



**Kajaanin** kaupunki

# Henkilöstöraportti 2023

# 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 31.12.2023.....	4
1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn.....	8
2 Henkilöstörakenne.....	14
2.1 Keski-ikä.....	14
2.2 Ikäjakauma.....	15
2.3 Rekrytoinnit.....	16
2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	17
3 Eläkkeelle siirtyminen.....	17
3.1 Eläkkeelle siirtyneet.....	17
3.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2024–2043.....	18
4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan.....	20
4.1 Palkkakartoitus 31.12.2023.....	20
4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2023.....	21
5 Keskeytykset.....	22
5.1 Sairauspoissaolot.....	22
5.2 Sairauspoissaolokalenteripäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki ja liikelaitokset 2021–2023.....	26
5.3 Henkilöstön palkattomat yksityisasiat v. 2023.....	26
5.4 Palkattomat vapaat säästösyistä v. 2023.....	27
5.5 Poissaolojen palkkakustannukset v. 2023.....	27
6 Työ- ja työmatkatapaturmat.....	27



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

## Johdanto

Vuonna 2023 pakolaistilanteen ja muun maahanmuuton myötä palvelujen järjestämisen tarve kasvoi edelleen. Ketterä reagointi palvelutuotannon tarpeiden ja henkilöstöressurssin yhteensovittamiseen korostuu nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Yleinen maailmanpoliittinen tilanne on ohjannut myös kuntia varautumissuunnitelmien päivittämiseen kunnallisten palvelujen varmistamiseksi.

Toimintavuoden 2023 aikana kaupungin peruspalvelut on pystytty henkilöstöressurssin näkökulmasta järjestämään hyvin. Etätöyön tekemistä on hyödynnetty pandemian jälkeen niissä työtehtävissä, jossa se on ollut mahdollista.

Kaupungilta eläköityy tulevina vuosina edelleen paljon henkilöstöä. Yksi merkittävä haaste kaupungilla tulee olemaan osaavan työvoiman rekrytointi. Rekrytoinnin keinojen ja työntajakuvan kehittäminen yhteisvoimin korostuvat entisestään osaajamarkkinoilla.

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. Nykyinen Kajaani-sopimus on voimassa vuoden 2024 loppuun saakka.

Työyhteisöjen toimivuutta arvioidaan vuosittain työyhteisökyselyllä. Viimeisin kysely toteutettiin loppuvuodesta 2023. Koko kaupungin tason tarkastelussa tulokset olivat edellistä vuotta paremmat. Kajaanin kaupungin henkilöstö on pysynyt toimintakykyisenä ja varsin hyvinvoivana. Työyksikkökohtaiset tulokset käydään läpi esihenkilön johdolla alkuvuoden 2024 aikana. Kyselyn tulosten perusteella kukin työyksikkö tekee kehittämissuunnitelman, jonka toteuttamista seurataan. Kyselyn tuloksia hyödynnetään myös osaamisen ja toimintakulttuurin kehittämisessä. Kajaanin kaupunki on ollut mukana Positiivinen johtaminen –hankkeessa, jonka yksi toimenpide oli henkilöstökyselyjen järjestäminen.

Vuosi 2023 oli Kajaanin kaupungin Henkilöstöohjelman (2023–2026), Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sekä Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallin jalkauttamisen aikaa organisaation kaikilla tasoilla. Näillä keskeisillä henkilöstöstrategisilla asiakirjoilla on yhteinen tavoite: hyvinvoiva henkilöstö. Hyvinvoiva henkilöstö on kaupungin tärkein resurssi, kun tuotetaan kuntalaisille laadukkaita peruspalveluja.

Kajaanin kaupungin Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli palkittiin vuoden 2023 loppussa KT:n järjestämällä, kuntaorganisaatioiden ja hyvinvointialueiden Tekojen torilla. Torille kootaan kunta-alan organisaatioista kehittämistekoja, eli miten toimintatapoja tai palveluja on uudistettu, kehitetty ja parannettu.

Suuri kiitos Kajaanin kaupungin henkilöstölle hyvin tehdystä työstä vuonna 2023!

Jyrki Komulainen  
Henkilöstöjohtaja

Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

## 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	2023 Vakituiset	2023 Määrä-ai- kaiset	2023 Palkka- tuella	2023 Yhteensä	2022 Yhteensä	Ero 2023- 2022
Konsernin johto ja demokratiapalvelut	2,0	0,5		2,5	5,3	-2,8
Hallintopalvelut	32,8	1,0		33,9	36,9	-3,0
Henkilöstöpalvelut	14,7	1,5	0,3	16,6	15,2	1,4
Talous- ja hankintapalvelut	13,7	0,2		13,9	13,4	0,5
Elinvoimapalvelut	31,0	4,4	0,2	35,6	40,1	-4,5
Sivistystoimialan hallinto	1,0			1,0	2,3	-1,3
Varhaiskasvatus	256,7	113,4	4,0	374,0	366,3	7,7
Perusopetus	335,9	107,3	7,7	451,0	434,6	16,4
Kulttuuripalvelut	77,3	16,7	1,8	95,9	92,4	3,5
Nuorisopalvelut	16,2	4,7	3,4	24,4	23,4	1,0
Kaukametsä	38,9	38,8	2,5	80,2	83,7	-3,5
Ympäristötekniinen hallinto	1,2			1,2	1,4	-0,2
Maankäyttö, suunn. ja viranom.toim.	33,7	4,7	0,1	38,5	35,5	3
Kunnallistekniikka ja liikunta	62,1	4,9	7,1	74,0	72,5	1,5
Tilakeskus	40,2	3,5	1,0	44,6	44,0	0,6
Kainuun pelastuslaitos				0,0	87,7	-87,7
Tukityöllistäminen			4,3	4,3	5,3	-1,0
<b>Kajaanin kaupunki yhteensä</b>	<b>957,2</b>	<b>301,7</b>	<b>32,4</b>	<b>1291,2</b>	<b>1360,0</b>	<b>-68,8</b>
Kajaanin Vesi –liikelaitos	17,7	1,3		19	19,3	-0,3
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	140,6	18,3	5,5	164,4	159,1	5,3
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	272,1	63,7		335,8	326,3	9,5
Liikelaitokset yhteensä	430,4	83,3	5,5	519,2	504,7	14,5
<b>Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä</b>	<b>1387,6</b>	<b>385,0</b>	<b>37,8</b>	<b>1810,4</b>	<b>1864,7</b>	<b>-54,3</b>



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

Muutokset	Vakituiset	Määräaikaiset	Palkkatuella
Muutos kaupunki	-47	-34	-2,9
Muutos liikelaitokset	9,4	4,6	0,4
<b>Yhteensä</b>	<b>-37,6</b>	<b>-29,4</b>	<b>-2,5</b>

Vuonna 2023 Kajaanin kaupungin kesätyöharjoittelijoita noin kuukauden mittaisessa työsuhteessa oli 34 henkilöä. Kesätyösetelillä palkattuja nuoria oli kahden viikon työsuhteessa 86 henkilöä.

## Muu henkilöstöresurssi

Henkilöstönvuokraukseen käytettäviä kuluja kertyi vuonna 2023 1 006 872 euroa, kun vuonna 2022 vastavia kuluja kertyi 768 843 euroa. Henkilötyövuosiksi muutettuna henkilöstönvuokrauskulut vuonna 2023 muodostavat noin 28 henkilötyövuosipanoksen. Toimeksiantosopimukset 2023: peruskaupunki 167 kpl, Kajaanin vesi –liikelaitos 1 kpl ja Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos 65 kpl.

## HTV:n muutoksien syyt toimialajohtajien ja liikelaitosten johtajien mukaan

### Konsernipalvelut

Konsernipalvelut-toimiala sisältää hallintopalvelut, henkilöstöpalvelut, talous- ja hankintapalvelut sekä elinvoimapalvelut. Henkilöstöpalveluiden HTV-määrä sisältää pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen työpanosta. Järjestelmä uudistuksen vuoksi lisättiin henkilöstöpalveluihin määräaikaista resurssia. Kajaanin vastaanottokeskuksen toiminta ja henkilöstö (13) siirtyi 1.8.2023 lukien liikkeenluovutuksella Babando Oy:n palvelukseen.

### Sivistystoimiala:

Sivistystoimialalla henkilöstön määrä kasvoi maahanmuuton myötä varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

Varhaiskasvatuspalvelujen kysyntä on säilynyt korkeana. Sijaistarpeen kasvuun on vastattu syksyllä 2023 palkkaamalla 8 lastenhoitajaa alueellisiksi sijaisiksi. Varhaiskasvatuksen hallinnossa aloitti alkuvuodesta 2023 vakituisena työntekijänä kolmas palveluasiantuntija.

### Ympäristötekniinen toimiala

Henkilötyövuosia oli 158,2 (154,7 vuonna 2021, 153,4 vuonna 2022). Henkilöstön korkeasta keski-ikästä pääosin johtuvaa vaihtuvuutta, joka on akuuteimmassa vaiheessa 2020–2025, hoidetaan aktiivisella rekrytoinnilla koko ajan. Lisäksi määräaikaista työvoimaa on ollut käytössä ja sen määrä on hieman lisääntynyt kaavoitustehtäviin ja kaavoituksen tukitoimiin liittyen maankäyttö-, suunnittelu- ja viranomaistulosalueella.



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

### Kajaanin Mamselli -liikelaitos

Mamsellin HTV:n kasvu (+ 5,3 HTV) johtui asiakkaiden palvelutarpeen kasvusta sekä pois-saolojen sijaisuuksista. Mamsellin ulkoinen liikevaihto kasvoi edellisestä vuodesta 8,9 % ja henkilöstömenot suhteessa liikevaihtoon puolestaan laskivat.

### Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos

Kajaanin koulutusliikelaitoksen henkilöstövahvuus vuonna 2023 oli yhteensä 335,8. Henkilöstömäärä nousi edelliseen vuoteen verrattuna 9,5 HTV:ta.

