



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024 Luonnos 17.3.25



Kainuun hyvinvointialue | Henkilöstökertomus 2024

Henkilöstöjohtajan tervehdys.....	3
KV- Rekrytointi	4
Polkupyörä - terveydellinen ja taloudellinen työsuhde-etu	6
Tarkastuksilla turvaa ja tukea työyksiköiden toimintaan	7
Johdetaan ja kehitetään osaamista yhdessä	10
Uudistuksia palkkausjärjestelmässä ja sopimuskorotuksia	12
Mittarit.....	14
Henkilötyövuosi / HTV 2	14
Henkilöstön ikärakenne	14
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	15
Sairauspoissaolot.....	15
Henkilömäärä vuoden viimeisenä päivänä.....	16
Työajan jakautuminen	17
Eläköitymisen toteuma	18
Eläköitymisennuste.....	18
Työvoimakustannukset	19
Vuoden työntekijä, esihenkilö ja työyhteisö.....	19
Työelämän laadun kysely (QWL).....	20
Rekrytointi	20
Täydennyskoulutus	21
Kehityskeskustelut	22
Haitta- ja vaaratilanneilmoitukset	22

Henkilöstöjohtajan tervehdys



Tämä toinen Kainuun hyvinvointialueen henkilöstökertomus sisältää paljon mielenkiintoista tietoa ja keskeisiä tunnuslukuja henkilöstöasioista eri näkökulmista. Olemme jatkaneet viime vuonna aloitettua raportoinnin kehitystyötä muuttamalla kertomuksen rakennetta. Henkilöstökertomusta kehitetään edelleen, jotta siitä se antaa aiempaa laajempaa ja kattavamman tiedon henkilöstön tilasta.

Hakijamäärät avoimena oleviin tehtäviin kasvoivat tuntuvasti edellisestä vuodesta, joten positiivista kehitystä on havaittavissa rekrytointien ja työnantajakuvan osalta. Kansainvälinen rekrytointi on tuonut meille uusia osaajia eri puolilta maailmaa, ja perhemallinen rekrytointi saa kiitosta niin työnhakijoilta kuin yhteistyötahoilta. Hienoa, että panostaminen on tuonut myönteisiä tuloksia näin nopeasti.

Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot kääntyivät hienoiseen laskuun, mutta ne ovat edelleen korkealla tasolla. Poissaolopäiviä oli 21,78 henkilötyövuotta kohden, kun vuotta aiemmin poissaoloja oli 0,92 päivää enemmän. Suunta on oikea ja panostukset korvaavaan työhön, ja työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön jatkuvat. Huomioitavaa on, että sairauspoissaolojen välilliset kustannukset (7,2 miljoonaa euroa) olivat hieman edellistä vuotta korkeammat.

Täydennyskoulutuspäivien määrä oli 2,2 per työntekijä vuonna 2024. Edelliseen vuoteen verrattuna tuli hienoista nousua, joten suunta on oikea. Osaamisen kehittämisen tärkeyttä ja muutосkykyä ei voi liiaksi korostaa nykyisessä tilanteessa, koska muutokset tapahtuvat vauhdilla.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat tällä hetkellä osa arkea työ- ja toimintaympäristön muutoksien takia. Vuoden 2024 aikana käytiin useammat yhteistoimintaneuvottelut, joilla oli vaikutusta työntekijöiden työehtoihin tai työntekemisspaikkaan. Yt-neuvottelut vaikuttavat arkityöhön ja niiden myötä on esimerkiksi jouduttu tarkastelemaan rekrytointiprosessia. Yhteistoimintaan on panostettu, sekä luottamusmiesten ja johdon vuoropuhelua on lisätty. Yhteistä tekemistä ja vuoropuhelua lisätään jatkossakin, koska yhdenvertainen toiminta ja hyvinvoiva henkilöstö on sekä työnantajan että työntekijöiden yhteinen tavoite.

Vuoden aikana on tapahtunut paljon muutoksia koko organisaatiossa kuten myös henkilöstöpalveluissa. Vuoden aikana aloittivat uusi palvelusuhdeasiantuntija ja opintokoordinaattori, kuten henkilöstöjohtajakin. Lisäksi työsuojelupäällikön ja työhyvinvointipäällikön tehtävät yhdistettiin yhdeksi tehtäväksi. Henkilöstöpalveluiden osalta resurssitilanne on hyvä ja pystymme jatkossa tarjoamaan tukea vahvemmin erityisesti esihenkilöille.

Ensimmäinen vuoteni henkilöstöjohtajana on ollut vauhdikas. Vuosi 2024 ei ollut helppo, mutta tapahtumarikkaaksi sitä ainakin voi kuvata. Ilokseni olen huomannut, että organisaatiomme on erittäin kehittämismyönteinen ja uskallusta erilaisiin kokeiluihin löytyy.

Tässä henkilöstökertomuksessa katse on viime vuodessa ja sen äärellä on hyvä pysähtyä tunnistamaan muutostarpeita. Saamme raportista hyvät pohjatiedot ja suuntaviivat tulevalle vuodelle. Paljon on uudistettu ja paljon on kehitetty, mutta kaiken myllerryksen keskellä perustoiminnot ovat rullanneet sujuvasti. Tästä lähtökohdasta on erinomaista jatkaa, kun taloustilannekin vaikuttaa aikaisempaa paremmalta. 3776 erillistä ja kauneinta kiitosta kuuluu teille työntekijät, te teette tämän hyvinvointialueen!

