



Kajaanin kaupunki

Henkilöstöraportti 2022

Sisällys

Johdanto.....	1
1 Henkilöstötalous.....	2
1.1 Henkilöstön määrä.....	2
1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilötyövuodet.....	2
HTV:n muutoksien syyt toimialajohtajien ja liikelaitosten johtajien mukaan.....	3
1.1.2 Palvelussuhteiden määrä työsuhteen luonteen mukaan 31.12.2022.....	6
1.2 Henkilöstökulut.....	7
1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn.....	9
2 Henkilöstörakenne.....	16
2.1 Keski-ikä.....	17
2.2 Ikäjakauma.....	17
2.3 Rekrytoinnit.....	18
2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	19
3 Eläkkeelle siirtyminen.....	19
3.1 Eläkkeelle siirtyneet.....	19
3.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2022–2041.....	20
4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan.....	22
4.1 Palkkakartoitus 31.12.2022.....	22
4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2022.....	23
5 Keskeytykset.....	24
5.1 Sairauspoissaolot.....	24
5.2 Sairauspoissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki ja liikelaitokset 2020–2022.....	27
5.3 Henkilöstön palkattomat yksityisasiat.....	28
5.4 Palkattomat vapaat säästösyistä.....	28
5.5 Poissaolojen palkkakustannukset v. 2022.....	28
6 Työ- ja työmatkatapaturmat.....	29



Johdanto

Vuosi 2022 oli jo kolmas poikkeuksellinen vuosi koronapandemiasta johtuen, joskin yleinen paine sen suhteen helpottui loppuvuoden aikana. Etätyön tekemistä on hyödynnetty viranomaisten suositusten mukaisesti niissä työtehtävissä, jossa se on ollut mahdollista. Myös maailmanpoliittisen tilanteen muutos toi painetta yleisesti ja edellytti palvelutuotannon varmistamiseksi varautumissuunnitelmien tarkentamista entisestään. Jatkuva kriisitilanteisiin varautuminen on kuormittanut laajalti kaupungin henkilöstöä. Kajaanin kaupungin henkilöstö on pysynyt kuitenkin toimintakykyisenä ja hyvinvoivana. Kaupungin peruspalvelut on pystytty järjestämään hyvin.

Talouden sopeuttamissuunnitelman toteuttaminen on ollut koko kaupunkiorganisaation tehtävänä viimeisinä vuosina. Vuonna 2022 pakolaistilanteen myötä palvelujen järjestämisen tarve kasvoi, ja näin myös henkilöstön määrää kasvoi. Merkittävä haaste kaupungilla tulee tulevana vuosina olemaan osaavan työvoiman rekrytointi. Rekrytoinnin keinojen ja työntajakuvan kehittäminen yhteisvoimin korostuvat etnisestään.

Pääsopimusten mukaiset neuvottelut työntajan edustajien ja henkilöstöjärjestöjen välillä ovat toteutuneet erinomaisen hyvässä hengessä. Henkilöstöjärjestöjen ja työnantajan edustajien kesken on tehty jo vuosien ajan Kajaani-sopimus, jolla on tärkeä yhteistyötä korostava merkitys paikalliseen yhteistoimintaan. Kajaani-sopimukseen on kirjattu henkilöstöjohtamisen yhteinen tahtotila: Hyvinvoiva henkilöstö on avainasemassa, kun järjestetään kaupungin palveluja. Kajaani-sopimuksella halutaan korostaa toimijoiden luottamus pääomaa.

Työyhteisöjen toimivuutta on aiemmin arvioitu joka toinen vuosi työyhteisökyselyllä. Viimeisin kysely toteutettiin loppuvuodesta 2022, ja yksikkökohtaiset tulokset saadaan vuoden 2023 alussa. Kyselyn tulosten perusteella kukin työyksikkö tekee kehittämissuunnitelman, jonka toteuttamista yksiköt raportoivat. Kyselyn tuloksia hyödynnetään myös koko kaupunkitason osaamisen ja toimintakulttuurin kehittämisessä. Kajaanin kaupunki on ollut mukana Positiivinen johtaminen –hankkeessa, jonka yksi toimenpide oli henkilöstökyselyn 2022 järjestäminen.

Uuden kaupunkistrategian pohjalle rakennettiin kaupungin uusi Henkilöstöohjelma 2023–2026 syksyn 2022 aikana yhteistoiminnallisena prosessina. Henkilöstöohjelman tekemiseen pyydettiin myös henkilöstö mukaan. Samassa yhteydessä päivitettiin myös Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli. Näillä keskeisillä henkilöstöstrategisilla asiakirjoilla on yhteinen tavoite: hyvinvoiva henkilöstö. Hyvinvoiva henkilöstö on kaupungin tärkein resurssi, kun tuotetaan kuntalaisille laadukkaita peruspalveluja.

Suuri kiitos koko Kajaanin kaupungin henkilöstölle sinnikkästä työstä kriisien keskellä!

Jyrki Komulainen
Henkilöstöjohtaja



1 Henkilöstötalous

1.1 Henkilöstön määrä

1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi HTV 2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 suhteutettuna ko. ajanjaksoon (vähennetty palkattomat poissaolot viikkotyöajan mukaan)

Tulosalueittain	2022 Vakituiset	2022 Määräaikaiset	2022 Työllistetyt	2022 Yhteensä	2021 Yhteensä	Ero 2022-2021
Kaupunginhallitus ja kaupunginjohto	3,3	2,0		5,3	2,7	2,6
Hallintopalvelut	32,3	4,5	0,1	36,9	36,7	0,2
Henkilöstöpalvelut	14,2	0,2	0,8	15,2	10,5	4,7
Talouspalvelut	13,4			13,4	9,4	4
Elinvoimapaalvelut	25,8	12,6	1,7	40,1	33,1	7
Sivistyslautakunta	1,1	1,2		2,3	6	-3,7
Varhaiskasvatus	252,0	107,3	7,0	366,3	352,7	13,6
Perusopetus	326,4	103,0	5,2	434,6	418,3	16,3
Kulttuuripalvelut	76,2	15,1	1,1	92,4	91,4	1
Nuorisopalvelut	11,0	8,1	4,3	23,4	23,7	-0,3
Kaukametsä	39,7	42,1	1,9	83,7	76	7,7
Ympäristötekhninen hallinto	1,4			1,4	3,2	-1,8
Maankäyttö, suunn. ja viranom.toim.	31,6	3,5	0,4	35,5	34	1,5
Kunnallistekniikka ja liikunta	59,8	5,9	6,8	72,5	71,4	1,1
Tilakeskus	40,1	3,0	0,9	44,0	46,1	-2,1
Kainuun pelastuslaitos	64,9	22,8		87,7	83,8	3,9
Tukityöllistäminen			5,3	5,3	5,2	-0,1
Kajaanin kaupunki yhteensä	993,2	331,3	35,5	1360,0	1304,2	55,8
Kajaanin Vesi –liikelaitos	18	1,3		19,3	20,1	-0,8
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	135,5	19,9	3,7	159,1	156,8	2,3
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	266,8	57,5	2	326,3	319,8	6,5
Liikelaitokset yhteensä	420,3	78,7	5,7	504,7	496,7	8
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	1413,5	410	41,2	1864,7	1800,9	63,8



Muutokset	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt
Muutos kaupunki	-1	53,9	2,9
Muutos liikelaitokset	-4,6	11,6	1
Yhteensä	-5,6	65,5	3,9

Vuonna 2022 Kajaanin kaupungin kesätyöharjoittelijoita noin kuukauden mittaisella työsuhteella oli 31 henkilöä. Kesätyösuhteellaisia kahden viikon työsuhteella oli 51 henkilöä.

Muu henkilöstöresurssi

- Henkilöstönvuokraukseen käytettäviä kuluja kertyi vuonna 2022 768 843 euroa, kun vuonna 2021 vastavia kuluja kertyi 571 323 euroa. Henkilötyövuosiksi muutettuna henkilöstönvuokrauskulut vuonna 2022 muodostavat noin 22 henkilötyövuosipanoksen.
- Toimeksiantosopimukset (peruskaupunki 84 kpl ja koulutusliikelaitos 59 kpl)

HTV:n muutoksien syyt toimialajohtajien ja liikelaitosten johtajien mukaan

Konsernipalvelut

Konsernipalvelut-toimiala sisältää elinvoimapalvelut, hallintopalvelut, henkilöstöpalvelut ja talouspalvelut. Hallintopalveluissa ei muutosta eikä selitettävää. Henkilöstöpalvelujen osalta kustannustenjakomalli muutettiin 1.1.2022 alkaen siten, että aiempina vuosina toimialoille ja liikelaitoksille kohdistetut HR-kustannukset kohdistetaan nyt Konsernipalveluihin ja siinä Henkilöstöpalveluiden kuluiksi. Tosiasiallisesti koko kaupungin henkilöstöasioiden hoitoon liittyvä HTV-resurssi on pysynyt samana vuoteen 2021 verrattuna. Talouspalveluiden kasvu vuodesta 2021 selittyy toimialojen taloushenkilöstön kohdentamisella talouspalveluun, on aiemmin raportoitu toimialojen henkilötyövuosissa. Talouspalveluiden henkilömäärä on 16 hlöä ja vuoden 2022 aikana palvelut tuotettiin normaalista poikkeavalla resurssilla työvapaitten takia ja hankintalakimiehen tilalle ei palkattu uutta resurssia. Elinvoimapalveluihin siirtyi elokuun alussa Kajaani Info 3 HTV:tä hallintopalveluista. Kansainvälisiin palveluihin on rekrytoitu uusia työntekijöitä Ukrainan pakolaisten auttamiseen, heidän palkkakustannuksensa tulevat valtiolta.

Sivistystoimiala

Varhaiskasvatuspalvelujen kysynnän kasvuun alle 3-vuotiaiden lasten osalta on vastattu perustamalla kaksi uutta lapsiryhmää Kuurnan entisen nuorisotilan ja pääkirjaston tiloihin. Lasten tuen tarpeen määrä on kasvussa, sen lisäksi tuen tarpeen kirjo on monimuotoisempi. Jotta tuen tarpeeseen on voitu vastata, on palkattu aikaisempaa enemmän varhaiskasvatuksen erityisavustajia.

Perusopetukseen perustettiin 11 uutta valmistavan opetuksen ryhmää, joissa kussakin on 1 opettaja ja 1 koulunkäynninohjaaja. Kasvaneen maahantulijatilan-teen vuoksi rekrytoitiin 1 uusi kieli- ja kulttuurikoordinaattori. Hankerahoituksella rekrytoitiin 1 KieKu-hankekoordinaattori. Lisäksi hankerahoituksella rekrytoitiin toinen konsultoiva erityisopettaja.