### Kajaanin Vesi -liikelaitos

Kajaanin Vesi -liikelaitoksen henkilöstömäärä oli vuonna 2023 yhteensä 19,0 HTV:tä. Näistä vakituksia työntekijöitä oli 17,7 HTV, josta taloussihteerintyöpanosta myytiin konsernihallinnolle lähes 0,7 HTV eli vesihuoltoon käytettiin noin 18,3 HTV. Vuonna 2023 eläköityi yksi työntekijä, jonka työpanos täytettiin rekrytoinnilla ja sisäisillä työtehtävien muutoksilla. Talousarvion tavoitteen mukaisesti harjoittelijoita on käytetty n. 1,3 htv.

## 1.1.2 Palvelussuhteiden määrä työsuhteen luonteen mukaan 31.12.2023

	Toistaiseksi voimassa oleva	Määrä-aikainen	Palkkatuettutyö	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1 053	283	35	1 371
Kajaanin Vesi -liikelaitos	18			18
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	152	22	5	179
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	293	60		353
<b>Yhteensä</b>	<b>1 516</b>	<b>365</b>	<b>40</b>	<b>1 921</b>

Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksilla oli 31.12.2023 palvelussuhteita yhteensä 1 921 (2 140 v. 2022), joista toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita oli 79 % (76 %) ja määräaikaista palvelussuhteita 19 % (21 %). Harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia ja palkkatuella työllistettyjä oli yhteensä 2 % (3 %). Palkkatuella työllistetyistä 20 oli velvoitetyöllistettyjä. Kaupungilla ja liikelaitoksilla oli 1 209 työsuhteista ja 712 virkasuhteista työntekijää.

### 1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä 31.12.2023

	Kajaanin kaupunki	Kajaanin Vesi -liikelaitos	Kajaanin Mamselli -liikelaitos	Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	Yhteensä
<b>Kokoaikainen</b>	1 150	18	143	314	1 625



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

Muu omasta pyynnöstä osa-aikainen	6	1	2	9
Osa-aika- ja osatyökyv. eläke	2	8	5	15
Osittain varh.eläke	7		3	10
Osittainen hoitovapaa/ vanhempainvapaa	7	2	2	11
Sivutoiminen	49		6	55
Osa-aikainen	150	25	21	196
<b>Kaikki yhteensä</b>				<b>1 921</b>

### 1.1.2.3 Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2023

	KVTES	Tekniset	OVTES	Tunti TES	Teatterialan TES ja näyttelijät	Sote-TES	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	628	128	541	35	39	18	1 371
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2	16					18
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	179						179
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	73	2	278			3	353
<b>Yhteensä</b>	<b>882</b>	<b>146</b>	<b>818</b>	<b>35</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>1 921</b>

### 1.2 Henkilöstökulut

Kajaanin peruskaupungin henkilöstökulut €	2023	2022
Palkat ja palkkiot	53 904 680,65	56 277 692,07
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	838 313,35	100 005,96
* Henkilöstökorvaukset	-681 844,29	-985 738,37
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	53 222 836,36	55 291 953,701
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	10 858 845,76	13 889 251,00
* Muut henkilösivukulut	1 949 429,00	2 018 317,65
Henkilösivukulut yhteensä	12 808 274,76	15 907 568,65
<b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>	<b>66 031 111,12</b>	<b>71 199 522,35</b>



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	10 571,00	40 552,91
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>66 041 682,12</b>	<b>71 240 075,26</b>

**Liikelaitosten henkilöstökulut**

Kajaanin Vesi -liikelaitos	2023	2022
Palkat ja palkkiot	1 031 693,52	967 311,94
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	21 542,24	-2 530,06
* Henkilöstökorvaukset	-4 302,28	-1 082,87
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	1 027 391,24	966 229,07
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	199 450,77	238 722,41
* Muut henkilösivukulut	36 620,95	35 340,93
Henkilösivukulut yhteensä	236 071,72	274 063,34
<b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>	<b>1 263 462,96</b>	<b>1 240 292,41</b>
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin		
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>1 263 462,96</b>	<b>1 240 292,41</b>

Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2023	2022
Palkat ja palkkiot	4 971 057,55	4 634 717,23
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	79 381,78	30 527,87
* Henkilöstökorvaukset	-97 640,51	-142 167,35
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	4 873 417,04	4 492 549,88
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	969 273,22	888 350,67
* Muut henkilösivukulut	173 387,69	167 208,09
Henkilösivukulut yhteensä	1 142 660,91	1 055 558,76
<b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>	<b>6 016 077,95</b>	<b>5 548 108,64</b>
Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin		
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>6 016 077,95</b>	<b>5 548 108,64</b>





Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2023	2022
Palkat ja palkkiot	17 721 885,10	16 633 193,34
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	-49 438,29	279 218,54
* Henkilöstökorvaukset	-137 715,68	-133 720,82
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	17 584 169,42	16 499 472,52
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	3 465 298,98	3 155 410,20
* Muut henkilösivukulut	654 938,74	602 405,88
Henkilösivukulut yhteensä	4 120 237,72	3 757 816,08
<b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>	<b>21 704 407,14</b>	<b>20 257 288,60</b>
<i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>21 704 407,14</b>	<b>20 257 288,60</b>

Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstökulut yhteensä €	2023	2022
Palkat ja palkkiot	77 629 316,82	78 512 914,58
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	889 799,08	407 222,31
* Henkilöstökorvaukset	-921 502,76	-1 262 709,41
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	76 707 814,06	77 250 205,17
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	15 492 868,73	18 171 734,28
* Muut henkilösivukulut	2 814 376,38	823 272,55
Henkilösivukulut yhteensä	18 307 245,11	20 995 006,83
<b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>	<b>95 015 059,17</b>	<b>98 245 212,00</b>
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	10 571,00	40 552,91
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>95 025 630,17</b>	<b>98 285 764,91</b>

Kaupungin henkilöstökulut kokonaisuudessaan pienenivät 3,260 miljoonaa euroa eli 3,3 prosenttia vuoteen 2022 verrattuna. Henkilöstön määrä väheni kokonaisuudessaan toimintavuoden aikana 54,3 HTV:ta edellisvuoteen verrattuna. Pelastuslaitoksen henkilöstö sekä koulukuraattorit siirtyivät liikkeenluovutuksella vuoden 2023 alusta Kainuun



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

hyvinvointialueelle. Kajaanin kaupungin vastaanottokeskuksen henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Babando Oy:n palvelukseen 1.8.2023 lukien. Vastaavasti henkilöstöä lisättiin maahanmuuton myötä erityisesti varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

### 1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

	Koulutus- päivät 2023	Palkka- kulut 2023	Muut kulut (* 2023)	Kulut Yhteensä 2023
Kaupungin johto ja konsernipalvelut	227	80 953	26 934	107 887
Sivistystoimiala	2 501	211 765	86 204	297 969
Ympäristötekhninen toimiala	238	29 469	41 751	71 220
<b>Kajaanin kaupunki yhteensä</b>	<b>2 966</b>	<b>322 187</b>	<b>154 889</b>	<b>477 076</b>
Kajaanin Vesi	62	7 106	7 853	14 959
Kajaanin Mamselli	104	9 402	1 675	11 077
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	627	77 141	133 258	210 399
<b>Liikelaitokset yhteensä</b>	<b>793</b>	<b>93 649</b>	<b>142 786</b>	<b>236 435</b>

	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
Ympäristötekhninen toimiala	129	13 408	58 669	72 077
Kainuun pelastuslaitos	134	11 635	8 842	20 477
<b>Kajaanin kaupunki yhteensä</b>	<b>1 773</b>	<b>193 107</b>	<b>137 766</b>	<b>330 873</b>
Kajaanin Vesi	16	1 955	1 870	3 825
Kajaanin Mamselli	93	9 872	1 573	11 445
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	353	54 360	78 963	13 3323
<b>Liikelaitokset yhteensä</b>	<b>462</b>	<b>66 187</b>	<b>82 406</b>	<b>148 593</b>

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

Vuoden 2023 koulutuspäivät ovat kalenteripäivinä.



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

### 1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeita vuonna 2023

Kajaanin kaupungilla on ollut käynnissä noin 90 hanketta v. 2023. Seuraavaksi kuvataan muutamia nostoja erilaisista hankkeista.

#### Konsernipalveluiden hankkeita

Positiivinen johtaminen, Pojo-hanke

Kajaanin kaupunki on kehittänyt esihenkilöiden johtamisvalmiuksia osallistumalla Positiivinen johtaminen Kainuussa -hankkeeseen. Positiivisen johtamisen keskiössä ovat vuorovaikutus, ihmisten kohtaaminen ja läsnäolo arjessa. Osana Pojo-hanketta Kajaanin kaupungin henkilöstölle teetettiin v. 2023 Positiivinen työyhteisö -organisaatiokysely, jolla selvitettiin henkilöstön työhyvinvointia ja innostusta, ja niiden avulla organisaation tuloksellisuutta, tehokkuutta, laatua ja eettisyyttä. Vuoden 2023 mittauksen tulokset olivat koko kaupunkitason tarkastelussa aiempaa vuotta hivenen paremmat.

Hanketyön kehittäminen, KEHU-toimintamalli

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.

Kajaanin kampus 2025

Hankkeen Tavoitteena on kehittää Kajaanin koulutuskeskittymä vetovoimaiseksi omintakeiseksi Piilaaksoksi, joka houkuttelee opiskelijoita, osajia, yrityksiä ja koulutusta hyödynnäviä toimijoita. Yritysten ja muiden kumppaneiden sijoittuminen kampukselle avaa uusia opiskelun ja työn yhdistäviä ratkaisuja.

Uusilla tilaratkaisuilla, halutuilla arjen ja asumisen palveluilla, kampuskulttuurilla sekä kauniilla ulkoalueilla kampuksesta tehdään viihtyisä ympäristö opiskelulle, työlle ja kumppanuuksille.

#### Sivistystoimialan hankkeita

Kajaanin koulujen sekä esiopetuksen tasa-arvo ja laatu hanke 2023

Hanke rahoituksella vahvistettiin esi- ja perusopetuksen tasa-arvoisuutta, yhdenvertaisuutta ja lähikouluperiaatetta sekä inklusiivista toimintakulttuuria. Hankkeella edistettiin oppimista, hyvinvointia ja vuorovaikutusta sekä oppilaan opetuksen järjestämisen kannalta välttämätöntä ja riittävän varhaista tukea.



