



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025



KAINUUN
hyvinvointialue

Sisällys

Hyvä lukija.....	3
Sijaishallinnan kehittäminen	4
Kohti kestäväää työelämää, työkykykokonaisuutta 2025	5
Osaamisen johtaminen keskiössä vuonna 2025	8
Mittarit.....	10
Henkilötyövuosi / HTV2	10
Henkilöstön ikärakenne	10
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	11
Sairauspoissaolot.....	11
Henkilömäärä vuoden viimeisenä päivänä.....	12
Työajan jakautuminen	12
Eläköityminen	13
Työvoimakustannukset	13
Työelämän laadun kysely.....	14
Rekrytointi	14
Palkitseminen	15
Täydennyskoulutus	16
Kehityskeskustelut	17
Haitta- ja vaaratilanneilmoitukset	17

Hyvä lukija,

Vuosi 2025 oli organisaatiollemme merkittävien muutosten aikaa. Toimintaympäristön muutokset ja taloudelliset paineet edellyttivät rakenteiden tarkastelua ja kehittämistä. Vuoden aikana käytiin useita yhteistoimintaneuvotteluja, joiden tavoitteena oli varmistaa toiminnan sujuvuus ja taloudellinen kestävyys tulevaisuudessa.

Organisaatorakennetta ja johtamisjärjestelmää uudistettiin, minkä seurauksena osa tehtävistä päättyi tai niihin yhdistettiin aiempia rooleja. Onneksi irtisanomisia ei tarvittu, vaan tehtävien vähentäminen toteutettiin uudelleensijoittamalla ja sisäisin järjestelyin. Kokonaisuutena muutos selkeytti organisaatiota ja vahvisti kykyämme vastata palvelutuotannon vaatimuksiin. Uudistustyö jatkuu edelleen.

Henkilöstön koulutuspäivien määrä kasvoi hieman, keskimäärin 2,4 päivään työntekijää kohden (vuonna 2024: 2,2 päivää). Tämä osoittaa panostuksia osaamisen kehittämiseen ja koulutusmyönteisyyteen. Henkilöstön kokonaismäärä väheni hiukan, erityisesti määräaikaisten työsuhteiden osalta (103 vähemmän), mutta vakinaisten työntekijöiden määrä kasvoi 40:llä. Tämä kertoo rakenteen kehittymisestä strategian mukaiseen suuntaan.

Sairauspoissaolot kasvoivat 0,2 % edellisvuoteen verrattuna ja keskimäärin työntekijällä oli 22 sairauspoissaolopäivää. Pitkien poissaolojen (yli 61 päivää) määrä laski, mikä on myönteistä. Lyhyiden ja keskipitkien poissaolojen kasvu osoittaa, että työhyvinvointia ja työkykyä on tuettava edelleen määrätietoisesti arjessa.

Vuoden aikana toteutettiin useita pilotteja ja kehitysprojekteja, joista yksi oli tekoälyn käyttöönoton pilotti. Tekoälyllä pyritään vähentämään manuaalista työtä ja vapauttamaan aikaa tehtäviin, joissa tarvitaan ihmisen asiantuntijuutta – myös tämän tekstin laatimisessa on hyödynnetty tekoälyä. Tekoäly avustaa, mutta työntekijät tuovat työhön inhimillisen näkökulman ja asiantuntemuksen.

Vuosi oli haastava, eikä tuleva vuosi näytä helpommalta. Silti olemme yhdessä saaneet paljon aikaan. Talous on kääntynyt parempaan suuntaan ja toiminta kehittynyt – hyviä asioita tapahtuu, vaikkei niistä aina otsikoissa puhuta. Haastavista ajoista selviämme jatkossakin yhdessä sitkeydellä ja osaamisella.

Kiitos jokaiselle!

Henkilöstöjohtaja Tiina Veijola



Sijaishallinnan kehittäminen

Rekryointiyksikössä käynnistettiin vuonna 2025 Sotender-sijaishallintajärjestelmän pilotointi, jonka tavoitteena oli nykyaikaistaa ja tehostaa sijaisrekryointia. Järjestelmän käyttöönotto oli osa laajempaa rekryoinnin kehittämistyötä, jonka tavoitteena oli lisätä organisaation veto- ja pitovoimaa sekä vahvistaa työnantajamielikuvaa.