Pienluokkia perustettiin 4 uutta luokkaa. Kaikissa pienluokissa on 1 opettaja ja vähintään 1 koulunkäynninohjaaja.

Kulttuuri- ja nuorisopalveluissa on huomioitava, että Kaukametsässä kansalaisopiston tuntiopettajien HTV:n laskentatavoissa on aiempina vuosina ollut eroja eikä HTV:n nousu ole todellinen, vaan johtuu osittain eri laskutavoista. Jatkoa varten HR:n kanssa on sovittu yhtenäinen laskukaava.

Kaupunginkirjastolla rekrytointien viivästymiset pienensivät henkilötyövuosia marginaalisesti.

Kainuun Museo sai talousarviossaan uuden henkilöresurssin eli näyttelyamanuenssin tehtävän. Palkkarahat varattiin maaliskuusta alkaen, mutta valittu henkilö aloitti työnsä toukokuun alusta (+ 0,66 HTV). Rakennustutkija vaihtui vuoden aikana kaksi kertaa ja vaihtojen väleissä museo oli yhteensä noin kolme kuukautta ilman rakennustutkijaa (- 0,25 HTV). Museo sai opetus- ja kulttuuriministeriöltä digitointiavustuksen, jolla palkattiin määrääikainen tutkija 6 kuukaudeksi (+ 0,5 HTV).

Ympäristötekkinen toimiala

Henkilötyövuosia oli 153,4 (160 vuonna 2016, 158 vuonna 2017 ja 152 vuonna 2018, 155,4 vuonna 2019, 151,5 vuonna 2020, 154,7 vuonna 2021). Henkilöstön korkeasta keski-ikästä pääosin johtuvaa vaihtuvuutta, joka on akuuteimmassa vaiheessa 2020–2025, hoidetaan aktiivisella rekrytoinnilla koko ajan. Osaavan työvoiman saanti asiantuntijatehtäviin on haastavaa. Määräaikaisella työvoimalla, yhteensä 12,4 HTV on saatu hoidettua kausiluontoisia työtehtäviä sekä korvattua jonkin verran vajetta vakituksessa henkilöstössä. Työllistettyjä on ollut palkattuna 8,1 HTV.

Kajaanin Mamselli -liikelaitos

Mamsellin HTV kasvu (2,3 HTV) johtuu asiakkaiden palvelutarpeessa tapahtuneista muutoksista, sairauslomien sijaisuuksista sekä TILMA-hankkeen myötä rekrytoituista ukrainalaisista.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos

Kajaanin koulutusliikelaitoksen henkilöstövahvuus vuonna 2022 oli 266,8 vakituista, 57,5 määräaikaista ja 2 työllistettyä, eli yhteensä 326,3 HTV 2:a, jossa nousua edellisestä vuodesta 6,3 HTV 2:n verran.

Koulutusliikelaitoksen palvelussuhteiden määrä 31.12.2022 tilanteen mukaan oli 351 henkilöä (338 hlöä v. 2021). Palvelussuhteiden määrä on vaihdellut kuukausittain, minimissään 332 henkilöä ja maksimissaan 350 henkilöä.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen henkilöstöstä työskenteli 31.12.2022 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 276 henkilöä (79 %), määräaikaisessa palvelussuhteessa 75 henkilöä (21 %).

Virkasuhteessa työskenteli 274 ja työsuhteessa 77 henkilöä. Palvelussuhteista 317 oli ko-koikaista, 27 osa-aikaista ja 7 sivutoimista. Palveluksessa olevan henkilöstön



sukupuolijakauman mukaan koulutusliikelaitoksessa työskenteli 162 miestä (46 %) ja 189 naista (54 %). Henkilöstön keski-ikä oli 49,9 vuotta.

Henkilöstömäärän vaihtelu liittyy suurelta osin Kainuun ammattiopiston opetushenkilöstöön. Ammatillisen koulutuksen opetukseen on hankala saada pedagogisesti päteviä opettajia ja siksi epäpäteville opettajille on tehty määräaikaista sopimuksia. Osa-aikaisten määrää selittää se, että opetushenkilöstöstä osa on omasta pyynnöstään halunneet jäädä osa-aikatöihin. Luonnollisesti osa-aikaisiksi jääneiden henkilöiden työn tekemiseen on palkattu osa-aikaisia työntekijöitä. Lisäksi henkilöstöä on osa-aikaeläkkeellä tai jäänyt terveyssyistä osa-aikaiselle työajalle.

Kajaanin Vesi -liikelaitos

Kajaanin Vesi -liikelaitoksen henkilöstömäärä oli vuonna 2022 yhteensä 19,3 HTV:tä. Näistä vakituisia työntekijöitä oli 18 eikä näihin liittynyt muutoksia vuonna 2022. Talousarvion ta-voitteen mukaisesti harjoittelijoita on käytetty n. 1,3 HTV.



1.1.2 Palvelussuhteiden määrä työsuhteen luonteen mukaan 31.12.2022

	Toistaiseksi voimassa oleva	Määräaikainen	Palkka-tuettu työ	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1198	360	31	1589
Kajaanin Vesi -liikelaitos	18			18
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	146	32	4	182
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	274	75	2	351
Yhteensä	1636	467	35	2140

Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksilla oli 31.12.2022 palvelussuhteita yhteensä 2140 (2 128 v. 2021), joista toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita oli 78 % (80 % v. 2022) ja määräaikaisia palvelussuhteita 21 % (17 %). Harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia ja palkkatuella työllistettyjä oli yhteensä 1 % (2,4 %). Palkkatuella työllistetyistä 17 oli velvoitetyöllistettyjä.

1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä 31.12.2022

	Kajaani kaupunki	Kajaanin Vesi -liikelaitos	Kajaanin Mamselli -liikelaitos	Kajaani kaupungin koulutusliikelaitos	Yhteensä
Kokoaikainen	1 286	18	149	317	1 770
Muu omasta pyynnöstä osa-aikainen	13		3	9	25
Osa-aika- ja osatyökyv. eläke	18		7	6	31
Osittain varh.eläke	1			2	3
Osittainen hoitovapaa/vanhempainvapaa	9				9
Sivutoiminen	141			7	148
Osa-aikainen	121		23	10	154
	Kaikki yhteensä				2 140

1.1.2.3 Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2022

	KVTES	Tekniset	OVTES	Tunti TES	Teatterialan TES ja näyttelijät	Sote-TES	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	638	290	564	37	42	18	1589
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2	16					18



Kajaanin Mamselli-liikelaitos	182						182
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	74	2	272			3	351
Yhteensä	896	308	836	37	42	21	2140

1.2 Henkilöstökulut

Kajaanin peruskaupungin henkilöstökulut €	2022	2021
Palkat ja palkkiot	56 277 692,07	52 726 671,21
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	100 005,96	152 308,53
* Henkilöstökorvaukset	-985 738,37	-823 653,35
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	55 291 953,70	51 903 017,86
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	13 889 251,00	13 302 045,89
* Muut henkilösivukulut	2 018 317,65	2 363 471,28
Henkilösivukulut yhteensä	15 907 568,65	15 665 517,17
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	71 199 522,35	67 568 535,03
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	40 552,91	71 228,14
Henkilöstökulut yhteensä	71 240 075,26	67 639 763,17

Liikelaitosten henkilöstökulut

Kajaanin Vesi -liikelaitos	2022	2021
Palkat ja palkkiot	967 311,94	969 487,50
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	-2 530,06	-6 874,32
* Henkilöstökorvaukset	-1 082,87	-10 190,38
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	966 229,07	959 297,12
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	238 722,41	249 293,07
* Muut henkilösivukulut	35 340,93	35 309,48
Henkilösivukulut yhteensä	274 063,34	284 602,55
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	1 240 292,41	1 243 899,67



Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin

Henkilöstökulut yhteensä

1 240 292,41

1 243 899,67

Kajaanin Mamselli -liikelaitos

2022

2021

Palkat ja palkkiot

4 634 717,23

4 459 900,08

josta lomapalkkavelan jaksotus

30 527,87

23 523,71

* Henkilöstökorvaukset

-142 167,35

-135 545,34

Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla

4 492 549,88

4 324 354,74

Henkilösivukulut

* Eläkekulut

888 350,67

892 897,39

* Muut henkilösivukulut

167 208,09

161 337,18

Henkilösivukulut yhteensä

1 055 558,76

1 054 234,57

Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan

5 548 108,64

5 378 589,31

Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin

Henkilöstökulut yhteensä

5 548 108,64

5 378 589,31

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos

2022

2020

Palkat ja palkkiot

16 633 193,34

16 340 635,17

josta lomapalkkavelan jaksotus

279 218,54

90 490,00

* Henkilöstökorvaukset

-133 720,82

-94 205,80

Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla

16 499 472,52

16 246 429,37

Henkilösivukulut

* Eläkekulut

3 155 410,20

3 145 790,41

* Muut henkilösivukulut

602 405,88

596 596,15

Henkilösivukulut yhteensä

3 757 816,08

3 742 386,56

Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan

20 257 288,60

19 988 815,93

Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin

Henkilöstökulut yhteensä

19 988 815,93

Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstökulut yhteensä €

2022

2021



Palkat ja palkkiot	78 512 914,58	74 496 693,96
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	<i>407 222,31</i>	<i>259 447,92</i>
* Henkilöstökorvaukset	-1 262 709,41	-1 063 594,87
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>77 250 205,17</i>	<i>73 433 099,09</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	18 171 734,28	17 590 026,76
* Muut henkilösivukulut	2 823 272,55	3 156 714,09
Henkilösivukulut yhteensä	20 995 006,83	20 746 740,85
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	98 245 212,00	94 179 839,94
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	<i>40 552,91</i>	<i>71 228,14</i>
Henkilöstökulut yhteensä	98 285 764,91	94 251 068,08

Kaupungin henkilöstökulut kokonaisuudessaan kasvoivat 4,0 miljoonaa euroa eli 4,3 prosenttia vuoteen 2021 verrattuna. Henkilöstön määrä kasvoi kokonaisuudessaan toimintavuoden aikana 63,8 HTV:ta edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstön määrää lisättiin pako-laisten määrän kasvun myötä erityisesti varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

Henkilöstökulujen kasvuun ovat vaikuttaneet myös virka- ja työehtosopimuksen mukaiset palkankorotukset, jotka toteutettiin valtakunnallisten linjausten mukaisesti yleiskorotuksina. KVTES:n mukaisesti 1.6.2022 korotuksen suuruus oli 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia. 1.10.2022 oli toinen yleiskorotus 0,5 prosenttia.

