



Henkilöstöraportti 2023



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 2023 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 2022 tiettyjen tunnuslukujen osalta. Pieni henkilöstömäärä voi kuitenkin esimerkiksi aiheuttaa joissain luvuissa suuria eroja edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2023 lopussa Kainuun liiton palvelussuhteiden määrä oli 26, joka oli enemmän kuin vuoden 2022 lopussa (25). Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli (20) 76,92 % ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrä (6) 23,08 % kaikista palvelussuhteista. Kainuun liiton henkilöstöstä naisia oli 16 ja miehiä 10. Yksi henkilö siirtyi eläkkeelle vuoden 2023 lopussa.

Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2023 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin n. 11 673 euroa. Osaamisen kehittämiseen käytettiin noin 0,65 % koko liiton henkilöstömenoista. Koronavirustilanteen jälkeen koulutukset järjestettiin pääsääntöisesti verkkokoulutuksina.

Henkilöstön terveys ja työkyky

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 231 työpäivää. Vuonna 2023 sairauspoissaolopäivät lisääntyivät vuoteen 2022 verrattuna (yhteensä 100 sairauspoissaolopäivää vuonna 2022). Vuoden 2023 aikana ei sattunut yhtään työtapaturmaa.

Henkilöstökulut

Henkilöstökulut olivat vuonna 2023 yhteensä noin 1 782 880 euroa ja ne olivat 7,28 % pienemmät verrattuna vuoteen 2022. Henkilöstökuluista palkat ja palkkiot olivat yhteensä noin 1 514 677 euroa. Työhyvinvointiin panostettiin sekä välittöminä että välillisinä kustannuksina. Välittöminä kustannuksina henkilöstöetuuksiin käytettiin 2 224,45 euroa. Välillisiä kustannuksia on vaikea arvioida. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä noin 23 112 euroa.

Kajaanissa 29.02.2024

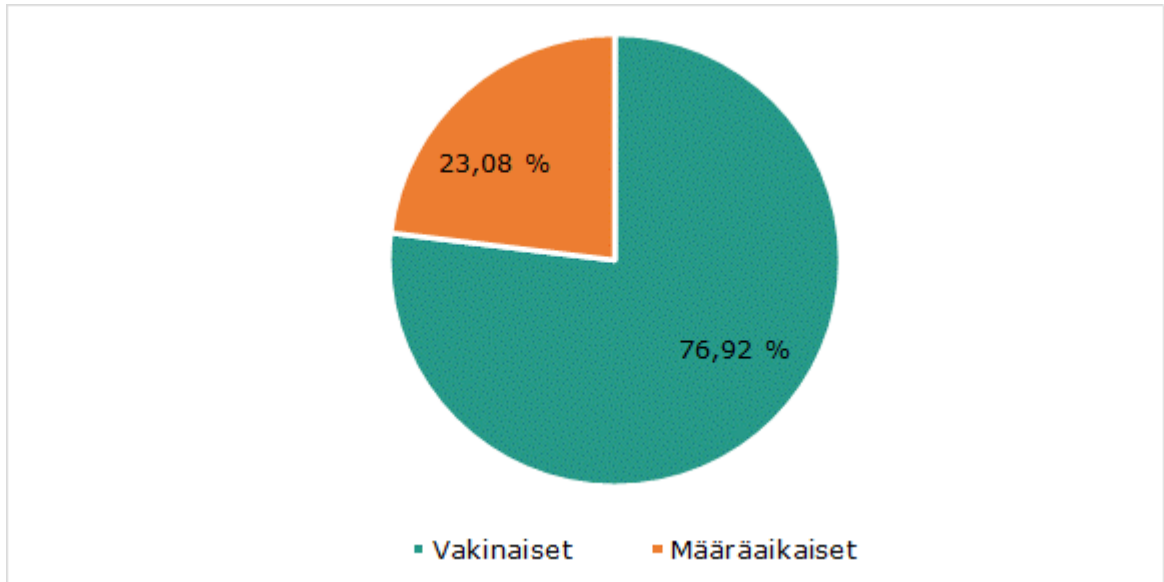
Paula Halonen
hallintojohtaja

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1 Palvelussuhteen luonne

Voimassa olevia palvelussuhteita oli 31.12.2023 yhteensä 26, joista

- toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 20, (76,92 %) ja
- määräaikaisia 6, (23,08 %)