Pilotointi käynnistyi 1.3.2025 ja jatkui vuoden 2025 loppuun saakka. Käyttöönotto toteutettiin vaiheittain eri palvelualueilla ja paikkakunnilla, jotta perehdytys ja käyttöönoton tuki voitiin toteuttaa hallitusti ja laadukkaasti. Pilotin aikana koulutettiin esihenkilöitä järjestelmän käyttöön, toimintatapojen yhtenäistämiseen sekä uusiin sijaisrekryoinnin käytäntöihin liittyen.

Työnantajakäyttäjille tehtiin käyttöönoton tueksi kirjallisia ohjeita ja tarjottiin henkilökohtaista neuvontaa. Rekrytoijille järjestettiin säännöllisiä tilannekatsauksia, joiden avulla seurattiin pilotin etenemistä ja tunnistettiin kehittämistarpeita yhteistyössä käyttäjien kanssa.

Pilotin aikana Sotender-järjestelmä tehosti sijaisrekryointia ja vuorojen hallintaa merkittävästi.

Pilotin aikana Sotender-järjestelmä tehosti sijaisrekryointia ja vuorojen hallintaa merkittävästi. Manuaalinen työ väheni, prosessit selkeytyivät ja virheiden mahdollisuus pieneni. Lisäksi ajankäyttö niin rekrytoijien kuin esihenkilöiden työssä tehostui. Toimintatapojen yhtenäistyminen lisäsi läpinäkyvyyttä sekä sujuvoitti yhteistyötä rekrytoijien ja esihenkilöiden välillä. Sovelluspohjainen järjestelmä tuki vuorojen välitystä, paransi sijaisten tavoitettavuutta ja tasapuolisti vuorojen jakautumista.

Esihenkilöille suunnatun palautekyselyn perusteella hallinnollinen työkuorma ja kiirehviut vähenivät ja järjestelmän koettiin tukeneen arjen johtamistyötä. Työntekijäkyselyn mukaan sovellus oli helppokäyttöinen ja vuorojen varaaminen yksinkertaistui. Avoimien vuorojen näkyvyys parani, mikä lisäsi kokemusta oikeudenmukaisuudesta ja joustavuudesta. Sekä esihenkilöt että työntekijät arvioivat koulutuksen ja tukimateriaalit onnistuneiksi ja käyttöönottoa tukeneiksi.

Järjestelmä vahvisti myös Kainuun hyvinvointialueen vetovoimaa työnantajana. Pilotin aikana järjestelmän kautta saatiin uusia sijaishakijoita sekä organisaation ulkopuolelta että sisäisten keikkailijoiden joukosta. Mobiilipohjainen ja helppokäyttöinen järjestelmä madalsi kynnystä hakeutua keikkatyöhön ja tuki mielikuvaa nykyaikaisesta ja joustavasta työnantajasta.

Sotender-järjestelmän käyttöönottoa sekä sijaishallintajärjestelmän pilottia voidaan pitää onnistuneena. Se tehosti toimintaa, vähensi hallinnollista kuormitusta sekä paransi työntekijä- ja esihenkilökokemusta. Pilotin aikana kertynyttä kokemusta ja osaamista voidaan hyödyntää sijaishallintaan liittyvien asioiden jatkokehittämisessä.

Kohti kestäväää työelämää, työkykykokonaisuutta 2025

Työkyvyn tuen toimintamalli tukemassa arjen sujuvuutta

Vuonna 2025 päivitettiin työkyvyn tuen toimintamalli. Sen keskeinen lähtökohta on, että työkyky ei ole vain yksilön asia, vaan koko työyhteisön yhteinen tehtävä. Työkyvyn tukeminen edellyttää vastuullisuutta, avoimuutta, luottamusta ja oikeudenmukaisuutta – meiltä kaikilta.