1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

	Koulutus- päivät 2022	Palkka- kulut 2022	Muut kulut (* 2022)	Kulut Yhteensä 2022
Kaupungin johto ja konsernipalvelut	237	44 653	24 451	69 104
Sivistystoimiala	1 273	123 412	45 804	169 216
Ympäristötekkninen toimiala	129	13 408	58 669	72 077
Kainuun pelastuslaitos	134	11 635	8 842	20 477
Kajaanin kaupunki yhteensä	1773	193107	137766	330873
Kajaanin Vesi	16	1 955	1 870	3 825
Kajaanin Mamselli	93	9 872	1 573	11 445
Kajaanin kaupungin koulutusliikelai- tos	353	54 360	78 963	133 323



Liikelaitokset yhteensä	462	66187	82406	148593
	Koulutus- päivät 2021	Palkka- kulut 2021	Muut kulut (* 2021	Kulut Yhteensä 2021
Kaupungin johto ja konsernipalvelut	133	14 424	24 310	38 734
Sivistystoimiala	1 058	85 998	53 840	139 838
Ympäristötekkninen toimiala	113	12 143	32 650	44 793
Kainuun pelastuslaitos	59	6 112	4 414	10 526
Kajaanin kaupunki yhteensä	1363	118677	115214	233891
Kajaanin Vesi	24	2 555	3 406	5 961
Kajaanin Mamselli	164	9 242	1 645	10 887
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	505	60 095	74 514	134 609
Liikelaitokset yhteensä	693	71892	79565	151457

*) Muihin kuluihin sisältyvät mm. osallistumismaksut, majoitus- ja matkakulut sekä päivärahat.

1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeita vuonna 2022

Kainuun ammattiopistossa käynnistyi kolme verkostohanketta Opetus- ja kulttuuriministeriön vuoden 2022 strategiarahoituksella. Digiosaava.fi -hanke, jossa tavoitteena on toteuttaa ammatillisen koulutuksen järjestäjien digitaalista johtamista ja osaamista kehittävä kokonaisuus. Kehittämiskokonaisuudessa rakennetaan digitaalisen osaamisen kehittämisen polku, sekä koulutuskokonaisuus oppilaitosjohdolle, hallintohenkilöstölle ja ohjaus- ja tukihenkilöstölle virtuaaliseen osaamiskampukseen, joka kokoaa osaamisen kehittämisen polun kohderyhmät huomioivaksi ja ohjaavaksi kokonaisuudeksi.

Opva haltuun -hankkeen tavoitteena on kehittää laajan ammatillisen koulutuksen järjestäjien verkoston voimin opiskeluvaihtoehtoja tukevien opintojen koulutuskokonaisuus ammatillisen koulutuksen järjestäjille. Koulutuksen tavoitteena on OPVA-opintojen järjestämisen parhaiden käytäntöjen levittäminen, korkealaatuisten ja laajaan käyttöön soveltuvien opiskelumateriaalien ja toimintamallien laatiminen sekä koulutuksen järjestäjien henkilöstön osaamisen kasvattaminen. Koulutuskokonaisuuden sisällöt tukevat opiskelijoiden yksilöllisten tarpeiden huomioimista.

Tietojohdamisen kehittäminen -hankkeen tavoitteena on parantaa tiedon tuotantoa, mittaamista, arviointia ja hyödyntämistä liittyviä prosesseja valtakunnallisesti kattavan toimijaverkoston kautta. Eri suuruiset ja eri tiedon tuotannon vaiheissa olevat ammatillisen koulutuksen toimijat luovat yhteisiä toimintamalleja, jakavat tietoa ja osaamista verkostossa ja kehittävät omia tietojohdamisen prosessejaan yhteisten tavoitteiden ja toimintatapojen kautta.



Kainuun ammattiopisto koordinoi Erasmus+ kumppanuushanketta Bridge The Ocean. Se on Euroopan ensimmäinen ammatillisen koulutuksen kumppanuushanke, jossa on mukana myös Euroopan ulkopuolisia partnereita. Yhteistyössä kolmen suomalaisen, tanskalaisen, alankomaalaisen ja kahden kanadalaisen oppilaitoksen kanssa kehitämme mallin opiskelija- ja asiantuntijavaihtojen toteuttamiseen Euroopan ja Kanadan välillä. Hankkeessa toteutettaville liikkuvuuden pilottijaksoille Suomessa ja Kanadassa osallistui viime vuonna 40 opiskelijaa ja 15 opettajaa eri maista.

Kajaanin lukiossa käynnistyi Verkostosta laatua seutulukioihin -hanke, jossa kehitetään laadunhallintaa lukioissa. Laadunhallinnan toimintamalli pohjautuu lukiokoulutuksen laatustrategiaan. Hankkeessa perehdytään verkostoyhteistyönä laadun hallintomenettelyyn aina johtamisen kehittämistä opiskelijoiden osallistamiseen. Hankkeessa kehitetään toimintamalli, jossa kuvataan kokonaisvaltaiset ja systemaattiset laadunhallinnan periaatteet ja toimintatavat. Laadunhallintamalli on sovellettavissa paikallisesti kaikkiin lukioihin. Henkilöstölle järjestetään hankkeen aikana perehdytystä ja koulutusta laadunhallintatyöhön sekä paikallisesti että koko verkoston lukioiden kesken.

Positiivinen johtaminen, Pojo-hanke

Kajaanin kaupunki on kehittänyt esihenkilöiden johtamisvalmiuksia osallistamalla positiivinen johtaminen Kainuussa -hankkeeseen. Positiivisen johtamisen keskiössä ovat vuoro-vaikutus, ihmisten kohtaaminen ja läsnäolo arjessa. Osana Pojo-hanketta Kajaanin kaupungin henkilöstölle teetettiin v. 2022 Positiivinen työyhteisö -organisaatiokysely, jolla haluttiin selvittää henkilöstön työhyvinvointia ja innostusta, ja niiden avulla organisaation tuoksellisuutta, tehokkuutta, laatua ja eettisyyttä.

Hanketyön kehittäminen, KEHU-verkoston käynnistäminen

Kehittämishankkeilla ja ulkopuolisella rahoituksella on tärkeä rooli toimintojen ja palvelujen kehittämisessä. Kajaanin kaupungilla tunnistettiin, että hanketyötä ylipäätään on tärkeä tehostaa ja kehittää entisestään mm. kehittämällä hankeprosesseja ja lisäämällä hanketyössä tarvittavaa osaamista. Hanketyön kehittämiseksi muodostettiin hanketoimijoiden verkosto (KEHU), jota ovat koordinoineet henkilöstön kehittämispäällikkö ja tietohallinnon kehittämispäällikkö yhteistyössä muiden asiantuntijoiden kanssa. KEHU-verkostossa on laadittu hanketoimintaa ohjaavat toimintamallit, ohjeet, prosessit ja työkalut, jotka tukevat laadukasta hanketoimintaa. KEHU-verkostossa on laadittu myös sopimus-pohjat ja lomakkeet Kajaanin kaupungin kehittämishankkeiden käyttöön. Kehittämistoiminnan tavoitteena on vakiinnuttaa laadukkaat Hanketukipalvelut sekä kannustaa hankkeiden väliseen yhteistyöhön toimialarajat ja tiimirajat ylittävästi.

Sivistystoimialan hankkeet

Toki-hanke perusopetus

Kainuun esi- ja perusopetukseen luodaan lapsen tuen malli (oppimisen ja koulunkäynnin tuen malli), jossa lapsi saa tarvitsemansa tuen suunnitelmallisesti, oikea-aikaisesti, monialaisesti, oikean vahvuisena ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Malli luodaan varhaiskasvatuksen toimintamallin jatkumona. Henkilöstön kouluttaminen ja osaamisen vahvistaminen kolmiportaisen tuen eri tasoilla. Monialaisen yhteistyön ja



hankeyhteistyön kehittäminen. Koulun henkilöstön ja keskeisten kumppaneiden ammatillisten roolien selkeyttäminen. Varhaiskasvatuksen sekä esi- ja perusopetuksen nivelvaiheiden jatkumon turvaaminen.

Perusopetuksen tasa-arvo ja laatu 2022–2023

Hanke on tarkoitettu perusopetuksen tasa-arvoisuuden, yhdenvertaisuuden ja lähikouluperiaatteen sekä inklusiivisen toimintakulttuurin vahvistamiseen. Edistetään oppimista, hyvinvointia ja vuorovaikutusta sekä oppilaan opetuksen järjestämisen kannalta välttämätöntä ja riittävän varhaista tukea. Hankkeella on palkattu 3 laaja-alaista erityisopettajaa, 3 tukiluokanopettajaa, 8 resurssiopettajaa ja 6 ohjaajaa.

Kaksikielinen Kajaani 2

Kaksikielisen opetuksen tavoitteena on, että oppijat saavuttavat toiminnallisen kaksikielisyysyden. Hankkeella on palkattu työryhmä, joka koordinoi kaksikielistä opetusta ja suunnittelevat sen jatkoa ylemmille luokille. (8 henkilöä hankkeella 8vvt)

Kieku opettajat ja ohjaajat

Maahanmuuttotaustaisten perusopetuksen oppilaiden opetuskielen taidon ja perustietojen vahvistaminen sekä siirtymien tukeminen. Hankkeella on palkattu hankekoordinaattori, ohjaavat opettajat ja ohjaajat yläkouluille.

Koronaepidemian vaikutusten tasoittaminen 2022–2024

Hankkeella tasoitetaan koronaepidemiasta johtuvia vaikutuksia. Lapsen oppimisen ja kehityksen tukeen liittyvien ongelmien ehkäisemiseen ja oppimisen edellytysten parantamiseen. Hankkeella on palkattu yhteisöpedagogi ja 3 ohjaajaa lisäksi on varattu tukiopeutusresurssia.

Kaikki kelkkaan –hanke

Nuorisopalveluiden Kaikki Kelkkaan -hankkeen avulla (1.11.2020–31.10.2022) kehitettiin ja vahvistettiin koulussa tehtävää nuorisotyötä. Hankkeen aikana vahvistettiin nuorisopalveluiden ja perusopetuksen kasvatuskumppanuutta. Koulunuorisotyön avulla on vastattu koronapandemian aikaisten rajoitustoimien aiheuttamiin sosiaalisiin haasteisiin ja ryhmäilmiöihin. Koulunuorisotyö on tuonut oman lisäarvonsa koulun yhteisöllisyyden, oppilaiden osallisuuden tunteen sekä yleisen kouluviihtyvyyteen edistämiseksi. Hanketta rahoittaa Pohjois-Suomen aluehallintovirasto. Toiminnalle haettiin jatkorahoitusta.

