



# Henkilöstökertomus 2025

**KAINUUN LIITTO**

Maakuntahallitus 16.3.2026 § 33  
Tarkastuslautakunta 4.5.2026 § xx  
Maakuntavaltuusto 25.5.2026 § xx

Kainuun liitto  
Kauppakatu 1  
87100 Kajaani  
Puh. 040 722 0900  
[kirjaamo@kainuunliitto.fi](mailto:kirjaamo@kainuunliitto.fi)  
Kuva: Mika Seppänen

<b>1 Johdanto.....</b>	<b>4</b>
<b>Kainuun liiton henkilöstöorganisaatio.....</b>	<b>5</b>
<b>Henkilöstövoimavarat .....</b>	<b>5</b>
Henkilöstön määrä.....	5
Henkilötyövuodet.....	6
Henkilöstön jakautuminen sukupuolen ja iän mukaan .....	7
Terveysperusteiset poissaolot .....	8
<b>Henkilöstökustannukset .....</b>	<b>8</b>
<b>Osaaminen ja uudistuminen.....</b>	<b>9</b>
Henkilöstön kouluttautuminen .....	9
Henkilöstösuunnittelu .....	9
<b>Työhyvinvointi .....</b>	<b>10</b>
Henkilöstöetuudet .....	11
Työsuojelu .....	11
Virkistystoiminta .....	12
Työterveyspalvelut.....	12
<b>Johtaminen ja esihenkilötyö .....</b>	<b>12</b>

# 1 Johdanto

Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT on antanut vuonna 2021 suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Tämän suosituksen mukaan henkilöstökertomuksessa tulisi olla yleisiä, vertailtavissa olevia tunnuslukuja, joiden kautta voidaan havainnoida ja arvioida muutos- ja kehityssuuntia, sekä seuraavat neljä näkökulmaa:

- osaaminen ja uudistaminen
- työhyvinvoinnin johtaminen
- johtaminen ja esihenkilötyö
- tuottavuus ja tuloksellisuus

Numeerisia tunnuslukuja on verrattu vuoteen 2024. Vertailua vuosien 2024 ja 2025 välillä ei ole tehty prosenttien mukaan, sillä Kainuun liiton kaltaisessa pienessä organisaatiossa pienikin muutos luvuissa voi vaikuttaa prosentuaalisesti suurelta.

Henkilöstökertomus antaa kokonaisnäkemyksen liiton henkilöstövoimavarojen tilanteesta. Koska olen itse työskennellyt Kainuun liiton henkilöstöasioista vastaavana hallintojohtajana vasta lokakuusta 2025 alkaen, on kokonaisnäkemys vuodesta 2025 pitkälti muiden kertoman varassa. Erityisesti osaamisen ja uudistumisen sekä työhyvinvoinnin ja johtamisen osa-alueista olen pyytänyt henkilöstöltä kommentteja, mitä henkilöstökertomukseen olisi hyvä kirjata. Saadut kommentit on huomioitu tekstissä.

Työyhteisön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, paineensietokyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esihenkilötyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista.

