

Erillisliite
Maakuntahallitus 14.03.2023, § 39
Maakuntavaltuusto 12.06.2023, § xx



Henkilöstöraportti 2022



SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
1.1 Palvelussuhteen luonne	3
1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain.....	4
1.3 Henkilöstön määrä henkilötyövuosina.....	4
1.4 Sukupuolijakauma	5
1.5 Henkilöstön ikärakenne.....	5
1.6 Eläkkeelle siirtyminen	6
1.7 Palvelussuhteen kesto	6
1.8 Verotuskunta	7
1.9 Arviointia.....	7
2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS	7
3. POISSAOLOT.....	8
3.1 Poissaolot työpäivinä.....	8
3.2 Arviointia.....	8
4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	9
4.1 Henkilöstökustannukset	9
5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI.....	9
5.1 Rekrytoinnit	9
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	9
6.1 Osaamisen kehittäminen.....	9
6.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus.....	9
7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI.....	10
7.1 Työhyvinvointi.....	10
7.2 Työterveyspalvelut.....	12

TIIVISTELMÄ

Henkilöstövoimavarat

Vuoden 2022 henkilöstöraportin tunnusluvut antavat liiton henkilöstövoimavarojen tilanteesta kokonaisnäkemyksen, jonka perusteella henkilöstön tilaa voidaan arvioida ja suunnata kehittämistoimenpiteitä henkilöstöstrategian painopistealueille organisaation eri tasoilla. Lukuja voidaan verrata hyvin vuoteen 2021 tiettyjen tunnuslukujen osalta. Pieni henkilöstömäärä voi kuitenkin esimerkiksi aiheuttaa joissain luvuissa suuria eroja edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2022 lopussa Kainuun liiton palvelussuhteiden määrä oli 25, joka oli vähemmän kuin vuoden 2021 lopussa (31). Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli (18) 72,00 % ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrä (7) 28,00 % kaikista palvelussuhteista. Kainuun liiton henkilöstöstä naisia oli 15 ja miehiä 10. Eläkkeelle ei siirtynyt yhtään henkilöä vuoden 2022 aikana.

Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2022 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin n. 11 115 euroa. Osaamisen kehittämiseen käytettiin noin 0,58 % koko liiton henkilöstömenoista. Koronavirustilanne vaikutti henkilöstön koulutuksiin osallistumiseen. Koulutukset järjestettiin pääsääntöisesti verkkokoulutuksina.

Henkilöstön terveys ja työkyky

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 100 työpäivää. Vuonna 2022 sairauspoissaolopäivät lisääntyivät vuoteen 2021 verrattuna (yhteensä 32 sairauspoissaolopäivää vuonna 2021). Vuoden 2022 aikana sattui yksi työtapaturma.

Henkilöstökulut

Henkilöstökulut olivat vuonna 2022 yhteensä noin 1 922 841 euroa, jossa on 10,17 % vähenemistä verrattuna vuoteen 2021. Henkilöstökuluista palkat ja palkkiot olivat yhteensä noin 1 598 312 euroa. Työhyvinvointiin panostettiin sekä välittöminä että välillisinä kustannuksina. Välittöminä kustannuksina henkilöstöetuuksiin käytettiin 3 873 euroa. Välillisiä kustannuksia on vaikea arvioida. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä noin 24 502 euroa.

