irtisanoutumismenettelyn mukaisesti. Pääsääntöisesti irtisanoutumisaika on yksi kuukausi. Työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivat työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.

Varsinais-Suomen liiton henkilöstösuunnitelmassa 2019–2022 henkilöstöltä toivotaan epävirallista ilmoitusta mahdollisuuksien mukaan jo vuotta ennen eläkkeelle siirtymistä. Tämä koskee myös muita työtehtävien keventämiseen / työajan lyhentämiseen liittyviä toiveita ja järjestelyjä. Tällöin liitolle jäisi aikaa suunnitella, järjestää julkinen tai sisäinen haku ja siirtää tehtävien hoito seuraajalle. Suunnitelmat tehtävien siirrosta tehdään tapauskohtaisesti, mahdollisimman ajoissa ja osapuolten tarpeet huomioiden.

Neljä henkilöä on saavuttanut vuoden 2022 loppuun mennessä vanhuuseläkkeelle siirtymisen mahdollistavan iän.

Central Baltic 2021–2027-ohjelman henkilöstön työsuhteet jatkuva pääosin vuoden 2028 loppuun. Valonian henkilöstön työsuhteet jatkuvat pääosin vuoden 2023 loppuun.

Henkilöstön palvelusuhteen pituus Varsinais-Suomen liitossa



2. Työaika, työpanos ja kustannukset

Poissaolot

Työpäivät/v	2022	2021	2020	2019	2018
Palkaton virka/työvapaa yht.					
vanhempainvapaa	280	188	288	208	22
äitiysvapaa	124	44	109	28	170
isyysvapaa	-	31	-	3	
hoitovapaa	-	87	22	100	
yksityisasiat	300	150	269	278	878
vuorotteluvapaa	-	-	-	-	
kuntoutus	-	9	-	-	
tilapäinen hoitovapaa	1	-	-	-	
opintovapaa	452	462	437	128	
Palkallinen virka/työvapaa yht.					
äitiysvapaa	224	137	238	59	276
isyysvapaa	-	4	7	-	14
tilapäinen hoitovapaa	43	26	26	79	68
vanhempainvapaa	-	-	-	-	
työsuojelukoulutus	4	-	6		
muu palkallinen koulutus	59	25	14	33	287
tapaturma	-	11	-	2	
muut	15	6	5	1	
kuntoutus	5				

Yksi henkilö on käyttänyt osittaista hoitovapaata 5 kk/80 %.

Sairauspoissaolot / työpä

	2022	2021	2020	2019	2018
Sairauslomapäivät yht.	603	847	284	622	650
Naiset	511	486	186	520	441
Miehet	92	361	98	102	209
joista					
1-3 päivän pituiset/pv	206	67	88		
4-60 päivän pituiset/pv	427	421	196		
yli 60 päivän pituiset/pv	120	359			
	2022	2021	2020	2019	2018

Sairauslomapäiviä hlö/vuosi					
Naiset	9,1	8,1	3,5	6,9	7,0
Miehet	4,0	13,9	4,2	5,1	5,9

Sairausloma-ajan palkat	2022	2021	2020	2019
naiset	74 610,58 €	79 527,80 €	36 184,06 €	74 988,15 €
miehet	6 353,09 €	46 958,46 €	21 515,65 €	17 749,30 €
	80 963,67 €	126 486,26 €	57 699,71 €	92 737,45 €

Työaikajoustot ja ylityöt

Liitossa on käytössä työaikajärjestelmä, jossa on mahdollisuus päivittäiseen liukumaan, joka koskee työhön tulo- ja lähtöaikoja. Kertymää voidaan vähentää vastualueen johtajan luvalla antamalla vapaana (työaikavapaa) kokonaisia päiviä ja enintään 3 peräkkäistä päivää. Vuoden 2022 aikana pidettiin 123 työaikavapaapäivää (saldovapaa).

Työaikaa seurataan kuukausittain.

Ylityövapaat:

v. 2018	97 päivää
v. 2019	82 päivää
v. 2020	41 päivää
v. 2021	10 päivää
v.2022	17 päivää

Ylityöt korvataan ensisijaisesti vapaana.

Etätyö ja korona

Maailman terveysjärjestö WHO totesi koronavirusepidemian maailmanlaajuisesti pandemiaksi maaliskuussa 2020. Ensimmäistä aaltoa seurasi tartuntojen kausittainen vaihtelu ja viruksen uusia variantteja. Tammi -maaliskuussa 2022 kirjattiin vielä korkeita tartuntamääriä ja turvaututtiin laajoihin koronarajoituksiin ja etätyösuosituksiin. Pandemia kuitenkin tasaantui ja rokotuskattavuuden kasvaessa yhteiskuntaa saatiin avattua.

Laaja etätyösuositus ja osallistujamääräsuositukset päättyivät valtakunnallisesti ja Varsinais-Suomessa 1.3.2022. Työpaikoille suositeltiin työpaikkakohtaisesti sopivien hybridimallien käyttöä työyhteisöjen oman toimintakyvyn ylläpitämiseksi.

Varsinais-Suomen liitossa palattiin maaliskuussa normaaliin työskentelyyn, johon kuului etätyöpäivät tarvittaessa. Henkilöstöä ohjeistettiin jatkamaan hyväksi havaittuja tapoja välttää tartuntoja; turvaetäisyydet, hygieniatoimet ja eristäytyminen oireisena. Tiloissamme oli tarjolla maskeja, käsidesiä ja koronatestejä.

Pandemiaan, rajoituksiin, testeihin ja rokotuksiin liittyvää tiedottamista jatkettiin siihen nimetyllä omalla Teams-kanavalla.

Työterveyssovimukseemme sisällytettiin koronarokotuksia aina sitä mukaan, kun niitä oli työterveydestä tarjolla.

Matkapäivät

Matkapäivät	2022	2021	2020	2019
Kotimaan matkapäivät / pv yht	320	70	175	735
luottamushenkilöt	19	0	1	10
kuntayhtymä	301	70	174	725
Ulkomaan matkapäivät / pv yht.	172	8	99	513
luottamushenkilöt	10	0	4	32
kuntayhtymä	162	8	95	481
Ateriakorvaukset	22	3	12	45

Henkilöstökustannukset

	2022	2021	2020	2019
Palkat ja palkkiot	3 985 463,38 €	3 773 440,91 €	3 762 260,52 €	4 159 895,07 €
Eläkekulut	787 123,82 €	753 765,30 €	755 471,86 €	849 005,15 €
Muut henkilöstösivukulut	107 796,21 €	105 302,67 €	98 264,75 €	98 035,08 €
Sairasvakuutuskorvaukset	-71 899,99 €	-76 804,79 €	-70 998,71 €	-53 929,54 €
Korjauserät palkkoihin	-1 800,00 €	-2 600,00 €	-7 468,65 €	-10 486,98 €
Työterveyshuolto	86 885,98 €	91 340,75 €	82 535,84 €	105 390,99 €
Lounassetelit/lounasetu	9 902,74 €	7 186,60 €	12 690,09 €	21 795,90 €
Henkilöstön koulutus	28 689,09 €	21 818,90 €	25 224,75 €	30 159,89 €

Henkilöstökustannukset olivat yhteensä 4 806 683,42 euroa vuonna 2022.