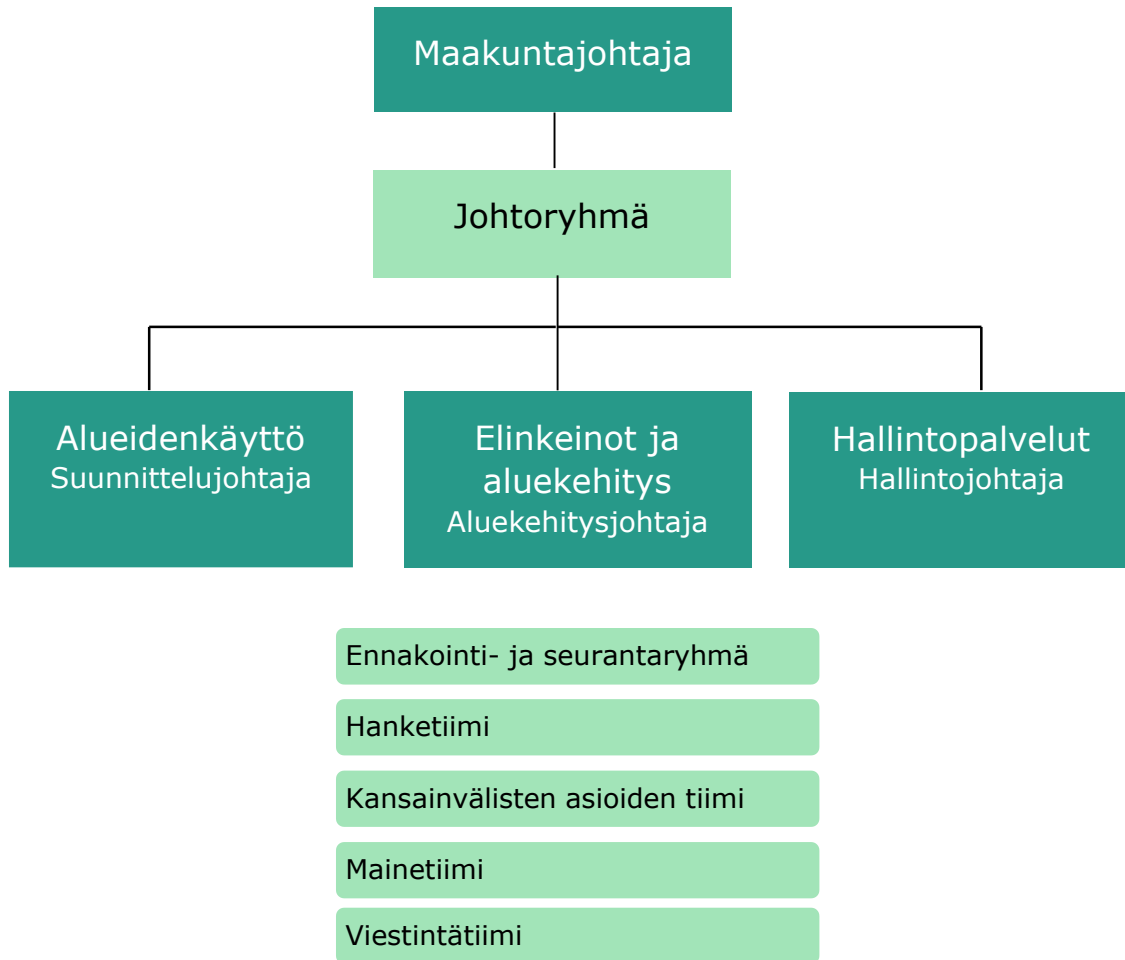
Kainuun liiton henkilöstö on erittäin asiantuntevaa, motivoitunutta ja uusista asioista innostuvaa.

Oppimis- ja kehittymiskykyinen henkilöstö on Kainuun liiton tärkein voimavara nyt ja myös tulevaisuudessa. Kainuun liitto on ja haluaa olla jatkossakin työnantaja, jolle osaamisen kehittäminen nähdään veto- ja pitovoimatekijänä.

Kajaanissa 5.3.2026

Sari Karhu  
Hallintojohtaja

# Kainuun liiton henkilöstöorganisaatio



Kainuun liiton henkilöstöorganisaatio muodostuu maakuntajohtajan alaisuudessa toimivista kolmesta vastuualueesta. Vastuualueiden lisäksi organisaatiossa toimii aktiivisesti yli vastuualuerajojen muodostuvia tiimejä.

## Henkilöstövoimavarat

### Henkilöstön määrä

Kainuun liitossa työskenteli vuoden 2025 lopussa 26 henkilöä, joista toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 21, (80,8 %) ja määräaikaisia 5 (19,2 %).

Vakinaisten virkojen määrä lisääntyi vuoden 2025 aikana yhdellä, mutta tämä ei näy muutoksena vakinaisen henkilöstön määrässä, sillä yhtä virkaa hoidettiin vuoden lopussa viransijaisuutena.

