



Henkilöstöraportti 2021



SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
1.1 Palvelussuhteen luonne	3
1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain.....	4
1.3 Henkilöstön määrä henkilötyövuosina.....	4
1.4 Sukupuolijakauma	5
1.5 Henkilöstön ikärakenne.....	5
1.6 Eläkkeelle siirtyminen	6
1.7 Palvelussuhteen kesto	6
1.8 Verotuskunta	7
1.9 Arviointia.....	7
2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS	7
3. POISSAOLOT.....	8
3.1 Poissaolot työpäivinä.....	8
3.2 Arviointia.....	8
4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	9
4.1 Henkilöstökustannukset	9
5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI.....	9
5.1 Rekrytoinnit	9
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	9
6.1 Osaamisen kehittäminen.....	9
6.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus.....	9
7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI.....	10
7.1 Työhyvinvointi.....	10
7.2 Työterveyspalvelut.....	11

TIIVISTELMÄ

Henkilöstövoimavarat

Vuoden 2021 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 2020 tiettyjen tunnuslukujen osalta. Pieni henkilöstömäärä voi kuitenkin esimerkiksi aiheuttaa joissain luvuissa suuria eroja edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2021 lopussa Kainuun liiton palvelussuhteiden määrä oli 31, joka oli enemmän kuin vuoden 2020 lopussa (30). Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli (19) 61,29 % ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrä (12) 38,71 % kaikista palvelussuhteista. Liiton henkilöstöstä naisia oli 22 ja miehiä 9. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2021 aikana yksi henkilö.

Henkilöstön osaaminen

Vuoden 2021 aikana henkilöstön osaamisen kehittämisen koulutuskustannuksiin (koulutuskustannukset eivät sisällä palkkauskustannuksia) käytettiin n. 14 214 euroa. Osaamisen kehittämiseen käytettiin noin 0,66 % koko liiton henkilöstömenoista. Koronavirustilanne vaikutti henkilöstön koulutuksiin osallistumiseen. Koulutukset järjestettiin pääsääntöisesti verkkokoulutuksina.

Henkilöstön terveys ja työkyky

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 32 työpäivää. Vuonna 2021 sairauspoissaolopäivät lisääntyivät vuoteen 2020 verrattuna (yhteensä 21 sairauspoissaolopäivää vuonna 2020). Vuoden 2021 aikana ei sattunut yhtään työtapaturmaa.

Henkilöstökulut

Henkilöstökulut olivat vuonna 2021 yhteensä noin 2 140 617 euroa, jossa on 8,13 % lisäystä verrattuna vuoteen 2020. Henkilöstökuluista palkat ja palkkiot olivat yhteensä noin 1 778 489 euroa. Työhyvinvointiin panostettiin sekä välittöminä että välillisinä kustannuksina. Välittöminä kustannuksina henkilöstöetuuksiin käytettiin 3 873 euroa. Välillisiä kustannuksia on vaikea arvioida. Työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat yhteensä noin 22 800,89 euroa.

Kajaanissa 18.02.2022

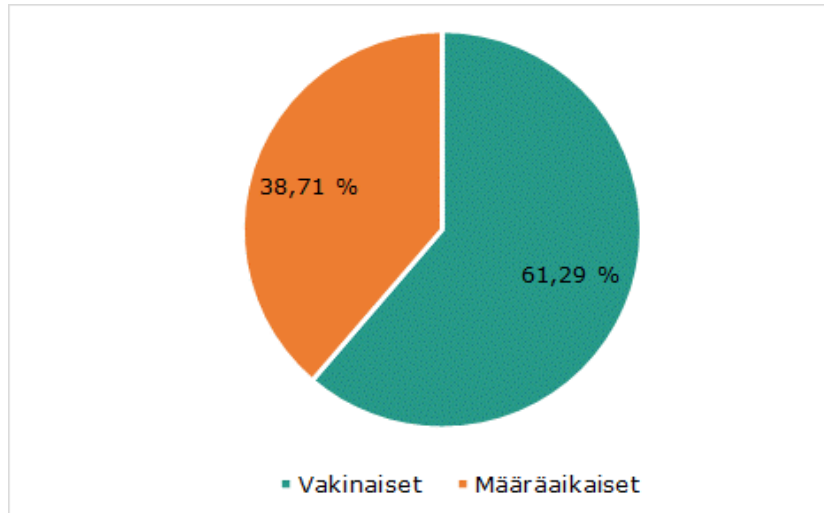
Paula Halonen
hallintojohtaja

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1 Palvelussuhteen luonne

Voimassa olevia palvelussuhteita oli 31.12.2021 yhteensä 31, joista

- toistaiseksi voimassa olevia (vakinaisia) 19, (61,29 %) ja
- määräaikaisia 12, (38,71 %)