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

Myönnetyllä avustuksella tuettiin pysyvien toimintamallien, rakenteiden ja käytänteiden kehittämistä tukemalla opetuksen järjestäjien mahdollisuuksia palkata opettajia ja avustajia ensisijaisesti sellaisten esi- ja perusopetuksen opetusryhmien opetuksen toteuttamiseksi ja tueksi, joissa tehostetun tuen (oppilaalle on tehty perusopetuslain 16a §:n mukainen oppimissuunnitelma) tai erityisen tuen (oppilaalle tehty perusopetuslain 17 §:n mukainen kirjallinen päätös) piirissä olevan oppilaan/oppilaiden opetus järjestetään osittain tai kokonaan yleisopetuksessa tai joissa on erikoissairaanhoidon piirissä olevia oppilaita.

#### Toki-hanke

TOKI-hankkeella tavoiteltiin inklusiivisen toimintakulttuurin vahvistamista seuraavin toimenpitein:

Luotiin yhteinen oppimisen ja koulunkäynnin tuen käsikirja Kainuun esi- ja perusopetukseen -> oppilas saa tarvitsemansa tuen suunnitelmallisesti, oikea-aikaisesti, monialaisesti, oikean vahvuisena ja varhaisessa vaiheessa. Tuen käsikirja luotiin vakan käsikirjan jatkomona sekä osin yhteistyössä HELLÄ-hankkeen kanssa. Henkilöstöä koulutettiin inklusiioon ja oppimisen tukeen liittyvissä asioissa. Kouluttajatyöparit tekivät koulutustallenteita ja tarjosivat etäkonsultaatiota seuraavista aiheista: nepsy-haasteet, käyttäytymisellä reagoivien henkilöiden kohtaaminen, vaativa tuki ja kehitysvammaopetus, leikkipedagogiikan hyödyntäminen vaativassa monialaisessa tuessa. Järjestettiin MAPA-koulutuksia henkilöstölle.

Hankkeella on yhdenmukaistettu oppimisen ja koulunkäynnin tuen toimintatapoja, joka lisää oppilaiden tasa-arvoisuutta ja toiminnan laatua.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen kautta on mahdollistettu yhä useammalle oppilaalle tuki, osallisuus ja turvallisuus yleisopetuksen toimintaympäristössä lähikouluperiaatteen mukaisesti.

#### Esiopetuksen tasa-arvo ja laatu 2022–2023

Hankkeen tavoitteena on tuottaa varhaiskasvatukselle koulutuksellista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta erilaisilla toimenpiteillä. Hankkeessa on huomioitu avustajaresurssin kohdennettu käyttö siten, että se mahdollistaa riittävän tuen niille oppilaille, joiden selviytyminen esi- ja perusopetuksen arjessa edellyttää henkilökohtaisempaa tukea.

#### Digipolulla hanke

Digipolulla hanke on käynnistynyt vuonna 2023. Hankkeen tavoitteena on varhaiskasvatuksen henkilöstön digitaitotason nostaminen ja vasun mukaisen digitoiminnan turvaaminen. Hankeen kohderyhmänä ovat varhaiskasvatuksen työntekijät. Hankkeella toteutetaan henkilöstölle toteutetun kyselyn perusteella kohdennettuja digiosaamisen koulutuksia ja hankitaan yhteiskäyttöön digivälineitä. Hankkeella tullaan laatimaan digiosaamisen suunnitelma.

#### Amikset lukee -lukutaitohanke

Kajaanin kaupunginkirjaston ja Kainuun ammattiopiston äidinkielenopettajien kanssa yhdessä toteutettu hanke. Hanke kesti kuusi kuukautta helmi-syyskuun välissä vuonna 2023. Hanke sai Pohjois-Suomen aluehallintovirastolta Erityisavustuksen yleisten kirjastojen lukutaitotyön vahvistamiseksi 17 500 euroa.



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

Amikset lukee -hankkeen tavoitteena oli edistää ammattikouluopiskelijoiden lukemista ja lukutaitoa sekä kirjastonkäyttöä. Hankkeen aikana toteutettiin muun muassa kirjastovie-railuja, pop-up-tapahtumia ja ammattiin opiskelevan lukudiplomikurssi, joka on jatkossa-kin osa KAO:n kurssivalikoimaa. Lukudiplomin tueksi laaditut kirjavinkkilistat löytyvät Kai-net-verkkokirjastosta. Amikset lukee -hanke oli ajankohtainen, tarpeellinen ja onnistui ta-voitteissaan. Yhteistyö kirjaston ja toisen asteen oppilaitosten kanssa on jatkunut aktiivi-sesti hankkeen jälkeen.

## Ympäristöteknisen toimialan hankkeita

### PIHI-hanke

Hankkeen tavoitteena oli 1) tehdä Kajaanin kaupungin infran kunnossapidon kokonaisuus laadukkaammaksi ja vähähiilisemmäksi tietojärjestelmäratkaisun avulla, 2) kehittää proto-tyyppi karttapohjaisesta, interaktiivisesta ja intuitiivisesta käyttöliittymästä kunnossapidon tilannekuvan ja tilannejohtamisen työvälineeksi, sekä 3) panostaa henkilöstön osaamisen lisäämiseen, jotta vähähiilisyiden huomioiminen tulee osaksi työtä.

### VEKE-investointi

Kajaanin kupeessa sijaitsevan Rehjan saaren taukopaikkojen ja rantautumislaitureiden uudistaminen päiväretkeilyn tarpeisiin. Hankkeessa rakennettiin kaksi puolikotaa, kaksi keittokatosta ja yksi katettu nuotiopaikka. Hankkeessa lisäksi kunnostettiin neljä laituria kolme nuotiopaikkaa ja asennettiin päärakennuksen aurinkopaneelit.

## Koulutusliikelaitoksen hankkeita

Kainuun ammattiopisto toteuttaa hanketta Tuulivoima- ja aurinkoenergiaosaamista Kai-nuuseen. Hankkeen tavoitteena on lisätä Kainuun ammattiopiston opetushenkilöstön osaamista sekä tuulivoima että aurinkoenergia-alalla. Koulutusta kehittämällä paranne-taan osaavan työvoiman saatavuutta tuulivoiman- ja aurinkoenergian ratkaisuiden asen-nukseen, huoltoon ja kunnossapitoon. Hankkeen tavoitteena on laajentaa ja monipuolis-taa Kainuun ammattiopiston tuulivoima- että aurinkoenergia-aloihin liittyviä virtuaalisia oppimisympäristöjä ja oppimismateriaaleja yhdessä työelämän kanssa. Hankkeessa on ta-voitteena kehittää virtuaalisia oppimisympäristöjä myös työelämän todellisiin ympäristöi-hin AR/VR teknologiaa hyödyntäen.

Kainuun ammattiopistolla on Erasmus+ akkreditointi, joka mahdollistaa suunnitelmallisen ja strategisen kansainvälisen liikkuvuuden ohjelmakaudella 2021-2027 sekä säännöllisen vuosittaisen Erasmus rahoituksen ammatillisen koulutuksen opiskelija- ja henkilöstöliik-kuvuuteen. Akkreditointi edellyttää kansainvälisen toiminnan ja liikkuvuuden strategista suunnitelmaa. Vuonna 2023 yhteensä 64 Kainuun ammattiopiston opiskelijaa sai mahdol-lisuuden ulkomaisella työpaikalla tai ulkomaisessa oppilaitoksessa tapahtuvaan oppimi-seen. Suurin osa liikkuvuuksista tapahtui Euroopassa, kauimmaisesti Kanadassa ja Japa-nissa. Vuonna 2024 tavoitteena on päästä pandemiaa edeltävälle tasolle sataan liikkuvuu-teen vuodessa.



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

Kajaanin lukio osallistui Verkostosta laatua seutulukioihin -hankkeeseen, jossa kehitetään laadunhallintaa lukioissa. Laadunhallinnan toimintamalli pohjautuu lukiokoulutuksen valtakunnalliseen laatustrategiaan. Hankkeessa perehdytään verkostoyhteistyönä laadunhallintamenettelyyn aina johtamisen kehittämisestä opiskelijoiden osallistamiseen. Hankkeessa kehitetään toimintamalli, jossa kuvataan kokonaisvaltaiset ja systemaattiset laadunhallinnan periaatteet ja toimintatavat. Kajaanin lukiossa laadunhallintamallin pohjalta toteutetaan vuosittain systemaattista laadunarviointia. Henkilöstölle on järjestetty hankkeen aikana perehdytystä ja koulutusta laadunhallintatyöhön koko verkoston lukioden kesken. Osana laadunhallintatyötä Kajaanin lukio on valmistautunut hakemaan Okka-säätiön kestävä kehityksen sertifikaattia.

Kajaanin lukiossa käynnistyi Oppimisen tukea Kainuussa hanke, jonka Kajaanin lukio toteuttaa yhdessä Kuhmon yhteislukion kanssa. Hankkeessa kehitetään oppimisen tukitoimia lukiokoulutuksessa ja esim. erityisopettajan ja aineenopettajan välistä yhteistyötä. Henkilöstölle järjestetään hankkeen aikana yhteistä koulutusta, jossa kehitetään opetushenkilöstön valmiuksia tukea opiskelijan oppimista oppimisvaikeuksista huolimatta.

### 1.3.2 Koulutusapurahat

Kajaanin kaupunki tukee henkilöstönsä osaamisen ja työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja kehittämistä sekä uudelleensijoittamista myöntämällä apurahoja henkilöstön omaehtoiseen täydennys- ja uudelleen koulutukseen sekä muuhun omaehtoiseen osaamisen kehittämiseen. Kaupunki varaa vuosittain talousarvioonsa määrärahan jaettavaksi koulutusapurahoina palveluksessaan olevalle henkilöstölle ja työyksiköille. Vuonna 2023 koulutusapurahoja myönnettiin 48 työntekijälle, yhteensä 7481 euroa.