Kajaanissa 22.02.2023

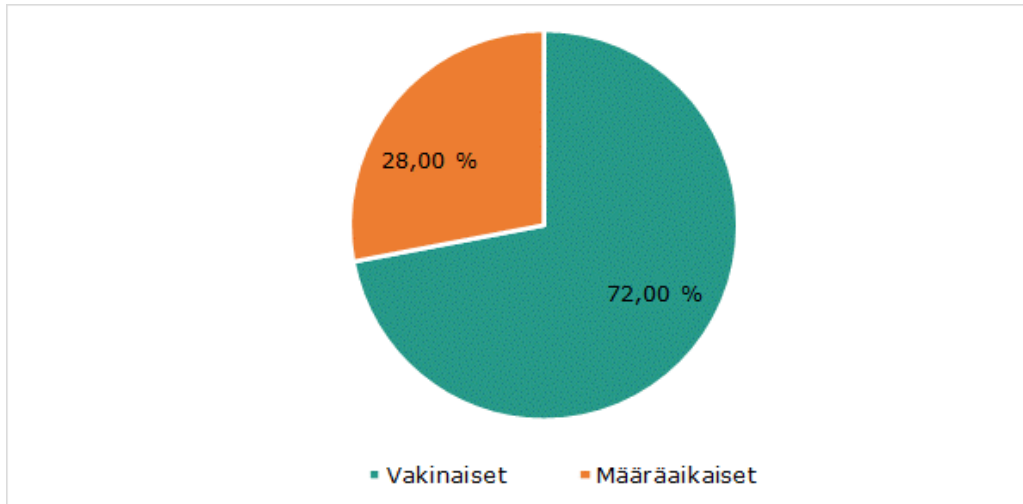
Paula Halonen
hallintojohtaja

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1 Palvelussuhteen luonne

Voimassa olevia palvelussuhteita oli 31.12.2022 yhteensä 25, joista

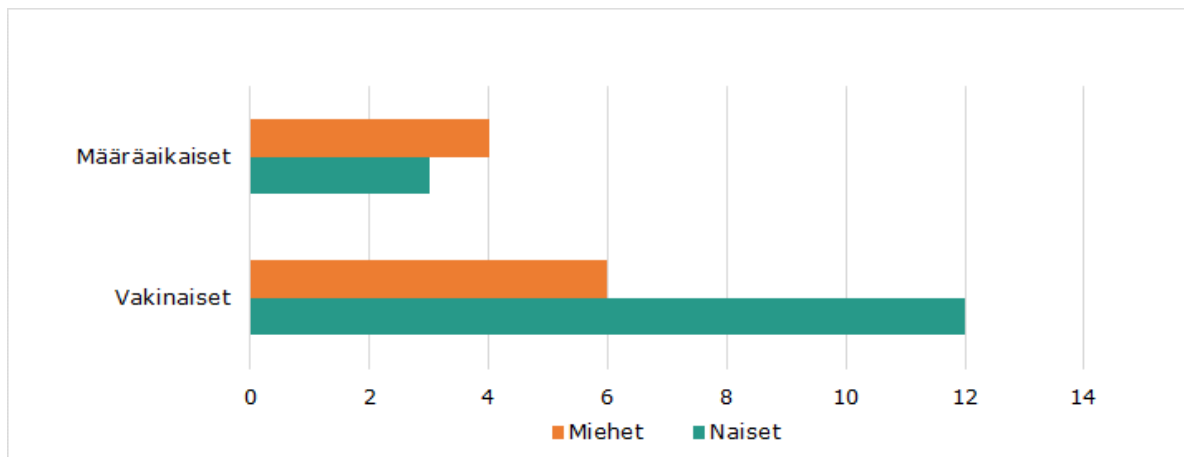
- toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 18, (72,00 %) ja
- määräaikaisia 7, (28,00 %)



Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2022

Palvelussuhteet jakaantuivat sukupuolen mukaan 31.12.2022 seuraavasti:

Naiset 12 vakinaista ja 3 määräaikaista
 Miehet 6 vakinaista ja 4 määräaikaista

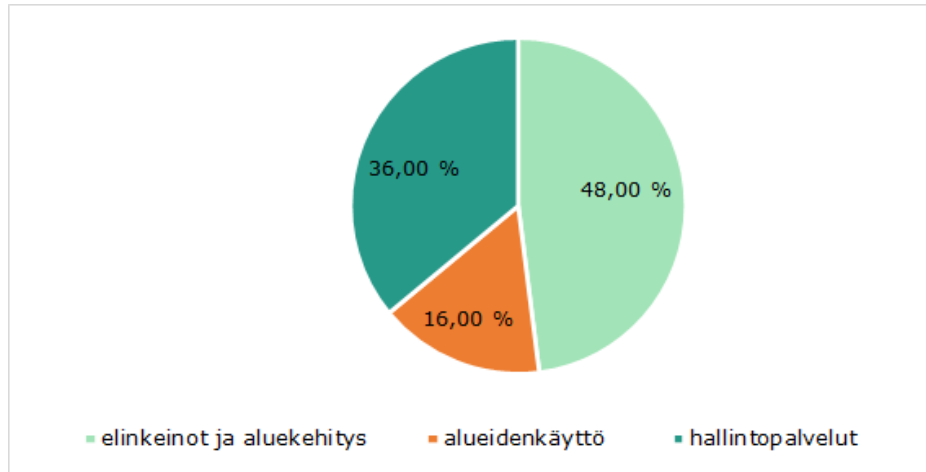


Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan 31.12.2022

1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään henkilöstö jakaantui vastuualueittain 31.12.2022 seuraavasti:

- elinkeinot ja aluekehitys 12 (48,00 %)
- alueidenkäyttö 4 (16,00 %)
- hallintopalvelut 9 (36,00 %)



Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2022

Määräaikaisista palvelussuhteista yksi oli hallintopalveluissa, viisi elinkeinot ja aluekehityksessä sekä yksi alueidenkäytössä.