Päivitetty toimintamalli perustuu varhaisen välittämisen periaatteeseen. Kun jaksamisen haasteet tunnistetaan ajoissa, voidaan yhdessä ehkäistä ongelmien pitkittymistä. Kyse ei ole kontrollista, vaan välittämisestä: rohkeudesta kysyä, kuunnella ja tukea.

Toimintamalli on käytännönläheinen työkalu arkeen. Se tarjoaa esihenkilöille selkeät toimintatavat ja kannustaa koko henkilöstöä avoimeen keskusteluun työn sujuvuudesta ja työkyvystä. Työkykyä voidaan tukea monin keinoin; joskus pienillä työn järjestelyillä, joskus täsmätyön tai muokatun työn ratkaisuilla, jotta työskentely voi jatkua oman työkyvyn mukaisesti.

Työkyvyn tuen toimintamalli ei ole vain ohje, vaan yhteinen lupaus huolehtia toisistamme. Avoimuuden ja yhteistyön vahvistuessa syntyy työyhteisö, jossa hyvinvointi on tietoisesti johdettua ja yhteinen tavoite.

Työterveyskehitys hyvinvointialueella 2025

Vuonna 2025 henkilöstön terveysprosentti nousi 1,7 prosenttiyksikköä verrattuna vuoteen 2024. Samanaikaisesti sairauspoissaolojen kokonaismäärä kasvoi, sillä poissaolojen keskimääräinen kesto nousi 2,14 prosenttia. Vuonna 2024 sairauspoissaolopäiviä kertyi 93 338 ja vuonna 2025 yhteensä 95 380.

Terveysprosentin paraneminen ja poissaolopäivien kasvu viittaavat siihen, että sairauspoissaolot keskittyvät yhä enemmän samoille henkilöille. Lyhyet, alle kymmenen päivän poissaolot vähenivät, kun taas pitkittyneet, yli 30 päivän poissaolot lisääntyivät.

Sairauspoissaolojen kustannukset henkilöä kohden nousivat 9 185 euroon, mikä on 3,6 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna.

Työterveyshuollon käyttökustannuksissa saavutettiin kuitenkin 249 803 euron säästöt. Säästöjä syntyi erityisesti siitä, että lyhyitä poissaoloja sovittiin aiempaa useammin esihenkilön kanssa ilman työterveyshuollon käyntiä. Lisäksi huomiota kiinnitettiin tutkimusten kohdentamiseen ja laboratoriotutkimusten tarkoituksenmukaiseen käyttöön. Sairaanhoidokäyntien määrä väheni, ja erityisesti flunssa- ja etälääkärikäynnit vähenivät.

Esihenkilön luvalla sovittu poissaolokäytäntö keventää kustannuksia tilanteissa, joissa terveydenhuollon ammattilaisen arviota ei tarvita. Tämä on tärkeä ja oikeansuuntainen kehityssuunta, joka tukee työterveyshuollon tarkoituksenmukaista käyttöä ja talousraamissa pysymistä.

Pitkittyneet poissaolot ja työuran eri vaiheet

Hyvinvointialueella toteutetut organisaatiomuutokset ja muutosneuvottelut saattoivat osaltaan näkyä pitkien sairauslomien määrässä. Tutkimusten mukaan psyykinen kuormittuneisuus, kuten masennus- ja ahdistusoireet, lisää poissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen riskiä.

Mehiläisen vastaavan työpsykologin arvion mukaan yli puolessa mielenterveysperusteisista poissaoloista taustalla oli työperäisiä tekijöitä, ja noin puolessa työn ulkopuolisia syitä. Erityisesti muutostilanteissa esihenkilötyön merkitys korostuu. Tuki rakentuu ensisijaisesti linjaorganisaatiossa, mutta työterveyshuolto ja työsuojelutiimi toimivat tärkeinä tukikumppaneina.