Työyksiköt varaavat työnohjauksen varattavan määrärahan talousarvioon vuosittain.

### 1.3.3 Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli ePassi

Kajaanin kaupungin henkilöstöllä oli käytössä sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli ePassi. Vuonna 2023 ePassi-etuuden arvo oli 200 euroa (vuosi).

Epassia ladattiin käytettäväksi 393 681 euroa (213 316 euroa vuonna 2022) ja ladatusta määrästä käytettiin 345 217 euroa. Etuuden käyttöaste kasvoi hieman edellisestä vuodesta (2023: 87,7 % / 2022: 84,7 %).

### 1.3.4 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta

	2023	2022	2021
Työhyvinvointia tukeva toiminta	2 973	5 067	8 069
Sähköinen liikunta- ja kulttuuriseteli	345 217	213 316	215 894
Koulutusapuraha	7 481	10 037	29 441
<b>Yhteensä</b>	<b>355 671</b>	<b>228 420</b>	<b>253 404</b>



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

Kajaanin kaupungin henkilöstöllä on ollut mahdollisuus osallistua v. 2023 Easy Bailatino-tanssitunneille. Tunteja järjestettiin Kajaanihallissa yhteensä 28 kertaa. Kevätlukukaudella 09.01-24.04.2023 osallistujia Kajaanin kaupungilta 21 henkilöä ja Kainuun Hyvinvointialueelta 1 henkilö, yhteensä 22 henkilöä. Syyslukukaudella 04.09-04.12.2023 osallistujia oli Kajaanin kaupungilta 16 henkilöä. Vuoden 2023 salivuokrat olivat 340 euroa, ohjaajapalkkio 1 400 euroa ja tulo Hyvinvointialueelta 20 euroa. Kokonaiskulut olivat yhteensä 1 740 euroa ja tuloja 20 euroa.

Kajaanin kaupungin työntekijöiden vesitreeniä on järjestetty v. 2023 Kaukaveden vesiliikuntakeskuksessa torstaisin klo 18.30–19.15. Kustannukset (ohjaus + ratavaraus) olivat yhteensä koko vuodelta 1 233 euroa. Osallistujat ovat maksaneet itse Kaukaveden pääsymaksun.

Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus käyttää Liikuntakeskus Kaukaveden kuntosalia henkilö kuntavuorolla 29.8.2023 alkaen tiistaisin, torstaisin ja perjantaisin klo 6.00–7.30 aikana. Kuntosalin käyttö on käyttäjälle maksanut hinnaston mukaisesti, ja maksuun on voinut käyttää myös ePassin saldoa.

### 1.3.5 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Vuosina 2022–2023 Kajaanin kaupunki toteutti yhteistyössä Kainuunmeren Työterveys Oy:n, Verven, Kylpylähotelli Kunnonpaikan ja Kelan kanssa kaksi (2) ammatillista KIILA-kuntoutusta, joiden tavoitteena oli tukea ja parantaa henkilöstön työ- ja toimintakykyä sekä edistää työelämässä jatkamista.

Lisäksi henkilöstö osallistui Kelan järjestämiin muihin KIILA-kuntoutuksiin. KIILA-kuntoutuksiin osallistui koko konsernista yhteensä 25 työntekijää/viranhaltijaa, osallistujista 88 % oli naisia. Palkallisia kuntoutuspäiviä oli yhteensä 153. Työntekijöille/viranhaltijoille myönnettiin KIILA –kuntoutukseen osallistumiseen palkallinen virka- tai työvapaa.

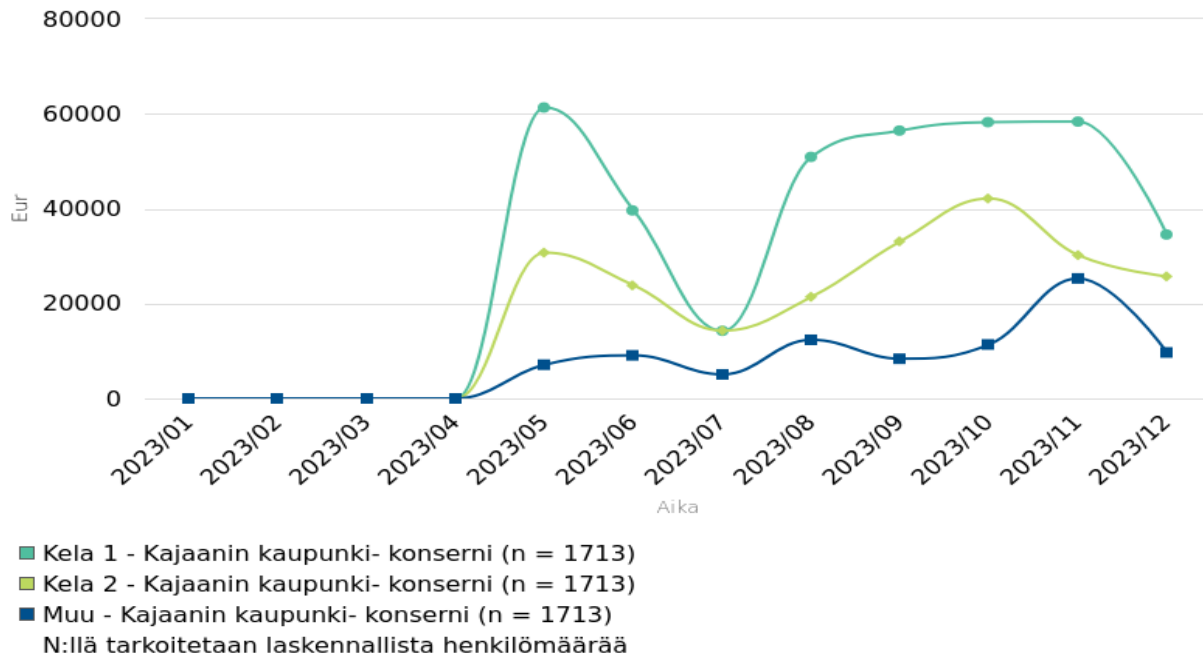
### 1.3.6 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltopalvelut hankittiin tammi-huhtikuun 2023 aikana Kainuunmeren Työterveys Oy:ltä, jonka jälkeen palveluntuottaja vaihtui 1.5.2023 alkaen Mehiläinen Oy:ksi. Työterveyspalveluntuottajan vaihdosta valmisteltiin tiiviistä yhteistyötä tehden varmistaen sujuva siirtyminen. HR-järjestelmästä siirtyivät Mehiläisen järjestelmään palvelussuhteessa olevan henkilöstön yhteystiedot ja myös sairauspoissaolotiedot reaaliaikaisesti.



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024



Huhtikuu 2023 kustannukset ovat Kainuunmeren Työterveys Oy:n aikaisia kustannuksia ajalta 1-4/2023. Koko konsernin kustannukset vuonna 2023 ovat olleet 1 011 876,06 euroa ja 590,70 euroa/hlö. Ennalta ehkäisevä terveydenhuolto Kela 1 60,20 % / Sairaushoito Kela 2 30,90 % / Muut/Ei Kela-korvattavat 8,9 % (esim. huumausainetestaus).

Lakisääteisen ennalta ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi kaupunki hankki henkilöstölle sairaanhoitoa, joka kiinteästi liittyi työn tekemiseen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on määritelty työterveyshuollon palvelut yksityiskohtaisesti.

Työterveysyhteistyö on jatkunut tiiviinä, ja toimialakohtaiset säännölliset palaverit sekä esihenkilöpuhelut puolivuositain työterveyshuollon kanssa ovat toteutuneet. Työterveyshuollon laatupalaverit on järjestetty joka toinen kuukausi. Kaupungin laajennettu johtoryhmä toimii terveysjohtamisen ohjausryhmänä.

## 2 Henkilöstörakenne

### 2.1 Keski-ikä

Kajaanin kaupungin työntekijöiden keski-ikä on 46,8 vuotta, Kajaanin Vesi-liikelaitoksen 53,6 vuotta, Kajaanin Mamselli –liikelaitoksen 47,4 vuotta ja Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen 50 vuotta.





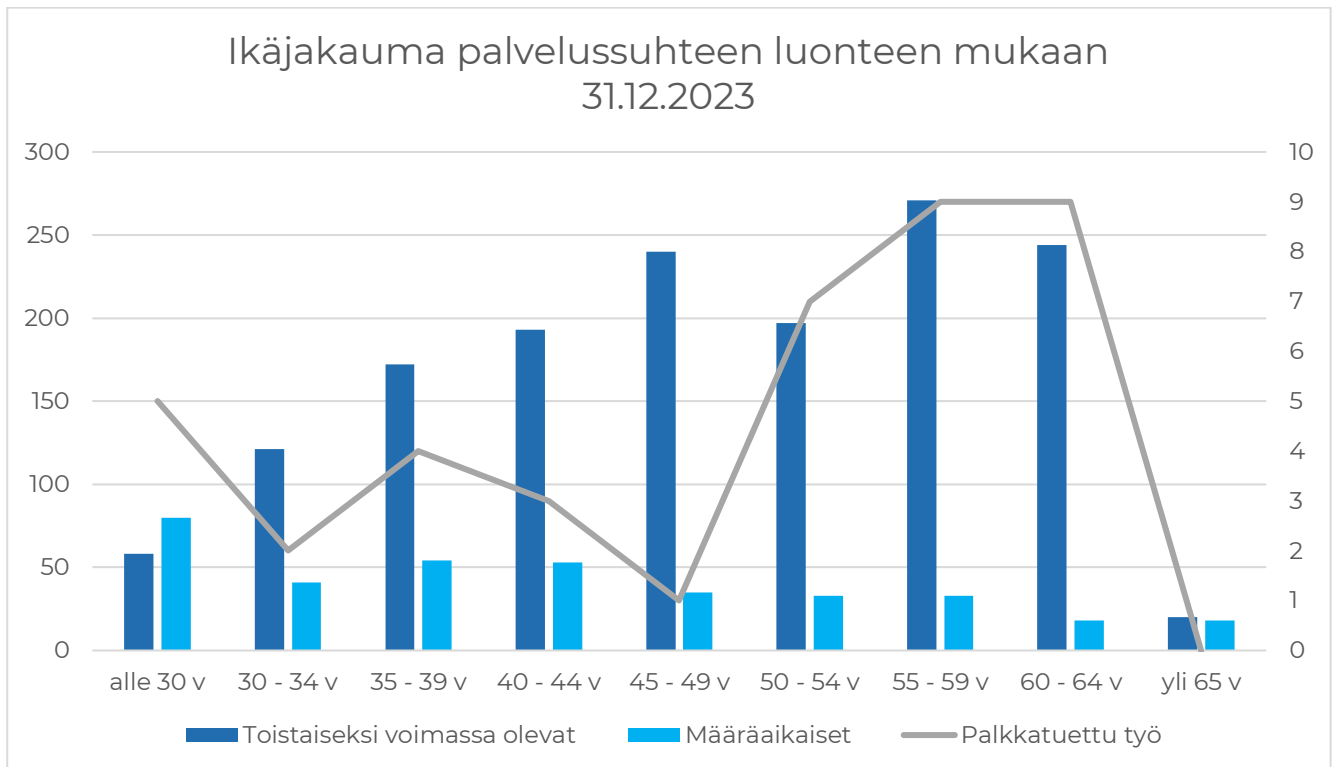
Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