Tiina Veijola – henkilöstöjohtaja | Kainuun hyvinvointialue

KV- Rekrytointi

Kainuusta puuttuu vuositasolla kymmenittäin sairaanhoitajia ja lähihoitajia, vaikka kaikki alueella alalle valmistuneet henkilöt saataisiin työllistettyä alueelle. Tulevina vuosina eläköityy noin sata henkilöä vuosittain. Riittävän henkilöstömäärän turvaamiseksi on tehtävä jatkuvaa työtä kaikilla rekrytoinnin osa-alueilla. Tämän vuoksi olemme luoneet vuonna 2023 geneerisen mallin kansainväliseen rekrytointiin helpottamaan osaltaan työntekijätarpeitamme.

Kansainvälisen rekrytoinnin myötä Kainuuseen saapui vuoden 2024 aikana yhteensä 36 hoitajaa Filippiineiltä ja Sambiasta sekä kaksi lääkäriä Euroopasta. Saapuneet hoitotyön osaajat opiskelevat työnsä ohella Suomessa pätevöittävässä sairaanhoitajan koulutuksessa tai lähihoitajan koulutuksessa. Lääkäreiden itsenäisen ammatinharjoitusoikeuden saamisen ajankohta on arvioitu olevan keväällä 2025.

Rekrytoinneissa tavoittelemme uusia kainuulaisia ja tämän vuoksi pyrimme saamaan alueelle mahdollisimman paljon perheitä. Vuonna 2024 rekrytoitujen henkilöiden mukana Kainuuseen on tullut kymmenittäin perheenjäseniä. Tämä vaikuttaa positiivisesti pitovoimaan ja myös alueellisen väestökehitykseen.

Huhtikuussa 2024 Filippiineiltä Kuhmoon muuttanut Pilotonien pariskunta kertoo elämästään Suomessa. Heidän kiinnostuksensa Suomea kohtaan heräsi kotimaata paremman työ- ja yksityiselämän tasapainon vuoksi. Pilotonit valitsivat Kainuun asuinpaikakseen, kun he saivat rekrytointivaiheessa kuulla perheohjelmasta ja sen myötä mahdollisuudesta tuoda lapset aloittamaan uutta elämää Suomessa. Muutos heidän elinympäristössään oli iso, sillä he saapuivat Kuhmoon Filippiinien ruuhkaisesta pääkaupungista Manilasta.

Pilotonien kokemuksen mukaan hoitotyön perusteet ja ihmisten kohtaaminen ovat samankaltaisia Suomessa ja Filippiineillä. Suurimpana eroavaisuutena hoitotyössä heille on näyttäytynyt käytettävän teknologian määrä. He pääsivät he käyttämään monia laitteita ensimmäistä kertaa vasta Kainuussa, vaikka heidän koulutuksessaan kotimaassa on käsitelty hoitolaitteistoa teoriassa. Toinen eroavaisuus maiden välillä on verotulojen kohdentuminen. Filippiineillä verotulot eivät jakaannu tasaisesti kansalaisten välille, mutta Suomessa he kokevat verotulojen näkyvän myös työtä tekevän elämässä. Tästä esimerkkinä he mainitsevat ilmaisen koulutuksen ja mahdollisuuden käyttää laadukasta hoitojärjestelmää tulotasosta riippumatta.

Kysymys Kainuuseen jäämisestä tulevaisuudessa herätti pariskunnassa paljon keskustelua. Isojen kauppakeskusten puuttuminen koettiin muutoksena Manilaan verrattuna, mutta toisaalta sen todettiin vähentävän turhaa rahankulumista.

Kuhmon filippiiniläinen yhteisö ja työyhteisön jäsenet ovat auttaneet Pilotoneja paljon kotiutumisessa. Työyhteisö saa erityistä kiitosta suomen kielen käytöstä, kärsivällisestä perehdytyksestä ja ohjaamisesta sekä työyhteisöön tasavertaiseksi jäseneksi ottamisesta. ”Vaikka meillä oli haasteita kielen kanssa, pystyimme silti aina kommunikoidaan, tulla ymmärretyksi ja ymmärtää itse”, toteaa Grace Piloton. He kokevat, että työyhteisö oli hyvin valmistautunut ulkomaisten hoitajien tuloon. Kainuu on osoittautunut heille kaikin puolin hienoksi elinpaikaksi. Mahdolliset siirtymät työelämässä he pyrkivät tekemään Kainuun sisällä, mikäli lasten opiskelu tulevaisuudessa sitä edellyttää.

” Työyhteisö saa erityistä kiitosta suomen kielen käytöstä, kärsivällisestä perehdytyksestä ja ohjaamisesta sekä työyhteisöön tasavertaiseksi jäseneksi ottamisesta..”

Alussa mieltä hämmentävistä tilanteista he kokevat päässeensä yli. Ensi kosketukset lääkeautomaatteihin tai seikkailut parkkihallin automaattiovien kanssa nostavat nyt jo hymyn huulille. Päällimmäisenä nousee esiin kiitollisuus siitä, miten paljon apua perhe on saanut matkallaan uuden elämän aloittamiseen heti

rekrytointiprosessin alusta alkaen. Erityinen asia heille on se, että kolme lapsista pääsi mukaan aloittamaan uutta elämänvaihetta Suomessa. ”Vielä on työn alla vakuuttaa 18 vuotta täyttänyt vanhin lapsi Suomeen muuttamisesta, jotta koko perhe pääsisi elämään Suomessa yhdessä”, perheen isä Cesar Piloton tuumailee.