Osallisuuden tila –hanke

Kaupunginkirjaston Osallisuuden tila –hankkeessa (03.02.2022 - 05.12.2022) tutustutettiin kajaanilaiset lapset ja nuoret kansalaisvaikuttamiseen ja annettiin eväitä yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistumiseen. Tavoitteena oli myös kokeilla ja kehittää Kajaanin kaupunginkirjastoa matalan kynnyksen kansalaisvaikuttamisen ja yhteiskunnallisen osallistumisen tilana. Hankkeessa toteutettiin kaupunginkirjaston tiloissa kajaanilaisille n. 5.–9. luokka-asteiden oppilaille suunnattuja kansalaisvaikuttamisen draamatyöpajoja ja



Kirjasto kansalaisvaikuttamisen tilana -työpajat kirjaston työntekijöille. Hanketta rahoitti Pohjois-Suomen Aluehallintovirasto.

1.3.2 Koulutusapurahat

Kajaanin kaupunki tukee henkilöstönsä osaamisen ja työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja kehittämistä sekä uudelleensijoittamista myöntämällä apurahoja henkilöstön omaehtoiseen täydennys- ja uudelleenkoulutukseen sekä muuhun omaehtoiseen osaamisen kehittämiseen. Kaupunki varaa vuosittain talousarvioonsa määrärahan jaettavaksi koulutusapurahoina palveluksessaan olevalle henkilöstölle ja työyksiköille. Vuonna 2022 koulutusapurahoja myönnettiin 31 työntekijälle, yhteensä 10 037 euroa.

Vuonna 2022 työyksiköt ovat kustantaneet työnhjauksen omista määrärahoistaan, pois-sulkien kriisityönhjauksen (5000 eur), jota Henkilöstöpalvelut on kohdentanut yksiköiden tarpeisiin.

1.3.3 Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli

Kajaanin kaupungin henkilöstöllä oli käytössä sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli ePassi. Vuonna 2022 ePassi-etuuden arvo oli 100 eur (vuosi).

Epassia ladattiin käytettäväksi 213 316 euroa (261 598 euroa vuonna 2021) ja ladatusta määrästä käytettiin 180 800 euroa. Etuuden käyttöaste kasvoi hieman edellisestä vuodesta (2022: 84,7 % / 2021: 82,5 %.)

1.3.4 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta

	2022	2021	2020
Työhyvinvointia tukeva toiminta	5067	8069	8043
Sähköinen liikunta- ja kulttuuriseteli	213316	215894	215736
Koulutusapurahan (sis. Työnhjauksen v.2020–2021)	10037	29441	13535
Yhteensä	228420	253404	237314

Kajaanin kaupungin henkilöstöllä on ollut mahdollisuus osallistua Easy Bailatino –tanssiin. Easy Bailatino -tanssia järjestettiin Kajaanihallissa yht. 35 tuntia 10.01 – 12.12.2022 aikana. Osallistujia kevätlukukaudella 2022 oli n. 20 henkilöä ja syyslukukaudella n. 24 henkilöä. Vuoden 2022 salivuokra oli 653,48 € ja ohjaajapalkkio 50 €/h, yht. 1750 €. Kaupungin henkilöstölle tunnit olivat ilmaisia, Soten henkilöstö maksoi tunneista yhteensä 160 €. Kokonaiskulut olivat v. 2022 yhteensä 2243,48 €.



Kajaanin Ammattikorkeakoulu Oy:n tiloissa on ollut henkilöstön käytössä Kunnon Sykkeen kuntosalivuoro 20 krt 14.2.-30.6.2022 ja 15 krt 20.9.-31.12.2022 aikana. Tilavuokra on ollut 1265,32 eur + alv 10 %, yhteensä kulut 1391, 85 €. Kuntosalilla on voinut käyttää välineitä kokonaisvaltaiseen lihaskunnan kehittämiseen ja ylläpitämiseen.

Kajaanin kaupungin työntekijöiden vesitreeniä on järjestetty Kaukaveden vesiliikuntakeskuksessa torstaisin klo 18.30–19.15. Vuonna 2022 vesitreeni järjestettiin yhteensä 32 kertaa, 11.2.–2.6. ja 8.9.-15.12 aikana. Kustannukset (ohjaus + ratavaraus) olivat yhteensä koko vuodelta 1432 €. Osallistujat ovat maksaneet itse Kaukaveden pääsymaksun.

1.3.5 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa järjestettiin työntekijöille Kelan tukema KIILA-kuntoutuskurssi Vervellä Oulussa. Kuntoutuskurssille osallistui 8 työntekijää. Esihenkilöille ja asiantuntijoille järjestettiin vastaava KIILA-kuntoutus Kunnon-paikassa Siilinjärvellä, johon osallistui 5 henkilöä.

Kaupungin viranhaltijoille/työntekijöille myönnetään KIILA –kuntoutukseen osallistumiseen palkallinen virka- tai työvapaa. Kaikkiaan kuntoutuksiin osallistui 29 kaupungin viranhaltijaa/työntekijää, osallistujista 93 % oli naisia. Palkallisia kuntoutuspäiviä oli yhteensä 233. Ammatillinen KIILA-kuntoutus on tarkoitettu parantamaan ja tukemaan työkykyä sekä edistämään työntekijän pysymistä työelämässä.

Työterveyspalveluiden järjestämä Kelan tukema työkokeilu järjestettiin kahden henkilön työhön paluun tueksi.

1.3.6 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltopalvelut hankittiin vuonna 2022 Kainuunmeren työterveys Oy:ltä. Lakisääteisen ennalta ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi kaupunki hankki henkilöstölle sairaanhoitoa, joka kiinteästi liittyi työn tekemiseen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on määritelty työterveyshuollon palvelut yksityiskohtaisesti.

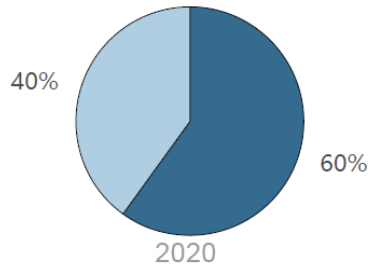
Työterveysyhteistyötä on tiivistetty entisestään, ja toimialakohtaiset säännölliset palaverit sekä esihenkilöpuhelut puolivuositain työterveyshuollon kanssa on toteutettu. Työterveyshuollon laatupalaverit on järjestetty joka toinen kuukausi. Kaupungin laajennettu johdoryhmä toimii työterveysyhteistyön ohjausryhmänä.

Peruskaupungin työterveyshuollon kulut korvausluokittain (peruskaupunki)



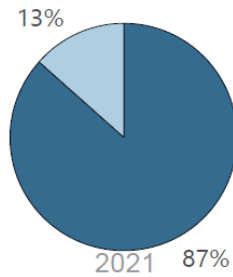
KORVAUSLUOKITTAIN

KL1
KL2



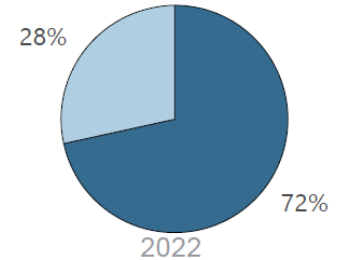
yhteensä: 520 896 €

kela 1: 300 055 €
kela 2: 200 242 €
kela 0: 20 600 €



yhteensä: 424 230 €

kela 1: 324 556 €
kela 2: 50 461 €
kela 0: 49 213 €



yhteensä: 737 210 €

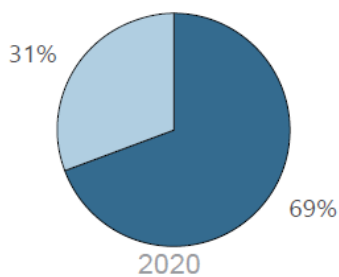
kela 1: 475 288 €
kela 2: 188 822 €
kela 0: 73 100 €

kela 1 on ennaltaehkäisevää toimintaa, korvausprosentti 60% enimmäiskorvausmäärästä
kela 2 on sairaanhoitoa, korvausprosentti 50% enimmäiskorvausmäärästä

Kajaanin koulutusliikelaitoksen työterveyshuollon kulut korvausluokittain

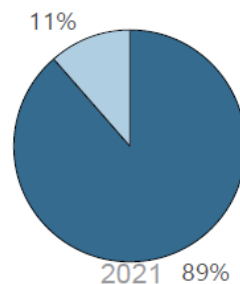
KORVAUSLUOKITTAIN

KL1
KL2



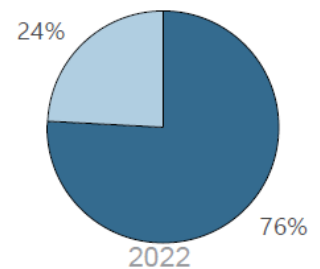
yhteensä: 125 206 €

kela 1: 83 752 €
kela 2: 37 055 €
kela 0: 4 399 €



yhteensä: 109 268 €

kela 1: 84 556 €
kela 2: 10 956 €
kela 0: 13 756 €



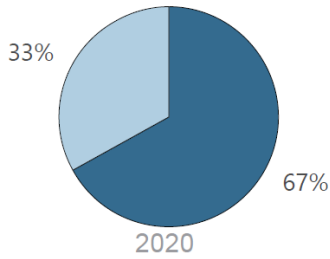
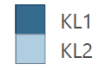
yhteensä: 145 573 €

kela 1: 101 710 €
kela 2: 32 397 €
kela 0: 11 466 €

Kajaanin Mamsellin työterveyshuollon kulut korvausluokittain

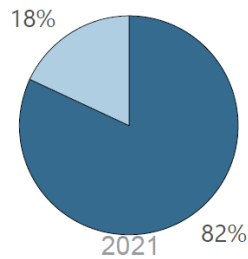


KORVAUSLUOKITTAIN



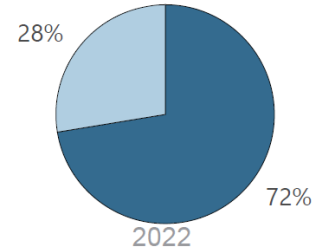
yhteensä: 89 844 €

kela 1: 59 930 €
kela 2: 29 604 €
kela 0: 309 €



yhteensä: 82 685 €

kela 1: 67 154 €
kela 2: 14 805 €
kela 0: 726 €

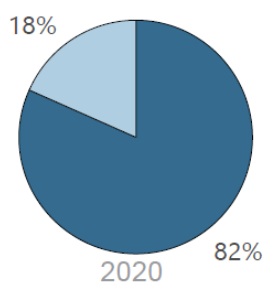
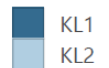


yhteensä: 138 136 €

kela 1: 99 657 €
kela 2: 37 945 €
kela 0: 535 €

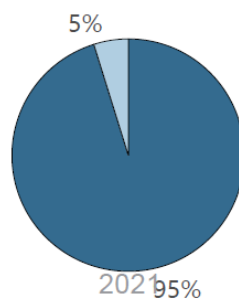
Kajaanin Veden työterveyshuollon kulut korvausluokittain