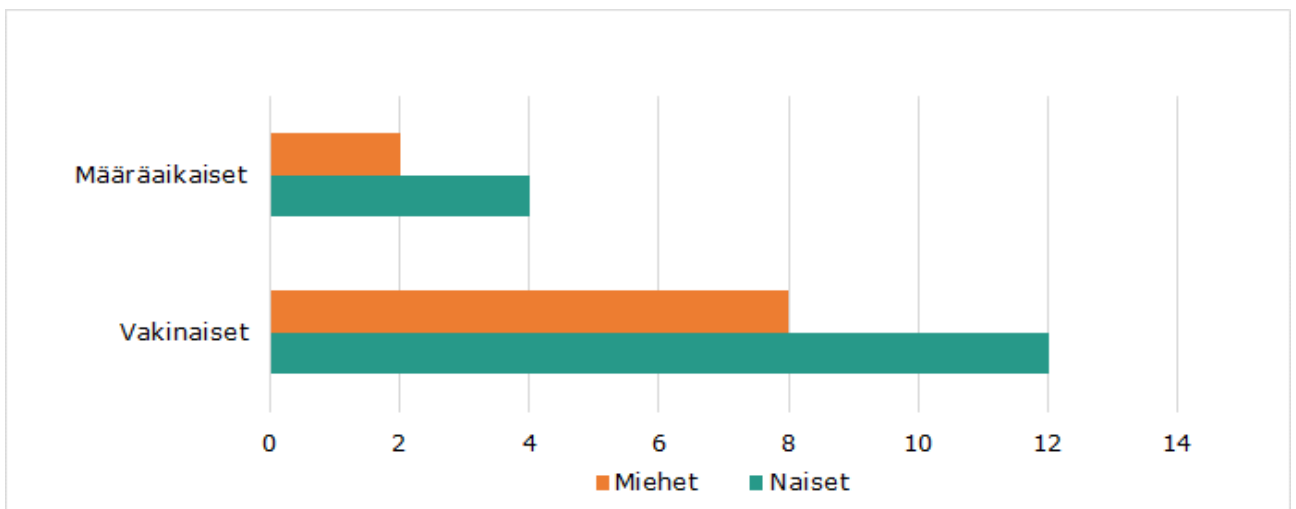


Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2023

Palvelussuhteet jakaantuivat sukupuolen mukaan 31.12.2023 seuraavasti:

Naiset 12 vakinaista ja 4 määräaikaista

Miehet 8 vakinaista ja 2 määräaikaista

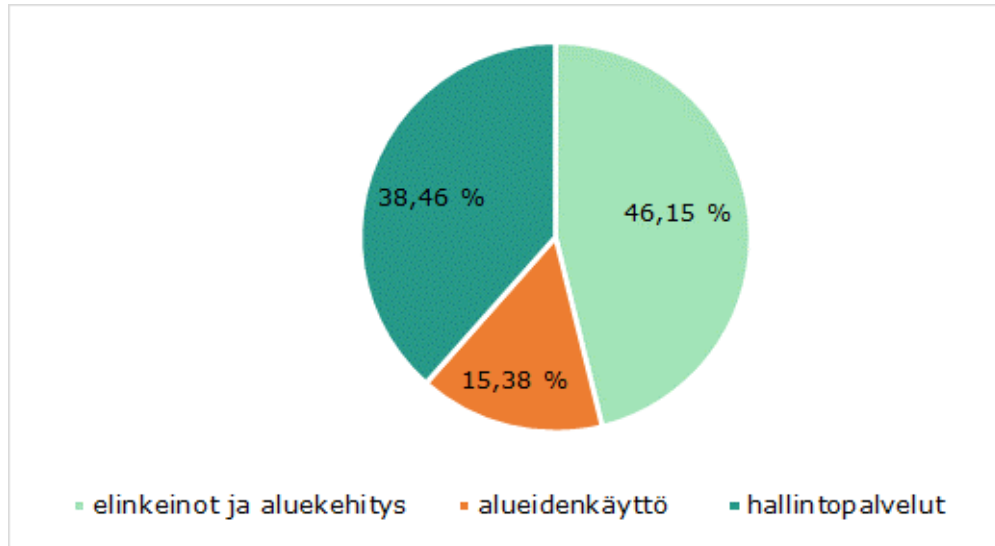


Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan 31.12.2023

1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään henkilöstö jakaantui vastuualueittain 31.12.2023 seuraavasti:

- elinkeinot ja aluekehitys 12 (46,15 %)
- alueidenkäyttö 4 (15,38 %)
- hallintopalvelut 10 (38,46 %)



Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2023

Määräaikaisista palvelussuhteista kaksi henkilöä oli hallintopalveluissa ja neljä henkilöä elinkeinot ja aluekehityksessä.

1.3 Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

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

| Vuosi | Teoreettinen HTV | Palkattomat poissaolot | HTV 2 | Tehty työaika (tunnit/jakaja) |
|-------|------------------|------------------------|-------|-------------------------------|
| 2023 | 24,47 | 1,04 | 23,43 | 19,53 |
| 2022 | 28,50 | 1,78 | 26,72 | 21,24 |

Taulukko 1. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2023

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

| Vuosi | HTV 2 | Tehty työaika | %-osuus |
|-------|-------|---------------|---------|
| 2023 | 23,43 | 19,53 | 83,35 % |
| 2022 | 26,72 | 21,24 | 79,50 % |

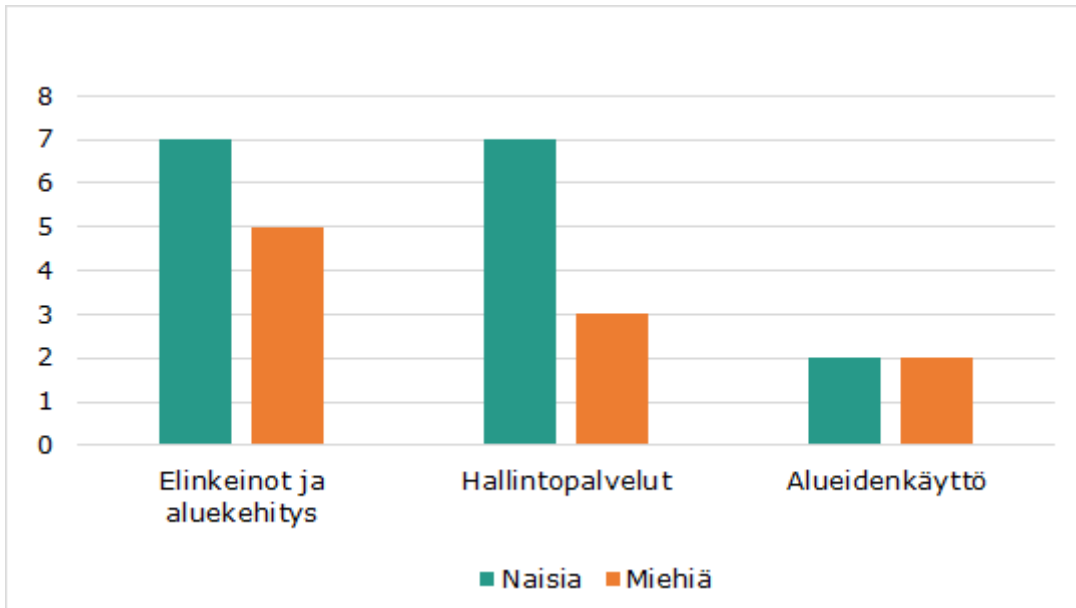
Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2023

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

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

1.4 Sukupuolijakauma

- Henkilöstöstä naisia oli 16 (61,54 %) ja miehiä oli 10 (38,46 %).