Osana kansainvälisen rekrytointin prosessia toteutimme 76 haastattelua kansainvälisesti rekrytoituille työntekijöille. Saamamme palautteen perusteella Kainuu on koettu rauhalliseksi, kauniiksi ja turvalliseksi paikaksi elää. Kainuu koetaan paikaksi, johon halutaan juurtua ja jonka nähdään olevan oivallinen paikka kasvattaa lapset. Työyhteisöt on koettu vastaanottavaisiksi ja työelämä opettavaiseksi ja antoisaksi. Kainuuseen pääsemisessä haasteita kokeneen rekrytoitujen sanat ovat jääneet erityisesti mieleen: Hard things lead us to beautiful destinations. Meillä on täällä paljon kauneutta ja hyvää, jota emme aina itse näe, mutta palautteen perusteella olemme todellakin kelpo Kainuu, jota kehtaa kehua!

Kansainvälisessä rekrytoinnissa kehitettävää vuonna 2025:

- toiminnan laajentaminen Ylä-Kainuuseen
- kansainvälisen rekrytointin prosessin arviointi ja kehittäminen edelleen
- lääkirikrytointin kehittämistarpeiden arviointi saadun kokemuksen pohjalta
- kuntien ja kaupunkien asettautumistoimintojen tunnistaminen ja niiden hyödyntäminen
- yhteistoiminta-alueen (YTA) toimintaan osallistuminen ja toiminnan suunnittelu vuodelle 2026



Polkupyörä - terveydellinen ja taloudellinen työsuhde-etu

Minä poljen, sinä ohjaat, niin kuin tanssi työmatka käy! Tandemilla tai yksin, fillarointi kiinnostaa hyvinvointialueen työntekijöitä. Näin voidaan todeta, kun tarkastellaan tehtyjä työsuhdepolkupyöräsopimuksia ja -hankintoja.

Otimme työsuhdepolkupyöräedun käyttöön alkuvuodesta 2024. Tausta-ajatuksena oli lisätä terveyttä edistäviä henkilöstöetuja ja innostaa henkilöstöämme arkiliikunnan iloihin. Tutkimusten mukaan pienikin arkiliikunnan lisääminen päivän aikana voi tuoda merkittäviä hyvinvointivaikutuksia. Myös ympäristöhyödyt otettiin huomioon, sillä haluamme osaltamme edistää kestäväää kehitystä.

Uutta tehdessä saamme kokea niin onnistumisia, kuin haasteitakin. Opimme, että ohjeiden laatimiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota, jotta ne ovat selkeät mutta riittävän seikkaperäiset. Erityisesti korostettavia ovat työntekijän oman osuuden ja hankintakulujen merkitys sekä se, että sopimukseen ei kuulu vakuutusta. Eli jos harkitset pyörähankintaa, niin tarkista vakuutusyhtiöltäsi, vakuuttaako se leasing-pyörää.

Pyörän hankinta sinänsä on helppoa, koska sen voi tehdä itse valitsemastaan paikasta. Pyöräkauppiaille on toimitettava työnantajan kanssa tehty ja asianmukaisesti täytetty sopimus. Itse edun käyttö on helppoa: Polkupyöräedun kuukausierä vähennetään palkasta, ja vasta sen jälkeen tapahtuu verotus. Eli ansiotuloveron osuuteen tulee polkupyörän kuukausihintainen vähennys.

Hyvinvointialueen leasingsopimukset siirtyvät vuoden 2025 alusta CHG Meridian Finland Oy:lle, mutta muutos ei näy vanhoille tai uusille käyttäjille millään tavalla.

Iloitsemme työnantajana kaikista oman terveyden eteen tehdyistä asioista. Terveyden edistäminen on tehtävämme ja tavoitteemme asiakastyössä, joten pidetään siis itsestämmekin huolta. Polkupyöräily on tähän yksi mukava tapa, sen on todennut jo 445 työntekijäämme.



“ Terveysten edistäminen on tehtävämme ja tavoitteemme asiakastyössä, joten pidetään siis itsestämmekin huolta. Polkupyöräily on tähän yksi mukava tapa, sen on todennut jo 445 työntekijäämme.”



Tarkastuksilla turvaa ja tukea työyksiköiden toimintaan

Aluehallintoviraston eli AVIn työsuojelutarkastukset ovat tuttua, lakiin perustuva toimintaa, jota on tehty hyvässä yhteistyössä jo vuosia tarkastaja Sari Pesosen kanssa.

Tarkastukset eivät ole ainoastaan valvontaa, vaan yhteistyötä, jonka avulla voimme yhdessä kehittää yhä turvallisempaa ja terveellisempää työelämää, toteaa Sari.

Tarkastuksissa Sarilta saa usein myös hyviä neuvoja ja suosituksia, joiden avulla voidaan havaita mahdollisia työn haasteita tai riskejä ja kyetään reagoimaan niihin ajoissa. Näin organisaatioon luodaan turvaa ja terveyttä sekä säästetään rahaa ja resursseja.