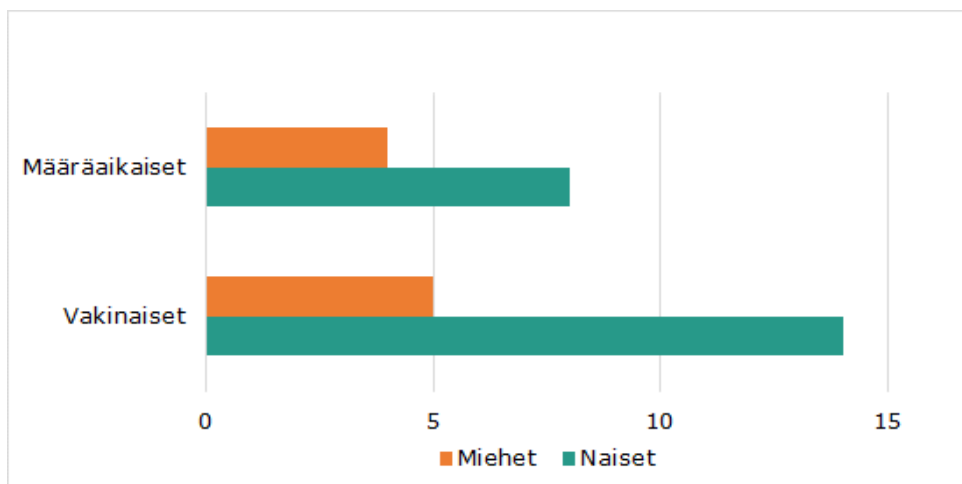


Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2021

Palvelussuhteet jakaantuivat sukupuolen mukaan 31.12.2021 seuraavasti:

Naiset 14 vakinaista ja 8 määräaikaista

Miehet 5 vakinaista ja 4 määräaikaista

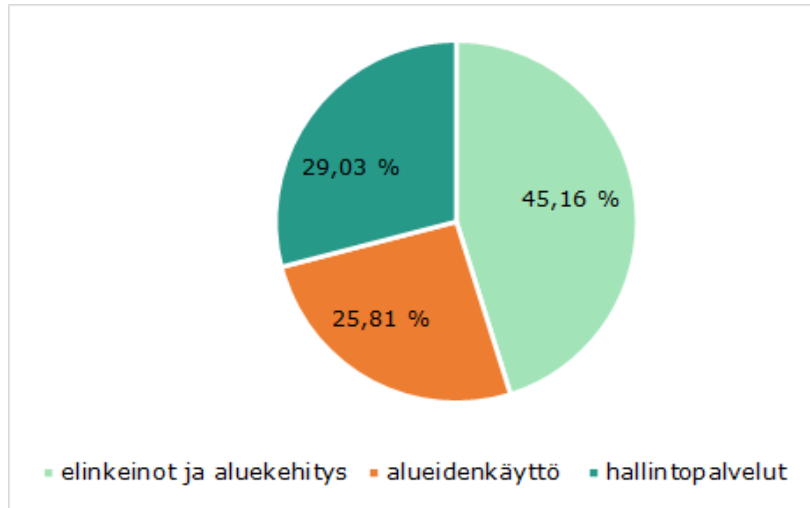


Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne sukupuolen mukaan 31.12.2021

1.2 Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain

Palvelussuhdemäärältään henkilöstö jakaantui vastuualueittain 31.12.2021 seuraavasti:

- elinkeinot ja aluekehitys 14 (45,16 %)
- alueidenkäyttö 8 (25,81 %)
- hallintopalvelut 9 (29,03 %)



Kuvio 3. Henkilöstön palvelussuhteet vastuualueittain 31.12.2021

Määräaikaisista palvelussuhteista yksi oli hallintopalveluissa, kuusi elinkeinot ja aluekehityksessä sekä viisi alueidenkäytössä.