KORVAUSLUOKITTAIN



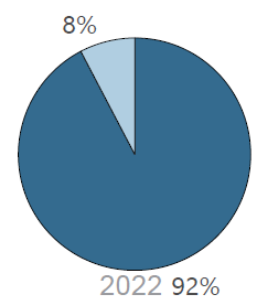
yhteensä: 14 867 €

kela 1: 12 040 €
kela 2: 2 707 €
kela 0: 121 €



yhteensä: 15 993 €

kela 1: 14 847 €
kela 2: 752 €
kela 0: 394 €



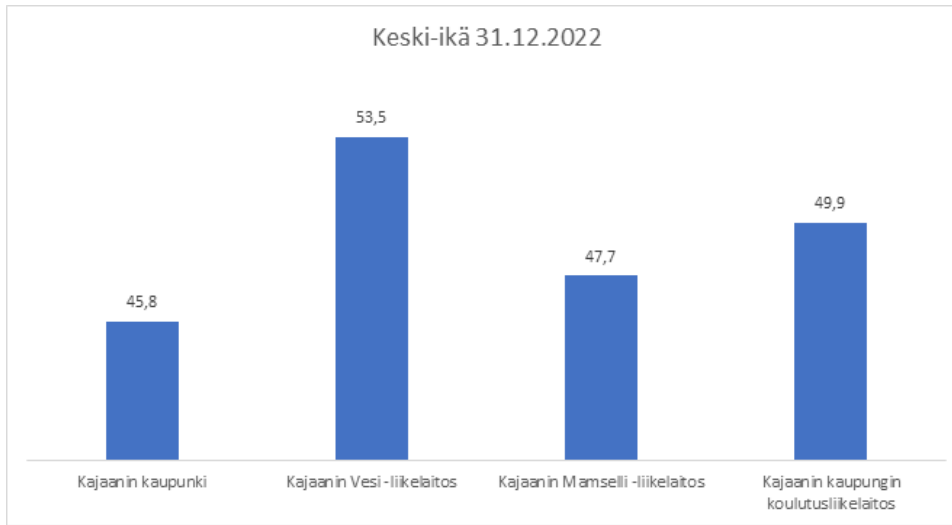
yhteensä: 10 680 €

kela 1: 9 669 €
kela 2: 805 €
kela 0: 206 €

2 Henkilöstörakenne



2.1 Keski-ikä



2.2 Ikäjakauma

	alle 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65 -
Kajaanin kaupunki	159	383	410	413	190	34
Kajaanin Vesi-liikelaitos		1	5	8	4	
Kajaanin Mamselli-liikelaitos	20	34	36	57	34	1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	10	44	117	121	56	3

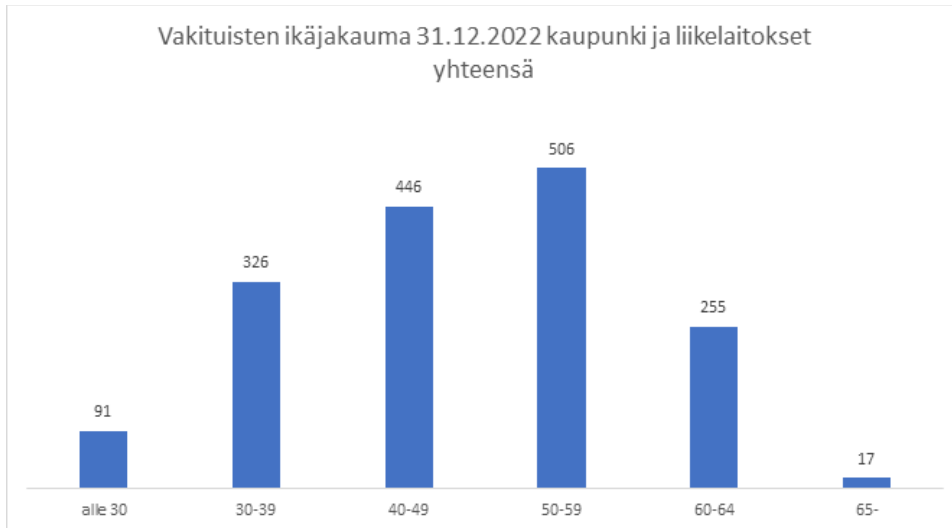
2.2.1 Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan

Kaupunki ja liikelaitokset	alle 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65-	Yhteensä
Toistaiseksi voimassa olevat	91	326	446	506	255	17	1641
Määräaikaiset	93	128	118	79	23	21	462
Palkkatuettu työ	5	8	4	14	6		37
	189	462	568	599	284	38	2140

- Vakituudesta henkilöstöstä 417 (25 %) oli alle 40-vuotiaita.
- Yli 50 -vuotiaita vakinaisista oli 778 henkilöä (47 %).
- Vakinaisista suurin ikäryhmä oli 50–59-vuotiaat, 506 henkilöä.
- Määräaikaisista alle 40-vuotiaita on 48 % ja yli 50-vuotiaita 27 %.
- Palkkatuella työllistetyistä puolet on vähintään 50-vuotiaita, mikä johtuu osittain kuntien lakisääteisestä työllistämismuutoksesta.



2.2.2 Vakituisten ikäjakauma



2.3 Rekrytoinnit

	2022	2021
Rekrytoinnit	410	345
Työpaikat	732	640
Työsuhde	419	406
Virkasuhde	310	232
Vakinainen	299	215
Määräaikainen	435	457
Hakemuksia	2909	2908

Kajaanin kaupunkikonsernissa oli vuonna 2022 avoinna 732 työpaikkaa julkaistuna 410 rekrytointi-ilmoituksessa. Näistä työpaikoista vakinaisia oli 299 kpl ja määräaikaisia 435 kpl. Hakemuksia tehtäviin tuli yhteensä 2909 kpl. Avoinna oleviin rekrytointeihin on valittu 516 työntekijää vuonna 2022 eli 213 paikkaa ei ole joko täytetty, tai vastaanotettu.

Vuonna 2022 avoinna olevien työpaikkojen määrä on noussut 89 työpaikalla vuoteen 2021 verrattuna. Huomattava osa kasvusta selittyy vakituisten paikkojen määrän kasvulla, kun vastaavasti määräaikaisten paikkojen määrä on vähentynyt. Työpaikkoihin kohdistuneiden hakemusten määrä on pysynyt samalla tasolla vuoteen 2021 verrattuna.

Vuonna 2022 sisäisten työpaikkailmoitusten määrä on ollut 27 paikkaa, ja vuonna 2021 työpaikkailmoituksia on ollut 23. Sisäisten työpaikkailmoitusten määrä on pysynyt lähes samalla tasolla.



2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Kuntatyönantajien antaman suosituksen mukaan työnantajan on hyvä tuoda esille henkilöstöraportissa myös vakinaisen henkilöstön vaihtuvuuteen liittyviä mittareita. Alla olevassa taulukossa ilmoitetaan vuoden aikana alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät. Päättyneisiin palvelussuhteisiin erotellaan eläkkeelle siirtyneet ja muut. Lisäksi raportoidaan erikseen päättyneissä palvelussuhteissa organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet.

Prosentit on laskettu suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Kaupunki ja liikelaitokset	hlömäärä	%
Alkaneet	194	11,84
Päättyneet		
- Eläke	56	3,3
- Muut	247*	15,08

Kaupunki ja liikelaitokset	Palvelussuht. määrä
- Tehtävää vaihtaneet	61

* sis. Kajaanin kaupungilta Kainuun hyvinvointialueelle 1.1.2023 liikkeenluovutuksella siirretyn vakinaisen henkilöstön.

3 Eläkkeelle siirtyminen

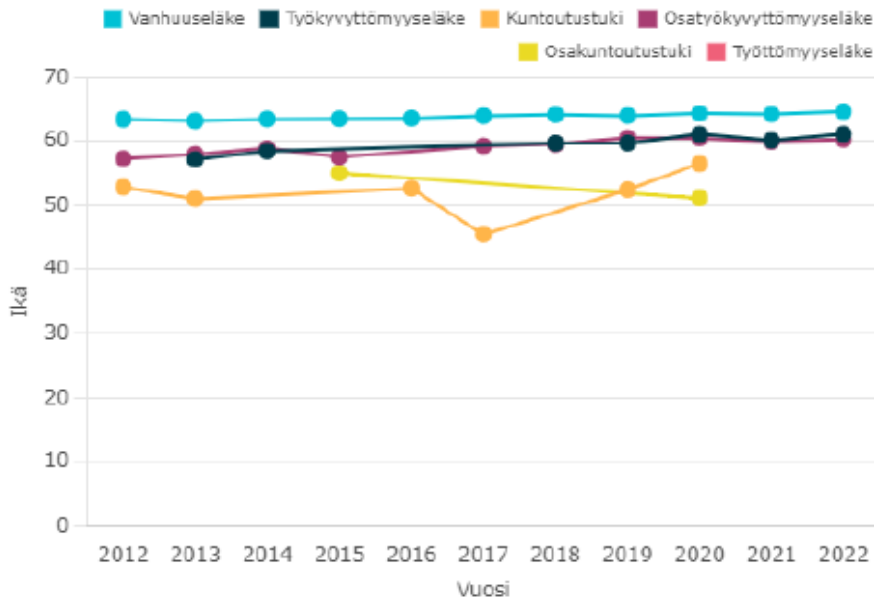
3.1 Eläkkeelle siirtyneet

	2022	2021	2020	2019	2018
Kajaanin kaupunki	36	43	37	28	34
Kajaanin Vesi		2	1		1
Kajaanin Mamselli	6	8	6	11	7
Kajaanin kaupunginteatteri	2		1	3	1
Koulutusliikelaitos	12	11	17	8	12
Kokonaismäärä	56	64	62	50	55

Vuonna 2022 jäi Kajaanin kaupungilta eläkkeelle 38 henkilöä. Liikelaitoksista jäi eläkkeelle yhteensä 18 henkilöä. Kaupunginteatterin eläköityneet sisältyvät Kajaanin kaupungin lukuun vuodesta 2021 alkaen.