1.3 Henkilöstön määrä henkilötövuosina

Henkilötövuotta käytetään yleisesti kuvaamaan työpanosta henkilöiden lukumäärän lisäksi. Osan vuotta voimassa olleet tai osa-aikaiset palvelussuhteet lasketaan henkilötövuosien kautta vuosityöntekijöiksi.

Vuosi	Teoreettinen HTV	Palkattomat poissaolot	HTV 2	Tehty työaika (tunnit/jakaja)
2022	28,50	1,78	26,72	21,24
2021	30,06	0,87	29,19	24,75

Taulukko 1. Henkilöstö henkilötövuosina (HTV 2) v. 2022

Tehty työaika = Teoreettinen työaika vähennettynä poissaoloilla ja jaettuna työaikajärjestelmän mukaisella jakajalla

Vuosi	HTV 2	Tehty työaika	%-osuus
2022	26,72	21,24	79,50 %
2021	29,19	24,75	84,79 %

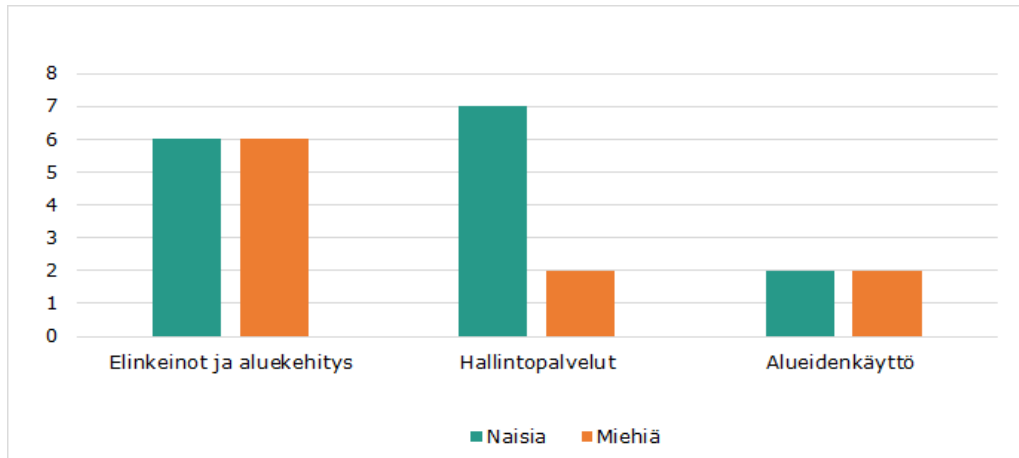
Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2022

Henkilötövuosi HTV 2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100). Tunnusluku kuvaa parhaiten erilaisia henkilöstökustannuksia henkilötövuotta kohti.

*Henkilötövuosi HTV 2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)*

1.4 Sukupuolijakauma

- Henkilöstöstä naisia oli 15 (60,00 %) ja miehiä oli 10 (40,00 %).



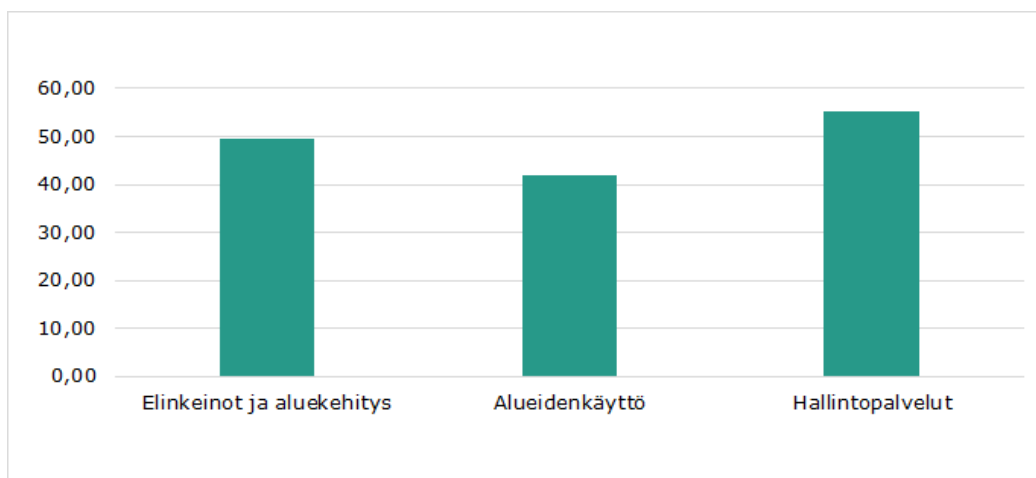
Kuvio 4. Henkilöstön sukupuolijakauma vastuualueittain 31.12.2022