## 2.2 Ikäjakauma

	Kajaanin kaupunki	Kajaanin Vesi-liikelaitos	Kajaanin Mamselli-liikelaitos	Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos
alle 30 v	113		18	12
30 - 34 v	130		18	16
35 - 39 v	177	1	17	35
40 - 44 v	186	2	15	46
45 - 49 v	182	2	27	65
50 - 54 v	166	5	17	49
55 - 59 v	215	4	33	61
60 - 64 v	171	4	32	64
yli 65 v	31		2	5

### 2.2.1 Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan



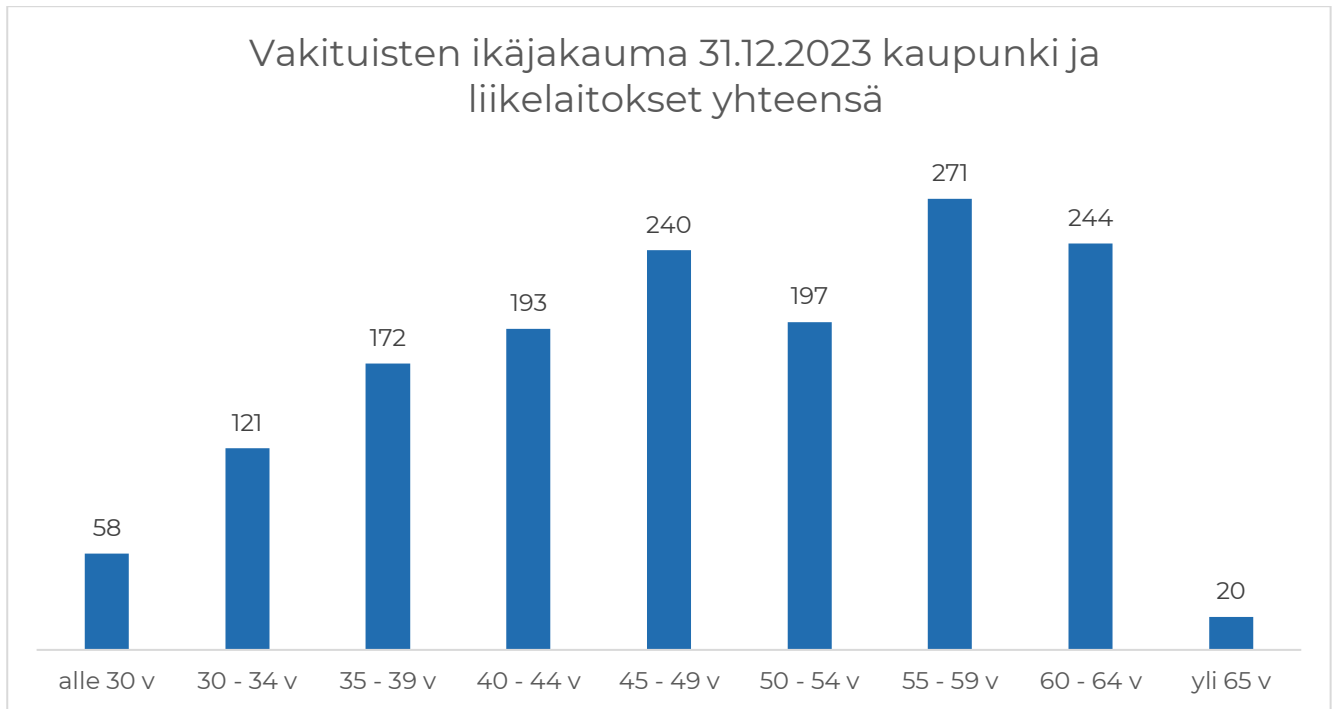
- Vakituiseista henkilöstöstä 351 (23 %) oli alle 40-vuotiaita.
- Yli 50 -vuotiaita vakinaisista oli 732 henkilöä (48 %).
- Vakinaisista suurin ikäryhmä oli 55-59-vuotiaat, 271 henkilöä.
- Määräaikaisista alle 40-vuotiaita on 48 % ja yli 50-vuotiaita 28 %.
- Palkkatuella työllistetyistä yli puolet (63 %) on vähintään 50-vuotiaita, mikä johtuu osittain kuntien lakisääteisestä työllistämisvelvoitteesta.



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

## 2.2 Vakituisten ikäjakauma



## 2.3 Rekrytoinnit

	2023	2022
Rekrytoinnit	377	410
Työpaikat	672	732
Työsuhde	465	419
Virkasuhde	204	310
Vakinainen	194	299
Määräaikainen	476	435
Hakemuksia	1768	2909

Kajaanin kaupunkikonsernissa oli vuonna 2023 avoinna 672 työpaikkaa julkaistuna 377 rekrytointi-ilmoituksessa. Näistä työpaikoista vakinaisia oli 194 kpl ja määräaikaisia 476 kpl. Hakemuksia tehtäviin tuli yhteensä 1 768 kpl. Vuonna 2023 sisäisten työpaikkailmoitusten määrä on ollut 10 paikkaa, ja vuonna 2022 niitä on ollut 27. Sisäisten työpaikkailmoitusten määrä on laskenut edellisestä vuodesta. Avoinna oleviin rekrytointeihin on valittu 622 työntekijää vuonna 2023 eli 50 paikkaa ei ole joko täytetty, tai vastaanotettu.

Vuonna 2023 avoinna olevien työpaikkojen määrä on laskenut 60 työpaikalla vuoteen 2022 verrattuna. Huomattava osa laskusta selittyy vakituisten paikkojen määrän laskulla,



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

kun vastaavasti määräaikaisten paikkojen määrä on kasvanut. Työpaikkoihin kohdistuneiden hakemusten määrä on laskenut huomattavasti vuoteen 2022 verrattuna.

## 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 (vuonna 2023 1516 ja vuonna 2022 1638).

Kaupunki ja liikelaitokset	Henkilömäärä		%	
	2023	2022	2023	2022
<b>Alkaneet</b>	140	194	9,23	11,84
<b>Päättyneet</b>				
- Eläke	37	56	2,37	3,3
- Muut	*68	247	4,48	15,08

Kaupunki ja liikelaitokset	Palvelussuhteiden määrä	
	2023	2022
<b>- Tehtävää vaihtaneet</b>	80	61

\* sis. Kajaanin kaupungilta Babando Oy:lle 1.8.2023 liikkeenluovutuksella siirretyn vakinaisen henkilöstön.

## 3 Eläkkeelle siirtyminen

### 3.1 Eläkkeelle siirtyneet

	2023	2022	2021	2020	2019
Kajaanin kaupunki	24	36	43	37	28
Kajaanin Vesi	1	-	2	1	
Kajaanin Mamselli	7	6	8	6	11
Koulutusliikelaitos	5	12	11	17	8
<b>Kokonaismäärä</b>	<b>37</b>	<b>56</b>	<b>64</b>	<b>62</b>	<b>50</b>