Palkat

Palkat	2022	2021	2020	2019
Palkat	3 840 117,31 €	3 593 275,22 €	3 570 571,38 €	4 136 004,21 €
naiset	2 528 218,39 €	2 319 987,02 €	2 364 570,45 €	2 673 063,95 €
miehet	1 311 898,92 €	1 273 288,20 €	1 206 000,93 €	1 462 940,26 €
Johtajien palkat				
kuntayhtymä	509 703,87 €	509 003,78 €	492 347,99 €	480 010,46 €
maakuntaudistus				191 212,76 €

Maksetut palkat ja palkkiot

Maksetut palkat ja palkkiot	2022	2021	2020	2019
Maakuntajohtaja ja hallinnon vastuualue	777 098,70 €	621 995,26 €	579 588,59 €	482 998,02 €
Aluekehittämisen vastuualue	440 707,31 €	437 359,26 €	399 056,50 €	405 461,95 €
Maankäytön ja ympäristön vastuualue	364 898,91 €	361 260,44 €	387 886,09 €	378 926,03 €
Edunvalvonnan vastuualue	349 058,40 €	376 780,66 €	356 525,15 €	331 345,41 €
Projektit	1 014 289,56 €	863 465,75 €	952 270,71 €	1 511 860,12 €
Kansainvälinen tekninen tuki	925 825,83 €	952 268,77 €	946 450,94 €	925 960,34 €
Luottamushenkilöt	113 584,67 €	160 310,77 €	140 482,54 €	123 343,20 €
	3 985 463,38 €	3 773 440,91 €	3 762 260,52 €	4 159 895,07 €

Naisten ja miesten palkkaero

Tehtäväkohtainen palkka keskim. euro/kk:

Naiset 3 369,10 euroa
 Miehet 4 190,05 euroa
 Palkkaero-% -17,21

Kokonaisansio keskim. euro/kk:

Naiset 3 832,91 euroa
 Miehet 4 592,57 euroa
 Palkkaero-% -16,54

3. Osaaminen ja sen kehittäminen

Varsinais-Suomen liitto on asiantuntijaorganisaatio. Liiton henkilöstöstä noin 90 %:lla on ylempi korkeakoulututkinto.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön ammattitaidon parantaminen työnantajan kustantaman koulutuksen kautta on yleistä kaikilla liiton toimialoilla.

Pyrkimys elinikäiseen oppimiseen koskee kaikkia työyhteisön jäseniä. Henkilöstöä kannustetaan ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan.

Koulutuksiin osallistuneet henkilömäärät

	2022	2021	2020	2019	2018
koulutettuja yhteensä	38	9	11	32	46

Henkilökunta osallistui myös maksuttomiin seminaareihin ja webinaareihin, jotka eivät kaikki sisälly yllä oleviin tietoihin.

Koulutuskorvaus

Koulutuskorvaus on taloudellinen tuki osaamisen kehittämistoimiin. Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta. Koulutuskorvausta haetaan Työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantajan järjestämä koulutus perustuu koulutussuunnitelmaan (mh 23.6.2014 § 105).

Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa. Korvauksen saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden vuodessa. Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuonna on vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivän muodostavien koulutusten ei tarvitse liittyä samaan kokonaisuuteen tai aihepiiriin.

Koulutuskorvausta haettiin seuraavasti:

	2022	2021	2020	2019
1 päivän koulutuksia/hlö	2	3	2	6
2 päivän koulutuksia/hlö	2	-	6	3
3 päivän koulutuksia/hlö	4	2	-	3

Koulutuskulukorvaus

v. 2022	216,82 euroa
v. 2021	240,91 euroa
v. 2020	333,26 euroa
v. 2019	517,00 euroa

Maakunnan liitot yhdessä oppien -hanke

Maakunnan liitot yhdessä oppien -hanke on merkittävä maakuntien liittojen yhteinen panostus työhyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen, verkostoitumiseen ja työssä jaksamiseen. Hankkeessa on ollut hyvin osallistujia myös Varsinais-Suomen liitosta.

Perustiedot

- Toteutusaika 1.1.2022-30.11.2023
- Mukana kaikki maakuntien liitot
- Rahoitus: Keva ja liittojen omarahoitus

Tavoitteet

- Toimintamalli maakuntien liittojen asiantuntijoiden vertaisoppimiselle
- Uusien työ- ja toimintatapojen kehittäminen
- Henkilöstön osaamisen vahvistaminen
- Työmotivaation lisääminen ja työssä jaksamisen tukeminen

Toteutus

- Asiantuntijavaihtoja, mentorointia ja verkostoitumista liittojen välillä
- Kartoitetaan mm. yhteisten virkojen ja ostopalveluiden tarvetta

4. Työyhteisöviestintä

Syksyllä 2022 päivitetystä Varsinais-Suomen liiton viestinnän linjaukset – opas henkilökunnan käyttöön, todetaan työyhteisöviestinnästä mm. seuraavaa:

Viestintä ja viestien kulku on työyhteisön toiminnan elinehto. Se tukee työyhteisön hyvää ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä. Työyhteisöviestinnässä (sisäisessä viestinnässä) kyse on yksinkertaistettuna siitä, mitä ja miten me kommunikoimme työyhteisömme ja organisaatiomme sisällä. Kyse on niistä arkipäivän keskusteluista ja/tai ohjeistuksista, joita päivittäin käymme, kun kohtaamme toisemme.

Sisäinen viestintä

1. Vahvistaa yhteistä toimintaamme, voimistaa liittolaisuuttamme ja asiantuntijuuttamme
2. On työskentelyä yhteisen päämäärän eteen.
3. On työyhteisön liima, joka pitää organisaation eri toiminnot yhdessä.
4. Ilman toimivaa sisäistä viestintää myöskään organisaatiosta ulospäin kantautuva viesti harvoin on vahva ja yhtenäinen.
5. Rakentava, positiivisessa hengessä käyty keskustelu myös edistää työhyvinvointia ja jaksamista.

Hyvä sisäinen viestintä on avointa, asiantuntevaa ja rakentavaa viestintää, jossa jokaisella työntekijällä on pääsy kaikkeen siihen viestiin ja tietoon, jota hän työtehtävissään tarvitsee ja johon hän työyhteisön jäsenenä on oikeutettu ja veloitettu.

Organisaation sisäinen viestintä lähtee liikkeelle johdosta, liiton kohdalla johtoryhmästä, jonka vastuulla on osaltaan varmistaa, että henkilökunnan saama tieto on yhteneväistä ja johdonmukaista viestin välittäjästä riippumatta.

Sisäisen viestinnän merkitys ja tiedonkulun tärkeys korostuu poikkeuksellisissa ja uusissa tilanteissa, joita työyhteisö kohtaa.