1.5 Henkilöstön ikärakenne

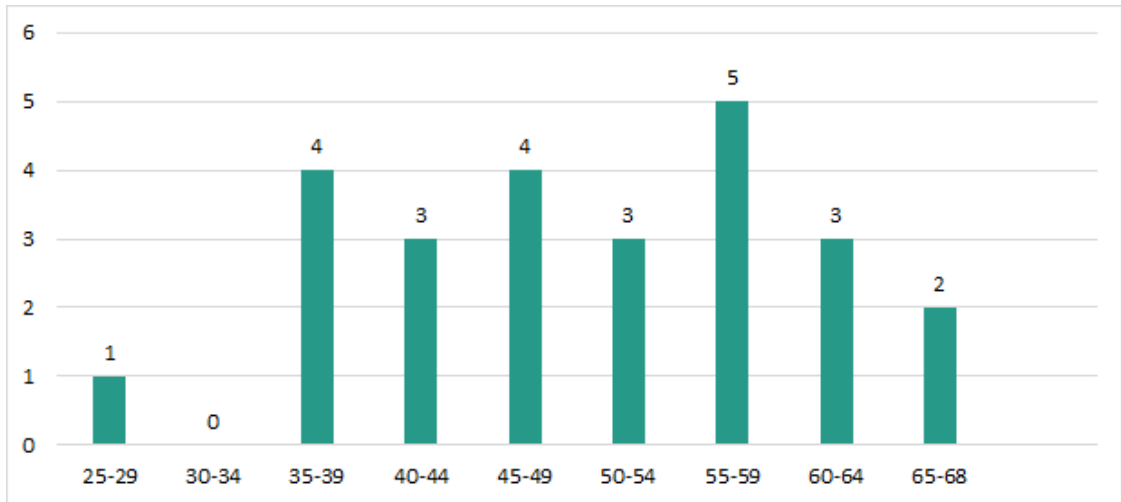
- Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli Kainuun liitossa 50,40 vuotta, naisten keski-ikä oli 50,87 vuotta ja miesten keski-ikä 49,70 vuotta.

Vastuualue	Keski-ikä
Elinkeinot ja aluekehitys	49,58
Alueidenkäyttö	41,75
Hallintopalvelut	55,33

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastuualueittain 31.12.2022



Kuvio 5. Henkilöstön keski-ikä vastuualueittain 31.12.2022



Kuvio 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2022

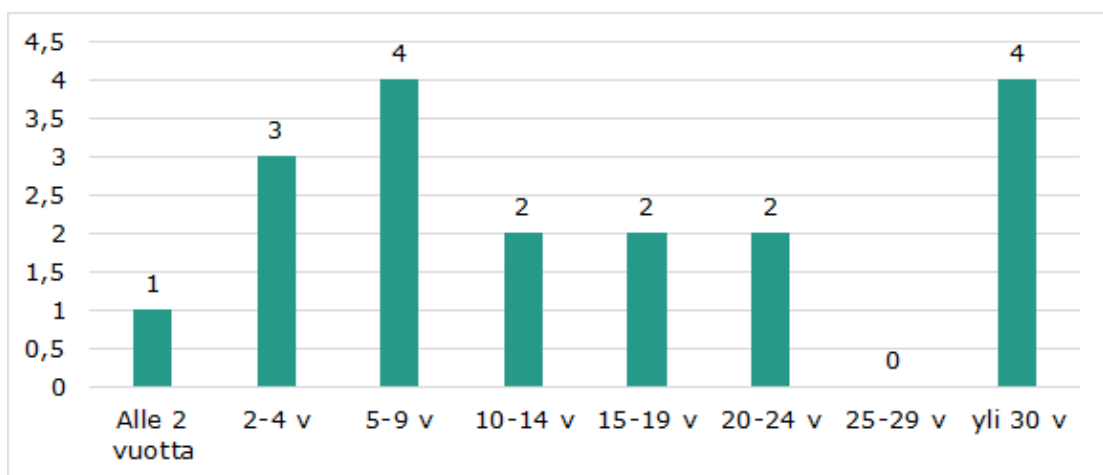
1.6 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2022 eläkkeelle ei jäänyt yhtään Kainuun liiton palveluksessa ollutta henkilöä.