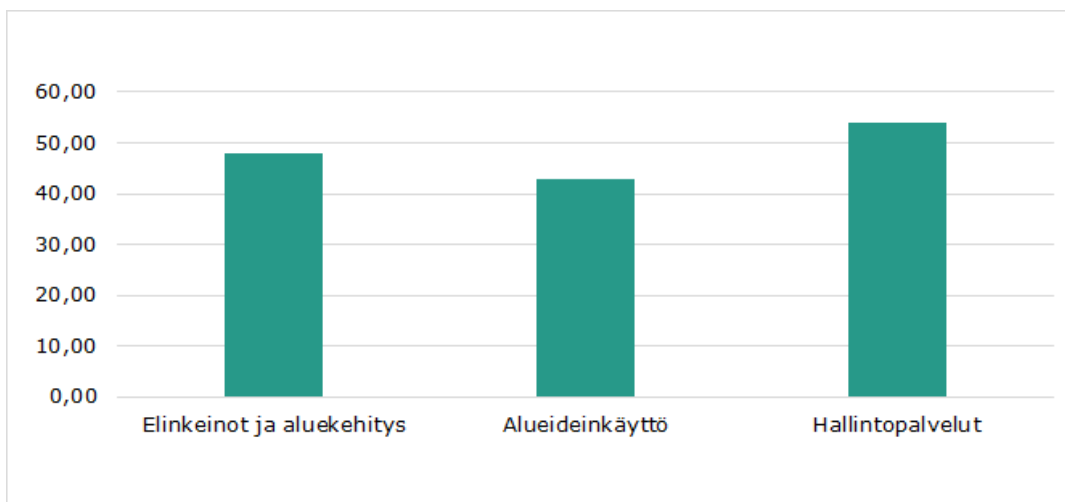
Kuvio 4. Henkilöstön sukupuolijakauma vastualueittain 31.12.2023

1.5 Henkilöstön ikärakenne

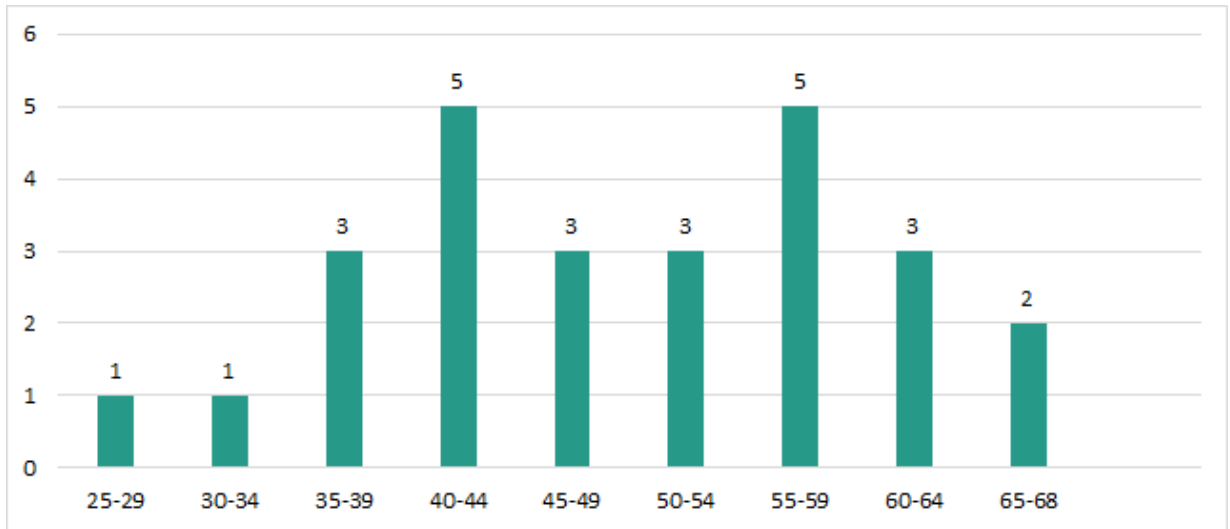
- Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli Kainuun liitossa 49,46 vuotta, naisten keski-ikä oli 50,13 vuotta ja miesten keski-ikä 48,40 vuotta.