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)
2021	30,06	0,87	29,19	24,75
2020	28,49	0,94	27,55	23,44

Taulukko 1. Henkilöstö henkilötövuosina (HTV 2) v. 2021

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

Vuosi	HTV 2	Tehty työaika	%-osuus
2021	29,19	24,75	84,79 %
2020	27,55	23,44	85,08 %

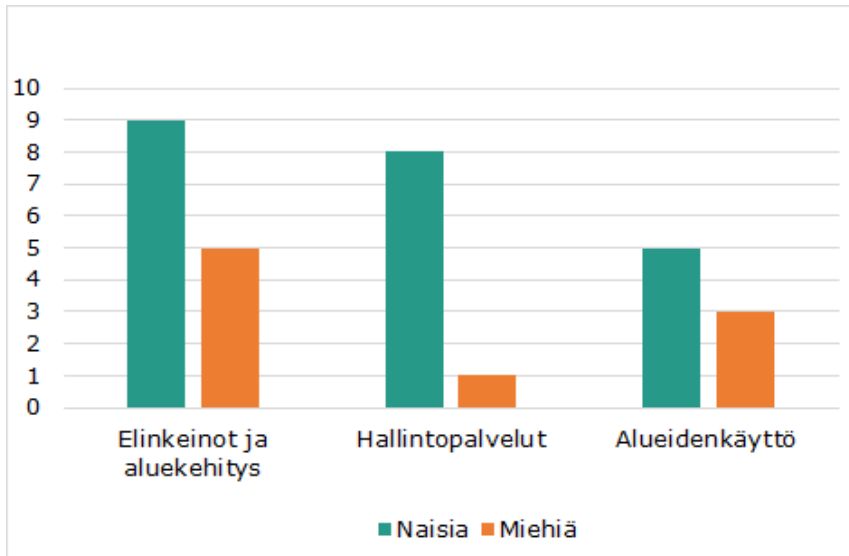
Taulukko 2. Tehdyn työajan osuus teoreettisesta työajasta v. 2021

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

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

1.4 Sukupuolijakauma

- Henkilöstöstä naisia oli 22 (70,97 %) ja miehiä oli 9 (29,03 %).



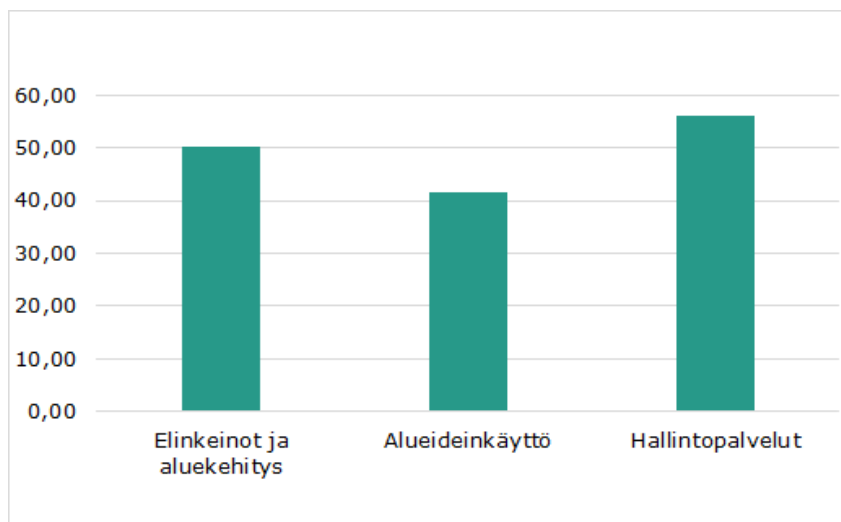
Kuvio 4. Henkilöstön sukupuolijakauma vastuualueittain 31.12.2021

