

Erillisliite

Maakuntahallitus 17.03.2025, § 38

Tarkastuslautakunta 27.03.2025, § 13

Maakuntavaltuusto 26.05.2025, § xx



Henkilöstöraportti 2024



Sisällys

TIIVISTELMÄ.....	2
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 Arviointia.....	6
2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS.....	7
3. POISSAOLOT	7
3.1 Poissaolot työpäivinä	7
3.2 Arviointia.....	8
4. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	8
4.1 Henkilöstökustannukset	8
5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI.....	8
5.1 Rekrytoinnit	8
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 2024 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 2023 tiettyjen tunnuslukujen osalta. Pieni henkilöstömäärä voi kuitenkin esimerkiksi aiheuttaa joissain luvuissa suuria eroja edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2024 lopussa Kainuun liiton palvelussuhteiden määrä oli 24, joka oli vähemmän kuin vuoden 2023 lopussa (26). Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli (21) 87,5 % ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrä (3) 12,5 % kaikista palvelussuhteista. Kainuun liiton henkilöstöstä naisia oli 15 ja miehiä 9. Yksi henkilö siirtyi eläkkeelle vuoden 2024 aikana.

Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2023 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin n. 15 855 euroa. Osaamisen kehittämiseen käytettiin noin 0,85 % koko liiton henkilöstömenoista. Koronavirustilanteen jälkeen koulutukset järjestettiin sekä verkko- että lähikoulutuksina.

Henkilöstön terveys ja työkyky

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 81 työpäivää. Vuonna 2024 sairauspoissaolopäivät vähenivät vuoteen 2023 verrattuna (yhteensä 231 sairauspoissaolopäivää vuonna 2023). Vuonna 2024 sattui 2 työtapaturmaa.

Henkilöstökulut

Henkilöstökulut olivat vuonna 2024 yhteensä noin 1 866 082 euroa ja ne olivat 4,4 % suuremmat verrattuna vuoteen 2023. Henkilöstökuluista palkat ja palkkiot olivat yhteensä noin 1 590 271 euroa. Työhyvinvointiin panostettiin sekä välittöminä että välillisinä kustannuksina. Välittöminä kustannuksina henkilöstöetuuksiin käytettiin 9 250,75 euroa. Välillisiä kustannuksia on vaikea arvioida. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä noin 24 853 euroa.

Kajaanissa 26.02.2025

Hanna Helaste
Vs. hallintojohtaja

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1 Palvelussuhteen luonne

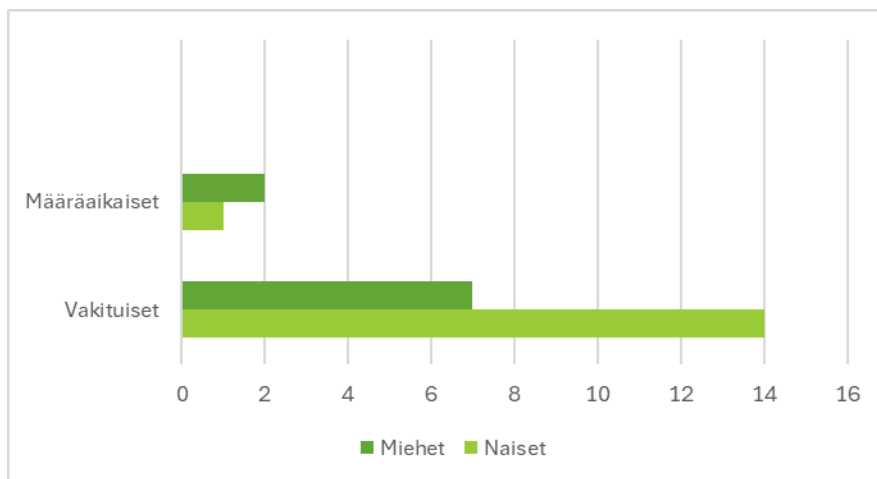
Voimassa olevia palvelussuhteita oli 31.12.2024 yhteensä 24, joista toistaiseksi voimassa olevia (vakituksia) 21, (87,5 %) ja määräaikaista 3, (12,5 %).



Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2024

Palvelussuhteet jakaantuivat sukupuolen mukaan 31.12.2024 seuraavasti:

Naiset 14 vakinaista ja 1 määräaikaista
 Miehet 7 vakinaista ja 2 määräaikaista



Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan 31.12.2024

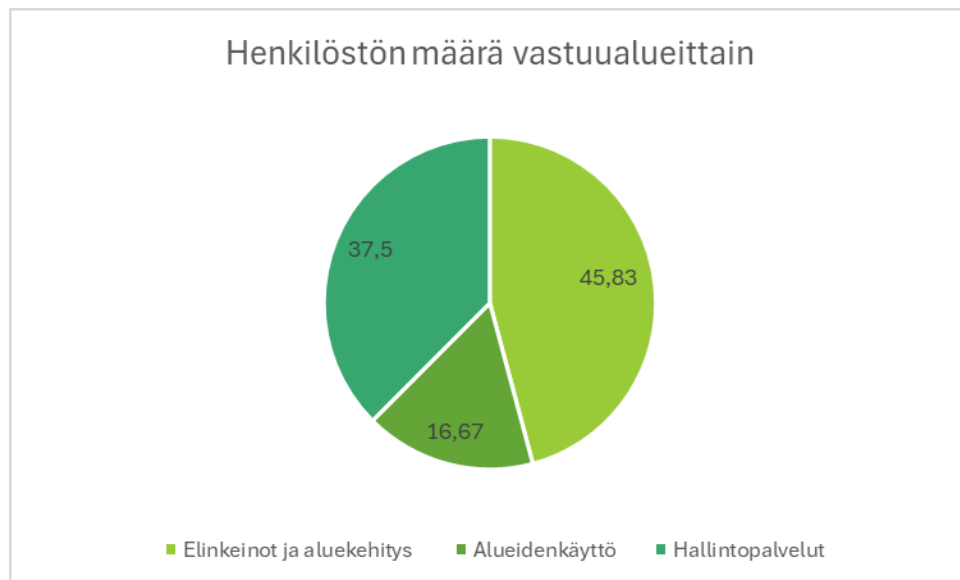
1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään henkilöstö jakaantui vastuualueittain 31.12.2024 seuraavasti:

elinkeinot ja aluekehitys 11 (45,83 %)

alueidenkäyttö 4 (16,67 %)

hallintopalvelut 9 (37,5 %)



Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2024

Määräaikaiset palvelussuhteet ovat elinkeinojen ja aluekehityksen vastuualueella.

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)
2024	24,29	0,37	23,92	19,85
2023	24,47	1,04	23,43	19,53

Taulukko 1. Henkilöstö henkilötövuosina (HTV 2) v. 2024

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

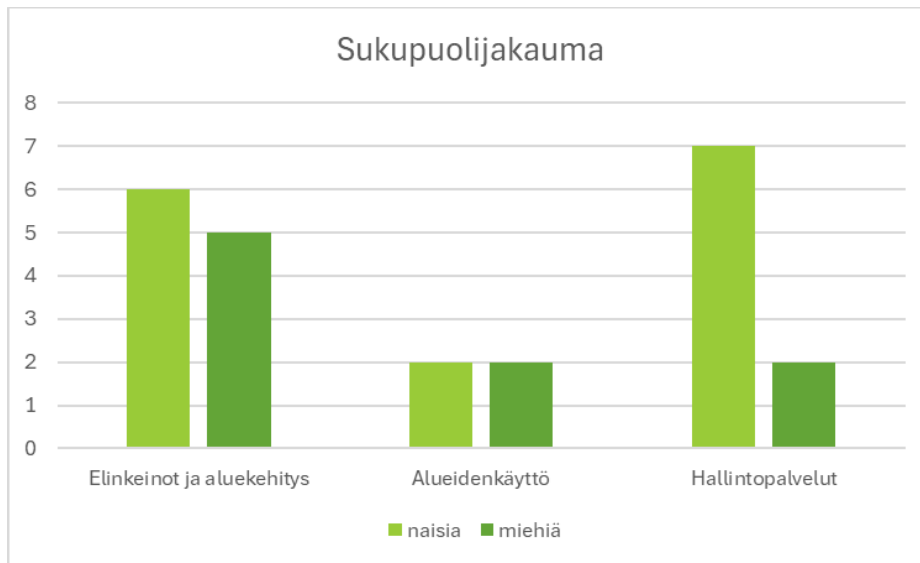
Vuosi	HTV 2	Tehty työaika	%-osuus
2024	23,92	19,85	82,98
2023	23,43	19,53	83,35 %

Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2024

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

1.4 Sukupuolijakauma

- Henkilöstöstä naisia oli 15 (62,5 %) ja miehiä oli 9 (37,5 %).