Työkyky vaihtelee myös työuran eri vaiheissa. Yli 50-vuotiailla korostuvat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, kun taas nuoremmilla työntekijöillä mielenterveyteen liittyvät syyt ovat yleisempiä. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisemiseksi pilotoitiin ergovastaavatoimintaa ikäihmisten palveluissa. Toimintamalli käynnistyi, mutta vaatii jatkokehittämistä. Kehittämistyötä jatketaan vuonna 2026, ja loppuvuodesta arvioidaan mahdollisuutta laajentaa malli koko hyvinvointialueelle.

Työhyvinvointikeskustelut ja työterveysneuvottelut työkyvyn tukena

Vuonna 2025 esihenkilöt kävivät yhteensä 2 331 työhyvinvointikeskustelua, jotka kirjattiin Mehiläisen Kompassiin. Kompassin käyttö vakiintui, ja työhyvinvointikeskustelujen merkitys varhaisen tuen välineenä vahvistui. Keskusteluissa muodostetaan yhteinen näkemys työkyvystä, työn sujuvuudesta ja tarvittavista toimenpiteistä, jotka dokumentoidaan jatkotoimia varten.

Työhyvinvointikeskustelut johtivat osassa tapauksista työterveyshuollon työterveysneuvotteluihin, joita käytiin vuoden aikana noin 200. Prosessia tarkennettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sujuvuuden parantamiseksi. Hyvinvointialueen HR-työkykytiimin henkilöstökoordinaattori osallistui suurimpaan osaan työterveysneuvotteluista.

Työterveyshuollon toteuttamia työkykykeskusteluja käytiin vastaanotoilla yhteensä 1 184. Vaikka työterveyshuollon rooli työkykyasioiden koordinoijana on merkittävä, arjen ratkaisut ja vaikuttavuus syntyvät työpaikoilla, yhdessä.

Työkykytyön kehittäminen jatkuu

Vuonna 2025 käynnistettiin toimialueiden työterveyshuoltoyhteistyöpalaverit. Palavereissa tarkasteltiin muun muassa sairastavuutta, työterveyshuollon palveluiden käyttöä, sairauspoissaolokustannuksia ja työpaikkaselvitysten tuloksia. Mittareiden avulla muodostettiin kokonaiskuvaa työkykyyn vaikuttavista tekijöistä ja kehittämisen painopisteistä.

Palaverit olivat informatiivisia, mutta niiden vaikuttavuutta tulee kehittää edelleen. Vuonna 2026 painopisteenä on vuorovaikutteisempi työskentely, toimialuekohtaiset tavoitteet sekä systemaattinen seuranta.

Työkykytyössä nousi esiin tarve tehdä työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämisestä pysyvä osa arjen rakenteita. Teeman näkyvyyttä tulee vahvistaa johtamisessa, prosesseissa ja arjen työssä. Tämä lisää työn ennakoivuutta, vaikuttavuutta ja jatkuvuutta sekä vahvistaa henkilöstön osallisuutta, sitoutumista ja palautumista.

Näistä lähtökohdista HR-työkykytiimi valitsi vuoden 2026 teemoiksi:

- työkykyjohtamisen vahvistamisen osana arkijohtamista
- korvaavan työn prosessien kehittämisen
- Työelämän laatukselyn (QWL) toteuttamisen mahdollistaminen

Kuka olen?

Henkilöstökoordinaattori Teija Eskelinen

Mitä on työni keskeiset asiat?

- Työkykyprosessin koordinointi ja esihenkilötuen antaminen:
- Autan esihenkilöitä työntekijöiden työkyvyn selvitysprosessissa ja työntekijöitä Täsmätyön löytämisessä

Mitä pidän tärkeänä työhyvinvoinnin ylläpidossa?