1. Panostetaan viestinnän selkeyteen, selkeäkielisyyteen ja oikea-aikaisuuteen.
2. Pyritään sisäisessä viestinnässä siihen, että välitämme faktoja ja olennaisia asioita viestinä toisillemme. Näin vältetään turhien ennakkoluulojen ja -olettamien aiheuttamien ristiriitojen syntyä. Oikean tiedon välityksen merkitys korostuu, samoin ”käytävähuhujen” siipien katkaisu jo alkuunsa.
3. Muistetaan jatkossakin nostaa esiin onnistumisia ja viestiä positiivisista asioista työyhteisössämme
4. Työyhteisön kohdatessa jonkin ikävän asian on todella tärkeää viestiä nopeasti myös niistä ja voida yhdessä käsitellä esimerkiksi surullisia tai pelottavia asioita.

Liitossa ensisijaisena sisäisen viestinnän kanavana toimivat koko henkilökunnan yhteiset Teams-kanavat.

Keskiviikkoinfot ovat koko henkilökunnalle tarkoitettuja yhteisiä infoja ajankohtaisista aiheista ja niihin osallistuminen on suotavaa. Keskiviikkoinfon voi kuka tahansa työyhteisömme jäsen järjestää.

Muistetaan kirkaana viestinnän perusketju: kuka viestii, mistä, missä, milloin, miten ja kenelle. Huolehditaan siitä, että sisäinen ja ulkoinen viestintä ovat linjassa ja organisaation arvot ja identiteetti näkyvät viestinnässä.

5. Aloitetoiminta ja parhaimpien käytäntöjen kehittäminen

Vastuualueilla on keskusteltu uusista mahdollista aloitteista sekä parhaimmista käytännöistä, mutta vuoden 2022 aikana ei johtoryhmälle asti tuotu aloitteita.

Kehityskeskustelut pidettiin syksyllä 2022 ja ne puretaan vastuualueittain.

6. Terveystieteellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

Henkilöstöruokailu

Henkilöstöruokailu on järjestetty tarjoamalla henkilöstölle lounasetu ladattuna Edenred-kortilla. Lounasedun arvo oli 9,60 euroa, josta työnantajan osuus oli 2,45 euroa. Työnantajan kokonaispanos henkilöstöruokailuun oli noin 9 902,74 euroa vuonna 2022.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut ostetaan Terveystalo Pulssilta. Henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää yleislääkäritasoisia tutkimusta ja hoitoa, tarvittaessa erikoislääkärin konsultaatiota sekä tarvittavia laboratorio- ja röntgentutkimuksia sekä fysikaalista hoitoa. Koronatestaukset ja -rokotukset kuuluvat myös sopimukseen.

Sairaanhoito, tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus sekä terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta. Käynnit vastaanotolla, sisältävät neuvonta- ja ohjauskäynnit (kpl):

- lääkärit 139 kpl
- etäpalvelut: lääkärit 19 kpl, terveydenhoitajat 2 kpl, psykologit 1 kpl
- terveydenhoitajat 31 kpl
- erikoislääkärit 33 kpl
- psykologit - kpl
- fysioterapeutit (Pulssi) 14 kpl
- muut 2 kpl
- laboratoriotutkimukset 128 kpl ja kuvantaminen 19 kpl

Työpaikkaselvityksiin on terveydenhoitaja käyttänyt aikaa 15,5 ja neuvontaan ja ohjaukseen 5,5 h. Lääkäri on vastaavasti käyttänyt aikaa työpaikkaselvityksiin 5,5 h ja neuvotaan sekä ohjaukseen 3,5 h.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat 86 885,98 euroa.

Yhteistyössä työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon kanssa toteutettiin varhaisen tukemisen ja välittämisen mallia (mh 24.10.2011 § 161) sekä julistusta virasto savuttomaksi työpaikaksi (mh 25.3.2013 § 45). Tavoitteena on entisestään edistää työntekijöiden terveydellistä toimintakykyä ja työhyvinvointia.

Maakuntajohtajan päätöksen § 53/28.3.2013 mukaan liiton henkilökuntaa kannustetaan savuttomuuteen ja savuttomuutta toteutetaan tupakkalain säädösten lisäksi seuraavin toimenpitein:

Sitovat toimenpiteet

1. Savuttomuus mainitaan liiton työpaikkailmoituksissa.
2. Savuttomuudesta ilmoitetaan viraston sisäänkäyntien ovilla
3. Tupakoinnin lopettajille tarjotaan tukipaketti työterveyshuollon ohjauksessa.
4. Savuttomuus koskee myös sähkötupakan käyttöä.

Ohjeelliset toimenpiteet

1. Tupakointi tapahtuu työajan ulkopuolella
2. Liiton järjestämät tilaisuudet ovat savuttomia

Työilmapiirikartoitukset

Liitossa toteutettiin tarpeisiimme räätälöity Parempi Työyhteisö -kysely huhtikuussa 2022. Kyselyn tuloksia purettiin mm. johtoryhmässä, koko henkilöstön tilaisuudessa ja vastuualueittain kevään ja syksyn aikana. Vaikka kyselyn tulokset kertoivat työssä viihtymisen olevan hyvällä perustasolla, liitossa selvitetään ja pohditaan keinoja kyselyssä ilmenneiden haasteiden ratkaisemiseksi ja toimia työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Haasteiksi koettiin työkuormitus, yksin puurtaminen ja sijaisjärjestelyjen ohuus, töiden epätasainen jakautuminen ja ongelmat tiedonkulussa.

Työilmapiirikartoituksissa oli muutaman vuoden tauko toiminnan kannalta poikkeuksellisten vuosien vuoksi (maakuntaudistus, toimitilamuutos, korona-aika). Suurten muutosten aikana työilmapiirin seuranta on tärkeää, mutta laajan ilmapiirikartoituksen tulokset eivät välttämättä ole vertailukelpoisia aiempien tulosten kanssa.

Koko henkilöstön työilmapiirikysely on tarkoitus toteuttaa säännöllisesti joka kolmas vuosi.

Henkilökuntakysely liittyen Varsinais-Suomen liiton viraston strategian toteuttamiseen

Varsinais-Suomen liiton viraston strategian 2025 henkilökuntakyselyjen tarkoitus on selvittää, miten työskentely on edennyt, miten strategian elementit toteutuvat arjessamme, ja mistä parantamisen paikat löytyvät. Kyselyn avulla kartoitetaan myös henkilökunnan sitoutumista ja

suhtautumista strategiaan perustuvaan kehittämistyöhön. Kysely lähetetään vuosittain koko henkilökunnalle.

Kysely on toteutettu kolme kertaa (v. 2020, 2021 ja 2022). Vaikka vastaajamäärä on ollut ollut laskussa (21–31 henkilöä), on kysely silti antanut tärkeää tietoa työhön ja strategian tavoitteisiin sitoutumisesta ja motivaatiosta – jotka ovat molemmat ilahduttavasti pysyneet hyvällä tasolla. Matala vastausprosentti ei vähennä palautteen arvoa, sillä vastaukset tuovat edelleen tärkeää tietoa strategiaan liittyvistä tunnelmista työyhteisössä.

Henkilökuntakyselyn perusteella strategiaa pidetään tärkeänä ja hyödyllisenä työkaluna, ja sen nähdään lisänneen keskustelua ja ammatillista tiedonvaihtoa. Kehittämistyöhön suhtaudutaan positiivisesti, ja sen avulla rakennetaan erään vastaajan mukaan ”mielekkästä, arvojemme mukaista työympäristöä, jossa työt sujuvat ja ihmiset viihtyvät”. Suurin haaste strategiaan liittyvässä kehittämistyössä on ollut osatehtäväryhmien tuottamien ratkaisujen ja mallien yhteinen käyttöönotto, joka väistämättä vie aikaa, mutta myös vaatii prosessin vakavaa kehittämistä kauden toisella puolikkaalla.