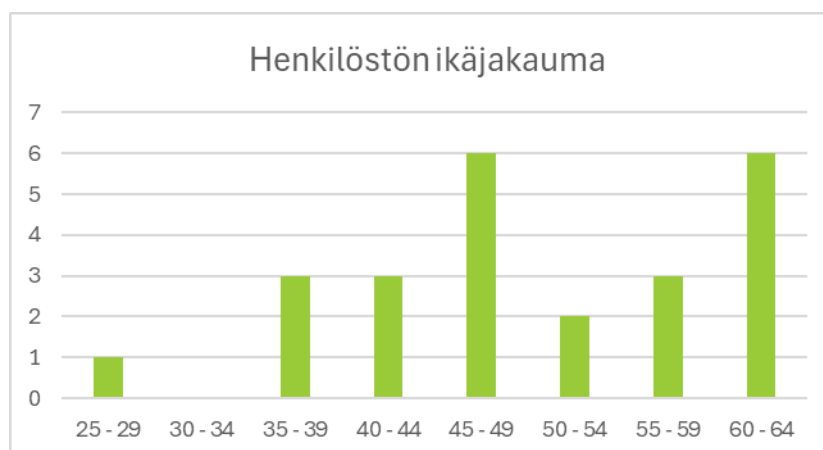
Kuvio 4. Henkilöstön sukupuolijakauma vastuualueittain 31.12.2024

1.5 Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli Kainuun liitossa 49,17 vuotta, naisten keski-ikä oli 51 vuotta ja miesten keski-ikä 46,1 vuotta.

	2022	2023	2024
Vastuualue	Keski-ikä	Keski-ikä	Keski-ikä
Elinkeinot ja aluekehitys	49,58	47,83	53,38
Alueidenkäyttö	41,75	42,75	43,75
Hallintopalvelut	55,33	54,1	51,75

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastuualueittain 31.12.2024



Kuvio 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024

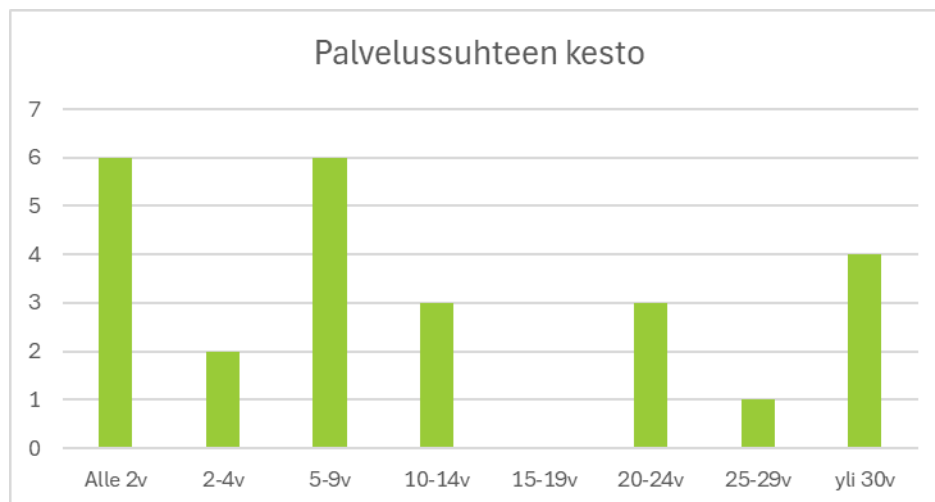
1.6 Eläkkeelle siirtyminen

Yksi Kainuun liiton palveluksessa ollut henkilö siirtyi eläkkeelle vuoden 2024 aikana.

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. Vuonna 2024 työeläkkeen alin vanhuuseläkeikä voi täyttyä vuonna 1959 syntyneillä (64 vuotta ja 6 kuukautta).