- Säännöllinen- ja itselle mieluisa liikunta
- Luonto ja kaikki kauniit vuodenaajat
- Riittävä palautuminen
- Terveellinen ja monipuolinen ruokavalio
- Psykologinen turvallisuus

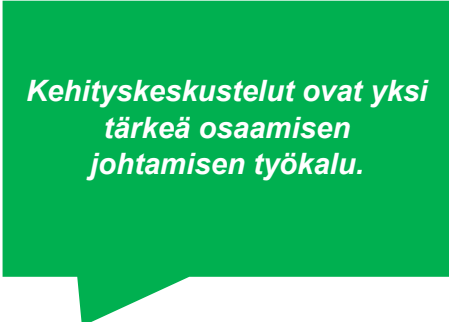


Osaamisen johtaminen keskiössä vuonna 2025

Osaamisen johtaminen on henkilöstöjohtamista ja sillä tavoitellaan organisaation kykyä ylläpitää ja hankkia osaamista. Hyvä perehdytys on keskeinen osa henkilöstön osaamisen kehittymistä, hyvinvointia, työn sujuvuutta sekä potilas- ja asiakasturvallisuutta.

Vuonna 2025 henkilöstöpalveluissa kehitettiin osaamisen johtamisen toimintamalleja ja perehdytystä vakiinnuttamis- ja kehittämisrahalla toteutetuissa projekteissa. Tavoitteena oli luoda strategialähtöisiä malleja, jotka edesauttavat osaamistarpeiden ennakoimista ja suunnitelmallisuutta sekä kehittää johdon, päälliköiden ja esihenkilöiden osaamisen johtamisen taitoja. Tätä toteutettiin järjestämällä kolme erilaista valmennuspäivää. Esihenkilöiden valmennuspäivät toivat esiin tarpeen kasvokkaisille kohtaamisille, yhdessä tekemiselle ja vuorovaikutukselle. Ne ovat asioita, joita osaamisen johtamisessa ja oppimisessa tarvitaan. Lisäksi perustettiin osaamisen kehittämisen työryhmä yhteisten toimintatapojen ja koko organisaation osaamisen jakamisen edistämiseksi.

Kehityskeskustelut ovat yksi tärkeä osaamisen johtamisen työkalu. Kehityskeskustelun toimintamalliin uudistettiin koko työyhteisölle yhteinen keskustelupohja, luotiin osaamiskartoituslomake sekä muutettiin digitaaliseen muotoon arviointikeskustelun lomake harkinnanvaraisen henkilökohtaisen lisän jakamiseksi. Lisäksi kehityskeskusteluprosessille asetettiin selkeät tavoitteet ja aikataulu. Osaamisen johtamisen toimintatapojen tulee olla läpi organisaation yhtenäiset ja kehityskeskusteluiden toimintamallissa ylimmän ja keskijohdon tehtävänä on huolehtia, että esihenkilöillä on eväitä käsitellä henkilöstön kanssa organisaation toiminnan tavoitteita, painopistealueita ja osaamistarpeita. Kehityskeskustelujen toteumaprosentti vuonna 2025 oli 64 % ja tavoitteemme jatkossa on 90 %.



Kehityskeskustelut ovat yksi tärkeä osaamisen johtamisen työkalu.

Laadukas ja systemaattinen perehdytys mahdollistaa, että osaava henkilöstö voi hyödyntää ammattitaitoaan täysimääräisesti ja kiinnittyä osaksi yhteistä toimintakulttuuria. Vuoden aikana Kainuun hyvinvointialueen perehdyttämisen kokonaisuutta kehitettiin moniammatillisesti. Tavoitteena oli luoda yhtenäinen, digitaalisessa muodossa oleva yleisperehdytys, jonka avulla varmistetaan kaikille työntekijöille yhdenmukainen ja luotettava tieto organisaation yleisistä käytännöistä sekä tuetaan uusien työntekijöiden sujuvaa työn aloitusta.

Projektin aikana tuotettiin useita konkreettisia ratkaisuja, jotka vahvistavat perehdytyksen yhdenmukaisuutta, laatua, dokumentaatiota ja käytettävyyttä organisaation eri tasoilla. Näiden avulla varmistetaan, että perehdytys on saavutettavaa, ajantasaista ja helposti hyödynnettävissä sekä uusille työntekijöille että perehdyttäjille.