Nykyisen eläkelainsäädännön mukaan julkisen puolen palvelussuhteesta vanhuuseläkkeelle jäävällä voi olla niin sanottu ammatillinen tai henkilökohtainen eläkeikä. Henkilökohtainen eläkeikä on yleensä 63-65 vuotta eikä tämä ole muuttunut vuoden 2017 eläkeuudistuksen yhteydessä. Sen sijaan alemmat ammatilliset eläkeiät nousevat vaiheittain niin, että vuonna 2018 ammatillisen eläkeikänsä täyttäneille tuli 3 kk ja vuonna 2019 täyttäneille 6 kk korotus eläkeikään. Vuonna 2022 täyttäville tulee 15 kk korotus eläkeikään.

1.7 Palvelussuhteen kesto

- Kainuun liiton palvelukseen siirtynyt vakinainen henkilökunta oli ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa keskimäärin 14 vuotta.



Kuvio 7. Henkilöstön (vakinainen) palvelussuhteen kesto 31.12.2022

1.8 Verotuskunta

Henkilöstö jakaantui verotuskuntien mukaan 31.12.2022 seuraavasti:
Kajaani (68,00 %), Sotkamo (16,00 %) ja muut kunnat (16,00 %).

Verotuskunta	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% henkilöstöstä
Kajaani	14	3	17	68,00
Sotkamo	4	0	4	16,00
Muut kunnat	0	4	4	16,00
Yhteensä	18	7	25	100,00

Taulukko 4. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2022

1.9 Arviointia

- Kainuun liiton palveluksessa olevan vakinaisen (72,00 %) henkilökunnan suhde oli määräaikaiseen (28,00 %) henkilökuntaan verrattuna pienempi kuin kunta-alan keskiarvot (esim. vuonna 2020 kunta-alan henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan: vakinaisia 77 % ja määräaikaisia 23 %).
- Vakainainen henkilökunta on ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa keskimäärin 14 vuotta.
- Koko henkilökunnan keski-ikä Kainuun liitossa (50,40 vuotta) oli korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (45,6 vuotta vuonna 2020). Vertailulukuina on käytetty vuoden 2020 lukuja.

2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Työpanos saadaan seuraavalla laskentakaavalla: kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantailta, sunnuntailta ja työaikaa lyhentävillä arkipyhillä = teoreettinen säännöllinen vuosityöaika, josta vähennetään vuosilomapäivät, palkalliset ja palkattomat poissaolot = tehty säännöllinen vuosityöaika. Työpanokseen sisältyvät harjoittelijoiden ja oppisopimussuhteisten palvelussuhteiden palveluksessa olopäivät.

- Vuonna 2022 tehtiin yhteensä 26,72 henkilötyövuotta (HTV 1= kaikki palvelussuhteet muutettuna täysiksi työvuosiksi).
- Kun kaikki poissaolot vähennettiin pois henkilötyövuosista, tehdyksi työajaksi jäi 21,24 työvuotta (79,50 % teoreettisesta työajasta).

	Henkilötyövuodet 2022	Tehty työaika	%:ia
Kainuun liitto	26,72	21,24	79,50

Taulukko 5. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika – koko henkilöstö v. 2022

*Henkilötyövuosi HTV 1 = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)*

Tehty työaika = Teoreettinen työaika vähennettynä poissaoloilla ja jaettuna työaikajärjestelmän mukaisella jakajalla

Tehty työaika % = Tehty työaika %:na teoreettisesta työajasta

Kainuun liiton etätyöhjeistuksen mukaisesti etätyötä voidaan tehdä kaksi päivää/viikko ja tarvittaessa esimiehen kanssa sopien pidemmänkin aikaa. Kainuun liiton henkilöstö on käyttänyt etätyömahdollisuutta myös koronatilanteen jälkeen. Kainuun liiton henkilöstölle tehtiin etätyökysely syksyllä 2022 ja vastausten mukaan etätyöskentely on koettu pääsääntöisesti hyväksi asiaksi.

3. POISSAOLOT

Poissaolopäivät on esitetty työpäivinä taulukossa 6. Sairauslomissa eivät ole mukana tapaturmat ja kuntoutustuet.

3.1 Poissaolot työpäivinä

- Eri syistä tapahtuneita poissaoloja kertyi kaikkiaan 1 729 työpäivää (2 095 vuonna 2021).
- Vuosilomiin kului 1 016 työpäivää (892 vuonna 2021).
- Sairauslomia oli yhteensä 100 työpäivää (32 vuonna 2021).
- Sarake "Muu poissaolo" sisältää lähinnä virka- ja työmatkat sekä työaikavapaat. On huomioitava, että maakuntajohtaja sekä kolme vastuualuejohtajaa eivät tarvitse virkamatkamääräystä kotimaan matkoille, joten ne puuttuvat tästä tilastoinnista.
- Kainuun liitossa tapahtui yksi työtapaturma vuonna 2022.