1.7 Palvelussuhteen kesto

- Kainuun liiton palvelukseen siirtynyt vakinainen henkilökunta oli ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa keskimäärin 13 vuotta.



Kuvio 7. Henkilöstön (vakinainen) palvelussuhteen kesto 31.12.2024

1.8 Arviointia

- Kainuun liiton palveluksessa olevan vakinaisen (87,5 %) henkilökunnan suhde oli määräaikaiseen (12,5 %) henkilökuntaan verrattuna korkeampi kuin kunta-alan keskiarvot (esim. vuonna 2023 kunta-alan henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan: vakinaisia 80,00 %, määräaikaisia 18,00 %). Huomattavaa on, että määräaikaisen henkilökunnan määrä vaihtelee voimakkaasti käynnissä olevien hankkeiden mukaan ja pienissä lukumäärissä suuretkin vaihtelut ovat tavanomaisia.
- Vakinainen henkilökunta on ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa keskimäärin 13 vuotta.
- Koko henkilökunnan keski-ikä Kainuun liitossa (49,17 vuotta) oli korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (45,3 vuotta vuonna 2023).

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 2024 tehtiin yhteensä 23,92 henkilötyövuotta (HTV 1= kaikki palvelussuhteet muutettuna täysiksi työvuosiksi).

Kun kaikki poissaolot vähennettiin pois henkilötyövuosista, tehdyksi työajaksi jäi 19,85 työvuotta (82,98 % teoreettisesta työajasta).

Vuosi	Henkilötyövuodet 2024	Tehty työaika	%-osuus
Kainuun liitto	23,92	19,85	82,98

Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika – koko henkilöstö v. 2024

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 henkilöstön etätyökäytännöt ovat vakiintuneet ja mahdollisuutta käytetään laaja-alaisesti.

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 1 706 työpäivää (1 778 vuonna 2023).
- Vuosilomiin kului 1180 työpäivää (1 026 vuonna 2023).
- Sairauslomia oli yhteensä 81 työpäivää (231 vuonna 2023).
- Sarake "Muu poissaolo" sisältää lähinnä virka- ja työmatkat sekä työaikavapaat. On huomioitava, että maakuntajohtaja sekä kolme vastualuejohtajaa eivät tarvitse virkamatkamääräystä kotimaan matkoille, joten ne puuttuvat tästä tilastoinnista.
- Kainuun liitossa sattui 2 työtapaturmaa vuonna 2024.

Sairauslomat	Työtapat.	Perhevapaat	Koulutus	Yks./Pnen	Yks./Pton	Vuosilom.	Muu	Yhteensä
81	2	212	60	9	9	1180	153	1706

Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2024

Työkyvyn tukemiseen on panostettava ja etsittävä keinoja tunnistaa ennakolta kuorittavat vaiheet. Toimiston sisäilma-asiat edellyttävät toimenpiteitä.

3.2 Arviointia

- Poissaolot ovat pysyneet samalla tasolla vuonna 2024 (1706 työpäivää) verrattuna vuoteen 2023 (1 778 työpäivää).
- Sairauspoissaolopäivät ovat merkittävästi vähentyneet, vuonna 2024 oli 81 sairaslomapäivää (231 päivää vuonna 2023).
- Pienessä työyhteisössä yksittäinenkin poissaolo voi heilauttaa koko vuoden lukuja

4. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

4.1 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset yhteensä	Euroa
Rahapalkkakokonaismenot	1866082,35
Varsinaiset kuukausipalkat	1400126,92
Lisä- ja ylityöt	1060,26
Sairausvakuutuskorvaukset	1510,98
Perhevapaakorvaukset	14127,44
Lomarahakorvaukset	71879,07
Palkat ja palkkiot	1590271,61
Henkilöstösivukulut	275810,74
Poissaolokustannukset, %	16,2 %

Taulukko 7. Henkilöstökustannukset v. 2024

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

5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

5.1 Rekrytoinnit

Kainuun liittoon rekrytoitiin vuoden 2024 aikana yksi henkilö toistaiseksi voimassa olevaan tehtävään ja kaksi henkilöä määräaikaisiin tehtäviin. Uusi maakuntajohtaja aloitti tehtävässään 1.1.2024.