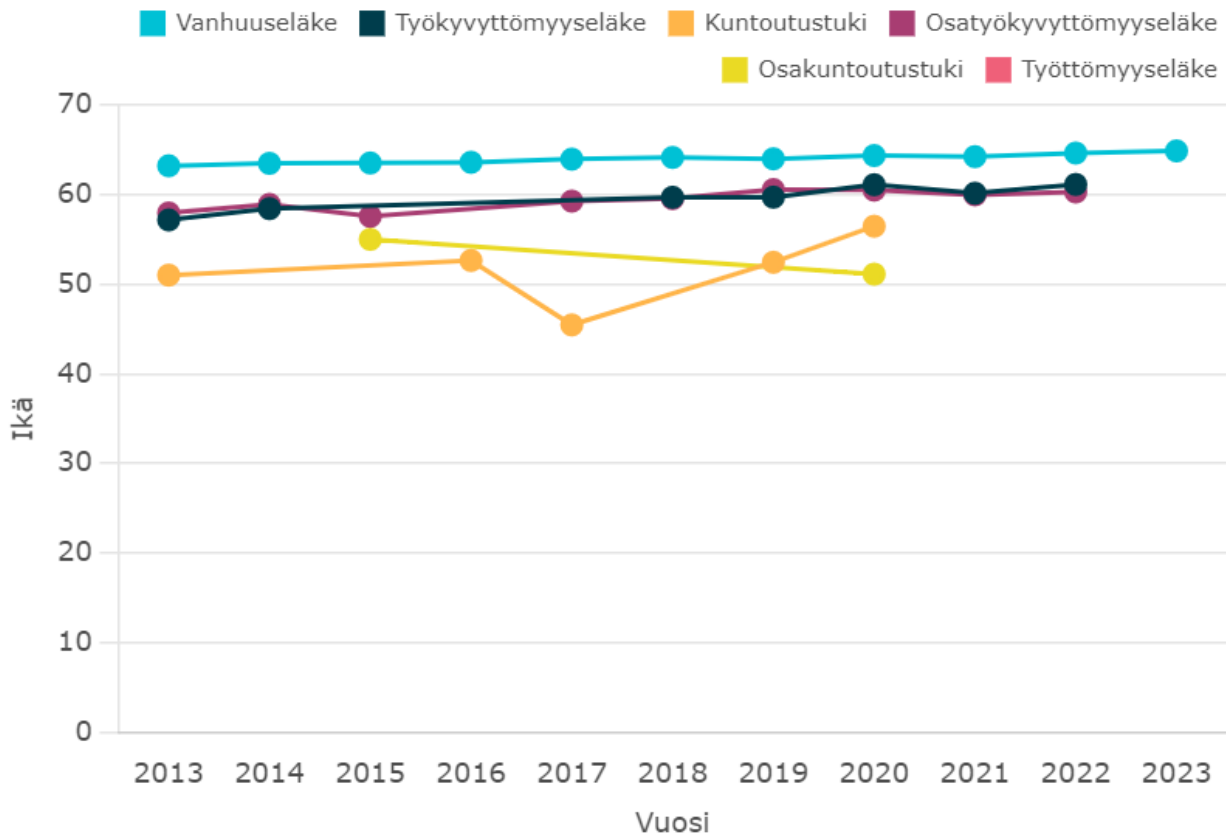


Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

Vuonna 2023 jäi Kajaanin kaupungilta eläkkeelle yhteensä 37 henkilöä. (Liikelaitoksista jäi vuonna 2023 eläkkeelle yhteensä 15 henkilöä.)

### Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Kevan tietojen mukaan eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,23 vuotta, verrokkikunnissa 61,42 vuotta.

### 3.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2024–2043

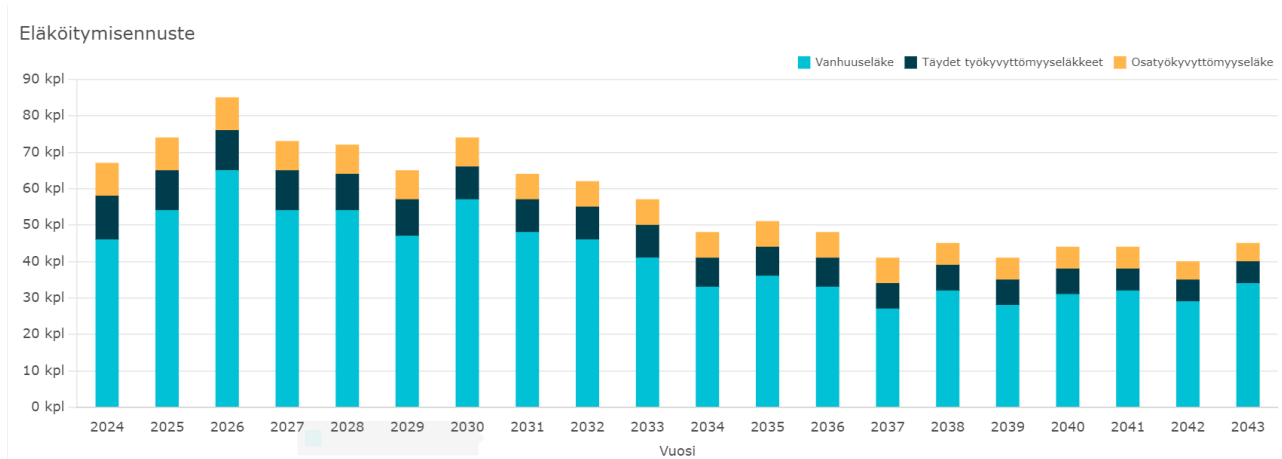
Kajaanin kaupungin eläköitymisennuste on Kevan aineistojen mukaan 18,4 %:a eli 371 henkilöä vuosina 2024–2028, joka on verrokkikuntien tasoa, eläkepoistuma kääntyy laskuun 2030 vuoden jälkeen.

Henkilöstön työssä jatkamiseen panostetaan työkykyjohtamisen keinoin tiivistä yhteistyötä tehden työterveyshuollon ja työeläkeyhtiön kanssa.



## Henkilöstöpalvelut

10.3.2024



## Eläköitymisennuste ammattiluokan mukaan

Ammattiluokka	2024-2028	2029-2033	2034-2038	2039-2043
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (ml. KAO)	67	61	49	49
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	35	30	24	23
Koulunkäyntiavustajat, koulutyöntekijät	35	33	29	24
Luokanopettajat	18	16	12	14
Lastentarhanopettajat	15	12	8	10
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	6	4	1	3
Erityisopettajat	13	18	14	12
Kiinteistöhuollon työntekijät	14	7	5	5
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	9	10	4	1
Toimistosiiivoajat ym.	8	8	4	1
Yleissihteerit	10	5	1	1
Lastenhoidon johtajat	8	7	2	0
Kirjastotyöntekijät	9	5	3	0
Nuorisotyön ohjaajat	2	3	1	1
Muut musiikin opettajat	3	0	1	0
Näyttelijät	1	1	0	3
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	3	3	2	0
Opetusalan johtajat	2	2	3	3



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

Opinto-ohjaajat ja muut opetuksen erityisasiantuntijat	2	2	1	2
Opinto-ohjaajat	3	2	2	3
Kartoituksen ja maanmittauksen asiantuntijat	2	0	0	0

## 4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan

Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan henkilöstöraportissa seurataan miesten ja naisten määrää, sukupuolijakaumaa sekä palkkaeroja organisaatiossa.

Peruskaupungissa ja liikelaitoksissa 31.12.2023 on yhteensä 113 esihenkilöä, joista 60 naista ja 53 miestä.

### 4.1 Palkkakarttoitus 31.12.2023

Ammattiryhmä	Naiset Ikm.	Miehet Ikm.	Tehtäväkoht. palkka keskimäärin €/kk Naiset	Tehtäväkoht. palkka keskimäärin €/kk Miehet	Ero (N-M) €/kk	N/M %
KVTES	563	111	2 563,23	2 920,05	-356,8	88
OVTES (pl. sivutoimiset)	397	99	3 169,47	3 225,60	-56,1	98
Tekniset	22	88	3 031,23	2 880,21	151,0	112
Tuntipalkkaiset	5	30				
Sote-TES						

Ammattiryhmä	Naiset Ikm.	Miehet Ikm.	Varsinainen palkka keskimäärin €/kk Naiset	Varsinainen palkka keskimäärin €/kk Miehet	Ero (N-M) €/kk	N/M %
KVTES	563	111	2 738,75	3 152,22	-413,4	87
OVTES	397	99	3 615,44	3 808,59	-193,1	95
Tekniset	22	172	3 710,79	3 500,15	210,6	106
Tuntipalkkaiset	5	30				
Sote-TES						

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.

(Vuonna 2023 järjestelmämuudistuksen takia OVTES:n osalta raportoitu tehtäväkohtainen ja varsinainen palkka. Vuonna 2022 raportoitu OVTES:n tehtäväkohtainen ja kokonaispalkka.)



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

**Kaupungin liikelaitosten kokoaikaisen henkilöstön keskipalkat**

Ammattiryhmä	Naiset Ikm.	Miehet Ikm.	Tehtäväkoht. palkka keskimäärin €/kk Naiset	Tehtäväkoht. palkka keskimäärin €/kk Miehet	Ero (N-M) €/kk	N/M %
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2	16				
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	164	16	2 161,17	2 074,19	104	104
Kajaanin kaupungin koulu- tusliikelaitos	186	169	4 035,85	3 917,08	118,7	103

Ammattiryhmä	Naiset Ikm.	Miehet Ikm.	Varsinainen palkka keskimäärin €/kk Naiset	Varsinainen palkka keskimäärin €/kk Miehet	Ero (N-M) €/kk	N/M %
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2	16				
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	164	16	2 307,90	2 155,62	152,2	107
Kajaanin kaupungin koulu- tusliikelaitos	186	169	4 234,62	4 017,21	217,4	105

**4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2023**

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet %	Naiset %
Kaupunginhallitus ja kaupungin johto	1	1	2	50	50
Hallintopalvelut	14	19	33	42	58
Henkilöstöpalvelut	4	12	16	25	75
Talouspalvelut	4	10	14	29	71
Elinvoimapaalvelut	9	25	34	26	74
<b>Yhteensä (kaupungin johto ja konsernipalvelut)</b>	<b>32</b>	<b>67</b>	<b>99</b>	<b>32</b>	<b>68</b>
Sivistyslautakunta		1	1		100
Varhaiskasvatus	10	381	391	3	95
Perusopetus	101	398	499	20	80
Kulttuuripalvelut (kirjasto, museot, teatteri)	40	70	110	36	64
Nuorisopalvelut	12	11	23	52	48
Kaukametsä	33	60	93	35	65
<b>Yhteensä (sivistystoimiala)</b>	<b>196</b>	<b>921</b>	<b>1117</b>	<b>18</b>	<b>82</b>
Ympäristötekniinen hallinto	1		1	100	
Maankäyttö, suunnittelu ja viranomaistoi- minta	22	17	39	56	44
Kunnallistekniikka ja liikunta	55	17	72	76	24