Tarkastuksia edeltää aina yhteissuunnittelu työsuojelun ja AVIn tarkastajan kanssa. Tarkastukset kohdennetaan sekä AVIn teemojen että työsuojelun harkinnan mukaan.

Ennen tarkastusta huolehditaan, että työterveyshuollon työpaikkaselvitys on tehty, vaarat ja riskit on arvioitu sekä henkilöstölle kohdennettu ennakkokysely toteutettu. Tätä koskeva prosessi selkeytettiin ja päivitettiin yhdessä Mehiläisen kanssa vuoden 2024 aikana.

Työsuojeluvaltuutetut ovat avainasemassa työpaikkaselvityksissä sekä AVIn tarkastuksissa ja niiden tulosten seurannassa. Työsuojeluvaltuutetuillamme on vankka kokemus tarkastuksen toteuttamisesta, joten älä arkaile kysyä tukea!

AVIn tarkastukset tehdään viranomaisen aloitteesta ja ne vaativat toteutuakseen monenlaista tutkimusta ja valmistautumista. Tarkastaja Sari Pesonen muistuttaa kuitenkin, että tarkastuksia ei tarvitse pelätä tai jännittää. Keskustelut edellyttävät avoimuutta, rohkeutta ja yhdessä tekemistä.

Tarkastuksiin osallistuvat esihenkilöt, työsuojeluvaltuutettu, työsuojelu- ja työhyvinvointipäällikkö, sekä henkilöstön edustajat. Henkilöstön ääni halutaan vahvasti esiin, siksi tarkastusta edeltää aina ennakkokysely. Henkilöstön on hyvä myös evästää edustajansa hyvin ennen tarkastusta. Kannustamme rohkeasti tuomaan esiin asioita, joita työn terveellisyyden ja turvallisuuden kannalta koetaan tärkeäksi.

AVI koostaa tarkastusraportin, joka sisältää myös mahdollisia huomautuksia tai kehotuksia toimenpiteisiin. Raportti tulee aina käydä työyhteisössä läpi esihenkilön johdolla. Sen perusteella päätetään tarvittavista toimenpiteistä ja sovitaan kokonaisuuden etenemisestä sekä vastuista ja seurannasta.

Hyvänä esimerkkinä tarkastuskäytännöistä on eräässä yksikössä havaittu psykososiaalisten kuormitustekijöiden muodostama kohtalainen työkykyriski. Keskusteluissa huomattiin, että ruokatauko pidettiin työn ohessa, samojen työkavereiden kanssa. Yhdessä sovittiin, että ruokatauko toteutetaan jatkossa yhteisessä taukotilassa siten, että töitä ei tehdä samalla. Tauko työpäivän aikana on tuonut työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Pieneltä kuulostava asia on kertautuessaan vaikuttanut suuresti työkykyyn, työyhteisön vointiin, työstä selviytymiseen ja yleiseen viihtyvyyteen.

Työyhteisöjä kannustetaan keskustelemaan ja arvioimaan työn vaaroja ja riskejä sekä miettimään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työsuojelulaki puolestaan velvoittaa työnantajaa järjestelmällisesti selvittämään ja tunnistamaan haitta- ja vaaratekijöitä sekä arvioimaan niiden merkitystä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

”AVIn tarkastukset täydentävät jatkuvaa arviointityötä, joilla varmistetaan, että palvelut täyttävät laatuvaatimukset. Tämä lisää myös asiakkaiden ja kansalaisten luottamusta toimintaamme.”

Työntekijöillä on oma tärkeä roolinsa työsuojelussa. Jokaisen vastuulla on noudattaa työnantajan turvallisuusohjeita ja ilmoittaa havaitsemistaan vaaroista tai puutteista.

Työsuojeluvaltuutetut ovat aina työyhteisöjen tukena. Yhteydenotot ovat aina arvokkaita ja luottamuksellisia!

AVIn tarkastukset täydentävät jatkuvaa arviointityötä, joilla varmistetaan, että palvelut täyttävät laatuvaatimukset. Tämä lisää myös asiakkaiden ja kansalaisten luottamusta toimintaamme.

Työsuojeluviranomaisten (AVI) valtakunnallinen puhelinneuvonta palvelee esihenkilöitä ja työntekijöitä numerossa 0295 016 620. Ilmoita aina puhelun alussa, mitä asiasi koskee: työsuhte-, työolosuhte- tai rakentamisasiaa tai häirintää, epäasiallista kohtelua tai syrjintää, niin puhelusi yhdistetään oikeaan päivystysryhmiin.

Työsuojelun, työhyvinvoinnin työkalupakki:

- Työn vaarojen- ja riskien arviointi: HaiPro -järjestelmä. Jokaisen tehtävä raportoida riskeistä, uhista, tehdä ilmoitukset.
- Työkykyyn liittyvissä asioissa: OmaMehiläinen ja esihenkilön kanssa käytävät Työhyvinvointikeskustelut. Voit aina pyytää työhyvinvointikeskustelua esihenkilösi kanssa, jos työkyky huolettuu. Esihenkilö pyytää työhyvinvointikeskusteluun, jos sairauspoissaolomäärä nostaa työkykyriskiä.
- Työpaikkaselvitykset: työterveyshuolto koordinoi toteutukset, työsuojelu apuna.
- QWL: kysely 2 x / vuosi, vastaa kyselyyn. Tehkää kyselyn tuloksiin ja yhteiseen keskusteluun perustuva työhyvinvointisuunnitelma.