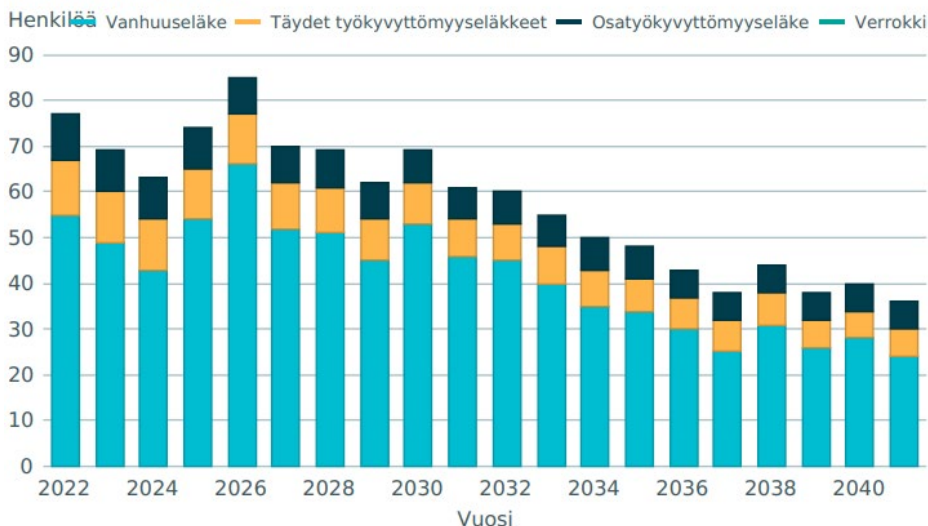
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



3.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2022–2041

Kaupungin eläkepoistumaennuste on Kevan aineistojen mukaan 60–85 henkilöä/vuosi vuoteen 2030 saakka. Haasteena tulee olemaan osaavan ja kehityskykyisen henkilöstön palkkaaminen ja pitäminen kaupungin palveluksessa. Henkilöstön työssä jatkamista pyritään mahdollistamaan Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti.

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattiluokan mukaan

Ammattiluokka	2022–2026	2027–2031	2032–2036	2037–2041
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	60	76	50	47



Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	31	29	25	27
Koulunkäyntiavustajat	29	28	24	23
Palomiehet	9	11	12	10
Lastentarhanopettajat	16	12	11	8
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	20	14	15	12
Erityisopettajat	10	14	14	4
Kiinteistöhuollon työntekijät	12	10	7	3
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	7	7	7	5
Toimistosiiivoajat ym.	8	6	4	2
Yleissihteerit	11	8	2	1
Sosiaalialan ohjaajat	4	4	3	3
Terveydenhuollon johtajat	7	3	5	3
Lastenhoidon johtajat	9	7	3	1
Alue- ja paikallishallinnon johtajat ja ylimmät virkamiehet	3	3	3	2
Kirjastotyöntekijät	7	7	5	1
Nuorisotyön ohjaajat (ei srk.)	3	3	2	2
Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	1	2	4	4
Muut musiikin opettajat	3	2	2	1
Näyttelijät	1	3	3	1
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	3	2	3	1
Henkilökohtaiset avustajat, omaishoitajat ym.	6	2	1	1
Opetusalan johtajat	5	3	1	0
Toimistovahtimestarit	1	2	2	1
Opinto-ohjaajat ja muut opetuksen erityisasiantuntijat	2	2	2	1
Opinto-ohjaajat	4	2	2	1
Puutarha- ja kasvihuonetyönjohtajat ja -työntekijät	5	3	2	0
Kartoituksen ja maanmittauksen asiantuntijat	3	2	1	1
Muut muualla luokittelemattomat asiakaspalvelutyöntekijät	2	4	0	0
Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	3	1	1	2
Sosiaalityöntekijät ym.	3	1	1	1
Rakennusalan työnjohtajat	1	2	2	1
Kuvaussihteerit ja muut näyttämötekniiset asiantuntijat	3	2	1	1



Muut tekniikan erityisasiantuntijat	1	2	2	1
Liikunnan ja vapaa-ajan ohjaajat	1	0	0	0
Henkilöstön kehittämisen erityisasiantuntijat ja kouluttajat	1	1	0	1
Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat	2	1	1	0
Tuntematon	2	1	1	1
Talonrakennuksen arkkitehdit	0	0	1	1
Perhepäivähoitajat	2	2	1	0
Sovellusarkkitehdit	1	0	0	0
Kirjastonhoitajat, informaattikot ym.	0	0	1	1
Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat	0	1	0	0
Museoalan erityisasiantuntijat	2	0	0	1
Gallerioiden, museoiden ja kirjastojen tekniset työntekijät	1	2	0	0
Talonrakentamisen asiantuntijat	1	1	1	0
Voimalaitosten prosessinhoitajat	3	0	1	1

4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan

Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan henkilöstöraportissa on seurattava miesten ja naisten määrää sekä sukupuolijakautumaa organisaation kaikilla tasoilla.

4.1 Palkkakarttoitus 31.12.2022

Ammattiryhmä	Naiset Ikm.	Miehet Ikm.	Tehtäväkoht. palkka keskimäärin €/kk		Ero (N-M) €/kk	N/M %
			Naiset	Miehet		
KVTES	547	84	2447,39	3012,57	-565	81
OVTES (pl. sivutoimiset)	422	106	3028,91	3084,81	-56,9	98
Tekniset	26	172	3040,15	2579,72	460	112
Tuntipalkkaiset	4	33				
Sote-TES	17	1				

Ammattiryhmä	Naiset Ikm.	Miehet Ikm.	Kokonaisansio keski- määrin €/kk		Ero (N-M) €/kk	N/M %
			Naiset	Miehet		
KVTES	547	84	2614,9	3232,13	-617	81
OVTES	422	106	3758,1	3828,4	-70,3	98
Tekniset	26	172	3336,5	3091,2	245	108
Tuntipalkkaiset	4	33				
Sote-TES	17	1				



Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on viranhaltijan/työntekijän tehtävän vaativuus. Kaikkien ammattiryhmien kohdalla on käytössä tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä. Palkkaeroa tehtäväkohtaisessa palkassa selittää pikemminkin työn vaativuuden arvioinnin kautta määritellyt vaativuuserot kuin sukupuoli.

Kaupungin liikelaitosten kokoaikaisen henkilöstön keskipalkat

Ammattiryhmä	Naiset Ikm.	Miehet Ikm.	Tehtäväkoht. palkka keskimäärin €/kk		Ero (N-M) €/kk	N/M %
			Naiset	Miehet		
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2	16				
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	179	14	2084,1	1996,19	87,7	104
Kajaanin kaupungin koulutus- liikelaitos	195	161	3823,19	3768,44	54,8	101

Ammattiryhmä	Naiset Ikm.	Miehet Ikm.	Kokonaisansio keski- määrin €/kk		Ero (N-M) €/kk	N/M %
			Naiset	Miehet		
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2	16				
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	179	14	2244,03	2086,61	157	108
Kajaanin kaupungin koulutus- liikelaitos	195	161	4058,42	3846,06	212	106

4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2022

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet %	Naiset %
Kaupunginhallitus ja kaupungin johto	2	0	2	100	0
Hallintopalvelut	18	26	44	41	59
Henkilöstöpalvelut	4	11	15	27	73
Talouspalvelut	4	9	13	31	69
Elinvoimapaalvelut	6	34	40	15	85
Yhteensä (kaupungin johto ja konsernipalvelut)	34	80	114	30	70
Sivistyslautakunta	0	1	1	0	100
Varhaiskasvatus	9	386	395	2	98
Perusopetus	106	391	497	21	79
Kulttuuripalvelut (kirjasto, museot, teatteri)	39	72	111	35	65
Nuorisopalvelut	11	15	26	42	58
Kaukametsä	35	69	104	34	66
Yhteensä (sivistystoimiala)	200	934	1134	18	82

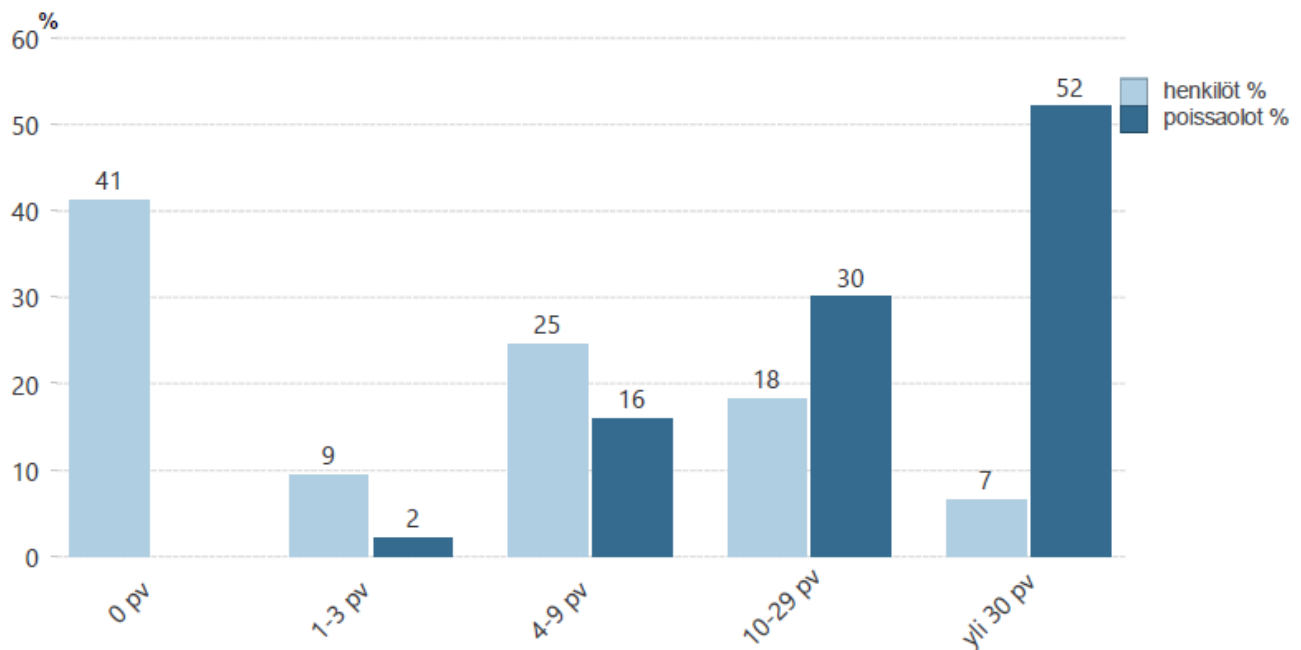


Ympäristötekniinen hallinto	1	0	1	100	0
Maankäyttö, suunnittelu ja viranomaistointi	21	18	39	54	46
Kunnallistekniikka ja liikunta	59	15	74	80	20
Tilakeskus	43	2	45	96	4
Yhteensä (ympäristötekniinen toimiala)	124	35	159	78	22
Kainuun pelastuslaitos	173	9	182	95	5
Kajaanin kaupunki yhteensä	531	1058	1589	33	67
Kajaanin Vesi-liikelaitos	16	2	18	89	11
Kajaanin Mamselli-liikelaitos	14	168	182	8	92
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	162	189	351	46	54
Yhteensä (liikelaitokset)	192	359	551	35	65
Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	723	1417	2140	34	66

5 Keskeytykset

5.1 Sairauspoissaolot

SAIRAUSPOISSAOLAJEN OSUUS



41% henkilöstöstä on ollut 0 päivää sairauspoissaoloja.