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

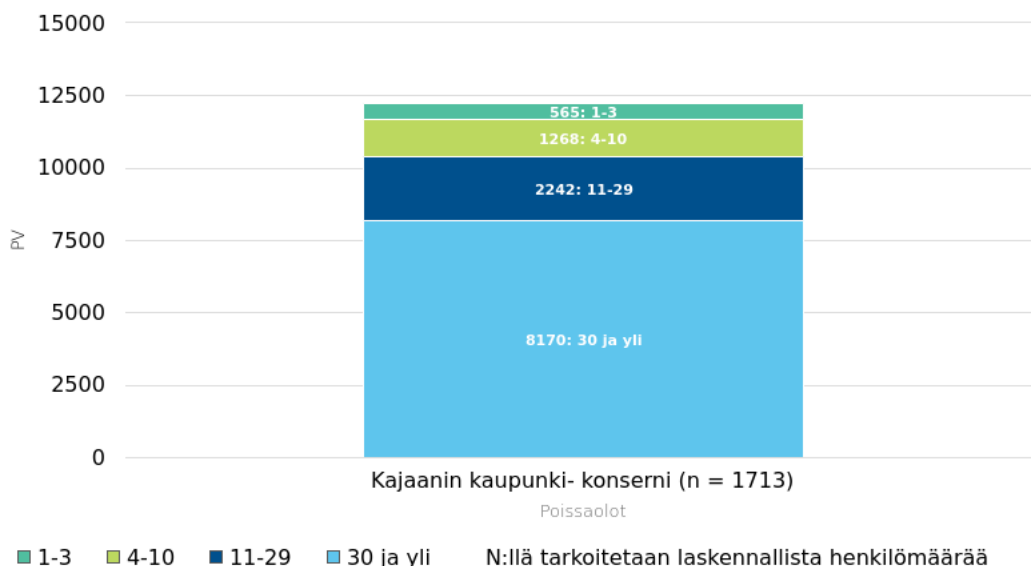
Tilakeskus	41	2	43	95	5
<b>Yhteensä (ympäristötekhninen toimiala)</b>	<b>119</b>	<b>36</b>	<b>155</b>	<b>77</b>	<b>23</b>

<b>Kajaanin kaupunki yhteensä</b>	<b>349</b>	<b>1024</b>	<b>1371</b>	<b>25</b>	<b>75</b>
Kajaanin Vesi –liikelaitos	16	2	18	89	11
Kajaanin Mamselli-liikelaitos	16	163	179	9	91
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	166	187	353	47	53
<b>Yhteensä (liikelaitokset)</b>	<b>198</b>	<b>352</b>	<b>550</b>	<b>36</b>	<b>64</b>
<b>Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset yhteensä</b>	<b>547</b>	<b>1376</b>	<b>1921</b>	<b>28</b>	<b>72</b>

## 5 Keskeytykset

### 5.1 Sairauspoissaolot

Työterveyshuollon palveluntuottaja vaihdoksen vuoksi vuoden 2023 tiedot ovat suuntaa antavia, alla olevat Mehiläisen tiedot ajalta touko-joulukuu 2023. Tiedot ovat tämän vuoksi myös ristiriitaisia alempien sairauspoissaolomäärä taulukoiden kanssa. Tiedot perustuvat työterveyshuollon omasta järjestelmästä saatuihin tietoihin, koskevat koko konsernia sisältäen myös liikelaitosten tiedot.







Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

**Ajanjakso** 05/2023–12/2023

Poissaolojen kestoista voidaan huomata, että vuonna 2023 lyhyitä (1–3 päivää kestäviä) sairauspoissaoloja oli selkeästi määrällisesti vähiten, vaikka koskee suurinta henkilömäärää. Tämä selittynee osittain sillä, että esihenkilön luvalla olevat poissaolot voidaan myöntää kerralla 1–4 päivän poissaoloksi. Pitkät sairauspoissaolot (30 ja yli) koskevat 5,6 %:a henkilöstöstä (8170 päivää), mitä voidaan pitää hyvänä tasona. Esihenkilöitä on koulutettu yhdessä työterveyshuollon kanssa reagoimaan työkyvyn haasteisiin jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, ja näin ollen sairauslomien pitkittymistä voidaan ehkäistä mahdollisimman hyvin.

	1-3		4-10		11-29		30 JA YLI	
Poissaolo t	n	PV	n	PV	n	PV	n	PV
Kajaanin kaupunki-konserni (n = 1713)	211	565	173	1268	112	2242	96	8170

Todennäköisin syy sairauspoissaolojen määrän laskuun on ollut koronaviruspandemia heikentyminen, jonka aiheuttamat sairauspoissaolot ovat valtakunnallisestikin olleet korkeimmat vuonna 2022.

**5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset**

	2023	2022	2021
Kajaanin kaupunki	1 654 400	1 916 034	1 358 769
Kajaanin Vesi -liikelaitos	15 333	7 012	16 633
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	224 692	238 903	208 770
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	322908	374 379	191 731
<b>Yhteensä</b>	<b>2 217 333</b>	<b>2 536 328</b>	<b>1 775 904</b>

Sairauslomien palkkakustannukset ovat vähentyneet kokonaisuudessaan vuodesta 2022 vuoteen 2023 verrattuna noin 319 000 €.



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

### 5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä kalenteripäivinä

	2023 kalenteripäivät	2022 työpäivät
Kajaanin kaupunki	20551	18 480
Kajaanin Vesi -liikelaitos	94	80
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	3790	3 433
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2797	2 649
<b>Yhteensä</b>	<b>27232</b>	<b>24 642</b>

Sairauspoissaoloja on tarkasteltu vuonna 2022 työpäivien mukaan ja vuonna 2023 kalenteripäivien mukaan, joten vuoden 2022 ja vuoden 2023 tiedot eivät ole keskenään vertailukelpoisia.

### Sairauspoissaolot (työpäivien) kalenteripäivien keston mukaan

Vuosi	Kalenteripäivät 1-3	Hlö lkm	Kalenteripäivät 4-29	Hlö lkm	Kalenteripäivät 30-60	Hlö lkm
2023	7014	3822	12736	1509	4544	111
	Työpäivät 1-3	Hlö lkm	Työpäivät 4-29	Hlö lkm	Työpäivät 30-60	Hlö lkm
2022	6524	3545	18363	2419	4845	120
Vuosi	Kalenteripäivät 61-90	Hlö lkm	Kalenteripäivät 91-180	Hlö lkm	Kalenteripäivät 181-999	Hlö lkm
2023	1207	18	1168	11	621	3
	Työpäivät 61-90	Hlö lkm	Työpäivät 91-180	Hlö lkm	Työpäivät 181-999	Hlö lkm
2022	1206	16	1737	14	865	4

Sairauspoissaoloja kestoja on tarkasteltu vuonna 2022 työpäivien mukaan ja vuonna 2023 kalenteripäivien mukaan, joten vuoden 2022 ja vuoden 2023 tiedot eivät ole keskenään vertailukelpoisia. HR-järjestelmän tietoon perustuen vuonna 2023 tyypillisimmät sairauspoissaolot ovat olleet kestoaltaan 4-29 kalenteripäivän mittaisia.

### 5.1.3 Sairauspoissaolot diagnoositiedoittain

Työterveyshuollon palveluntuottaja vaihdoksen vuoksi vuoden 2023 tiedot ovat osittain puutteelliset, alla olevat Mehiläisen tiedot ajalta touko-joulukuu 2023.

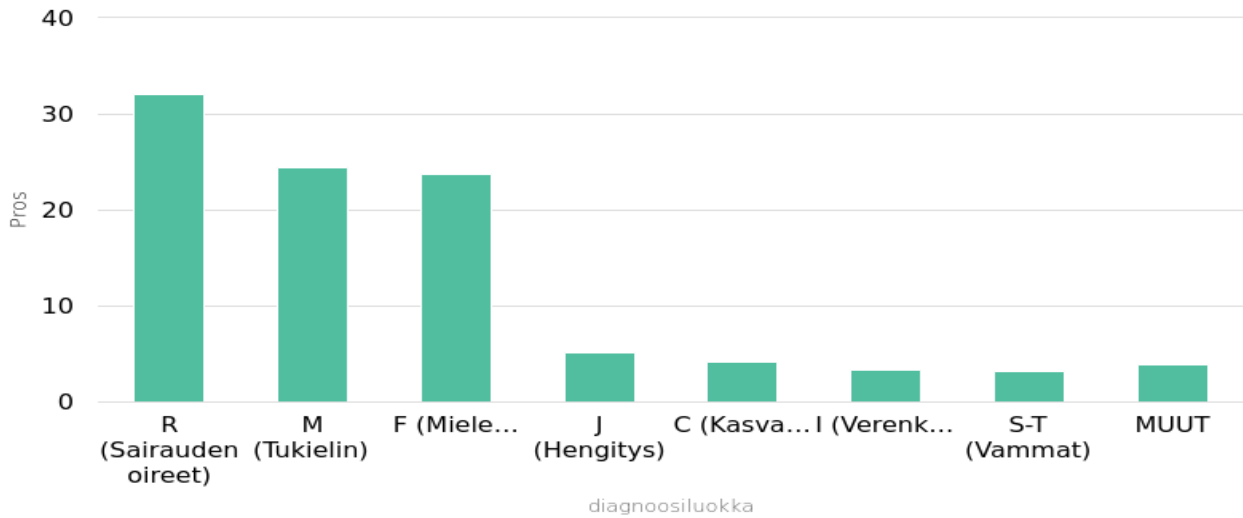
Vuonna 2023 tyypillisimmät diagnoosit ovat tukielin (TULES-vaivat) ja mielenterveys syyt. Eniten sairauspoissaolopäiviä (M-dg) eli tuki- ja liikuntaelin poissaolojen vuoksi, toisena



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

diagnoosiryhmänä (F-dg) eli mielenterveyssyyt ja kolmantena (R-dg) eli sairaudenoireet (oireet, joille ei ole voitu asettaa diagnoosia; esihenkilön luvalla poissaolot, muualta kirjoitetut poissaolot).