Liikunnan, opiskelun kulttuurin tukeminen – Edenred-kortin liikunta- ja kulttuurietu

Liitto tuki henkilöstön hyvinvointia Edenred-kortilla ladatulla 100 euron virike-etuudella.

Virkistystoiminta

Työhyvinvoinnin keskeinen ylläpitäjä on liiton henkilökuntayhdistys, jonka toimintaa tuetaan liiton varoista henkilöstön yhteisten virkistystapahtumien järjestelyjä varten. Projektit suorittavat oman osuutensa kustannuksista liitolle.

- 31.3.2022 Jääkiekko-ottelu maaliskuussa (31.3.). TPS-HIFK
- 16.6.2022 Liiton järjestämät kesäpäivän festarit – tupaantulijaiset maakuntahallituksen jäsenille sekä henkilökunnalle (henkilökuntayhdistys mukana järjestelyissä)
- 19.-20.8.2022 Paavo Nurmi Marathon. HKY osallistui kompensoimalla osallistumismaksua 10 eurolla.
- 26.-30.9.2022 Parhaiden liittolaisten ulkoiluviikko.
Jokainen sai viettää mielensä mukaisen ulkoiluiltpäivän klo 12 lähtien yksin tai kaverin kanssa tai parhaassa porukassa. Ulkoiluiltpäivään sisältyi myös valokuvien ottaminen liiton kuva-arkistoon.
- 27.10.2022 Marja Kuitusen eläkeläisjuhlat
- 2.11.2022 Teatteri-ilta Linnateatterissa 2.11.2022. ”Saikkua kiitos!” -esitys
- 25.11.2022 Ikimuistoiset pikkujoulut Hotel Kakolassa, Paviljonki-salissa 25.11.2022.
Teemana oli 1920-luku ja salakapakka.

Henkilökuntayhdistys on järjestänyt joka kuukausi mm. arvontatapahtumia + afterwork. Henkilökuntayhdistys järjesti myös Ukraina-keräyksen.

4. Henkilökuntaluettelo 1.1. - 31.12.2022

Yhteiset toiminnot ja hallinto

Maakuntajohtaja	Kari Häkämies 15	
Johdon assistentti, Travel Manager	Minna Lempinen 09	
Hallintojohtaja	Petra Määttänen 17	
Assistentti	Karoliina Abrahamsson 21	
Toimistosihteeri	Maria Ahola 20	1.11.-31.4.2022 (50 %)
Toimistosihteeri	Maria Ahola 20	1.5.-30.6.2022
Laitoshuoltaja	Elena Hänninen 15	
Talousassistentti	Sari Järvinen 22	1.8.2022-
Hallintosihteeri	Marja Karttunen 86	
Erikoissuunnittelija	Katri Koivisto 15 (30 %)	vapaalla 4.7.2022-31.12.2022
Toimistosihteeri	Irma Laaksonen 11	työsuhde päättyi 31.10.2022
Palkanlaskija	Natalia Maltseva 21	1.1.-30.4.2022
Talousassistentti	Jonna Miettinen 19	vapaalla 1.1.-31.12.2022
Suunnitteluassistentti	Erika Mäkeläinen 12	1.4.-30.8.2022, 1.9.-30.11.2022 (40 %), vapaalla 1.-31.12.2022
Assistentti	Heli Mäkynen 14 (80 %)	1.1.-31.12.2022
Taluspäällikkö	Elena Pekonen 03	
Toimistosihteeri	Tiina Rantanen 81	
Tiedonhallinnan suunnittelija	Jaana Salonen 06	
Tietopalvelupäällikkö	Antti Vasanen 13 (30 %)	
It-tukihenkilö	Juho Virtanen 17	1.1.-31.1.2022
It-tukihenkilö	Juho Virtanen 17 (80 %)	1.2.-31.12.2022

Maankäyttö ja ympäristö

Suunnittelujohtaja	Heikki Saarento 99	
Talusasiantuntija	Sanna Erkko 14 (30 %)	1.10.-31.12.2022
Suunnitteluassistentti	Erika Mäkeläinen 12	vapaalla 1.1.-31.3.2022
Erikoissuunnittelija	Timo Juvonen 05 (80 %)	1.1.-31.12.2022
Projektsuunnittelija	Hanna Kalliolevo 22	1.5.-31.12.2022 (80 %)
Erikoissuunnittelija	Aleksis Klap 08 (55 %)	1.1.-30.9.2022, vapaalla 1.9.-31.12.2022
Kaavasuunnittelija	Arttu Koskinen 21	
Paikkatietosuunnittelija	Satu Kottonen 11	
Maakunta-arkkitehti	Virpi Mamia 21	1.-31.1.2022 (60 %), 1.2.-31.12.2022 (100 %)
Erikoissuunnittelija	Salla Murmann 19	
Korkeakouluharjoittelija	Erika Näsi 22	1.5.-31.8.2022