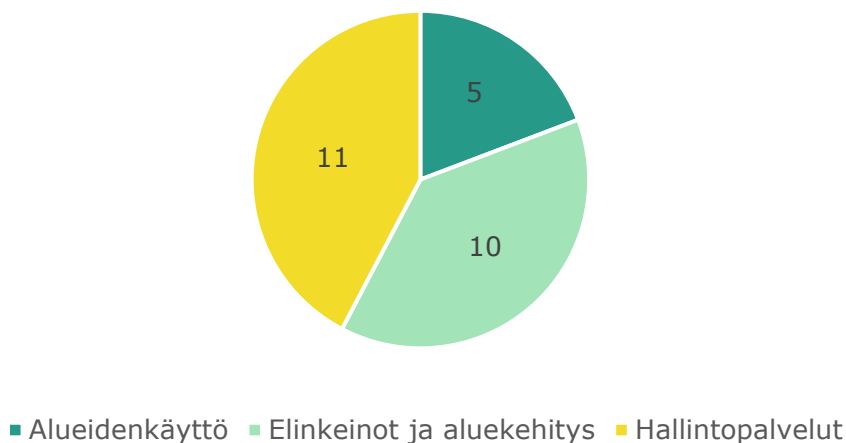
Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskennelleet olivat projektihenkilöstöä ja viransijaisia.



Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan.

### Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Henkilöstön määrä vastuualueittain



Kuvio 2. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2025

Henkilöstömäärältään suurin vastuualue on Hallintopalvelut (42,3 %) ja toiseksi suurin Elinkeinot ja aluekehitys (38,5 %). Vastuualueista pienin on Alueidenkäyttö (19,2 %).

### Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaisen henkilön työ vastaa henkilötyövuotta osa-aikaprosentin mukaisesti ja osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

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

Henkilötyövuosien määrä on lisääntynyt hieman yli yhdellä henkilötyövuodella, mikä

on loogista, kun on perustettu uusi virka. Pieni desimaaliero muodostuu päällekkäin tehdystä perehdytystä.

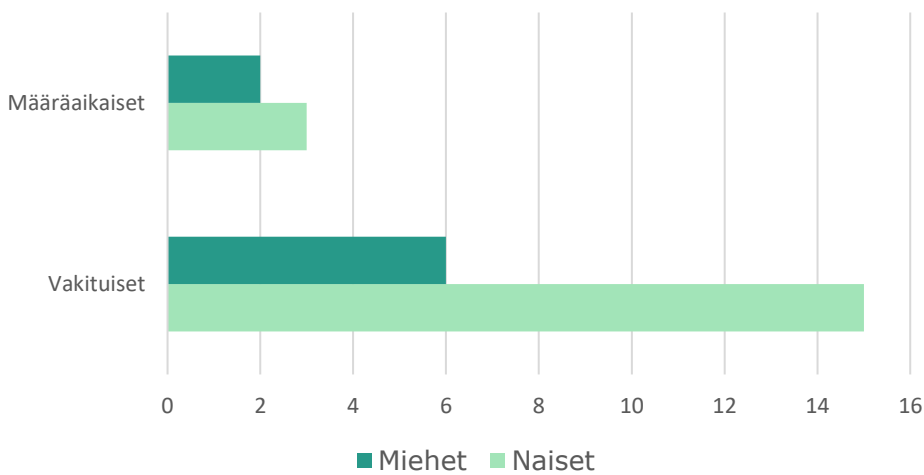
Vuosi	HTV
2025	24,98
2024	23,92
2023	23,43

Taulukko 1. Henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) v. 2025

### Henkilöstön jakautuminen sukupuolen ja iän mukaan

Henkilöstöstä naisia oli 18 (69,2 %) ja miehiä oli 8 (30,8 %).

Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan



Kuvio 3. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan 31.12.2025

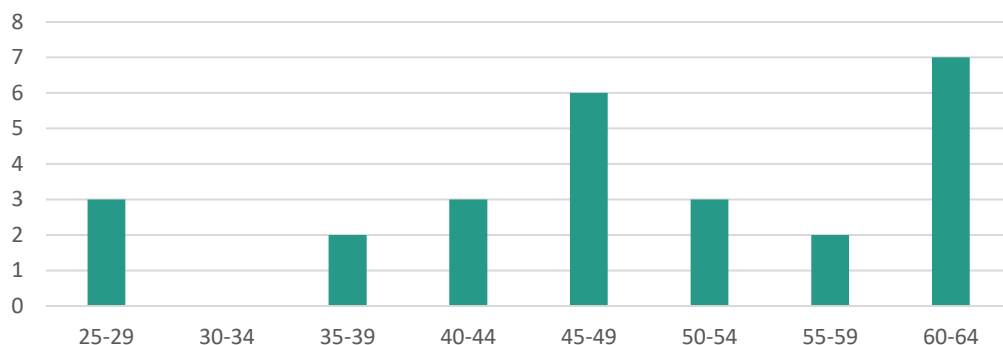
Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2025 oli Kainuun liitossa 49,57 vuotta. Naisten keski-ikä oli 50,9 vuotta ja miesten keski-ikä 46,5 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä on hieman korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (46,2 vuotta vuonna 2024).

	2021	2022	2023	2024	2025
Henkilöstön keski-ikä	50,26	50,40	49,46	49,17	49,57

Taulukko 2. Henkilöstön keski-ikä 31.12.2025

## Henkilöstön ikäjakauma



Kuvio 4. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025

### Terveysperusteiset poissaolot

Vuonna 2025 henkilöstö oli poissa 230 työpäivää terveysperusteisen syyn vuoksi, mikä on lähes yhdeksän työpäivää työntekijää kohti.

Määrä kasvoi edellisvuodesta huomattavasti, sillä edellisvuonna terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä vain 81 päivää. Terveysperusteiset poissaolot johtuvat kuitenkin pääosin muusta kuin työolosuhteista.

## Henkilöstökustannukset

Vuoden 2025 henkilöstökustannukset olivat yhteensä 1 825 088 euroa, kun vuonna 2024 olivat 1 728 666 euroa. Henkilöstökertomuksen henkilöstökustannusten määrä eroaa tilinpäätöksestä, sillä kustannuksista on vähennetty luottamushenkilöille maksetut palkkiot.

Henkilöstökuluista palkkoja oli noin 1,5 miljoonaa euroa. Henkilöstökulujen nousu edellisestä vuodesta johtuu pääosin uuden viran perustamisesta hallintopalveluihin. Myös työehtosopimusneuvotteluiden mukaiset yleiskorotukset syksyllä vaikuttivat hieman henkilöstökustannusten nousuun.

Uusi tasopalkkausjärjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025 ja samalla työnantajan edustajat siirtyivät kokonaispalkkaukseen.

Henkilöstökulut yhteensä	2024	2025
Palkat ja palkkiot	1 458 938,81	1 538 038,30
Henkilösivukulut	269 727,01	287 050,13
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>1 728 665,82</b>	<b>1 825 088,43</b>

Taulukko 3. Henkilöstökustannukset v. 2025

# Osaaminen ja uudistuminen

Organisaation strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamista ja uudistumista. Osaamisessa ja uudistamisessa on keskeistä kiinnittää huomio siihen, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja kehittyy sekä siihen, mitä osaavan henkilöstön pysyvyyden ja saatavuuden varmistamiseksi on tehty.

Kainuun liitossa henkilöstötyötä ohjaavat strategiset tavoitteet on kirjattu organisaatiostrategiaan, joka on hyväksytty maakuntahallituksessa syksyllä 2024.