Kuvassa vasemmalta: työsuojeluvaltuutettu Jukka Väyrynen, AVIn Sari Pesonen, työsuojeluvaltuutettu Tiina Koivisto, työsuojeluvaltuutettu Terttu Saastamoinen



Johdetaan ja kehitetään osaamista yhdessä

Osaava henkilöstö on Kainuun hyvinvointialueen tärkein pääoma, joka tarvitsee tuekseen osaamisen johtamista.

Esihenkilöiden tehtävänä on varmistaa ja ennakoida työntekijöiden ja työyksikössä vaadittava osaaminen. Kehittämistarpeet ja -suunnitelmat kootaan osaamisen määrittelyjen ja arvioinnin kautta osaksi talouden ja toiminnan suunnittelun vuosikelloa.

Suunnitelmia työstää vuosittain myös aikuissosiaalityön palveluyksikköpäällikkö Päivi Ahola-Anttonen. Hän kokoaa osaamistarpeita henkilöstön kehityskeskusteluissa, jotka ovat keskeinen osa osaamisen johtamisjärjestelmäämme.

“Osaamisen kehittämisen tarpeita nousee esille myös muuttuvasta lainsäädännöstä, tutkimuksista ja yhteistyöverkostoista sekä asiakkaiden palautteista”, kertoo Päivi.

Aikuissosiaalityössä keskeisiä kehittämisen menetelmiä ovat täydennyskoulutukset, jotka pääosin toteutuvat omina sisäisinä koulutuksina. Päivi kertoo, että sisäiset koulutukset tulevat huomattavasti edullisemmaksi kuin ulkopuoliset koulutukset. Laskelmat osoittavat, että koko organisaation täydennyskoulutuksista lähes kolme neljäsosaa on sisäistä koulutusta, mutta sen kustannukset ovat vain neljännes kaikista kustannuksista.

Oman alueen koulutuksia suunnitellaan yhdessä koulutuspäällikön kanssa. Näin koulutukset kohdentuvat parhaiten käytännön tarpeisiin. Koulutuksissa hyödynnetään myös alueen ja organisaation omaa asiantuntijuutta. Päivi Ahola-Anttonen on toiminut itsekin kouluttajana esim. varautumiseen liittyvissä asioissa. Joustavuutta toteutuksiin on tuonut etäyhteyksillä osallistuminen, joka Päivin kertoman mukaan säästää aikaa ja matkustuskuluja. Hän pitää tärkeänä, että koulutuksiin on voinut osallistua myös yhteistyökumppaneita, kuten kuntien ja seurakunnan työntekijöitä sekä perheohjaajia ja vapaaehtoistyöntekijöitä.

“Vastaan esihenkilönä myös uusien työntekijöiden perehdytyksestä. Aikuissosiaalityön puolelle on luotu perehdytysuunnitelmat, jotka toimivat perehdytyksen dokumentointialustana” kertoo Päivi. Lisäksi hän huolehtii koulutustietojen siirtymisestä henkilökohtaisiin HR-tietoihin. Tähän perehdytyksen dokumentointiin on kiinnitetty erityistä huomiota kuluneena vuonna. HR-järjestelmään kirjautui 182 henkilön perehdytystiedot. Dokumentoitujen perehdytysprosessien määrä nousi edellisestä vuodesta.

Satsaus osaamisen kehittämiseen kannattaa

Osaamisen kehittämisen vaikuttavuus on laaja-alaista. Päivi Ahola-Anttonen kokee, että mahdollisuus osallistua koulutukseen luo työhyvinvointia, työn hallittavuutta sekä kykyä selviytyä haastavasta asiakastyöstä. Monipuoliset koulutusmahdollisuudet lisäävät myös hyvinvointialueen työpaikkojen houkuttelevuutta ja henkilöstön pitovoimaa. Päivi toteaa, että viime kädessä palvelujen asiakkaat hyötyvät osaamisen vahvistamisesta.

Myös muualla organisaatiossamme osaamisen kehittäminen koetaan tärkeäksi. Kehityskeskustelut antavat kehittämislle hyvää arviointitietoa. Niiden merkitystä on haluttu korostaa viestimällä asian tärkeydestä. Kehityskeskustelujen toteuma vaihteli toimialueittain, mutta se nousi viime vuodesta selkeästi 66 prosenttiin.

Täydennyskoulutuksen toteuma nousi ja oli nyt 2,2 päivää/henkilöä kohden. Täydennyskoulutukseen osallistui lähes koko henkilöstö (95 % kaikista).

Muita kehittämismenetelmiä kuten mentorointia ja työkiertoa on hyödynnetty niukasti viime vuosina. Niiden käyttöä vaikuttavina menetelminä onkin jatkossa tärkeää vahvistaa.

Perehdytys on kuitenkin keskeistä ja sen laadukkaaseen toteutukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Kainuun hyvinvointialueen kokonaisperehdytystä sekä perehdytyksen digitaalista oppimisalustaa tullaan kehittämään vuoden 2025 aikana erillisenä kehittämishankkeena.