Valonia – Varsinais-Suomen kestävän kehityksen ja energia-asioiden palvelukeskus

Toimialapäällikkö	Riikka Leskinen 15 (80 %)	1.-31.1.2022
Toimialapäällikkö	Riikka Leskinen 15 (70 %)	1.2.-31.12.2022
Vesiasiantuntija	Jussi Aaltonen 18 (25 %)	1.-31.1.2022
Vesiasiantuntija	Jussi Aaltonen 18 (10 %)	1.-28.2.2022
Talusasiantuntija	Sanna Erkkö 14 (70 %)	1.-30.9.2022 (60 %), 1.10.-31.12.2022 (100 %)
Viestintäharjoittelija	Matilda Gronow 22	1.-31.8.2022
Viestintäharjoittelija	Matilda Gronow 22 (20 %)	1.9.-30.10.2022
Viestintäharjoittelija	Matilda Gronow 22 (80 %)	1.11.-31.12.2022
Projektiasiantuntija	Olli-Ville Haapanen 21 (25 %)	1.-28.2.2022
Projektiasiantuntija	Olli-Ville Haapanen 21 (20 %)	1.3.-31.12.2022
Energia-asiantuntija	Liisa Harjula 15	1.1.-28.2.2022
Energia-asiantuntija	Liisa Harjula 15 (60 %)	1.3.-30.4.2022
Energia-asiantuntija	Liisa Harjula 15 (50 %)	1.5.-31.12.2022
Energia-asiantuntija	Miika Huhtala 21 (45 %)	1.-31.1.2022
Energia-asiantuntija	Miika Huhtala 21 (60 %)	1.2.-31.3.2022
Energia-asiantuntija	Miika Huhtala 21 (35 %)	1.4.-31.8.2022
Energia-asiantuntija	Miika Huhtala 21 (60 %)	1.9.-31.12.2022
Erikoissuunnittelija	Jaana Itälä-Laine 15	työsuhde päättyi 30.9.2022 (60 %)
Vesiasiantuntija	Jarkko Leka 15 (10 %)	1.4.-31.8.2022
Vesiasiantuntija	Jarkko Leka 15 (20 %)	1.-30.11.2022
Projektiasiantuntija	Silja Ngobese 18 (40 %)	1.1.-31.1.2022
Projektiasiantuntija	Silja Ngobese 18 (20 %)	1.4.-31.10.2022
Projektiasiantuntija	Silja Ngobese 18 (30 %)	1.11.-31.12.2022
Viestintävastaava	Maiju Oikarinen 17 (30 %)	1.1.-30.4.2022 (100 %), 1.-30.11.2022 (80 %)
Viestintävastaava	Maiju Oikarinen 17 (10 %)	1.5.-31.7.2022 (100 %), 1.8.-31.10.2022 (80 %)
Viestintävastaava	Anna Sampo 18 (10 %)	1.1.-31.3.2022, 1.11.-31.12.2022
Viestintävastaava	Anna Sampo 18 (40 %)	1.4.-31.8.2022
Viestintävastaava	Anna Sampo 18 (20 %)	1.9.-31.10.2022
Projektiasiantuntija	Miriam Sewón 19 (50 %)	1.1.-28.2.2022 (80 %), 1.11.-31.12.2022 (80 %)
Projektiasiantuntija	Miriam Sewón 19 (40 %)	1.3.-31.8.2022 (80 %)
Projektiasiantuntija	Miriam Sewón 19 (10 %)	1.9.-31.10.2022 (80 %)
Viestintäharjoittelija	Suska Sipponen 22	1.2.-31.5.2022
Vesi- ja luontoasiantuntija	Janne Tolonen 15 (30 %)	1.1.-30.4.2022, vapaalla 14.2.-31.3.2022
Vesi- ja luontoasiantuntija	Janne Tolonen 15 (10 %)	1.5.-31.8.2022
Vesi- ja luontoasiantuntija	Janne Tolonen 15 (20 %)	1.-30.11.2022
Kestävän liikkumisen asiantuntija	Paula Väisänen 15 (40 %)	1.-31.1.2022 (80 %)
Kestävän liikkumisen asiantuntija	Paula Väisänen 15 (20 %)	1.-28.2.2022 (80 %), 1.5.-31.10.2022 (80 %)
Kestävän liikkumisen asiantuntija	Paula Väisänen 15 (30 %)	1.3.-30.4.2022 (80 %)
Kestävän liikkumisen asiantuntija	Paula Väisänen 15 (10 %)	1.11.-31.12.2022 (80 %)
Ilmastointiasiantuntija	Anna von Zwegbergk 20 (20 %)	1.1.-28.2.2022

Ilmastointiasiantuntija	Anna von Zwegbergk (15 %)	1.3.-31.5.2022
Ilmastointiasiantuntija	Anna von Zwegbergk (10 %)	1.6.-31.8.2022
Ilmastointiasiantuntija	Anna von Zwegbergk (30 %)	1.11.-31.12.2022, vapaalla 8.-18.11.2022, 9.-31.12.2022
Ympäristöasiantuntija	Katariina Yli-Heikkilä 17 (15 %)	1.-31.1.2022
Ympäristöasiantuntija	Katariina Yli-Heikkilä 17 (10 %)	1.2.-31.8.2022

Circular Turku

Projektiasiantuntija	Silja Ngobese 18 (30 %)	1.1.-31.3.2022
Projektiasiantuntija	Silja Ngobese 18 (40 %)	1.4.-31.8.2022

Hiilipelto – Tieto käyttöön

Projektiasiantuntija	Silja Ngobese 18 (20 %)	1.4.-31.12.2022
Viestintävastaava	Maiju Oikarinen 17 (10 %)	1.5.-31.7.2022 (100 %), 1.8.-31.10.2022 (80 %)
Viestintävastaava	Maiju Oikarinen 17 (20 %)	1.11.-31.12.2022 (80 %)
Ympäristöasiantuntija	Katariina Yli-Heikkilä 17 (10 %)	1.4.-31.12.2022

HORIZON 2020, Scale Up

Viestintävastaava	Anna Sampo 18 (20 %)	1.1.-31.3.2022
Viestintävastaava	Anna Sampo 18 (10 %)	1.4.-31.12.2022
Kestävän liikkumisen asiantuntija	Marja Tommola 15 (60 %)	1.1.-31.12.2022

Kalatalouden ympäristöohjelma

Vesiasiantuntija	Jussi Aaltonen 18 (20 %)	1.-28.2.2022
Vesiasiantuntija	Jussi Aaltonen 18 (15 %)	1.3.-30.9.2022
Vesi- ja luontoasiantuntija	Janne Tolonen 15 (40 %)	1.1.-31.3.2022, vapaalla 14.2.-31.3.2022, 1.-31.12.2022
Vesi- ja luontoasiantuntija	Janne Tolonen 15 (20 %)	1.4.-31.8.2022
Vesi- ja luontoasiantuntija	Janne Tolonen 15 (30 %)	1.9.-31.11.2022

Kuninkojan Helmi

Vesiasiantuntija	Jussi Aaltonen 18 (20 %)	1.-31.1.2022
Vesiasiantuntija	Jussi Aaltonen 18 (30 %)	1.-28.2.2022
Vesiasiantuntija	Jussi Aaltonen 18 (35 %)	1.3.-31.10.2022

Kuntien ilmastoprassaus – vauhtia toimiin Varsinais-Suomessa

Energia-asiantuntija	Liisa Harjula 15 (20 %)	1.3.-30.4.2022
Energia-asiantuntija	Liisa Harjula 15 (30 %)	1.5.-31.12.2022
Energia-asiantuntija	Miika Huhtala 21 (55 %)	1.-31.1.2022
Energia-asiantuntija	Miika Huhtala 21 (20 %)	1.2.-31.3.2022
Energia-asiantuntija	Miika Huhtala 21 (25 %)	1.4.-31.8.2022
Toimialapäällikkö	Riikka Leskinen 16 (15 %)	1.2.-31.12.2022
Viestintävastaava	Maiju Oikarinen 17 (20 %)	1.2.-31.7.2022 (100 %), 1.8.-31.12.2022 (80 %)
Ilmastointiasiantuntija	Anna von Zwegbergk (50 %)	1.1.-31.8.2022
Ilmastointiasiantuntija	Anna von Zwegbergk (20 %)	1.9.-31.10.2022
Ilmastointiasiantuntija	Anna von Zwegbergk (70 %)	1.11.-31.12.2022, vapaalla 8.-18.11.2022, 9.-31.12.2022

Kuntien yritystoiminta ilmastotoimien tukena

Viestintäharjoittelija	Matilda Gronow 22 (40 %)	1.9.-31.10.2022
Projektiasiantuntija	Olli-Ville Haapanen 21 (20 %)	1.-28.2.2022
Projektiasiantuntija	Olli-Ville Haapanen 21 (30 %)	1.3.-31.10.2022
Energia-asiantuntija	Miika Huhtala 21 (20 %)	1.4.-31.12.2022
Viestintävastaava	Maiju Oikarinen 17 (20 %)	1.1.-31.7.2022 (100 %), 1.8.-31.10.2022 (80 %)
Ilmastointiasiantuntija	Anna von Zwegbergk (30 %)	1.1.-28.2.2022
Ilmastointiasiantuntija	Anna von Zwegbergk (35 %)	1.3.-31.5.2022
Ilmastointiasiantuntija	Anna von Zwegbergk (40 %)	1.6.-31.8.2022
Ilmastointiasiantuntija	Anna von Zwegbergk (80 %)	1.9.-31.10.2022