| Vastuualue | Keski-ikä |
|---------------------------|-----------|
| Elinkeinot ja aluekehitys | 47,83 |
| Alueidenkäyttö | 42,75 |
| Hallintopalvelut | 54,10 |

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastualueittain 31.12.2023



Kuvio 5. Henkilöstön keski-ikä vastualueittain 31.12.2023



Kuvio 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023

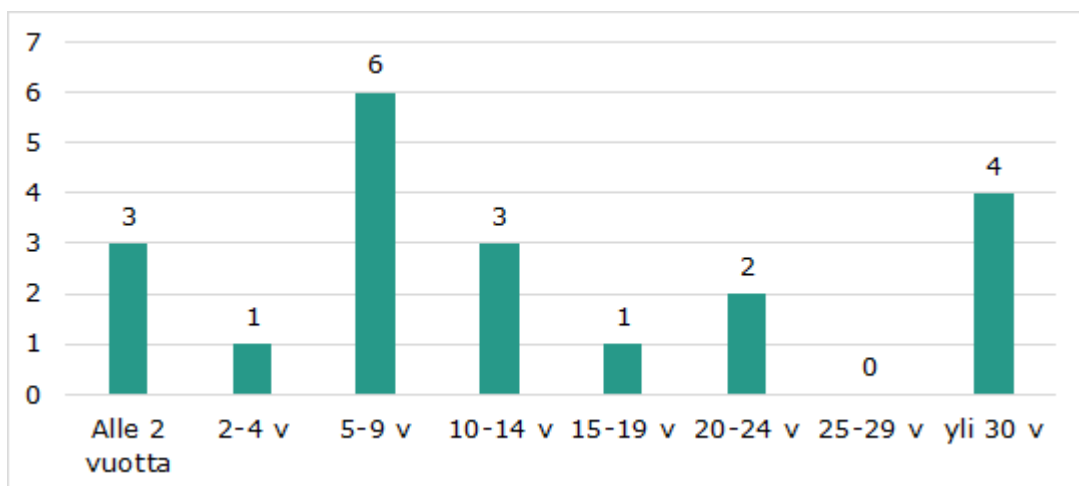
1.6 Eläkkeelle siirtyminen

Yksi Kainuun liiton palveluksessa ollut henkilö siirtyi eläkkeelle vuoden 2023 lopussa.

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 2023 työeläkkeen alin vanhuuseläkeikä voi täytyä vuonna 1959 syntyneillä (64 vuotta ja 3 kuukautta).

1.7 Palvelussuhteen kesto

- Kainuun liiton palvelukseen siirtynyt vakinainen henkilökunta oli ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa keskimäärin 14,5 vuotta.