“Viime kädessä palvelujen loppukäyttäjät eli asiakkaat hyötyvät henkilöstön osaamisen vahvistamisesta. Henkilöstön osaaminen lisää työn laatua ja turvallisuutta.”



Uudistuksia palkkausjärjestelmässä ja sopimuskorotuksia

SOTE-sopimuksen valtakunnalliset palkkahinnoitteluliitteet uudistettiin 1.2.2024, jolloin palkkahinnoittelurakenne muuttui. Terveystieteiden ja sosiaalihuollon tehtävät on nykyisin jaoteltu seuraaviin liitteisiin:

- Liite 1: Johto- ja esihenkilötehtävät
- Liite 2: Erityisasiantuntijat
- Liite 3: Asiantuntijatehtävät
- Liite 4: Ammattitehtävät
- Liite 5: Muut ammattitehtävät ja peruspalvelutehtävät

Tehtäviä on ryhmitelty uudella tavalla palkkahinnoitteluliitteissä oleviin 3–6 hinnoittelukohtaan. Uudistuksen tarkoituksena on tuoda näkyväksi sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työssä kehittyminen ja luoda parempi näkymä mm. uralla etenemiselle. Palkkahinnoittelu-uudistus on ensimmäinen vaihe palkkausjärjestelmän kehittämisessä.

Seuraavaksi vuorossa oleva valtakunnallinen määrittely koskee hinnoittelukohtien sisällä olevia palkkatasoja. Tällöin tarkennetaan palkanmuodostusta tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella. Palkkatasojen luokitukset tulevat vaikuttamaan palkkausjärjestelmään. Lisäksi tullaan neuvottelemaan tiettyjen lisätehtävistä erillisistä.

Palkkahinnoittelun uudistaminen on ollut työläs ja aikaa vievä projekti. Täysin valmista ei tule kerralla, mutta palkkaepäkohtia on saatu jo korjattua ja työ jatkuu edelleen.

Kesäkuussa 2024 tuli jaettavaksi HYVTES:n ja SOTE-sopimukseen kuuluville työntekijöille yleiskorotus sekä paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä. Erien kohdentamisesta neuvoteltiin paikallisesti työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen kanssa ja ne kohdistettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Kohdentamisessa sovellettiin valtakunnallisia tavoitteita paikalliseen tilanteeseen. Erien käyttöä kohdennettiin erityisesti pito- ja vetovoiman parantamiseen sekä palkkaepäkohtien korjaamiseen. Sosiaali- ja terveydenhuollon hinnoittelutunnuksia pyrittiin täsmäämään, jonka lisäksi työnantaja ja järjestöjen edustajat toivat esille kehittämiskohteita. Näissä pyrittiin huomioimaan muun muassa palkkaepäkohtien korjaaminen, palkkahinnoitteluliitteiden ja hinnoittelutunnusten väliset riittävät erot sekä henkilöstön saatavuuden turvaaminen, palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen sekä johdon ja esihenkilöiden palkkaus.

SOTE-sopimuksen ja HYVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön lokakuun järjestelyerä päätettiin valtakunnallisesti siirtää maksettavaksi helmikuussa 2025. Siirtäminen kompensoitiin joulukuussa 2024 ja helmikuussa 2025 maksetuilla prosentuaalisilla kertaerillä.

Lääkisopimuksen mukainen paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä jaettiin 1.6.2024 alkaen. Lokakuun paikallista järjestelyerää kohdennettaessa lähtökohtana olivat palkkaepäkohtien korjaaminen ja henkilöstön saatavuuden turvaaminen. Tässä huomioitiin myös johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkauksen oikea suhde alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden. Järjestelyerät kohdennettiin uraporraspalkkoihin. Erityisen maininnan ansaitsee se, että valtakunnallisesti tarkasteltuna saavutimme ensimmäisten joukossa lääkärien uraporraspalkkajärjestelmän tavoitepalkat!

“Valtakunnallinen SOTE-sopimuksen palkkahinnoittelu-uudistus muutti palkkausjärjestelmän ja uusien palkkaryhmien avulla palkkausta on mahdollista kehittää entistä paremmin.”



“Erityisen maininnan ansaitsee se, että saavutimme ensimmäisten joukossa lääkärin uraporraspalkkajärjestelmän tavoitepalkat!”

Mittarit

Henkilötyövuosi / HTV 2

	2023	2024
Toteuma	3429,4	3367,5
Suunnitelma	-	3441,0

	2023	2024
Vakituiset	2593,5	2564,4
Määräaikaiset	836,0	803,1

Henkilöstön ikärakenne

Ikärakenne viiden vuoden välein (alle 30., 30 - 34 v., 35 - 39 v., 40 - 44 v., 45 - 49 v., 50 - 54 v., 55 - 59 v., 60 - 64 v., yli 65 v.).

Kaikkien 31.12. palvelussuhteessa olevien ikä lasketaan raportointivuoden ja syntymävuoden välisenä erotuksena kokonaislukuna. Keski-ikä lasketaan yhden desimaalin tarkkuudella.