7 % henkilöstöstä muodostaa 52% koko organisaation sairauspoissaoloista.



Vuonna 2022 niin sanottu terveysprosentti (henkilöstö, jolla 0 päivää sairauspoissaoloja) laski vuoden 2021 tasosta (63 %) 41 %:iin. Todennäköisin syy sairauspoissaolojen jakautumisesta aikaisempaa tasaisemmin on koronaviruspandemia, jonka aiheuttamat sairauspoissaolot ovat tilastollisesti olleet korkeimmat vuoden 2022 aikana. Tiedot perustuvat työterveyshuollon omasta järjestelmästä saatuihin tietoihin ja ne koskevat ainoastaan peruskaupungin toimialoja (liikelaitokset ei mukana).

Vuonna 2022 sairauspoissaolopäivät nousivat koko kaupunkikonsernin osalta 36 % vuoteen 2021 verrattuna. Todennäköisin syy sairauspoissaolojen merkittävään nousuun on koronaviruspandemia, jonka aiheuttamat sairauspoissaolot ovat valtakunnallisestikin olleet korkeimmat vuoden 2022 aikana. Sairauspoissaolojen kustannukset ovat nousseet vuodesta 2021 vuoteen 2022 verrattuna 760 424 euroa, selittyen poissaolomäärien nousulla. Koronapoissaolot korvataan työnantajalle täysimääräisinä tartuntatautipäivärahan muodossa, joten kustannusten nousu ei ole yhtä suuri kuin poissaolopäivien nousu.

Poissaolojen kestoista voidaan huomata, että vuonna 2022 lyhyitä (1–3 päivää kestäviä) sairauslomia oli selkeästi enemmän vuoteen 2021 verrattuna, mikä selittyy korona-ajan varovaisuudella sekä terveysturvallisilla toimilla, jossa kynnyksellä jäädä sairastamaan kotiin esimiehen luvalla on laskenut verrattuna aikaan ennen koronaviruspandemiaa. Lisäksi 4–29 työpäivää kestävien sairauspoissaolojen määrä on lähes tuplaantunut vuodesta 2021. Vastaavasti pitkissä sairauspoissaoloissa (181–865 päivää) sairauslomien määrä on laskenut vuoteen 2021 verrattuna, mitä voidaan pitää erittäin hyvänä kehityksenä. Esimiehiä on koulutettu yhdessä työterveyshuollon kanssa puuttumaan työkyvyn haasteisiin jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, ja näin ollen sairauslomien pitkittymistä voidaan ehkäistä mahdollisimman hyvin.

5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset

	2022	2021	2020
Kajaanin kaupunki	1 916 034	1 358 769	1 560 522
Kajaanin Vesi -liikelaitos	7 012	16 633	9 772
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	238 903	208 770	213 318
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	0	0	60 517
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	374 379	191 731	236 809
Yhteensä	2 536 328	1 775 904	2 080 937

5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä

	2022	2021	muutos työpäivät	muutos %
Kajaanin kaupunki	18 480	13 269	5 211	39
Kajaanin Vesi -liikelaitos	80	139	-59	-74
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	3 433	3 455	-22	-1



Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2 649	1 246	1 403	113
Yhteensä	24 642	18 109	6 533	36

Sairauspoissaolotyöpäivät ovat vähentyneet Kajaanin Mamselli- ja Kajaanin Vesi liikelaitoksissa, mutta lisääntyneet Kajaanin kaupungilla ja koulutusliikelaitoksessa.

Sairauspoissaolot työpäivien keston mukaan

Vuosi	Työpäivä 1-3	Hlö lkm	Työpäivät 4-29	Hlö lkm	Työpäivät 30-60	Hlö lkm
2022	6020	1318	12680	1189	2134	52
2021	4407	1087	6739	559	2692	67
Vuosi	Työpäivä 61-90	Hlö lkm	Työpäivät 91-180	Hlö lkm	Työpäivät 181-999	Hlö lkm
2022	1206	16	1737	14	865	4
2021	1279	17	1687	15	1554	7

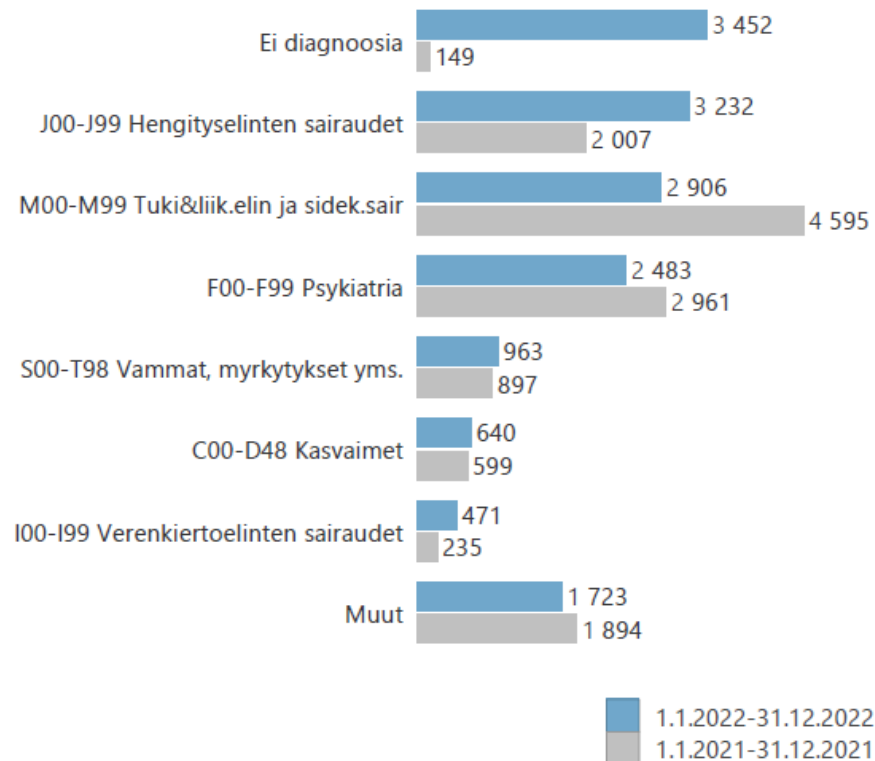
Vuonna 2022 tyypillisimmät sairauspoissaolot ovat olleet kestoltaan 4–29 päivän mittaisia. Lyhyiden 1–3-työpäivää kestäneiden sairauslomapäivien määrä on kasvanut huomattavasti vuodesta 2021. Vastaavasti pitkiä, yli 181 päivää kestäviä sairauspoissaoloja on ollut selkeästi vähemmän kuin vuonna 2021.

5.1.3 Sairauspoissaolot diagnoositiedoittain

Vuoden 2022 sairauspoissaoloista tyypillisimmät diagnoosit ovat hengityselinten sairaudet, sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Ei diagnoosia -kohtaan ovat nousseet kaikki Covid-19-infektion vuoksi kirjatut sairauspoissaolot, sekä myös tartuntatautipäivärahaa varten kirjoitetut todistukset (sisältyy määrään).



SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8



5.2 Sairauspoissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki ja liikelaitokset 2020–2022

Kaupunki ja liikelaitokset	2022	2021	2020
Kajaanin kaupunki	13,6	10,2	11,7
Kajaanin Vesi -liikelaitos	4,1	6,9	4,2
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	21,6	22	19,5
Kajaanin kaupunginteatteri			10,4
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	8,1	3,9	5

Toimialoittain	2022	2021	2020
Kaupungin johto ja konsernipalvelut	12,6	14,9	13,5
Sivistystoimi	14,6	10,6	12,2
Ympäristötekkninen toimiala	10,3	6,8	8,6



Pelastustoimi	10	6,4	7,8
----------------------	----	-----	-----

Kajaanin kaupungin sairauspoissaolot vaihtelevat ammattialoittain. Sairauspoissaolojen syitä käydään läpi yleisellä tasolla säännöllisesti työterveyshuollon kanssa käytävissä toimialakohtaisissa keskusteluissa. Suurin osa sairauspoissaoloista johtuu tuki- ja liikuntaelinten sairauksista sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä.

Esimiehet pystyvät parhaiten vaikuttamaan lyhyisiin, usein toistuviin sairauslomiin ottamalla asia puheeksi työntekijän kanssa. Aktiivisen tuen toimintamallissa ohjeistetaan, että esimiehen on otettava sairauspoissaolot puheeksi viimeistään silloin, kun työntekijällä on sairauspäiviä kolmen kuukauden aikana enemmän kuin kolme 1–5 vrk:n sairauslomaa tai muulla tavoin huomiota herättävästi.

5.3 Henkilöstön palkattomat yksityisasiat

Palkattomat yksityisasiat	2022 Kalenteripäivät	2022 Työpäivät	2021 Kalenteripäivät	2021 Työpäivät
Kajaanin kaupunki	1 982	1 622	1 848	1 481
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2	2	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	141	140	156	149
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	0	0	0	0
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	380	282	52	52
Yhteensä	2 505	2 046	2 056	1 682

5.4 Palkattomat vapaat säästöyistä

Palkattomat säästövapaat	2022	Eurot
Kajaanin kaupunki	491	43500
Kajaanin Vesi -liikelaitos		
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	135	6217,07
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	14	1938,97
Yhteensä	640	51656

5.5 Poissaolojen palkkakustannukset v. 2022



	Sairaus- lomat	Työtapa- turmat	Perhe- vapaat	Koulutus	Muut vapaat	lomarah- vaihto vapaaksi
Kajaanin kaupunki	1916034	36 278	424 052	193 107	152 538	54 635
Kajaanin Vesi- liikelaitos	7 012	0	0	1 955	423	5 292
Kajaanin Mamselli- liikelaitos	238 903	4 521	45 187	9 872	9 410	3 920
Kajaanin kaupun- gin koulutusliikelaitos	374 379	2324	37027	54 360	174 400	3 187
Yhteensä v. 2022	2 536 328	43 123	506 266	259 294	336 771	67 034
Yhteensä v. 2021	1 775 903	70 573	410 560	190 476	203 228	48 890
Muutos 2022–2021	760 425	-27 450	95 706	68 818	133 543	18 144

Muut vapaat sisältävät: virka- ja virantoimitusmatkat, työnohjaukset, palkkiovapaat, työko-
keilut ja lääkärin määräämät tutkimukset.