Kuvio 7. Henkilöstön (vakinainen) palvelussuhteen kesto 31.12.2023

1.8 Verotuskunta

Henkilöstö jakaantui verotuskuntien mukaan 31.12.2023 seuraavasti:
Kajaani (76,92 %), Sotkamo (15,38 %) ja muut kunnat (7,69 %).

| Verotuskunta | Vakinaiset | Määräaikaiset | Yhteensä | % henkilöstöstä |
|-----------------|------------|---------------|-----------|-----------------|
| Kajaani | 15 | 5 | 20 | 76,92 |
| Sotkamo | 4 | 0 | 4 | 15,38 |
| Muut kunnat | 1 | 1 | 2 | 7,69 |
| Yhteensä | 20 | 6 | 26 | 100,00 |

Taulukko 4. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2023

1.9 Arviointia

- Kainuun liiton palveluksessa olevan vakinaisen (76,92 %) henkilökunnan suhde oli määräaikaiseen (23,08 %) henkilökuntaan verrattuna sama kuin kunta-alan keskiarvot (esim. vuonna 2020 kunta-alan henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan: vakinaisia 77,00 % ja määräaikaisia 23,00 %).
- Vakainainen henkilökunta on ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa keskimäärin 14,5 vuotta.
- Koko henkilökunnan keski-ikä Kainuun liitossa (49,46 vuotta) oli korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (45,60 vuotta vuonna 2020). Vertailulukuina on käytetty vuoden 2020 lukuja.

2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Työpanos saadaan seuraavalla laskentakaavalla: kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantaille, sunnuntaille 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 2023 tehtiin yhteensä 23,43 henkilötyövuotta (HTV 1= kaikki palvelussuhteet muutettuna täysiksi työvuosiksi).
- Kun kaikki poissaolot vähennettiin pois henkilötyövuosista, tehdyksi työajaksi jäi 19,53 työvuotta (83,35 % teoreettisesta työajasta).

| | Henkilötyövuodet 2023 | Tehty työaika | %:ia |
|-----------------------|-----------------------|---------------|-------|
| Kainuun liitto | 23,43 | 19,53 | 83,35 |

Taulukko 5. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika – koko henkilöstö v. 2023

*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 etätyöohjeistuksen 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 1 778 työpäivää (1 729 vuonna 2022).
- Vuosilomiin kului 1 026 työpäivää (1 016 vuonna 2022).
- Sairauslomia oli yhteensä 231 työpäivää (100 vuonna 2022).
- 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 ei sattunut yhtään työtapaturmaa vuonna 2023.

| Sairauslomat | Työtapat. | Perhevap. | Koulutus | Yks./pnen | Yks./pton | Vuosilom. | Muu poissaolo | Yhteensä |
|--------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|---------------|----------|
| 231 | 0 | 0 | 12 | 20 | 382 | 1 026 | 107 | 1 778 |

Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2023

Vaarojen tunnistamiseen on panostettava ja ennaltaehkäisyyn on mietittävä keinoja. Sisäilma-asioissa on ongelmia eniten. Kainuun liiton henkilöstölle tehtiin vaaratilanteiden kartoituskysely vuonna 2023 osana Kainuun liiton työsuojelun toimintaohjelman päivittämistä. Kyselyn tuloksia hyödynnetään työyhteisön työturvallisuusasioiden kehittämässä ja parantamisessa.

3.2 Arviointia

- Poissaolot ovat lisääntyneet vuonna 2023 (1778 työpäivää) verrattuna vuoteen 2022 (1 729 työpäivää).
- Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 231 päivää vuonna 2023.
- Sairauspoissaolopäivät lisääntyneet vuodesta 2022, jolloin sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 100 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 | 1 787 075,50 | 1 312 174,35 | 385,17 | 7 398,68 | 74 756,13 | 1 520 384,93 | 266 690,57 | 217 820,94 | 16,60 |

Taulukko 7. Henkilöstökustannukset v. 2023

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

5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

5.1 Rekrytoinnit

Kainuun liittoon rekrytoitiin vuoden 2023 aikana kaksi henkilöä toistaiseksi voimassa olevaan tehtävään sekä neljä henkilöä määräaikaisiin tehtäviin. Lisäksi maakuntajohtajan eläköityessä 31.12.2023 syksyn 2023 aikana rekrytoitiin uusi maakuntajohtaja, joka aloitti virassaan 01.01.2024.