Yhteiset ja tiimikohtaiset koulutustarpeet kirjataan vuosittain henkilöstön kanssa yhteistoiminnassa laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Yksilötasolla osaamisen arviointi ja kehittämisen tarpeiden kartoitus tapahtuvat vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä. Kainuun liitto on asiantuntijaorganisaatio ja sen toimintaympäristö muuttuu kaiken aikaa, välillä nopeastikin. Tämän vuoksi osaamisen jatkuva kehittäminen on ensiarvoisen tärkeää ja vaatii aktiivisuutta niin johdolta kuin henkilöstöltä itseltäänkin myös kehityskeskustelujen välisenä aikana.

Vuoden 2025 kehityskeskustelut käytiin syksyllä ja kehityskeskusteluiden tulokset muodostivat osaltaan pohjan tulevan vuoden henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalle.

## Henkilöstön kouluttautuminen

Vuoden 2025 henkilöstökoulutuksiin budjetoitiin 16 000 euroa ulkoisten koulutusten hankkimiseen. Tästä käytettiin 10 105 euroa, mikä on 388,50 euroa työntekijää kohti.

Henkilöstö osallistui yhteensä 16 päivää koko päivän pituisiin koulutuksiin ja yhteensä 168 tuntia erilaisiin osan päivää kestäviin koulutuksiin. Päiviksi muutettuna koulutuspäiviä oli yhteensä noin 40, mikä on noin 1,5 työpäivää henkilöä kohden.

Nykyisin webinaarikoulutukset helpottavat huomattavasti koulutuksiin osallistumista. Ulkopuolisiin koulutuksiin osallistumisten lisäksi oman henkilöstö asiantuntijuutta on hyödynnetty henkilöstön osaamisen vahvistamisessa. Tällaisia koulutuksia ovat olleet esimerkiksi digitaalisen saavutettavuuden ja tietoturvan koulutukset.

## Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelu on tärkeä osa osaamista ja uudistumista ja se on osa arjen työjärjestelyitä. Aika ajoin eteen tulee kuitenkin tarve uuden henkilön rekrytoimiseen.

Uutta henkilöstöä rekrytoitaessa on mietitty tarkoin, millaista osaamista organisaatio tarvitsee jatkossa.

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.

Vuonna 2025 rekrytointeja oli poikkeuksellisen paljon, kun kahdelle vastuualueelle vaihtui johtaja ja Hallintopalveluihin perustettiin uusi virka. Kahden vakinaisen valinnan

lisäksi käytiin useita määräaikaista valintaprosesseja.

Rekrytointikanavana Kainuun liitto käyttää omia verkkosivuja, KuntaRekry-järjestelmää, RekryAreenaa sekä sosiaalisen median kanavia kuten LinkedIn ja Facebook.

## Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään, mikä puolestaan vaikuttaa positiivisesti työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Työyhteisön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, paineensietokyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esihenkilötyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista.

Kainuun liiton työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvät tavoitteet on suunniteltu vuoden 2024 työhyvinvointikyselystä nousseiden teemojen perusteella. Keskeisinä tavoitteina vuonna 2025 ovat olleet viraston toiminnan sujuvuus ja yhteisöllisyys sekä toimiva työnjako ja työkuorman tasoittaminen.

Kainuun liiton henkilöstöllä on kerran kuussa henkilöstön läsnäolopäivä. Läsnäolopäivät ovat lisänneet yhteisöllisyyttä, sillä arjessa työtä ei aktiivisesti tehdä jokaisen työyhteisön jäsenen kanssa. Yhteisöllisyyden lisäksi läsnäolopäivillä on haluttu lisätä myös henkilöstön osallisuutta, sillä läsnäolopäivän yhteydessä pidettävä henkilöstökokous on henkilöstön suunnittelema ja kokouksessa käsiteltävät asiat nousevat henkilöstöltä itseltään. Läsnäolopäivien keskeisenä tavoitteena on myös lisätä avointa keskustelua.