Rekrytointikanavina 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 strategista henkilöstöjohtamista. Osaamisen kehittäminen perustuu kuntayhtymän strategiaan tavoitteisiin ja arvioon siitä, mitä osaamista organisaation tulee kehittää kouluttautumisen tai rekrytointien kautta. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä osaamisen tason ja tarpeiden arviointia tulee tehdä rinnakkain strategiatyön ja sen arvioinnin kanssa. Osaamisen arviointi ja kehittämisen tarpeiden kartoitus tapahtuvat pääsääntöisesti kehityskeskustelujen yhteydessä. Kainuun liitossa on käytössä henkilöstön tarpeisiin laadittu kehityskeskustelulomake. Keskustelut käydään säännöllisesti.

6.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus

Vuoden 2024 osalta raporttiin on kirjautunut koulutuksiin osallistumisia 17 työpäivää (4 työpäivää vuonna 2023). Vuoden 2024 aikana henkilöstöä on kehoitettu kiinnittämään huomiota koulutuksiin osallistumisen ilmoittamiseen ja tekemään tarvittavat ilmoitukset. Koulutuksellisiin tilaisuuksiin on osallistuttu myös ilman erillistä määräystä. 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 enemminkin hyödyntämään oman henkilöstön osaamista ja järjestämään asiantunteemukseen 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 ollut henkilöä kohden oli 1. Vuoden 2024 elokuussa liiton henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus osallistua kaksipäiväiseen EA 1-koulutukseen.

Kainuun liiton täydennys- ym. koulutukseen budjetoitiin vuodelle 2024 yhteensä 16 000 euroa. Koulutuskustannukset olivat noin 15 855 euroa (vrt. noin 11 673 euroa vuonna 2023). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennys- ym. koulutuskustannukset olivat noin 0,85 % (vrt. noin 0,65 % vuonna 2023) 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 työyhteisön kehittämissuunnitelma vuodelle 2024 on laadittu ja hyväksytty maakuntahallituksen kokouksessa 19.12.2023 § 211.

7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

7.1 Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutetaan kahden vuoden välein ja tuorein kysely toteutettiin loppuvuodesta 2024 Koulutusavain Oy:n toimesta. Työhyvinvointikyselyn tulosten purku- ja palautetilaisuus pidettiin 19.11.2024 ja tuloksista informoitiin myös maakuntahallitusta. Esiin nousseiden teemojen ja toimenpiteiden käsittely on jatkunut vuonna 2025.

Työhyvinvoinnin ja -prosessien kehittämisen tavoitteita on viety eteenpäin myös vuonna 2024. Vuoden aikana valmisteltiin uusi organisaatiostrategia, jonka yhtenä kehittämiskohteena on liiton viraston toiminnan sujuvuus ja yhteisöllisyys. Myös työkuorman hallintaan on kiinnitetty erityistä huomiota. Johtoryhmä on käsitellyt säännöllisesti työhyvinvoinnin, johtamisen ja työsuojelun teemoja. Vuoden aikana järjestettiin myös positiivisen johtamisen koulutusta. Teemoista on keskusteltu sekä henkilöstökokouksissa että strategian laadinnan yhteydessä henkilöstön työpajoissa. Henkilöstökokouksia on pyritty muuttamaan enemmän keskustelevampaan suuntaan.

Vapautuvien virkojen ja tehtäväjärjestelyjen osalta Kainuun liitossa tarkastellaan tapauskohtaisesti, onko esimerkiksi tarve täyttää virka entisessä muodossaan vai onko tarvetta muuttaa tehtäväkuvauksia. Myös muut mahdolliset tehtäväjärjestelyt käydään läpi viran tai toimen vapautuessa. Työn vaativuuden arvioinnit tarkistetaan tehtävien muuttuessa.

Vuoden 2024 aikana toteutettiin Kainuun liiton EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelman Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 hallinto- ja valvontajärjestelmän (HVJ) kuvauksen päivittäminen. HVJ-kuvauksen ja henkilöstöresurssien suunnitelman päivittämistä edistettiin henkilöstön pienemmässä työryhmässä sekä henkilöstökokousten yhteydessä. Päivitetty kuvaus käsiteltiin maakuntahallituksen kokouksessa 19.8.2024 ja toimitettiin TEM:lle käsittelyn jälkeen.