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 2023 osalta raporttiin on kirjautunut koulutuksiin osallistumisia neljä työpäivää (1 työpäivä vuonna 2022). Vuoden 2023 aikana henkilöstöä on kehoitettu kiinnittämään huomiota koulutuksiin osallistumisten ilmoittamiseen ja tekemään tarvittavat ilmoitukset. Koulutuksellisiin tilaisuuksiin on osallistuttu myös ilman erillistä määräystä vuonna 2023. Henkilöstö osallistuu nykyään erilaisiin koulutuksiin usein webinaarimuotoisina. Näistä osallistumisista ei ole pidetty erikseen tilastointia. Webinaarien kestot riippuvat koulutusten sisällöistä, jotka vaihtelevat yleiskoulutustyyppisistä 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 2023 täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollutta henkilöä kohden oli 0,23.

Kainuun liiton täydennys- ym. koulutukseen budjetoitiin vuodelle 2023 yhteensä 16 000 euroa (vrt. 14 000 euroa vuonna 2022). Koulutuskustannukset olivat noin 11 673 euroa (vrt. noin 11 115 euroa vuonna 2022). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennys- ym. koulutuskustannukset olivat noin 0,65 % (vrt. noin 0,58 % vuonna 2022) kaikista henkilöstömenoista.

Vaade henkilöstön osaamisen kehittämistä 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 työyhteisön kehittämissuunnitelma (ent. henkilöstö- ja koulutussuunnitelma) vuodelle 2023 on laadittu ja hyväksytty maakuntahallituksen kokouksessa 23.01.2023 § 6.

7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

7.1 Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutetaan kahden vuoden välein ja loppuvuodesta 2022 toteutettiin jälleen henkilöstön työhyvinvointikysely KoulutusAvain Oy:n taholta. Kyselyn tulosten jatkotoimenpiteitä työstettiin vuonna 2023. Työhyvinvointikyselyn tulosten purku- ja palautetilaisuus pidettiin 09.01.2023 ja koko henkilöstön kehittämispäivä 06.06.2023. Purku- ja palautetilaisuudessa sekä henkilöstön kehittämispäivässä nostettuja teemoja käsiteltiin henkilöstökokouksissa syksyn 2023 aikana.

Työhyvinvoinnin ja -prosessien kehittämisen tavoitteita on pyritty viemään eteenpäin myös vuonna 2023. 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 jatkettiin edelleen vuonna 2023.

Johtamis- ja toimintaprosesseja on pyritty selkeyttämään myös vuonna 2023 ja tavoitteeksi vuodelle 2023 talousarvion henkilöstösuunnitelmaosiossa olikin otettu Kainuun liiton oman strategian laatiminen, jossa mm. selkeytetään johtamis- ja toimintaprosesseja sekä priorisoidaan Kainuun liiton toimintoja. Kainuun liiton oman strategian kautta pyritään vähentämään työn kuormittavuutta ja edistämään henkilöstön jaksamista. Tämän strategian laadinta aloitettiin syksyllä 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 arvioinnit tarkistetaan tehtävien muuttuessa. Kainuun liitossa oli sovittu, että työn vaativuuden arvioinnin lo-

makkeen päivittämistarpeen kartoituksen jälkeen toteutetaan koko henkilöstön kattava työn vaativuuden arvioinnin kierros keväällä 2023. Työn vaativuuden arviointeja tehtiin vuoden 2023 aikana.

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 esihenkilötyötä, alaistaitoja, 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. Esihenkilöiden on hyvä säännöllisin väliajoin ottaa puheeksi, miten työpaikalla toimitaan ja käyttäytyään 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 2023-2024 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 asiantuntemusta. Eija Leinonen piti koko henkilöstölle infotilaisuuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyen. Lisäksi työryhmä on hyödyntänyt Eija Leinosen asiantuntemusta työpajatoiminnan ja yksittäisten konsultointien muodossa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma jakaantuu henkilöstöpoliittiseen ja toiminnalliseen suunnitelmaosioon. Henkilöstöpoliittisessa suunnitelmassa työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Toiminnallisella tasa-arvolla tarkoitetaan julkisen sektorin toiminnan ja palveluiden tasa-arvoa. Tällä nimityksellä erotetaan toiminnallinen tasa-arvo henkilöstöpoliittisesta tasa-arvosta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma valmistui keväällä 2023 ja se hyväksyttiin maakuntahallituksen kokouksessa 14.03.2023.