Perehdytyksen systemaattisuuden ja laadun varmistamiseksi tuotettiin seuraavat keskeiset ratkaisut:

- Digitaalisessa muodossa oleva moniammatillinen yleisperehdytys, joka kokoaa organisaatiomme yleisperehdytyksen sisällöt ja mahdollistaa saavutettavan, ajantasaisen kokonaisuuden.
- Osaamiskartoitukseen perustuva perehdytysuunnitelma, joka on integroitu osaksi yleisperehdytystä ja tukee yksilöllisen osaamisen tunnistamista sekä perehdytyksen kohdentamista.
- Päivitetty perehdytyksen prosessi, joka yhdenmukaistaa toimintatavat ja selkeyttää perehdyttämisen vastuita.

- Ohjevideot sekä kirjalliset ohjeet perehdytysprosessista.
- Perehdytysyhdyskiloiden verkosto ja yhteinen Teams -kanava, jotka vahvistavat yhteistyötä ja sujuvaa tiedonjakamista.
- Kaiman perehdytysivujen päivitys, joka parantaa sisällön löydettävyyttä ja käytettävyyttä.
- Integraatio perehdytysalustan ja HR-järjestelmän välillä, joka automatisoi perehdytyksen suoritusmerkinnät ja vähentää manuaalista työtä.

Näiden ratkaisujen myötä perehdyttämisen kokonaisuus on muodostunut aiempaa johdonmukaisemmaksi, läpinäkyvämmäksi ja kokonaisuutena paremmin organisaation toimintaa tukevaksi.

Täydennyskoulutusta ohjaa lainsäädäntö, joka velvoittaa tarjoamaan ja mahdollistamaan henkilöstölle suunnitelmallinen ja tavoitteellinen ammatillinen kehittyminen. Täydennyskoulutuksen toteuma nousi hieman edellisestä vuodesta sen ollessa nyt 2,4 päivää/henkilöä kohden. Organisaatiossamme täydennyskoulutukseen osallistui lähes koko henkilöstö (95 %). Suuri osa täydennyskoulutuksesta on organisaation järjestämää koulutusta. Ulkoisen koulutuksen osuus kasvoi hieman edellisistä vuosista.

Vuoden 2026 aikana osaamisen johtamisen prosesseja jalkautetaan kiinteäksi osaksi kokonaisjohtamista. Prosessien kehittämisen avulla vahvistetaan myös täydennyskoulutuksen suunnittelua ja vaikuttavuutta.

Kokonaisperehdytystä kehitetään edelleen. Lisäksi esihenkilöiden oma yleisperehdytys on parhaillaan työn alla, ja se otetaan käyttöön kevään aikana.



Mittarit

Henkilötyövuosi / HTV2

HTV2 = maksettu työpanos

Palkallisten palveluspäivien lukumäärä
kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100).
Mittari kuvaa palkallista työpanosta ja sisältää lisäksi
palkalliset poissaolot.

Tietolähde: Populus (2024), People Analytics (2025)

	2024	2025
Toteuma	3367,5	3373,5
Suunnitelma	3441,0	3386,1

	2024	2025
Vakituiset	2 564,40	2 631,25
Määräaikaiset	803,10	742,25

Henkilöstön ikärakenne

Kaikkien 31.12. palvelussuhteessa olevien ikä lasketaan
raportointivuoden ja syntymävuoden välisenä erotuksena
kokonaislukuna.

Tietolähde: Populus (2024), People Analytics (2025)

	2024	%	2025	%
Alle 30 v.	394	10,4 %	364	9,8 %
30 - 34 v	402	10,6 %	364	9,8 %
35 - 39 v	455	12,0 %	479	12,9 %
40 - 44 v	492	13,0 %	498	13,4 %
45 - 49 v	426	11,3 %	449	12,1 %
50 - 54 v	421	11,1 %	428	11,5 %
55 - 59 v	532	14,1 %	481	13,0 %
60 - 64 v	565	15,0 %	574	15,5 %
Yli 65 v	89	2,4 %	76	2,0 %
Yhteensä	3776	100,0 %	3713	100,0 %

Keski-ikä 46,0 46,1

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden aikana alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärä.