6 Työ- ja työmatkatapaturmat

Vuonna 2021/2022 kaupungin (sisältää Kainuun Pelastuslaitoksen) ja liikelaitosten työntekijöille sattui 116/158 (kpl) työtapaturmaa, joista työpaikalla 97/129 ja työmatkalla 18/44. Vuonna 2022 työpaikkatapaturmien määrä kasvoi 32 tapahtumalla, työmatkatapaturmat kasvoivat 26 tapahtumalla edelliseen vuoteen 2021 verrattuna. Vakavia tapaturmia ei ole sattunut vuoden 2022 aikana. Tapaturmavakuutusten lisäksi Kajaanin kaupungilla on henkilöstölleen etätyötyöskentelyä varten etätyövakuutus. Etätyössä ei ole sattunut työtapaturmia.

Vaikka työtapaturmien lukumäärä on vuonna 2022 lisääntynyt edelliseen vuoteen 2021 verrattuna, työtapaturmista aiheutuneiden sairauspoissaolojen korvauspäivien lukumäärä on puolittunut v. 2022. Työpaikalla sattuneista tapaturmista 33 % on aiheutunut henkilön liukastumisesta, horjahtamisesta tai kompastumisesta, joista sairauspoissaolojen korvauspäivien osuus on 46 %.

Kaupunki on tiivistänyt IF-vakuutusyhtiön kanssa tehtävää yhteistyötä, perehdyttänyt esihenkilöitä, lisännyt tiedottamista sekä selkeyttänyt ohjeistusta työtapaturmien ilmoittamisesta ja tutkinnasta. Henkilöstöpalveluissa käsitellään keskitetysti konsernin työtapaturmailmoitukset ja koordinoidaan työtapaturma-asioiden hoitaminen systemaattisesti.

Työturvallisuuslaki 738/2002 edellyttää, että työnantaja selvittää riittävän järjestelmällisesti työpaikan haitta- ja vaaratekijät. Arvioinnissa tulee huomioida huomioon myös sattuneet tapaturmat ja vaaratilanteet sekä sattumisolosuhteet. Erityisesti tapaturmien ehkäisyyn työpaikoilla ja työmatkoilla on tarpeen kiinnittää huomiota ja ennakoita mahdolliset turvallisuusriskit arvioimalla työpaikoilla ja työmatkoilla tapaturmavaaraa aiheuttavat



tekijät. Tehdyn arvioinnin perusteella tulee toteuttaa tarvittavat korjaavat toimenpiteet. Tapaturmien ehkäisemiseksi on tärkeää perehdyttää ja opastaa turvalliseen ja terveelliseen työskentelyyn sekä työtappoihin.

Työsuojelun toimintaohjelman 2022–2025 mukaisesti päivittäisjohtamisen työkaluna ja tapaturmien torjunnan välineenä toimii työnantajan lakisääteisesti toteutettava Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi. Arviointi toteutetaan jokaisessa työyksikössä yhteistyössä esihenkilön johdolla Granite-ohjelman avulla. Työyhteisöjen tehtävänä on yhdessä arvioida, tunnistaa ja torjua tapaturmariskit. Esihenkilöille on järjestetty koulutusta Työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin prosessin toteuttamiseen.

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuskäynnillä työsuojeluviranomaisen (AVI) työsuojelutarkastaja käsittelee ja selvittää myös työyksikön tapaturmavaaratekijöitä sekä työn vaarojen selvittämisen ja riskien arvioinnin ajantasaisuutta. Työsuojeluviranomainen voi antaa työnantajalle toimenpideohjeen tai kehotuksen epäkohdan kuntoon saattamiseksi. Työterveyshuollon toteuttamalla työpaikkaselvityskäynnillä työterveyden asiantuntijat arvioivat haittojen ja vaarojen terveydellistä merkitystä ja antavat toimenpidesuosituksia epäkohtien korjaamiseksi sekä arvioivat työyksikön ensiapuvalmiuden ja -välineistön tarpeen.

Kajaanin kaupunki on panostanut työturvallisuuden kehittämiseen Työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin prosessissa Granite-ohjelman avulla. Tapaturmien välttämisen ennakkoivaksi toimenpiteeksi on kehitetty Läheltä piti -ilmoitusten/turvallisuushavaintojen ilmoittamisen lomakkeet (Granite-ohjelmassa) sekä niiden tutkintaa ja toimenpiteiden käynnistämistä työyksikössä. Työsuojelun toimintaohjelmassa 2022–2025 on kuvattu mallit läheltä piti- ja tapaturmatilanteiden tutkintaan. Sattuneet tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet tulee käsitellä yhteistoiminnassa esihenkilön johdolla oppimisen ja ehkäisevän toiminnan näkökulmista, jotta opitaan analysoimalla tapahtumaan johtaneita syitä ennakkoimaan ja välttämään vaaratilanteet jatkossa. Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa vakavasta työtapaturmasta työsuojelu- ja poliisiviranomaisille. Vakavan tapaturman sattuessa tulee toimia kaupungin intranetistä löytyvien työtapaturmaohjeiden mukaan.

Kajaanin kaupunki on Nolla tapaturmaa -foorumin jäsenyhteisö. Nolla tapaturmaa -foorumin jäsenyöpaikat voivat hyödyntää foorumin materiaaleja mm. ennalta ehkäisevässä turvallisuustyössään. Nolla-tapaturmaa foorumiin on jokaisen mahdollista päästä intraan viedyn kirjautumislinkin kautta ja suositeltavaa on, että työyksiköt hyödyntävät materiaaleja esimerkiksi työtapaturma-asioiden käsittelyssä ja ehkäisyssä työpaikkakokouksissaan. Ensisijainen keino tapaturmien ehkäisyyn on jokaisen työpaikalla työskentelevän huolehtiminen omasta ja muiden työturvallisuudesta sekä aktiiviset ja ennakoivat toimet tapaturmien ehkäisemiseksi. Työpaikkakokousten asialistalle on suositeltu lisättäväksi asia-kohta, Työsuojelu/ Työhyvinvointiasiat, jolloin työyhteisössä on luonteva paikka hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta edistävään säännölliseen keskusteluun.

Työyhteisöjen työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin jatkuva parantaminen sekä hyvien käytäntöjen laajentaminen ja jakaminen on koko organisaation yhteinen tavoite. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöt ovat asiantuntijoina neuvoneet ja tukeneet työyhteisöjä, työntekijöitä ja esihenkilöitä työsuojeluasioissa. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöt ovat osallistuneet Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksiin ja työterveyshuollon työpaikkaselvityskäynneille, joissa seurataan työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta myös työ- ja työmatkatapaturmien osalta.

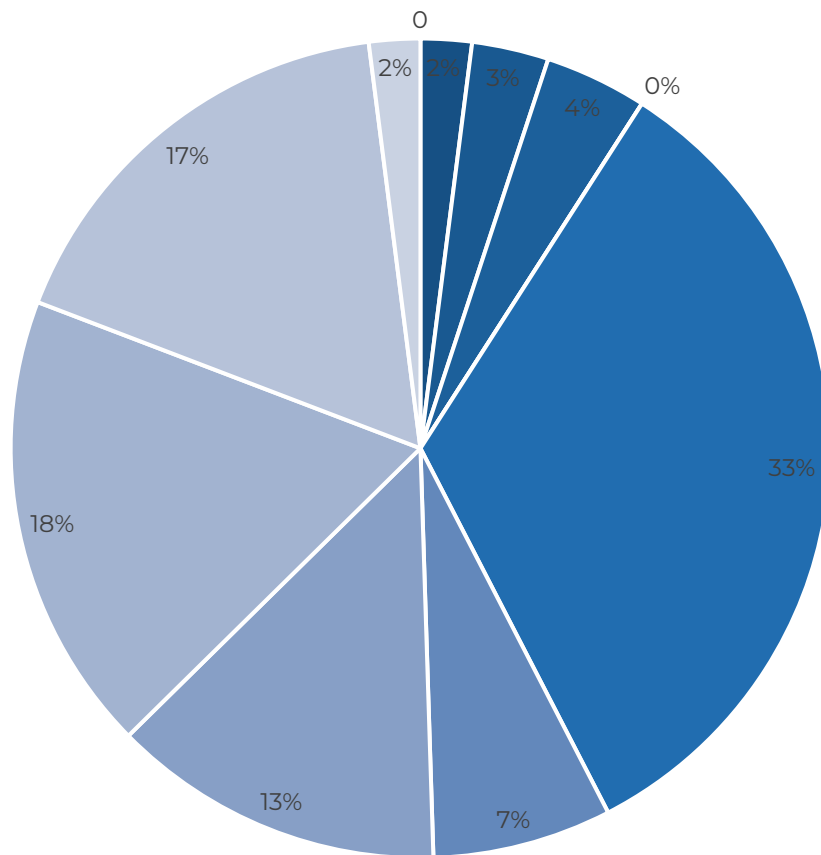


Vaikka ensisijainen huolehtimisvastuu työturvallisuusasioissa on työnantajalla, työntekijän on noudatettava työnantajan ohjeita, huolellisuutta, turvallisia työmenetelmiä ja -tapoja sekä käytettävä asianmukaisia suojaavia tapaturmien, haittojen ja vaarojen ehkäisemiseksi. Työntekijän on lisäksi noudatettava turvallisia työmenetelmiä, käytettävä asianmukaisia suojaavia ja ilmoitettava työnantajalle havaitsemistaan turvallisuuspuutteista. Ennakoiva, turvallinen työskentely ja tapaturmien ehkäisy on jokaisen työyksikössä työskentelevän tehtävä.

Työtapaturma	2022	2021	2020	2019
Kajaanin kaupunki	106	71	40	67
Kajaanin Vesi -liikelaitos	0	3	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	9	14	7	14
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos			1	2
Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos	14	9	6	15
Yhteensä	129	97	54	98

Työmatkatapaturma	2022	2021	2020	2019
Kajaanin kaupunki	38	13	15	21
Kajaanin Vesi -liikelaitos			1	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	3	5	3	3
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos			1	2
Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos	3		3	9
Yhteensä	44	18	23	35

Työpaikkatapaturmat poikkeaman mukaan 01.01.2022-31.12.2022 sattuneista tapaturmista



- 10 Sähköhäiriö, räjähdys, tulipalo
- 20 Aineen valuminen, purkautuminen, vuotaminen, höyrystyminen,
- 30 Aiheuttajan rikkoutuminen, putoaminen, liukuminen, törmääminen
- 40 Laitteen (odottamaton käynnistyminen, häiriönpoisto), työkalun
- 51 Henkilön putoaminen alemmalle tasolle
- 52 Henkilön liukastuminen, horjahtaminen, kompastuminen
- 60 Terävään esineeseen astuminen, takertuminen, itsensä kolhimine
- 70 Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nostaessa, työntäe
- 80 Väkivalta (ihmisen tai eläimen aiheuttama), järkyttävä tilanne
- 99 Muut luetteloidimattomat poikkeamat
- 00 Ei tieto