Kevään 2023 aikana Kainuun liitossa valmisteltiin Kainuun liiton palkkausjärjestelmäasiakirja, joka hyväksyttiin maakuntahallituksen kokouksessa 22.05.2023. Palkkausjärjestelmien tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla. Palk-

kausjärjestelmän on täytettävä hyvälle ja toimivalle palkkausjärjestelmälle asetetut tavoitteet. Palkkausjärjestelmä on tarkastettava säännöllisin väliajoin.

Syksyllä 2023 Kainuun liiton työsuojelutoimikunta aloitti Kainuun liiton työsuojelun toimintaohjelman päivittämisen. Tavoitteena on, että työsuojelun toimintaohjelma on valmis alkukeväällä 2024. Työturvallisuuslain mukaan jokaisella työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma. Työsuojelun keskeinen periaate on ennakointi ja sen vuoksi työnantajan on laadittava työpaikalle työsuojelun toimintaohjelma. Työsuojelun toimintaohjelma auttaa työnantajaa tehostamaan ennakoivaa työsuojelua ja kehittämään suunnitelmallisesti työoloja työpaikan omien tarpeiden mukaan. Sen pitää sisältää työolojen kehittämistarpeet, työolosuhteiden vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen sekä edellisistä johdetut tavoitteet ja keinot terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn edistämiseksi.

Itä- ja Pohjois-Suomen maakuntaliittojen henkilöstön virkistyspäivät pidettiin Etelä-Karjalan liiton järjestämänä 25.-26.05.2023 Lappeenrannassa. Kainuun liiton oma koko päivän mittainen virkistyspäivä järjestettiin 20.09.2023, jolloin vierailtiin Iisalmissa Panimomuseossa ja Kuopiossa osallistuttiin Dekkariseikkailulle.

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.

Keväästä 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.

| Käynnit työterveyshuollossa | Työterveyslääkäri | Työterveyshoitaja | Työfysioterapeutti | Työpsykologi |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------|
| Terveystarkastus (KL1) | | | | |
| • Terveystarkastukset | 4 (4) | 6 (4) | 2 (15) | 0 |
| • Muu terveydenhoito | 2 (9) | 8 (19) | 5 (0) | 9 |
| Työpaikkakäynti (KL1) | 0 (0) | 1 (0) | 0 (0) | 1 (0) |
| Sairaanhoito (KL2) | | | | |
| Vastaanotokäynnit | 47 (8) | 15 (10) | 14 (26) | 0 |
| | | | | |
| | | | | |
| Sairauspoissaolot | Päivät | % osuus | | |
| Lääkäreiden kirjoittamat | 109 (34) | ~94 % | | |
| Hoitajien kirjoittamat | 7 (21) | ~6 % | | |
| Yhteensä | 116 (55) | 100 % | | |
| Mehiläisen osuus | 116 (55) | | | |

Taulukko 8. Työterveyshuollossa käynnit v. 2023 (suluissa vuoden 2022 käynnit) ja työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät v. 2023 (suluissa vuoden 2022 päivät)

Huomioitava, että edellä esitetyn taulukon sairauspoissaolopäivät ovat työterveyshuollon kautta määritellyjä sairauspoissaolopäiviä. Sen sijaan sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 231 päivää vuonna 2023 (raportin luku 3).

Kainuun liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 23 112,26 euroa, josta ei ole vielä vähennetty Kela korvauksen määrää (vrt. 24 502,20 euroa vuonna 2022).