Lapset ja nuoret Varsinais-Suomen kestävyystyön kirkittäjinä

Projektiasiantuntija	Silja Ngobese 18 (20 %)	1.9.-31.12.2022
Projektiasiantuntija	Miriam Sewòn 19 (30 %)	1.9.-31.12.2022 (80 %)

Liikkumisen ohjaus Varsinais-Suomessa 2018 – LIO

Viestintäharjoittelija	Matilda Gronow 22 (20 %)	1.9.-31.12.2022
Projektiasiantuntija	Olli-Ville Haapanen 21 (55 %)	1.-28.2.2022
Projektiasiantuntija	Olli-Ville Haapanen 21 (50 %)	1.3.-31.10.2022
Projektiasiantuntija	Olli-Ville Haapanen 21 (80 %)	1.11.-31.12.2022
Kestävän		
liikkumisen asiantuntija	Marja Tommola 15 (40 %)	1.1.-31.12.2022
Viestintävastaava	Anna Sampo 18 (20 %)	1.1.-31.10.2022
Viestintävastaava	Anna Sampo 18 (30 %)	1.11.-31.12.2022
Kestävän		
liikkumisen asiantuntija	Paula Väisänen 15 (30 %)	1.1.-28.2.2022 (80 %), 1.11.-31.12.2022 (80 %)
Kestävän		
liikkumisen asiantuntija	Paula Väisänen 15 (20 %)	1.3.-31.10.2022 (80 %)

Lumoa yhteistyönä

Projektiasiantuntija	Miriam Sewòn 19 (50 %)	1.1.-28.2.2022 (80 %)
Projektiasiantuntija	Miriam Sewòn 19 (40 %)	1.-31.3.2022 (80 %)
Projektiasiantuntija	Miriam Sewòn 19 (30 %)	1.4.-31.8.2022 (80 %)
Projektiasiantuntija	Miriam Sewòn 19 (20 %)	1.9.-31.12.2022 (80 %)
Projektiasiantuntija	Silja Ngobese 18 (30 %)	1.1.-31.3.2022
Projektiasiantuntija	Silja Ngobese 18 (10 %)	1.4.-31.8.2022
Projektiasiantuntija	Silja Ngobese 18 (30 %)	1.9.-31.10.2022
Projektiasiantuntija	Silja Ngobese 18 (20 %)	1.11.-31.12.2022

Lähijakelupisteiden esiselvitys ja kokeilu Naantalissa

Viestintävastaava	Maiju Oikarinen 17 (20 %)	1.-31.1.2022 (100 %), 1.11.-31.12.2022 (80 %)
Viestintävastaava	Maiju Oikarinen 17 (10 %)	1.2.-31.7.2022 (100 %), 1.8.-31.10.2022 (80 %)
Kestävän		
liikkumisen asiantuntija	Paula Väisänen 15 (30 %)	1.-31.1.2022 (80 %)
Kestävän		
liikkumisen asiantuntija	Paula Väisänen 15 (50 %)	1.2.-30.4.2022 (80 %)
Kestävän		
liikkumisen asiantuntija	Paula Väisänen 15 (60 %)	1.5.-31.12.2022 (80 %)

METSO – yhteistoimintaverkosto

Projektityöntekijä	Omar Badawieh 22 (20 %)	1.4.-30.11.2022
Projektityöntekijä	Omar Badawieh 22 (50 %)	1.-31.12.2022
Ympäristöasiantuntija	Katariina Yli-Heikkilä 17 (35 %)	1.-31.1.2022
Ympäristöasiantuntija	Katariina Yli-Heikkilä 17 (30 %)	1.2.-31.12.2022
Vesi- ja luontoasiantuntija	Janne Tolonen 15 (30 %)	1.-30.4.2022, vapaalla 14.3.-31.3.2022
Vesi- ja luontoasiantuntija	Janne Tolonen 15 (40 %)	1.5.-31.10.2022, 1.-31.12.2022
Vesi- ja luontoasiantuntija	Janne Tolonen 15 (20 %)	1.-30.11.2022
Viestintävastaava	Maiju Oikarinen 17 (40 %)	1.-31.1.2022
Viestintävastaava	Maiju Oikarinen 17 (30 %)	1.-31.12.2022 (80 %)
Vesiasiantuntija	Jarkko Leka 15 (20 %)	1.1.-31.3.2022, 1.-30.11.2022
Vesiasiantuntija	Jarkko Leka 15 (40 %)	1.-31.12.2022

Pienvesi-Helmi

Vesiasiantuntija	Jussi Aaltonen 18 (30 %)	1.11.-31.12.2022
Projektityöntekijä	Omar Badawieh 22 (30 %)	1.-30.11.2022
Projektityöntekijä	Omar Badawieh 22 (20 %)	1.-31.12.2022
Vesiasiantuntija	Jarkko Leka 15 (25 %)	1.11.-31.12.2022
Viestintävastaava	Anna Sampo 18 (10 %)	1.9.-31.10.2022
Viestintävastaava	Anna Sampo 18 (20 %)	1.11.-31.12.2022
Vesi- ja luontoasiantuntija	Janne Tolonen 15 (10 %)	1.5.-31.10.2022
Vesi- ja luontoasiantuntija	Janne Tolonen 15 (30 %)	1.-30.11.2022
Vesi- ja luontoasiantuntija	Janne Tolonen 15 (20 %)	1.-31.12.2022

PUUJALKA – valuma-alue suunnittelu ja puunkäyttö maa- ja metsätalouden vesienhallinnassa ja vesiensuojelussa

Vesiasiantuntija	Jussi Aaltonen 18 (40 %)	1.1.-28.2.2022
Vesiasiantuntija	Jussi Aaltonen 18 (50 %)	1.3.-31.10.2022
Projektityöntekijä	Omar Badawieh 22 (60 %)	1.4.-31.10.2022
Vesiasiantuntija	Jarkko Leka 15 (50 %)	1.1.-31.3.2022
Vesiasiantuntija	Jarkko Leka 15 (70 %)	1.4.-31.8.2022
Vesiasiantuntija	Jarkko Leka 15 (75 %)	1.9.-31.10.2022
Viestintävastaava	Anna Sampo 18 (20 %)	1.1.-31.10.2022
Vesi- ja luontoasiantuntija	Janne Tolonen 15 (20 %)	1.4.-31.10.2022

Raisiojoen kunnostus

Vesiasiantuntija	Jussi Aaltonen 18 (15 %)	1.-31.10.2022
Vesiasiantuntija	Jussi Aaltonen 18 (70 %)	1.11.-31.12.2022