Sairauslomat	Työtapat.	Perhevap.	Koulutus	Yks./pnen	Yks./pton	Vuosilom.	Muu	Yhteensä
100	14	184	1	16	266	1 016	132	1 729

Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2022

Vaarojen tunnistamiseen on panostettava ja ennaltaehkäisyyn on mietittävä keinoja. Sisäilma-asioissa on ongelmia eniten. Vaarojen ja riskien arviointi on edelleen puutteellista. Lisäksi vaarojen ja riskien arvioinnin saattaminen tulevaisuudessa työväliseksi esimiehille työhön asettaa vaatimuksia työsuojelutyölle.

3.2 Arviointia

- Poissaolot ovat vähentyneet vuonna 2022 (1 729 työpäivää) verrattuna vuoteen 2021 (2 095 työpäivää).
- Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 100 päivää vuonna 2022.
- Sairauspoissaolopäivät lisääntyneet vuodesta 2021, jolloin sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 32 päivää.

4. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

4.1 Henkilöstökustannukset

	Rahapalkka, kokonaismenot	Vars. kk-palkat	Lisä- ja ylityöt	Sairausvakuutus-, tapaturma-, muut kansaneläkelaitoksen korvaukset	Lomaraha-korvaus	Palkat ja palkkiot	Henkilöstö-sivukulut	Poissa-olokustannukset	%
Yhteensä	1 922 841,36	1 386 408,72	6 184,17	-51 625,40	103 329,84	154 014,39	324 529,64	224 821,60	16,22

Taulukko 7. Henkilöstökustannukset v. 2022

% = poissaolokustannusten % -osuus on laskettu varsinaisista kk-palkoista

5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

5.1 Rekrytoinnit

Kainuun liittoon rekrytoitiin vuoden 2022 aikana kaksi henkilöä toistaiseksi voimassa olevaan tehtävään sekä kaksi henkilöä määräaikaisiin tehtäviin.

Rekrytointikanavana olivat liiton omat nettisivut, KuntaRekry -järjestelmä, työvoimahallinnon te-palvelut.fi -sivusto, somekanavat sekä lehti-ilmoitukset eri sanomalehdissä tarpeen mukaan.

6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

6.1 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on tärkeä osa organisaation henkilöstöstrategiaa. Osaamisen kehittäminen tapahtuu strategian mukaisesti arvioiden millaista osaamista organisaatiossamme on tällä hetkellä ja millaista osaamista toiminta vaatii nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisen arviointi ja kehittämisen tarpeiden kartoitus tapahtuvat pääsääntöisesti kehityskeskustelujen yhteydessä. Kainuun liitossa on käytössä henkilöstön tarpeisiin laadittu kehityskeskustelulomake. Kainuun liiton kehityskeskustelulomake uudistettiin syksyllä 2022.

6.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus

Vuoden 2022 osalta raporttiin on kirjautunut koulutuksiin osallistumisia yksi työpäivä (5 työpäivää vuonna 2021). Koulutuksellisiin tilaisuuksiin on osallistuttu myös ilman erillistä määräystä vuonna 2022. Henkilöstö osallistuu nykyään erilaisiin koulutuksiin usein webinaarimuotoisina. Näistä osallistumisista ei ole pidetty erikseen tilastointia. Webinaarien kestot riippuvat koulutusten sisällöistä, jotka vaihtelevat yleiskoulutus-tyyppisistä hyvinkin erikoistuneisiin ammattialojen koulutuksiin. Lisäksi Kainuun liitossa on hyödynnetty ja jatkossa tullaan enemmänkin hyödyntämään oman henkilöstön osaamista ja järjestämään asiantuntemukseen perustuvia sisäisiä koulutuksia henkilöstölle.

Täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella. Vuoden 2022 täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden oli 0,09.

Kainuun liiton täydennys- ym. koulutukseen budjetoitiin vuodelle 2022 yhteensä 14 000 euroa (vrt. 12 200 euroa vuonna 2021). Koulutuskustannukset olivat noin 11 115 euroa (14 214 euroa vuonna 2021). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennys- ym. koulutuskustannukset olivat noin 0,58 % (vrt. 0,66 % vuonna 2021) kaikista henkilöstömenoista.

Vaade henkilöstön osaamisen kehittämisestä korostuu erityisesti muutostilanteissa. Uusien toimintatapojen, prosessien ja menetelmien vuoksi tarvitaan uudenlaista osaamista. Kainuun liiton on huolehdittava siitä, että sillä on oppimis- ja kehittymiskykyinen henkilöstö myös tulevaisuudessa. Osaamisen kehittäminen on myös Kainuun liiton veto- ja pitovoimatekijä.