Tietolähde: Populus (2024), People Analytics (2025)

	2024	2025
Alkaneet palvelussuhteet	131	74
Päättyneet palvelussuhteet	263	187
- eläkkeelle siirtyneet	77	86
- muut	186	101
Alkaneet vaihtuvuus-%	4,3 %	2,4 %
Päättyneet vaihtuvuus-%	8,7 %	6,1 %
Vakinainen henkilöstö	3030	3070

Sairauspoissaolot

Tietolähde: Populus (2024), People Analytics (2025)

Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot	2024	2025
alle 7 pv	25739	29380
8 - 29 pv	16074	25128
30 - 60 pv	10538	13393
61 - 90 pv	5084	3046
91 - 180 pv	7763	2442
yli 180 pv	8158	941
Yhteensä	73356	74330
Keskimäärin	21,8	22,0
Sair.polo%	7,7 %	7,9 %

Tietolähde: Populus

Väilliset kustannukset

Sairaspoissaolojen kustannukset	2024	2025
Sairaus	7 101 140	7 620 727
Työtapaturma	142 766	113 814
Yhteensä yhteensä	7 243 907	7 734 541

Henkilömäärä vuoden viimeisenä päivänä

Tietolähde: Populus (2024), People Analytics (2025)

	Hlönmäärä 2024	%-osuus 2024	Hlönmäärä 2025	%-osuus 2025
Vakinainen henkilöstö	3030	80,2 %	3070	82,7 %
Määräaikainen henkilöstö	746	19,8 %	643	17,3 %
Yhteensä	3776	100 %	3713	100 %

Työajan jakautuminen

Tietolähde: Populus

Vuosi	Terveys-perusteiset poissaolot, päivät	% teoreett. säänn. työajasta	Euroa
2024	58 512	70 916	5 012 837
2025	58 738	70 586	5 332 250

Vuosi	Tehty työaika	Teoreettinen säännöllinen työaika	Vuosilomat ja muut lomat, päivät	Terveys-perusteiset poissaolot, päivät	Perhevapaat, päivät	Koulutus, päivät	Muut palkalliset poissaolot, päivät	Muut palkattomat poissaolot, päivät	Vapaana annetut työaika-korvaukset, päivät	Rahana korvatut lisä- ja ylityöt, päivät
2024	728 642	961 154	108 321	58 512	10 603	15 109	5 831	41 718	4 329	11 911
2025	721 424	945 531	111 541	58 738	8 538	9 187	5 767	36 266	3 484	9 415



Eläköityminen

Tietolähde: Kevan työnantajaraportointi

Eläköitymisen toteuma

Eläkkeelle siirtyneiden määrä

	2024	2025
Vanhuuseläke	58	65
Työkyvyttömyyseläke	5	6
Kuntoutustuki	11	9
Osatyökyvyttömyyseläke	15	13
Osakuntoutustuki	12	29
	101	122
Muut kuin vanhuuseläke	43,0	57,0

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain

	2024	2025
Vanhuuseläke	64,8	65,2
Työkyvyttömyyseläke	61,0	56,5
Kuntoutustuki	53,0	46,5
Osatyökyvyttömyyseläke	61,6	61,2
Osakuntoutustuki	52,9	53,3
Keski-ikä	61,1	60,1
Verrokkit	61,2	60,9

	2024	2025
Työkyvyttömyyseläkemaksu	2 056 801	2 016 989

Eläköitymisennuste

Eläköitymisennuste viiden vuoden sykleissä (2025 - 2044)

	2026-2030	2031-2035	2036-2040	2041-2045	Yht.
Vanhuuseläke	481	411	301	284	1477
Täysi työkyvyttömyyseläke	70	61	56	51	238
Osatyökyvyttömyyseläke	92	80	77	75	324
Eläkkeet yhteensä	643	552	434	410	2039

2026 - 2030 eläköityvien suurimpien ryhmien ammattinimikkeet

Ammattinimike	lukumäärä	%osuus
Lähihoitajat	152	23,6 %
Sairaanhoitajat	102	15,9 %
Sosiaalialan ohjaajat	69	10,7 %

Työvoimakustannukset

SAP AFO (taloushallinto)

Henkilöstökulut

	Talousarvio	Toteuma	Polkeama%	Erotus
2024	229 090 630	217 846 053	95,1	11 244 577
2025	226 441 234	226 980 235	100,2	-539 001

Palkitseminen

Työntekijöiden ehdotusten perusteella valitaan vuoden työntekijä, esihenkilö ja työyhteisö. Saatujen esitysten lukumäärä.