Turun seudun jätevesiylivuotojen parempi hallinta

Projektityöntekijä	Omar Badawieh 22 (20 %)	1.4.-30.11.2022
Projektityöntekijä	Omar Badawieh 22 (10 %)	1.-31.12.2022
Viestintävastaava	Anna Sampo 18 (10 %)	1.9.-31.10.2022
Viestintävastaava	Anna Sampo 18 (20 %)	1.11.-31.12.2022

Ympäristöasiantuntija	Katariina Yli-Heikkilä 17 (30 %)	1.4.-31.10.2022
Ympäristöasiantuntija	Katariina Yli-Heikkilä 17 (40 %)	1.11.-31.12.2022

Uuttera – Uutta liiketoimintaa energiayhteisöistä

Energia-asiantuntija	Liisa Harjula 15 (20 %)	1.3.-31.12.2022
Energia-asiantuntija	Miika Huhtala 21 (20 %)	1.2.-31.12.2022

Valuma-alueen vesienhallinnalla kuivuusriskien hallintaa

Projektityöntekijä	Omar Badawieh 22 (30 %)	1.-30.11.2022
Projektityöntekijä	Omar Badawieh 22 (20 %)	1.-31.12.2022
Vesiasiantuntija	Jarkko Leka 15 (30 %)	1.11.-31.12.2022
Viestintävastaava	Maiju Oikarinen 17 (10 %)	1.11.-31.12.2022 (80 %)
Ympäristöasiantuntija	Katariina Yli-Heikkilä 17 (20 %)	1.11.-31.12.2022

Varsinais-Suomen Helmi-kunnat

Viestintäharjoittelija	Matilda Gronow 22 (20 %)	1.9.-31.10.2022
Viestintävastaava	Maiju Oikarinen 17 (20 %)	1.1.-30.4.2022
Viestintävastaava	Maiju Oikarinen 17 (30 %)	1.5.-31.7.2022 (100 %), 1.8.-31.10.2022 (100 %)
Projektiasiantuntija	Miriam Sewòn 19 (30 %)	1.4.-31.8.2022 (80 %)
Projektiasiantuntija	Miriam Sewòn 19 (40 %)	1.9.-31.10.2022 (80 %)
Ympäristöasiantuntija	Katariina Yli-Heikkilä 17 (50 %)	1.-31.1.2022
Ympäristöasiantuntija	Katariina Yli-Heikkilä 17 (60 %)	1.2.-31.3.2022
Ympäristöasiantuntija	Katariina Yli-Heikkilä 17 (20 %)	1.4.-31.8.2022
Ympäristöasiantuntija	Katariina Yli-Heikkilä 17 (30 %)	1.9.-31.10.2022

Yhteistyöllä Loimijoki kuntoon II

Vesiasiantuntija	Jarkko Leka 15 (20 %)	1.1.-31.8.2022
Vesiasiantuntija	Jarkko Leka 15 (25 %)	1.9.-31.10.2022
Vesiasiantuntija	Jussi Aaltonen 18 (15 %)	1.-31.1.2022

Edunvalvonta ja yhteistyö

Edunvalvontajohtaja	Janne Virtanen 02	
Seututaitelija	Hanna Dufva 22	1.10.-31.12.2022
Erikoissuunnittelija	Katri Koivisto 15 (70 %)	vapaalla 4.7.2022-31.12.2022
Harjoittelija	Sinikka Kostainen-Kiiveri 22	1.6.-30.9.2022 (100 %), 1.10.-31.12.2022 (60 %)
Erikoissuunnittelija	Riina Kotilainen 22	22.8.-31.8.2022
Erikoissuunnittelija	Riina Kotilainen 22 (85 %)	1.9.-30.11.2022
Erikoissuunnittelija	Riina Kotilainen 22 (80 %)	1.-31.12.2022
Assistentti	Heli Mäkynen 14 (20 %)	1.1.-31.12.2022
Erikoissuunnittelija	Malla Rannikko-Laine 16	
Projektiasiantuntija	Miriam Sewòn 19 (20 %)	1.-31.3.2022 (80 %)
Viestintäpäällikkö	Kirsi Stjernberg 02	
Graafinen suunnittelija	Antti Vaalikivi 08	
Tietopalvelupäällikkö	Antti Vasanen 13 (70 %)	

Tietopalvelu ja hanketoiminta

CB kansallisen vastinrahoituksen hallinnointi

Maksatustarkastaja	Kirsi Niemi 20 (25 %)	1.1.-31.12.2022
--------------------	-----------------------	-----------------

Digitaalisen saavutettavuuden parantaminen virkistyspalveluissa (digiSAAPAS)

Erikoissuunnittelija	Aleksis Klap 08 (5 %)	1.1.-31.9.2022, vapaalla 1.10.-31.12.2022
Verkostokoordinaattori	Maiju Kähärä 19 (25 %)	1.1.-31.10.2022
Verkostokoordinaattori	Maiju Kähärä 19 (15 %)	1.11.-31.12.2022
Paikkatietoasiantuntija	Natalia Räikkönen 17 (20 %)	1.1.-30.6.2022
Paikkatietoasiantuntija	Natalia Räikkönen 17 (5 %)	1.7.-31.12.2022
Viestintävastaava	Anna Sampo 18 (10 %)	1.1.-31.12.2022

Circwaste

Projektiasiantuntija	Anni Lahtela 15	1.-31.1.2022
Kehittämisasiantuntija	Anni Lahtela 15	1.2.-31.12.2022 (80 %), vapaalla 5.8.2022-31.12.2022
Erikoissuunnittelija	Timo Juvonen 05 (20 %)	1.1.-31.12.2022
Erikoissuunnittelija	Aleksis Klap 08 (40 %)	1.1.-30.9.2022, vapaalla 1.10.-31.12.2022
Toimialapäällikkö	Riikka Leskinen 16 (20 %)	1.-31.1.2022
Toimialapäällikkö	Riikka Leskinen 16 (15 %)	1.2.-31.12.2022
Projektiasiantuntija	Salmi Eeva 22	1.10.-31.12.2022

eMSP NBSR

Merialuesuunnittelu yhteistyön koordinaattori	Mari Pohja-Mykrä 19	1.1.-31.10.2022
Merialuesuunnittelu yhteistyön koordinaattori	Mari Pohja-Mykrä 19 (50 %)	1.11.-31.12.2022

VARKU – Varsinaista kulttuuria

Erikoissuunnittelija	Riina Kotilainen 22 (15 %)	1.9.-30.11.2022
Erikoissuunnittelija	Riina Kotilainen 22 (20 %)	1.-31.12.2022
Kehittämiskoordinaattori	Iina Wahlström 22	14.3.-30.11.2022 (100 %), 1.-31.12.2022 (50 %)

Varsinais-Suomen paikkatietokeskuksen kehittämishanke Lounaistieto

Talusasiantuntija	Sanna Erko 14 (30 %)	1.-30.9.2022 (60 %)
Projektityöntekijä	Evelina Kuurne 22	1.11.-31.12.2022
Verkostokoordinaattori	Maiju Kähärä 19 (75 %)	1.1.-31.10.2022
Verkostokoordinaattori	Maiju Kähärä 19 (85 %)	1.11.-31.12.2022
Projektityöntekijä	Suvi Rytteri 22	1.5.-31.12.2022
Paikkatietoasiantuntija	Natalia Räikkönen 17 (80 %)	1.1.-30.6.2022
Paikkatietoasiantuntija	Natalia Räikkönen 17 (95 %)	1.7.-31.12.2022
Työkokeilu	Juha Iho 22	7.3.-31.5.2022