	2023	%	2024	%
Alle 30 v.	419	10,9 %	394	10,4 %
30 - 34 v	441	11,4 %	402	10,6 %
35 - 39 v	455	11,8 %	455	12,0 %
40 - 44 v	466	12,1 %	492	13,0 %
45 - 49 v	431	11,2 %	426	11,3 %
50 - 54 v	463	12,0 %	421	11,1 %
55 - 59 v	557	14,4 %	532	14,1 %
60 - 64 v	565	14,6 %	565	15,0 %
Yli 65 v	64	1,7 %	89	2,4 %
Kaikki yhteensä	3861	100,0 %	3776	100,0 %

Keski-ikä ammattiryhmittäin	2023	2024
Hoitotyö	44,6	45,2
Sosiaalityö	47,4	47,9
Erityistyö, terapeutit	44,1	45,3
Lääkärit	43,2	42,9
Avustava hoitotyö	50,9	47,6
Hallinto, toimisto, huolto ja projektityö	48,7	49,0
Kaikkien keski-ikä	45,8	46,0

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

	vuosi 2023	vuosi 2024
Alkaneet palvelussuhteet	122	131
Päättyneet palvelussuhteet	253	263
eläkkeelle siirtyneet	80	77
muut	173	186
Alkaneet vaihtuvuus-%	3,9 %	3,5 %
Päättyneet vaihtuvuus-%	8,2 %	7,0 %
Vakinainen henkilöstö	3101	3776

Sairauspoissaolot

Välilliset kustannukset	Kustannukset	
Sairauspoissaolojen kustannukset	2023	2024
Sairaus	7 081 925	7 101 140
Työtapaturma	151 668	142 766
Kaikki yhteensä	7 233 593	7 243 907

Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot	Kalenteripäivät	
	2023	2024
1 - 7 pv	19888	25739
8 - 29 pv	30977	16074
30 - 60 pv	10356	10538
61 - 90 pv	5062	5084
91 - 180 pv	7193	7763
yli 180 pv	4438	8158
Yhteensä	77914	73356
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	22,72	21,78

Henkilömäärä vuoden viimeisenä päivänä

31.12. henkilömäärä pl. työllisyystuella palkattu

Ammattiryhmittäin	Hlö määrä 2023	Hlö määrä 2024
Avustava hoitotyö	174	160
Eriytyistö, terapeutit	152	145
Hallinto-, toimisto-, huolto- ja projektityö	532	499
Hoitotyö	2333	2310
Lääkärit	200	215
Sosiaalityö	470	447
Kaikki yhteensä	3861	3776

	Hlö määrä 2023	%-osuus 2023	Hlö määrä 2024	%-osuus 2024
Vakinainen henkilöstö	3101	80,3 %	3030	80,2 %
Määräaikainen henkilöstö	760	19,7 %	746	19,8 %
Kaikki yhteensä	3861	100 %	3776	100 %

Työajan jakautuminen

Vuosi	Terveysperusteiset poissaolot, päivät	% teoreett. säänn. työajasta	Euroa
2023	61 664	56 939	5 125 003
2024	58 512	70 916	5 012 837

Vuosi	Tehty työaika	Teoreettinen säännöllinen työaika	Vuosilomat ja muut lomat, päivät	Terveysperusteiset poissaolot, päivät	Perhevapaat, päivät
2023	726 687	976 751	108 996	61 664	15 905
2024	728 642	961 154	108 321	58 512	10 603

Vuosi	Koulutus, päivät	Muut palkalliset poissaolot, päivät	Muut palkattomat poissaolot, päivät	Vapaana annetut työaikakorvaukset, päivät	Rahana korvatut lisä- ja ylityöt, päivät
2023	16 414	5 348	48 521	4 984	11 768
2024	15 109	5 831	41 718	4 329	11 911

Eläköitymisen toteuma

Eläkkeelle siirtyneiden määrä

	2023	2024
Vanhuuseläke	60	58
Työkyvyttömyyseläke	4	5
Kuntoutustuki	9	11
Osatyökyvyttömyyseläke	8	15
Osakuntoutustuki	12	12
	93	101
Muut kuin vanhuuseläke	33,0	43,0

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain

	2023	2024
Vanhuuseläke	64,8	64,8
Työkyvyttömyyseläke		61,0
Kuntoutustuki	51,3	53,0
Osatyökyvyttömyyseläke	60,2	61,6
Osakuntoutustuki	55,2	52,9
Keski-ikä	61,7	61,08
Verrokkit	61,2	61,24

	2023	2024
Työkyvyttömyyseläkmaksu	1 723 329	2 056 801

Eläköitymisennuste

Eläköitymisennuste viiden vuoden sykleissä (2025 - 2044)

	2025-2029	2030-2034	2035-2039	2040-2044	Yht.
Vanhuuseläke	478	442	314	287	1521
Täysi työkyvyttömyyseläke	73	62	57	52	244
Osatyökyvyttömyyseläke	95	82	77	75	329
Eläkkeet yhteensä	646	586	448	414	2094

2025 - 2029 eläköityvien suurimpien ryhmien ammattinimikkeet

Ammattinimike	lukumäärä	%osuus
Lähihoitajat	158	24,5 %
Sairaanhoitajat	94	14,6 %
Sosiaalialan ohjaajat	71	11,0 %

Työvoimakustannukset

Henkilöstökulut

	Talousarvio	Toteuma	Poikkeama%	Erotus
2023	226 448 089	217 575 912	96,1	8 872 177
2024	229 090 630	217 846 053	95,1	11 244 577

Vuoden työntekijä, esihenkilö ja työyhteisö

Saatujen esitysten lukumäärä

Esitysten lukumäärä	2023	2024
Vuoden työntekijä	71	49
Vuoden esihenkilö	52	36
Vuoden työyhteisö	52	35
Yhteensä	175	120

Palkitut ovat Johanna Puuronen, sosiaaliohjaaja (vuoden työntekijä) / Anni Temonen, hammaslääkäri (vuoden esihenkilö) / Samoojan kuntoutuskoti (vuoden työyhteisö).