Vuoden 2025 toimintasuunnitelmaan kirjatut työhyvinvoinnin tavoitteet on myös pohdittu linjassa työhyvinvointikyselyn tulosten kanssa. Kehitystyössä on edetty, mutta tavoitteita ei ole täysin saavutettu. Osittain tähän on vaikuttanut vastuualuejohdossa tapahtuneet muutokset. Loppuvuodesta tilanne kuitenkin vakiintui hieman ja toimivaa työnjakoa ja työkuorman tasoittamista lähdettiin kehittämään aktiivisesti, kun kukin vastuualue lähti läpikäymään omia työprosessejaan, toimintatapojaan ja erilaisiin työryhmiin osallistumisiaan. Samalla ryhdyttiin myös luomaan entistä selkeämmin yhteneviä toimintatapoja erityisesti yli vastuualuerajat ulottuviin työprosesseihin.

Tärkeä osa yhteisöllisyyden kehittämistä on myös yhteiset virkistystapahtumat.

Kainuun liitossa on tehty yhdessä työtä sen eteen, että työntekoa vaikeuttavat asiat voidaan ottaa turvallisesti puheeksi ja esille nousseisiin ongelmiin haetaan toimiva ratkaisu. Tavoitteena on edistää hyvää käytöstä sekä puuttua ongelmiin varhain. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun samoin kuin syrjinnän estäminen on koko työyhteisön yhteinen asia.

Henkilöstön ja johtoryhmän kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta voi todeta, että Kainuun liiton yhteisöllisyys ja työilmapiiri on parantunut vuonna 2025 verrattuna edelliseen vuoteen.

## Työhyvinvointikysely

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutetaan kahden vuoden välein. Edellinen kysely on toteutettu vuonna 2024 ja työhyvinvointia on kehitetty kyselystä nousseiden kehitysteemojen pohjalta vuonna 2025. Uusi työhyvinvointikysely toteutetaan vuonna 2026. Uuden kyselyn avulla nähdään, ovatko tehdyt kehittämistoimet olleet oikean suuntaisia.

Vaikka työhyvinvointikysely on tärkeä mittari työhyvinvoinnin seurannassa, yhtä tärkeää on kuitenkin arki yhdessä ja arjen esihenkilötyö.

## Etätyö työhyvinvoinnin tukena

Kainuun liiton etätyöohjeistuksen mukaisesti etätyötä voidaan tehdä kaksi päivää viikossa ja tarvittaessa esimiehen kanssa sopien pidemmänkin aikaa.

Kainuun liiton henkilöstön etätyökäytännöt ovat vakiintuneet ja mahdollisuutta käytetään laaja-alaisesti, sillä moni kokee etätyön tukevan työssä jaksamista sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

## Henkilöstöetuudet

Kainuun liitolla on käytössä Epassi-henkilöstöetuudet. Jokainen työntekijä sai käyttöönsä 100 euron summan, jonka voi käyttää liikunta-, kulttuuri- tai hyvinvointipalveluihin. Vuoden 2025 alkupuolella Epassiin lisättiin lounasetu, joka on 25 prosenttia kymmenestä ateriasta kuukaudessa.

Epassia on käytetty vuoden 2025 aikana yhteensä 600 kertaa yhteensä 9 478 euron arviosta. Tästä työnantajan osuus on 4 026 euroa.

Kainuun liiton henkilöstöllä on myös mahdollisuus ottaa käyttöön 20 euron arvoinen puhelinetu.

## Työsuojelu

Kainuun liiton työsuojelupäällikkönä toimii hallintojohtaja. Koska hallintojohtaja on vaihtunut vuoden 2025 aikana kolme kertaa, on työsuojelutyötä tehty vuoden aikana vain perustasolla työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti.

Työsuojelun keskeinen periaate on ennalta ehkäisy. Kainuun liiton kaltaisessa asiantuntijaorganisaatiossa työsuojelun painopiste on työergonomiassa, työn henkisen kuormittavuuden arvioinnissa ja työssä jaksamisessa. Työolojen kehittämistarpeet tässä suhteessa on tiedostettu ja kehittämistyö on aktiivisesti käynnissä.