Aluekehittäminen

Aluekehitysjohtaja	Tarja Nuotio 07 (80 %)	1.-31.1.2022
Aluekehitysjohtaja	Tarja Nuotio 07 (90 %)	1.-28.2.2022
Aluekehitysjohtaja	Tarja Nuotio 07 (85 %)	1.3.-31.12.2022
Erikoissuunnittelija	Marja Anttila 22	24.1.2022-
Saaristo- ja maaseutu- asiamies	Sami Heinonen 13	
Erikoissuunnittelija	Esa Höglom 95	
Assistentti	Kirsi Kanerva 82	työsuhde päättyi 30.6.2022

Erikoissuunnittelija	Riina Kotilainen 22	22.-31.8.2022
Kehittämispäällikkö	Salla-Maria Lauttamäki 17	
Maksatustarkastaja	Kirsi Niemi 20 (25 %)	1.1.-31.12.2022
Kansainvälisten asioiden päällikkö	Sonja Palhus 04	vapaalla 29.8.-31.12.2022
Elinkeinopäällikkö	Petteri Partanen 96	
Erikoissuunnittelija	Jenni Suominen 22	22.8.-31.12.2022

Central Baltic -ohjelma

Financial Manager 30.5.-26.7.2022	Florence Aalto 17	vapaalla 1.-18.1.2022, 7.3.-8.5.2022,
Project Manager	Ülari Alamets 13	
Project Coordinator	Monika Balode 16	vapaalla 2.5.-31.12.2022, työsuhde päättyi 31.12.2022
Programme Officer	Marika Bogel-Leino 11	
Communication Manager	Ari Brozinski 16	
Project Manager	Laura Cunska-Aboma 21	
Financial Manager	Sanna Erkkö 14	1.1.-31.8.2022 (53 %)
Project Coordinator	Tiina Keinänen 08	
Financial Officer	Marja Kuitunen 08	työsuhde päättyi 30.11.2022
Financial Officer	Pia-Marja Kunnari 16	työsuhde päättyi 30.4.2022
Project Manager	Pille Laaksonen 14	
Finance Secretary	Kirsi Niemi 20 (50 %)	1.1.-31.12.2022
Head of Managing Authority	Merike Niitepöld 11	
Project Manager	Samu Numminen 14	
Aluekehitysjohtaja	Tarja Nuotio 07 (20 %)	1.-31.1.2022
Aluekehitysjohtaja	Tarja Nuotio 07 (10 %)	1.-28.2.2022
Aluekehitysjohtaja	Tarja Nuotio 07 (15 %)	1.3.-31.12.2022
Financial Controller	Annika Pöldma 12	
Project Manager	Normunds Strautmanis 21	
IT-manager	Veli-Pekka Suuronen 14	
Communication Manager	Kersti Valde-Komp 22	1.1.2022-31.12.2022 (70 %)
IT Officer	Juho Virtanen 17 (20 %)	1.2.-31.12.2022
Project Manager	Ivo Volt 14	

Henkilön nimen perässä oleva numero viittaa työsuhteen alkamisvuoteen.

Liite 2: Henkilöstöasioita hoitavat yhteistoimintaryhmät

Varsinais-Suomen liiton yhteistyökomitea

kokouksia 1 kpl

Yhteistyökomitea toimii liitossa ”Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa” tarkoitettuna yhteistoimintaelimenä ja käsittelee ko. lain mukaiset asiat. Yhteistyökomitea koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista ja sen toimikausi on neljä vuotta. Maakuntahallitus nimeää omat edustajansa yhteistyökomiteaan ja Varsinais-Suomen liitossa toimivat työntekijäjärjestöt nimeävät omat edustajansa jäsenmäärien mukaisessa suhteessa, kuitenkin vähintään yksi edustaja työntekijäjärjestöä kohti. Yhteistyökomiteassa tulee olla edustettuna edustaja molemmista työehtosopimuksista. Yhteistyökomitean puheenjohtajaksi valitaan vuorotellen työnantajan ja henkilöstön edustaja. Yhteistyökomitea antaa lausunnon talousarviosta ja taloussuunnitelmasta ennen kuin se viedään maakuntahallituksen päätettäväksi.

Maakuntahallitus valitsi kokouksessaan 22.11.2021 § 167 toimikaudekseen tiedoksi seuraavat yhteistyökomitean henkilöstöjäsenet varajäsenineen:

järjestö	varsinainen jäsen	varajäsen
JUKO	Höglom Esa, pj.	Klap Aleksis
JUKO	Kottonen Satu	Erkko Sanna
JUKO	Pekonen Elena	Koivisto Katri
JUKO	Leka Jarkko	Harjula Liisa
JHL	Rantanen Tiina	Mäkynen Heli
	Karttunen Marja, sihteeri	

Maakuntahallitus valitsi toimikaudekseen kaksi työnantajaa edustavaa jäsentä yhteistyökomiteaan:

Varsinainen jäsen	varajäsen
Jori Talvikki, SDP, vpj.	Lindberg Marko, VIHR
Kurvinen Jani, KESK -20.6.2022	Koski Silvia, PS
Kuusisto Pekka, KESK 20.6.2022-	

Varsinais-Suomen liiton työsuojelutoimikunta

kokouksia 1 kpl

Työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työnantajan nimeämät ja työntekijöiden valitsemat edustajat. Työsuojeluvaltuutetut ovat työsuojelutoimikunnan jäseniä. Työnantajan edustajana työsuojelutoimikunnassa on työnantaja itse tai sellainen edustaja, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu. Työsuojelupäällikkö osallistuu toimikunnan kokouksiin silloinkin, kun hän ei ole jäsen. Työsuojelutoimikunnan sijasta voidaan sopia sitä korvaavasta yhteistoimintajärjestelystä.

Jäsen

Määttänen Petra, pj.

Abrahamsson Karoliina
Mäkeläinen Erika
Oikarinen Majju

Karttunen Marja, siht.

Henkilöstöryhmä

Henkilöstöryhmän jäseninä ovat ammattijärjestöjen (JUKO, JYTY ja JHL) luottamusmiehet, esittelijänä hallintojohtaja ja sihteerinä hallintosihteerit. Henkilöstöryhmässä voidaan nopealla aikataululla ottaa käsittelyyn kaikki liiton toimintaan liittyvät asiat. Ryhmä kokoontuu noin kerran kuukaudessa. Ryhmä on epävirallinen ja sen tehtävänä on informoida muuta henkilöstöä käsittelyyn tulevista asioista sekä valmistella asioita yhteistyökomitealle ja työsuojelutoimikunnalle.

Määttänen Petra, pj.
Kanerva Kirsi (JHL), -30.6.2022
Rantanen Tiina (JHL), 1.7.2022-
Harjula Liisa (JUKO)
Höglom Esa (JUKO)
Klap Aleksis (JUKO), -31.8.2022
Koskinen Arttu (JUKO), 1.9.2022-

Karttunen Marja (JYTY), siht.