Saatujen esitysten lukumäärä

Esitysten lukumäärä	2024	2025
Vuoden työntekijä	49	44
Vuoden esihenkilö	36	53
Vuoden työyhteisö	35	58
Yhteensä	120	155

Palkitut vuonna 2025

Vuoden työntekijä: Tiina Oikarinen, sosiaaliohjaaja, vammaisten sosiaalityö

Vuoden esihenkilö: Esa-Petri Nurmela, palvelualuepäällikkö, kuntoutuspalvelut yhteiset

Vuoden työyhteisö: Nuorisopsykiatrian osasto



Täydennyskoulutus

Henkilöstön täydennyskoulutusten lukumäärä

Tietolähde: HRM

Täydennyskoulutuspäivien määrä sekä keskimääräinen lukumäärä henkilöä kohden toimialueittain	2024	2025
Päivien määrä	7403	8114
Keskimääräinen päivien määrä henkilö kohden	2,2	2,4

Toimialue	2024		2025	
	Lukumäärä	KA	Lukumäärä	KA
Järjesteämisen tuki	157	1,6	348	3,3
Tuotannon hallinto- ja tukipalvelut	267	0,8	401	1,5
Terveysten- ja sairaanhoidonpalvelut	4455	3,2	4155	3,0
Akuuttihoidon ja pelastuksen palvelut	758	2,1	661	1,0
Sosiaali- ja perhepalvelut	921	2,2	1324	3,1
Ikäihmisten palvelut	845	1,1	1225	1,5
Yhteensä	7403	2,2	8114	2,4

Tutkinnoittain	2024		2025	
	Lukumäärä	KA	Lukumäärä	KA
Lääkäri	801	3,6	803	4,1
Sosiaali- ja terveysalan amk tai opistoaste	4182	2,7	3615	2,4
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai kouluaste	1383	1,2	1698	1,9
Yliopistokoulutettu muu sosiaali- ja terveysalan henkilöstö	504	4,4	630	4,5
Muu henkilöstö (mm. tuki-, toimisto ja tietopalveluhenkilöstö)	533	2,6	1367	3,0
Yhteensä	7403	2,3	8114	2,5

Kehityskeskustelut

Kirjattujen kehityskeskustelujen lukumäärä.

Tietolähde: HRM

	2024	2025
Lukumäärä	2221	2157
%-osuus henkilöstömäärästä	66 %	64 %

Toimialue	2024		2025	
	Lukumäärä	%-osuus henkilöstömäärästä	Lukumäärä	%-osuus henkilöstömäärästä
Järjestämisen tuki	68	67 %	49	46 %
Tuotannon hallinto- ja tukipalvelut	193	61 %	231	84 %
Terveysten- ja sairaanhoidonpalvelut	1130	82 %	952	68 %
Akuuttihoidon ja pelastuksen palvelut	149	40 %	73	20 %
Sosiaali- ja perhepalvelut	272	64 %	272	63 %
Ikäihmistien palvelut	409	52 %	580	75 %

Haitta- ja vaaratilanneilmoitukset

Järjestelmiin kirjattujen haitta- ja vaaratilanneilmoitusten lukumäärä.

Tietolähde: HaiPro

	2024	2025
Haitta- ja vaaratilanneilmoitukset	1637	1455
Työtapaturmat	830	772
Uhka- ja väkivaltatilanteet	653	595
Äkillinen fyysinen ja psyykinen kuormittuminen	109	79
Pitkäaikainen fyysinen ja psyykinen kuormittuminen	47	53
Läheltä piti -tilanteet	360	304
Muu turvallisuushavainto / kehittämisehdotus	433	364
Posipro-ilmoitus onnistumisista	363	412



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