Toimitilojen sisäilma-asiat edellyttävät toimenpiteitä ja asian selvittely on käynnissä.

Syksyllä järjestettiin työsuojeluvaalit, joissa valittiin työsuojeluvalltuutettu ja kaksi varavalltuutettua. He muodostavat työsuojelutoimikunnan yhdessä työsuojelupäällikön kanssa.

Vuonna 2025 sattui yksi työtapaturma.

## Virkistystoiminta

Kainuun liitto edistää ja tukee työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä sekä työajalla tapahtuvalla virkistystoiminnalla että tukemalla vapaa-ajalla tapahtuvaa virkistäytymistä.

Itä- ja Pohjois-Suomen maakuntaliittojen vuosittaiset henkilöstön virkistyspäivät pidettiin Pohjois-Savon liiton järjestämänä toukokuussa Kuopiossa. Kainuun liiton omat virkistyspäivät järjestettiin kesäkuussa Ärjän saassa ja syyspuolella oli vuorossa pikkujoulu keilauksen kera. Yhteinen virkistystoiminta tukee myös yhteisöllisyyttä.

Epassin lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus edullisiin uimalippuihin Kaukaveden uimahalliin.

## Työterveyspalvelut

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

Työterveyshuollon painopiste on ennalta ehkäisevässä toiminnassa, jota toteutetaan vuosittaisen toimintasuunnitelman mukaisesti. Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon avulla pyritään edistämään henkilöstön työkykyä ja ehkäisemään työkyvyn heikentymistä varhaisen tuen keinoin.

Kainuun liitto edistää ja tukee työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä tarjoamalla laajat työterveyshuollon palvelut ja mahdollisuuden Kelan järjestämään kuntoutukseen työkyvyn heiketessä.

Kainuun liiton työterveyshuollon palvelut järjestää Mehiläinen.

Kainuun liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 23 834,95 euroa.

## Johtaminen ja esihenkilötyö

Johtamisen tarkoituksena on organisoida toimintaa niin, että työyksikön tavoitteet saavutetaan. Johtaminen tarkoittaa kykyä kannustaa ihmisiä toimintaan kohti tavoitteita ja samalla säilyttää ja lisätä hyvää ilmapiiriä työyhteisössä. Työyksikön tavoitteiden ja tulosten lisäksi johtamista pitää tarkastella sellaisena, miten ihmiset sen kokevat.

Kainuun maakuntajohtaja johtaa henkilöstöorganisaatiota hyvin ihmisläheisesti. Tämän osoittaa jo HumanPower25 ihmisläheinen työpaikka kilpailu, mihin hänet oli ilmiannettu. Maakuntajohtajamme sijoittui kymmenen parhaan johtajan joukkoon alle 250 henkilöä työllistävien organisaatioiden sarjassa.

Esihenkilöinä toimivat maakuntajohtajan lisäksi kolme vastuualuejohtajaa.

Vastuualuejohtajavaihdokset ovat kuormittaneet henkilöstöä vuonna 2025, kun työtehtäviä on jaettu muutosvaiheessa väliaikaisesti tiimin kesken ja uusia johtajia on heidän aloitettuaan perehdytetty liiton toimintaan ja tehtäviin. Uudet vastuualuejohtajat ovat tuoneet toimintaan uusia näkökulmia ja käytänteitä ja kuormituksesta huolimatta henkilöstö kokee, että vastuualuejohtajarekrytoinneissa on onnistuttu ja toimintatavoissa käynnistetyt muutokset ovat olleet tervetulleita.

Kainuun liitossa jokainen työntekijä on asiantuntija omalla tehtäväalueellaan. Asiantuntijoiden johtamisessa ja tiimissä toimimisessa tarvitaan hyvän esihenkilötyön lisäksi työyhteisötaitoja, itsensä johtamista ja niitä tukevia yhteisiä pelisääntöjä.