Kainuun liiton henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2022 on laadittu ja hyväksytty maakuntahallituksen kokouksessa 21.02.2022 § 27.

7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

7.1 Työhyvinvointi

Loppusyksystä 2020 henkilöstölle toteutettiin KoulutusAvain Oy:n taholta työhyvinvointikysely. Kyselyn tuloksia on käsitelty mm. henkilöstökokouksissa, johtoryhmän kokouksissa ja jatkotoimenpiteitä vietiin eteenpäin edelleen vuoden 2022 aikana. Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutetaan kahden vuoden välein ja loppuvuodesta 2022 toteutettiin jälleen henkilöstön työhyvinvointikysely KoulutusAvain Oy:n taholta. Kyselyn tulosten jatkotoimenpiteitä työstetään vuonna 2023.

Työhyvinvoinnin ja -prosessien kehittämisen tavoitteita on pyritty viemään eteenpäin vuonna 2022. Johtoryhmän kokouksissa yhtenä käsiteltävänä teemana on ollut työhyvinvointi, johtaminen ja työsuojelu. Tämän teeman alla on nostettu esille asioita, joihin on haluttu kiinnitettävän huomiota. Esille nostetuista asioista on keskusteltu henkilöstökokouksissa. Työhyvinvointiin osallistuu koko henkilöstö. Henkilöstökokouksia on pyritty muuttamaan enemmän keskustelelevampaan suuntaan. Tämän työstämistä jatketaan edelleen vuonna 2023.

Johtamis- ja toimintaprosesseja on pyritty selkeyttämään myös vuonna 2022 ja tavoitteeksi vuodelle 2022 talousarvion henkilöstösuunnitelmaosiossa olikin otettu onnistunut viestintä sekä motivoitunut ja sitoutunut henkilöstö. Näitä asioita jatkotyöstetään edelleen vuonna 2023. Vapautuvien virkojen ja tehtäväjärjestelyjen osalta Kainuun liitossa tarkastellaan tapauskohtaisesti, onko esimerkiksi tarve täyttää virka entisessä muodossaan vai onko tarvetta muuttaa tehtävänkuvauksia. Myös muut mahdolliset tehtäväjärjestelyt käydään läpi viran tai toimen vapautuessa. Työn vaativuuden arviointit tarkistetaan tehtävien muuttuessa. Kainuun liitossa on sovittu, että työn vaativuuden arvioinnin lomakkeen päivittämistarpeen kartoituksen jälkeen toteutetaan koko henkilöstön kattava työn vaativuuden arvioinnin kierros keväällä 2023.

Kainuun liiton henkilöstökokouksessa 11.12.2020 on sovittu työyhteisön toimintamallin laatimisesta syksyllä 2020 toteutetun työhyvinvointikyselyn ja sen tulosten perusteella. Kainuun liiton työyhteisön toimintamallin tavoite on vahvistaa Kainuun liiton toimintaa asiantuntijaorganisaationa ja vastuullisena työnantajana. Asiantuntijoiden johtamisessa ja tiimissä toimimisessa tarvitaan hyvää esimiestyötä, alustaitoja, itsensä johtamista ja niitä tukevia yhteisiä pelisääntöjä. Kainuun liitossa jokainen työntekijä on asiantuntija omalla tehtäväalueellaan.

Kainuun liiton työyhteisön toimintamalli antaa käytännön neuvoja työntekijöille ja esimiehille siitä, kuinka ottaa puheeksi työntekoa vaikeuttavat asiat ja löytää ongelmiin toimiva ratkaisu. Tavoitteena on edistää hyvää käytöstä sekä puuttua ongelmiin varhain. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun samoin kuin syrjinnän estäminen on koko työyhteisön, työnantajan ja työntekijöiden yhteinen asia.

Työyhteisön toimintamalli on tarkoitettu jokaiselle työntekijälle. Esimiesten on hyvä säännöllisin väliajoin ottaa puheeksi, miten työpaikalla toimitaan ja käyttäydytään sekä millaisia yhteisesti sovittuja pelisääntöjä noudatetaan. Lisäksi tämä on hyvä ottaa osaksi uuden henkilöstön perehdyttämistä.

Kainuun liiton ohjetta huomautuksen ja varoituksen antamiseen noudatetaan Kainuun liitossa huomautus- ja varoitusprosessin toteuttamisessa hallintosäännön ja muiden ohjeiden rinnalla.

Kainuun liiton työyhteisön toimintamalli ja Kainuun liiton ohje huomautuksen ja varoituksen antamiseen on käsitelty henkilöstökokouksessa YT-asiana 16.04.2021.