1.5 Henkilöstön ikärakenne

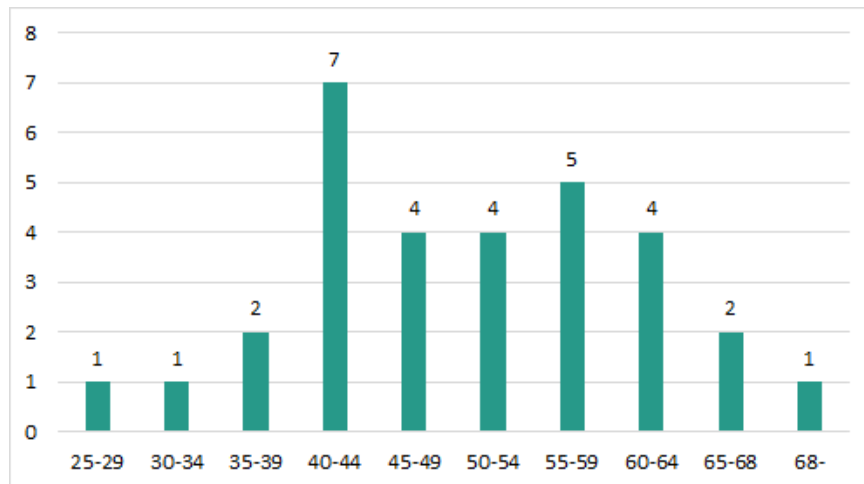
- Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli Kainuun liitossa 50,26 vuotta, naisten keski-ikä oli 48,68 vuotta ja miesten keski-ikä 54,11 vuotta.

Vastuualue	Keski-ikä
Elinkeinot ja aluekehitys	50,33
Alueidenkäyttö	41,57
Hallintopalvelut	56,11

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä vastuualueittain 31.12.2021



Kuvio 5. Henkilöstön keski-ikä vastuualueittain 31.12.2021



Kuvio 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2021

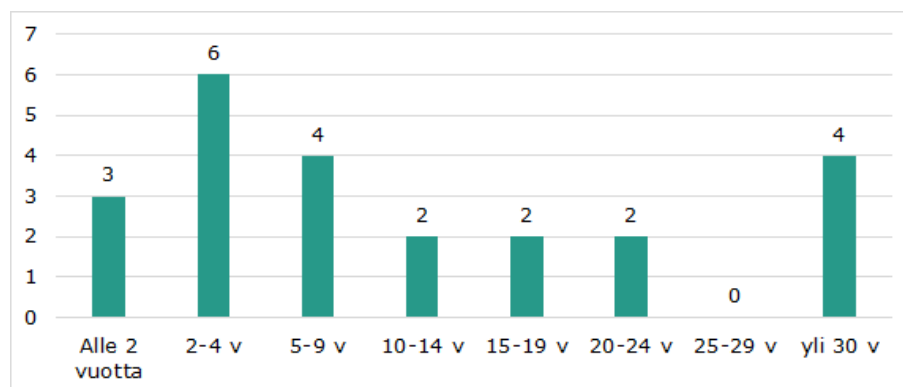
1.6 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2021 jäi eläkkeelle yksi Kainuun liiton palveluksessa ollut henkilö.

Nykyisen eläkelainsäädännön mukaan julkisen puolen palvelussuhteesta vanhuuseläkkeelle jäävällä voi olla niin sanottu ammatillinen tai henkilökohtainen eläkeikä. Henkilökohtainen eläkeikä on yleensä 63-65 vuotta eikä tämä ole muuttunut vuoden 2017 eläkeuudistuksen yhteydessä. Sen sijaan alemmat ammatilliset eläkeiät nousevat vaiheittain niin, että vuonna 2018 ammatillisen eläkeikänsä täyttäneille tuli 3 kk ja vuonna 2019 täyttäneille 6 kk korotus eläkeikään. Vuonna 2022 täyttävälle tulee 15 kk korotus eläkeikään.

1.7 Palvelussuhteen kesto

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



Kuvio 7. Henkilöstön (vakinainen) palvelussuhteen kesto 31.12.2021

1.8 Verotuskunta

Henkilöstö jakaantui verotuskuntien mukaan 31.12.2021 seuraavasti:
Kajaani (61,29 %), muut kunnat (22,58 %) ja Sotkamo (16,13 %).