Rakennerahastovarojen avoimen ja läpinäkyvän käsittelyn ja jakamisen varmistamiseksi välittävälle viranomaiselle on asetettu merkittäviä tehtävien eriyttämisen vaatimia. Tämän vuoksi vuoden 2025 talousarviovalmistelussa Kainuun liiton resursseihin lisättiin yksi virka, jonka velvollisuuksiin kuuluu hallinnon, talouden ja edunvalvonnan avustavien tehtävien lisäksi maksatustarkastajan sijaisena toimiminen.

Vuoden ensimmäisessä henkilöstökokouksessa on käsitelty Kainuun liiton työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työyhteisön toimintamalli, Kainuun liiton ohje huomautuksen ja varoituksen antamiseen ja Kainuun liiton työpaikan päihdeohjelma.

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

käyttäytytään 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.

Päihdeohjelman tavoitteena on käynnistää päihdeiden käytön itsehallintaa koskevat tukitoimenpiteet mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Päihdeongelmallisille päihde-ohjelma tarjoaa mahdollisuuden asiantuntija-apuun ja raitistumiseen.

Kainuun liiton kehityskeskustelut käytiin yhdessä sovituin teemoin ja osittain päivitettyin lomakkein syys-lokakuun aikana. Kehityskeskusteluiden tulokset muodostivat osaltaan pohjan työyhteisön kehittämissuunnitelmalle (entinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma), joka hyväksyttiin vuoden lopulla seuraavan vuoden suunnitelmaksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laaditaan osaamisen kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelma on tarkoitettu dynaamiseksi asiakirjaksi, jonka sisältö muuttuu ajan kuluessa. Siihen kirjataan ne päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään tarvittavaa osaamista ja edistetään työhyvinvointia. Työyhteisön kehittämissuunnitelma pohjautuu työnantajan ja työyhteisön väliseen vuoropuheluun.

Vuoden viimeisten kuukausien aikana todettiin myös tarve vuonna 2023 laaditun palkkausasiakirjan ja päivittämiselle. Juuri joulun alla Kuntatyönantajat ja pääsopijajärjestöt allekirjoittivat sopimuksen lähes koko kunta-alaa koskevasta palkkausjärjestelmän uudistamisesta. Uusi tasopalkkajärjestelmä tulee olla käytössä kunta-alan organisaatioissa syyskuussa 2025. Näin palkkausasiakirjan päivittäminen yhdistyy vuoden 2025 aikana myös laajempaan palkkausjärjestelmän muutokseen.

Syksyllä 2023 käynnistynyt työ työsuojelun toimintaohjelman päivittämiseksi valmistui ja hyväksyttiin alkuvuonna 2024. Työturvallisuuslain mukaan jokaisella työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma. Työsuojelun keskeinen periaate on ennakointi ja toimintaohjelma auttaa työnantajaa tehostamaan ennakkoivaa 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 Pohjois-Karjalan liiton järjestämänä toukokuussa Joensuussa. Kainuun liiton omat virkistyspäivät järjestettiin kesäkuussa Sotkamossa, jolloin vierailtiin Terrafamella sekä loka-kuussa, jolloin vierailtiin Transtech Oy:llä ja virkistäydettiin pakohuoneella.

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.

Käynnit työterveys-huollossa	Työterveys-lääkäri	Työterveys-hoitaja	Työfysioterapeutti	Työpsykologi
Terveystenhoito (KL1)				
• Terveys-tar- kastukset	3 (4)	6 (6)	4 (2)	0
• Muu tervey- denhoito	3 (2)	6 (8)	4 (5)	4
Työpaikkakäynti (KL1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Sairaanhoito (KL2)				
Vastaanotto-käynnit	27 (47)	10 (15)	15 (14)	0

Taulukko 8. Työterveyshuollossa käynnit v. 2024 (suluissa vuoden 2023 käynnit)

Kainuun liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 24 852,51 euroa, josta ei ole vielä vähennetty Kela korvauksen määrää (vrt. 23112,26 euroa vuonna 2023).