Kainuun liiton työpaikan päihdeohjelma käsiteltiin henkilöstökokouksessa YT-asiana 16.04.2021. Päihdeohjelman tavoitteena on käynnistää päihteiden käytön itsehallintaa koskevat tukitoimenpiteet mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Päihdeongelmallisille päihdeohjelma tarjoaa mahdollisuuden asiantuntija-apuun ja raitistumiseen.

Kainuun liitto aloitti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan vuonna 2022. Suunnitelman laadintaa varten perustettiin työryhmä, jonka johdolla laadintaprosessia on viety eteenpäin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan tueksi Kainuun liitto on hyödyntänyt myös KoulutusAvain Oy:n Eija Leinosen asiantuntimusta. Eija Leinonen piti koko henkilöstölle infotilaisuuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyen. Lisäksi työryhmä on hyödyntänyt Eija Leinosen asiantuntimusta työpajatoiminnan ja yksittäisten konsultointien muodossa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma valmistuu keväällä 2023.

Itä- ja Pohjois-Suomen maakuntaliittojen henkilöstön virkistyspäivät pidettiin Etelä-Savon maakuntaliiton järjestämänä 29.-30.09.2022. Kainuun liiton oma koko päivän mittainen virkistyspäivä järjestettiin 03.06.2022 Puolangalla, jolloin vierailtiin Paljakassa, Hepoköngäällä ja Pessimismitalolla. Hallintopalvelut piti myös oman vastuualueen virkistyspäivän 01.06.2022 Pirunvaaralla vaeltaen. Kainuun liiton syksyn virkistysiltapäivät jaettiin kahdelle iltapäivälle tutustuen padeliin 13.10.2022 ja käyden makkaranpaistolla 14.10.2022 Limppusaassa Kajaanissa.

Kainuun liitto edistää ja tukee työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä monin tavoin, myös vapaa-ajalla tapahtuvaa toimintaa tuetaan. Esimerkkinä mainittakoon työterveyshuollon laajat palvelut, Kiila-kuntoutukset, palkallinen liikuntailtapäivä kaksi kertaa vuodessa, ePassi kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalvelujen käyttöön, tuki liikunnan ym. harrastamiseen.

7.2 Työterveyspalvelut

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy ja hoito, sekä hyvinvoiva työyhteisö ja toimintakykyinen henkilöstö.

Kevästä 2017 lähtien Kainuun liiton työterveyshuollon palvelut on toteuttanut Mehiläinen. Tavoitteena on saada hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisia kustannustehokkaita palveluja henkilökunnallemme.

Kansaneläkelaitoksella on lähdetty siirtämään työterveyshuollon painopistettä nimenomaan ennaltaehkäisevän toiminnan suuntaan. Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista maksetaan 60 %:n korvaus niille työnantajille, jotka ovat sopineet yhdessä työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta työpaikalla. Jos työkyvyn hallinnan toteuttamisesta ei sovita, Kansaneläkelaitoksen maksama korvaus ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista on 50 %.

Työkyvyn hallinnalla, seurannalla ja varhaisella tuella tarkoitetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä sopimia työpaikan tarpeisiin perustuvia käytäntöjä, joiden avulla huolehditaan työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä. Muuttuneet tavoitteet ja korvattavuuden muutokset on huomioitu myös työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

Työterveyshuollossa käynnit	Työterveyslääkäri	Työterveyshoitaja	Työterveysfysioterapeutti
Terveystarkastukset (KL I) kpl			
➤ Terveystarkastukset	4 (6)	4 (3)	15 (15)
➤ Muu terveydenhoito	9 (36)	19 (10)	0 (0)
Työpaikkakäynti (KL I)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Sairaanhoidon käynnit (KL II) kpl			
➤ Vastaanottokäynnit	8 (44)	10 (8)	26 (26)

Taulukko 8. Työterveyshuollossa käynnit v. 2022 (suluissa vuoden 2021 käynnit)

Työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	v. 2022 päivinä	%
Lääkäreiden kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	34 (17)	62 %
Hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	21 (0)	38 %
Lääkäreiden ja hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	55 (17)	100 %
Kaikki sairauspoissaolot työpäivinä yhteensä		
Mehiläinen Kajaani osuus sairauspoissaolopäivistä	55	

Taulukko 9. Työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät v. 2022 (suluissa vuoden 2021 päivät)

Huomioitava, että edellä esitetyn taulukon sairauspoissaolopäivät ovat työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäiviä. Sen sijaan sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 100 päivää vuonna 2022 (raportin luku 3).

Kainuun liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä 24 502,20 euroa, josta ei ole vielä vähennetty Kela korvauksen määrää (vrt. 22 800,89 euroa vuonna 2021).