Verotuskunta	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	% henkilöstöstä
Kajaani	14	5	19	61,29
Sotkamo	4	1	5	16,13
Muut kunnat	1	6	7	22,58
Yhteensä	19	12	31	100,00

Taulukko 4. Henkilöstön verotuskunta 31.12.2021

1.9 Arviointia

- Kainuun liiton palveluksessa olevan vakinaisen (61,29 %) henkilökunnan suhde oli määräaikaiseen (38,71 %) henkilökuntaan verrattuna pienempi kuin kunta-alan keskiarvot (esim. vuonna 2020 kunta-alan henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan: vakinaisia 77 % ja määräaikaisia 23 %).
- Vakainainen henkilökunta on ollut Kainuun kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa keskimäärin 14 vuotta.
- Koko henkilökunnan keski-ikä Kainuun liitossa (50,26 vuotta) oli korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (45,6 vuotta vuonna 2020). Vertailulukuina on käytetty vuoden 2020 lukuja.

2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Työpanos saadaan seuraavalla laskentakaavalla: kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantaille, sunnuntailla 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 2021 tehtiin yhteensä 29,19 henkilötyövuotta (HTV 1= kaikki palvelussuhteet muutettuna täysiksi työvuosiksi).
- Kun kaikki poissaolot vähennettiin pois henkilötyövuosista, tehdyksi työajaksi jäi 24,75 työvuotta (84,79 % teoreettisesta työajasta).

	Henkilötyövuodet 2021	Tehty työaika	%:ia
Kainuun liitto	29,19	24,75	84,79

Taulukko 5. Henkilötyövuodet (HTV 1) ja tehty työaika – koko henkilöstö v. 2021

*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

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 2 095 työpäivää (1 332 vuonna 2020).
- Vuosilomiin kului 892 työpäivää (901 vuonna 2020).
- Sairauslomia oli yhteensä 32 työpäivää (21 vuonna 2020).
- Sarake "Muu poissaolo" sisältää lähinnä virka- ja työmatkat sekä työaikavapaat. On huomioitava, että maakuntajohtaja sekä kaksi vastuualuejohtajaa eivät tarvitse virkamatkamääräystä kotimaan matkoille, joten ne puuttuvat tästä tilastoinnista.

Sairauslomat	Työtapat.	Perhevap.	Koulutus	Yks./pnen	Yks./pton	Vuosilom.	Muu	Yhteensä
32	0	906	5	147	112	892	0	2 095

Taulukko 6. Poissaolot työpäivinä v. 2021

Vaarojen tunnistamiseen on panostettava ja ennaltaehkäisyyn on mietittävä keinoja. Sisäilma-asioissa on ongelmia eniten. Vaarojen ja riskien arviointi on edelleen puutteellista. Lisäksi vaarojen ja riskien arvioinnin saattaminen tulevaisuudessa työväliseksi esimiehille työhön asettaa vaatimuksia työsuojelutyölle.

	Lukumäärä 2020	Sairauspäivät 2021	Sairausloman kesto kalenteripäivää/ tapaturma
Tapaturmat	0	0	0
Työmatkatapaturmat	0	0	0
Ammattitaudit	0	0	0
Yhteensä	0	0	0

Taulukko 7. Työtapaturmat ja ammattitaudit v. 2021

Kainuun liitossa ei tapahtunut yhtään työtapaturmaa vuonna 2021.

3.2 Arviointia

- Poissaolot ovat lisääntyneet vuonna 2021 (2 095 työpäivää) verrattuna vuoteen 2020 (1 332 työpäivää).
- Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 32 päivää vuonna 2021.
- Sairauspoissaolopäivät lisääntyneet vuodesta 2020, jolloin sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 21 päivää.

4. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

4.1 Henkilöstökustannukset

	Rahapalkka, kokonaismenot	Vars. kk-palkat	Lisä- ja ylityöt	Sairausvakuutus-, tapaturma-, muut kansaneläkelaitoksen korvaukset	Lomaraha-korvaus	Palkat ja palkkiot	Henkilöstö-sivukulut	Poissa-olokustannukset	%
Yhteensä	2 140 616,76	1 566 663,77	841,05	-13 494,88	78 687,99	145 791,43	362 127,40	214 978,57	13,72

Taulukko 8. Henkilöstökustannukset v. 2021

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

5. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

5.1 Rekrytoinnit

Kainuun liittoon rekrytoitiin vuoden 2021 aikana kaksi henkilöä toistaiseksi voimassa olevaan tehtävään sekä kuusi henkilöä määräaikaisiin tehtäviin.

Rekrytointikanavana olivat liiton omat nettisivut, KuntaRekry -järjestelmä, työvoimahallinnon te-palvelut.fi -sivusto, somekanavat sekä lehti-ilmoitukset eri sanomalehdissä tarpeen mukaan.

6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

6.1 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on tärkeä osa organisaation henkilöstöstrategiaa. Osaamisen kehittäminen tapahtuu strategian mukaisesti arvioiden millaista osaamista organisaatiossamme on tällä hetkellä ja millaista osaamista toiminta vaatii nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisen arviointi ja kehittämisen tarpeiden kartoitus tapahtuvat pääsääntöisesti kehityskeskustelujen yhteydessä. Kainuun liitossa on käytössä henkilöstön tarpeisiin laadittu kehityskeskustelulomake.

6.2 Henkilöstön täydennys- ym. koulutus

Vuoden 2021 osalta raporttiin on kirjautunut koulutuksiin osallistumisia 5 työpäivää (15 työpäivää vuonna 2020). Koulutuksellisiin tilaisuuksiin on osallistuttu myös ilman erillistä määräystä vuonna 2021.

Täydennyskoulutuksen tarve vaihtelee vuosittain. Tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella. Vuoden 2021 täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin koulutuksessa ollut henkilö kohden oli noin puoli päivää.

Kainuun liiton täydennys- ym. koulutukseen budjetoitiin vuodelle 2021 yhteensä 12 200 euroa (vrt. 13 400 euroa vuonna 2020). Koulutuskustannukset olivat noin 14 214 euroa (4 171 euroa vuonna 2020). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen

osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennys- ym. koulutuskustannukset olivat noin 0,66 % (vrt. 0,21 % vuonna 2020) kaikista henkilöstömenoista.

	Koulutuspäivät	Koulutuspäiviä keskimäärin/henkilö
Elinkeinot ja aluekehitys	0	0
Alueidenkäyttö	0	0
Hallintopalvelut	5	0,45
Kaikki yhteensä	5	0

Taulukko 9. Kainuun liiton henkilöstön täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä vastualueittain sekä täydennyskoulutuspäivien määrä keskimäärin henkilöä kohden v. 2021

Vaade henkilöstön osaamisen kehittämistä korostuu erityisesti muutostilanteissa. Uusien toimintatapojen, prosessien ja menetelmien vuoksi tarvitaan uudenlaista osaamista. Kainuun liiton on huolehdittava siitä, että sillä on oppimis- ja kehittymiskykyinen henkilöstö myös tulevaisuudessa. Osaamisen kehittäminen on myös Kainuun liiton veto- ja pitovoimatekijä.

Vuoden 2021 alusta lähtien Kainuun liiton ICT- ja TAHE- (talous- ja henkilöstöhallinnon) palvelut on hoitanut uudet palveluntuottajat. ICT-palvelujen tuottamisesta vastaa Atea Finland Oy ja TAHE-palvelujen tuottamisesta Monetra Oulu Oy. ICT- ja TAHE-palvelujen muutosprojektit vietiin läpi vuoden 2020 aikana ja vuoden 2021 alusta lähtien henkilöstö sai käyttöönsä uusia ICT- ja TAHE-palvelujen ohjelmia. Koulutuksia ICT- ja TAHE-palvelujen ohjelmien käyttöön liittyen järjestettiin henkilöstölle jo vuoden 2020 puolella ja alkuvuodesta 2021. Muun muassa Teams ja O365 ympäristön käyttöön liittyviä koulutuksia on järjestetty henkilöstölle useampia.

7. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

7.1 Työhyvinvointi

Loppusyksystä 2020 henkilöstölle toteutettiin KoulutusAvain Oy:n taholta työhyvinvointikysely. Kyselyn tuloksia on käsitelty mm. henkilöstökokouksissa, johtoryhmän kokouksissa ja jatkotoimenpiteitä vietiin eteenpäin vuoden 2021 aikana.

Kainuun liiton henkilöstökokouksessa sovittiin 11.12.2020 työyhteisön toimintamallin laatimisesta syksyllä 2020 toteutetun työhyvinvointikyselyn ja sen tulosten perusteella. Kainuun liiton työyhteisön toimintamallin tavoite on vahvistaa Kainuun liiton toimintaa asiantuntijaorganisaationa ja vastuullisena työnantajana. Asiantuntijoiden johtamisessa ja tiimissä toimimisessa tarvitaan hyvää esimiestyötä, 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. Esimiesten on hyvä säännöllisin väliajoin ottaa puheeksi, miten työpaikalla toimitaan ja käyttäytyään sekä millaisia yhteisesti sovittuja pelisääntöjä noudatetaan. Lisäksi tämä on hyvä ottaa osaksi uuden henkilöstön perehdyttämistä.

Kainuun liiton ohjetta huomautuksen ja varoituksen antamiseen noudatetaan Kainuun liitossa huomautus- ja varoitustapojen toteuttamisessa hallintosäännön ja muiden ohjeiden rinnalla.

Kainuun liiton työyhteisön toimintamalli ja Kainuun liiton ohje huomautuksen ja varoituksen antamiseen käsiteltiin henkilöstökokouksessa YT-asiana 16.04.2021.

Kainuun liiton työpaikan päihdeohjelma käsiteltiin henkilöstökokouksessa YT-asiana 16.04.2021. Päihdeohjelman tavoitteena on käynnistää päihteiden käytön itsehallintaa koskevat tukitoimenpiteet mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Päihdeongelmallisille päihdeohjelma tarjoaa mahdollisuuden asiantuntija-apuun ja raitistumiseen.

Itä- ja Pohjois-Suomen maakuntaliittojen henkilöstön virkistyspäivät peruttiin koronavirustilanteen vuoksi vuodelta 2021. Koronatilanne vaikutti myös vuonna 2021 Kainuun liiton henkilöstön virkistyspäivien järjestämiseen. Koko päivän mittainen virkistysiltapäivä järjestettiin 14.10.2021 Kajaanissa, jolloin aamupäivällä vierailtiin Rensforsin rannassa (muun muassa Data Centeriin tutustuminen) ja iltapäivällä ulkoiltiin Akkovaaralla.

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.

Työterveyshuollossa käynnit	Työterveyslääkäri	Työterveyshoitaja	Työterveysfysioterapeutti
Terveydenhoito (KL I) kpl			
➤ Terveystarkastukset	6 (1)	3 (2)	15 (0)
➤ Muu terveydenhoito	36 (0)	10 (9)	0 (22)
Työpaikkakäynti (KL I)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Sairaanhoito (KL II) kpl			
➤ Vastaanottokäynnit	44 (30)	8 (11)	26 (63)

Taulukko 10. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2021, työterveyshuollossa käynnit (suluissa vuoden 2020 käynnit)

Työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät	v. 2021 päivinä	%
Lääkäreiden kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	17 (31)	100 %
Hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	0 (0)	0 %
Lääkäreiden ja hoitajien kirjoittamat sairauspoissaolopäivät	17 (31)	100 %
Kaikki sairauspoissaolot työpäivinä yhteensä		
(Kajaanin Lääkärikeskus Oy:n) Mehiläinen Kajaani osuus sairauspoissaolopäivistä		

Taulukko 11. Kainuun liiton käyttämät työterveyspalvelut v. 2021, työterveyshuollon kautta määritellyt sairauspoissaolopäivät (suluissa vuoden 2020 päivät)

Kainuun liiton henkilöstön työterveyshuollon palveluiden kustannukset olivat vuonna 2020 yhteensä 22 800,89 euroa, josta ei ole vielä vähennetty Kela korvauksen määrää (vrt. 26 771,20 euroa vuonna 2020, 17 762 euroa vuonna 2019, 23 293 euroa vuonna 2018 ja 16 131 euroa vuonna 2017).