Työelämän laadun kysely (QWL)

	2023	2024
QWL	61,8 %	64,7%
Johtaminen	51,2 %	61,0 %
Esihenkilötoiminta	69,8 %	70,3 %
Toimintakulttuuri	62,9 %	67,2%
Osaaminen	68,4 %	69,2%
Prosessit	53,8 %	55,6%
Työkyvyttömyysriski	51	54
Sairaspoissaoloriski	137	144
Työuupumusriski	7	15
Vaihtuvuusriski	88	104
Riski-indeksi	11,7	ei saatavissa

Vastaajamäärä

1307

1921

Rekrytointi

Hakijamäärät per avoin työpaikka

	2023	2024
	3,7	5,8

Ammattiryhmä	2023			2024		
	paikkoja	hakijat	rekrytoidut	paikkoja	hakijat	rekrytoidut
Lääkärit	43	19	15	30	37	16
Hoito- ja hoivatyön esihenkilöt ja vast.	28	111	19	26	195	21
Sairaanhoitajat ja vastaavat	78	373	61	55	291	50
Lähihoitajat ja ohjaajat	150	364	82	95	386	73
Sos.työntekijät/ohjaajat, psykologit ja vast.	63	214	44	71	390	58
Ravintohuolto, tekniikka, materiaalihallinto	19	333	15	6	127	4
Hallinto, projektit ja vastaavat	6	122	5	12	304	11
Pelastustoiminta	32	31	11	31	153	24
Yhteensä	419	1567	252	326	1883	257

Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutuspäivien määrä sekä keskimääräinen lukumäärä henkilöä kohden toimialueittain	2023	2024
Päivien määrä	6983	7403
Keskimääräinen päivien määrä henkilö kohden	2,0	2,2

	2023		2024		
	Lukumäärä	KA	Lukumäärä	KA	
Toimialue					
Järjesteämisen tuki	260	3,2	157	1,6	JÄTU
Tuotannon hallinto- ja tukipalvelut	270	0,7	267	0,8	HATU
Terveyden- ja sairaanhoidonpalvelut	3822	2,8	4455	3,2	TESA
Akuuttihoidon ja pelastuksen palvelut	516	1,4	758	2,1	AKPE
Sosiaali- ja perhepalvelut	683	1,6	921	2,2	SOPE
Ikäihmisten palvelut	1432	1,7	845	1,1	IPA
Yhteensä	6983	2,0	7403	2,2	

	2023		2024	
	Lukumäärä	KA	Lukumäärä	KA
Tutkinnoittain				
Lääkäri	953	4,6	801	3,6
Sosiaali- ja terveysalan amk tai opistoaste	3071	2,1	4182	2,7
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai kouluaste	1951	1,8	1383	1,2
Yliopistokoulutettu muu sosiaali- ja terveysalan henkilöstö	441	3,8	504	4,4
Muu henkilöstö (mm. tuki-, toimisto ja tietopalveluhenkilöstö)	567	1,6	533	2,6
Yhteensä	6983	2,2	7403	2,3

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelujen toteuma	2023	2024
Lukumäärä	1690	2221
%-osuus henkilöstömäärästä	49 %	66 %

Kehityskeskustelujen toteuma palvelualueittain	2023		2024		
	Lukumäärä	%-osuus henkilöstömäärästä	Lukumäärä	%-osuus henkilöstömäärästä	
Toimialue					
Järjestämisen tuki	52	64 %	68	67 %	JÄTU
Tuotannon hallinto- ja tukipalvelut	219	59 %	193	61 %	HATU
Terveyden- ja sairaanhoidonpalvelut	746	54 %	1130	82 %	TESA
Akuuttihoito ja pelastuksen palvelut	147	40 %	149	40 %	AKPE
Sosiaali- ja perhepalvelut	191	45 %	272	64 %	SOPE
Ikäihmisten palvelut	335	41 %	409	52 %	IPA
Yhteensä	1690	49 %	2221	66 %	

Haitta- ja vaaratilanneilmoitukset

	2023	2024
Haitta- ja vaaratilanneilmoitukset	1608	1637
Työtapaturmat	904	830
Uhka- ja väkivaltatilanteet	772	653
Äkillinen fyysinen ja psyykinen kuormittuminen	94	109
Pitkäaikainen fyysinen ja psyykinen kuormittuminen	33	47
Läheltä piti -tilanteet	346	360
Muu turvallisuushavainto / kehittämis ehdotus	358	433
Posipro-ilmoitus onnistumisista	316	363



Kainuun hyvinvointialue

PL 400, 87070 Kainuu

Puhelinvaihte 08 61561

hyvinvointialue.kainuu.fi



facebook.com/KainuunHVA



instagram.com/kainuunhyvinvointialue



youtube.com/@Kainuunhyvinvointialue



linkedin.com/company/kainuun-hyvinvointialue