■ Kajaanin kaupunki- konserni (n = 1713)  
N:llä tarkoitetaan laskennallista henkilömäärää

## KAJAANIN KAUPUNKI- KONSERNI (N = 1713)

diagnoosiluokka	Sairastaneet	Pros	PV
R (Sairauden oireet)	185	22.0	4008
M (Tukielin)	225	26.6	4849
F (Mielenterveys)	185	23.8	4341
J (Hengitys)	421	9.4	1720
C (Kasvaimet)	9	3.4	625
I (Verenkierto)	11	3.09	563
S-T (Vammat)	49	4.6	855
MUUT	234	6.8	1241
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1274</b>	<b>100</b>	<b>18 220</b>



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

## 5.2 Sairauspoissaolokalenteripäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki ja liikelaitokset 2021–2023

Kaupunki ja liikelaitokset	2023 kalenteripäivät	2022 työpäivät	2021 työpäivät
Kajaanin kaupunki	15,92	13,6	10,2
Kajaanin Vesi -liikelaitos	4,95	4,1	6,9
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	23,05	21,6	22
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	8,33	8,1	3,9

Toimialoittain	2023 kalenteripäivät	2022 työpäivät	2021 työpäivät
Kaupungin johto ja konsernipalvelut	10,11	12,6	14,9
Sivistystoimi	17,25	14,6	10,6
Ympäristötekkinen toimiala	11,46	10,3	6,8

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 kahden kuukauden aikana enemmän kuin kolme 1–5 vrk:n sairauslomaa tai muulla tavoin huomiota herättävästi.

## 5.3 Henkilöstön palkattomat yksityisasiat v. 2023

Palkattomat yksityisasiat	2023 Kalenteripäivät	2023 Työpäivät	2022 Kalenteripäivät	2022 Työpäivät
Kajaanin kaupunki	2 789	2 137	1 982	1 622
Kajaanin Vesi -liikelaitos	0	0	2	2
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	222	196	141	140
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	71	59	380	282
<b>Yhteensä</b>	<b>3 082</b>	<b>2 392</b>	<b>2 505</b>	<b>2 046</b>



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

## 5.4 Palkattomat vapaat säästösyistä v. 2023

Palkattomat säästövapaat	2023	Euroa
Kajaanin kaupunki	253	24 907
Kajaanin Vesi -liikelaitos		
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	75	4 753
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	16	2 420
<b>Yhteensä</b>	<b>344</b>	<b>32 080</b>

## 5.5 Poissaolojen palkkakustannukset v. 2023

	Sairaus- lomat	Työtapa- turmat	Perhe- vapaat	Koulutus	Muut vapaat	Lomarah- an vaihto vapaaksi
Kajaanin kaupunki	1 562 877	55 536	206 932	315 480	84 347	47 763
Kajaanin Vesi -liikelaitos	15 332	1210		7 050	2 414	3 299
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	212 735	2 590	21 748	11 741	737	9 078
Kajaanin kaupun- gin koulutusliikelaitos	305 790	3 184	30 694	75 841	194 730	7 143
<b>Yhteensä v. 2023</b>	<b>2 096 734</b>	<b>62 520</b>	<b>259 374</b>	<b>410 112</b>	<b>282 228</b>	<b>67 283</b>
<b>Yhteensä v. 2022</b>	<b>2 536 328</b>	<b>43 123</b>	<b>506 266</b>	<b>259 294</b>	<b>336 771</b>	<b>67 034</b>
Muutos 2023–2022	-439 594	19 397	-246 892	150 818	-54 543	249

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

## 6 Työ- ja työmatkatapaturmat

Vuonna 2022/2023 kaupungin ja liikelaitosten työntekijöille sattui yhteensä 173/158 (kpl) työtapaturmaa, joista työpaikalla 129/113 ja työmatkalla 44/43. Vuonna 2023 työtapaturmien kokonaismäärä laski 15 (kpl), työpaikkatapaturmien määrä väheni 16 (kpl). Kaksi (2) ammattitautia todettiin vuonna 2023, nämä määrät sisältyvät työtapaturmien lukumäärään.

Työpaikalla sattuneista tapaturmista 31 % on aiheutunut henkilön liukastumisesta, horjattamisesta tai kompastumisesta, joista sairauspoissaolojen korvauspäivien osuus on ollut 37 %. Työmatkalla sattuneita tapaturmia (2023) on ollut noin 23 % kappalemääräisesti tarkasteltuna, mutta 44 % poissaolopäivistä. Työmatkatapaturmista aiheutuu keskimäärin



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

pidemmät poissaolot kuin työpaikalla sattuneista tapaturmista. Työtapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja kertyi yhteensä 298 päivää, työpaikkatapaturmista 169 päivää ja työmatkatapaturmista 129 päivää.

Vakavia työtapaturmia, joista vakuutusyhtiö olisi antanut myönteisen korvauspäätöksen, ei sattunut vuoden 2023 aikana. Vuonna 2020 sattunut työtapaturma (poikkeama: liukastuminen / horjahtaminen / kompastuminen) johti vuonna 2023 työkyvyttömyyseläkkeeseen. Tapaturmavakuutusten lisäksi Kajaanin kaupungilla on henkilöstölleen etätyötöytätyökentelyä varten etätyövakuutus. Etätyössä ei ole sattunut työtapaturmia.

Kaupunki on tiivistänyt IF-vakuutusyhtiön kanssa tehtävää yhteistyötä, perehdyttänyt esihenkilöitä, lisännyt tiedottamista sekä selkeyttänyt ohjeistusta työtapaturmien ilmoittamisesta ja tutkinnasta. Henkilöstöpalveluissa on käsitelty keskitetysti konsernin työtapaturmailmoitukset ja koordinoitu 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 ennakoida mahdolliset turvallisuusriskit arvioimalla työpaikoilla ja työmatkoilla tapaturmavaaraa aiheuttavat tekijät. Tehdyn arvioinnin perusteella tulee toteuttaa tarvittavat korjaavat toimenpiteet. Tapaturmien ehkäisemiseksi on tärkeää perehdyttää ja opastaa henkilöstöä turvalliseen ja terveelliseen työskentelyyn sekä työtapoihin.

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 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 on ohjeistettu käsiteltäväksi yhteistoiminnassa esihenkilön johdolla oppimisen ja ehkäisevän toiminnan näkökulmista, jotta opitaan analysoimalla tapahtumaan johtaneita syitä ennakoimaan ja välttämään vaaratilanteet jatkossa. Työsuojelutoimijat ovat käsitelleet heille tulleet Graniten läheltä piti -ilmoitukset ja tarvittaessa olleet yhteydessä työyksikön esihenkilöön. Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa vakavasta työtapaturmasta työsuojelu- ja poliisiviranomaisille. Vakavan tapaturman tilanteeseen toimintaohjeet löytyvät kaupungin intranetistä.

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuskäynnillä työsuojeluviranomaisen (AVI) työsuojelutarkastaja on käsitellyt ja selvittänyt työyksikön tapaturmavaaratekijöitä sekä työn vaarojen selvittämisen ja riskien arvioinnin ajantasaisuutta myös tapaturmavaarojen osalta. Työsuojeluviranomainen on v. 2023 aikana tehdyissä tarkastuksissa antanut muutaman toimintaohjeen liittyen tapaturmavaaraan (2 kpl) sekä toimintaohjeen (3 kpl) työn vaarojen selvittämisen ja riskien arvioinnin toteuttamiseen. Työterveyshuollon toteuttamalla työpaikkaselvityskäynnillä työterveyden asiantuntijat ovat lisäksi arvioineet haittojen ja vaarojen terveydellistä merkitystä ja antaneet toimenpidesuosituksia epäkohtien korjaamiseksi sekä arvioineet työyksikön ensiapuvalmiuden ja -välineistön tarpeen.



Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

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 intran kirjautumislinkin kautta ja on suositeltu, että työyksiköt hyödyntävät materiaaleja tapaturma-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 suojaimia tapaturmien, haittojen ja vaarojen ehkäisemiseksi. Työntekijän on lisäksi noudatettava turvallisia työmenetelmiä, käytettävä asianmukaisia suojaimia ja ilmoitettava työnantajalle havaitsemistaan turvallisuuspuutteista. Ennakoivan, turvallisen työskentelyn ja tapaturmien ehkäisyn merkitystä jokaisen työyksikössä työskentelevän tehtävänä on painotettu esim. koulutuksissa.

Työtapaturma/Ammattitauti	2023	2022	2021	2020
Kajaanin kaupunki	90	106	71	40
Kajaanin Vesi -liikelaitos	4	0	3	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	10	9	14	7
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos				1
Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos	11	14	9	6
<b>Yhteensä</b>	<b>115</b>	<b>129</b>	<b>97</b>	<b>54</b>

Työmatkatapaturma	2023	2022	2021	2020
Kajaanin kaupunki	30	38	13	15
Kajaanin Vesi -liikelaitos	0			1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	8	3	5	3

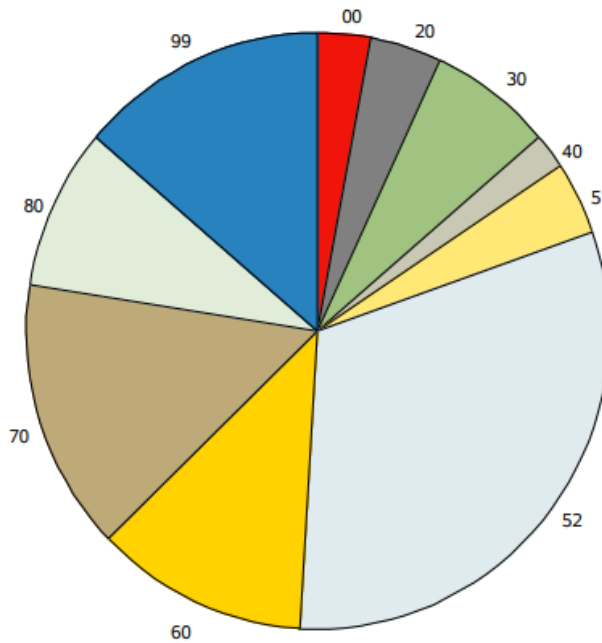


Henkilöstöpalvelut

10.3.2024

Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos				1
Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos	5	3		3
<b>Yhteensä</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>18</b>	<b>23</b>

## Työpaikkatapaturmat poikkeaman mukaan 01.01.2023-31.12.2023 sattuneista tapaturmista



	Poikkeama	Lukumäärä	%-osuus
■	20 Aineen valuminen, purkautuminen, vuotaminen, höyrystyminen, pö	4	4
■	30 Aiheuttajan rikkoutuminen, putoaminen, liukuminen, törmääminen	7	7
■	40 Laitteen (odottamaton käynnistyminen, häiriönpoisto), työkalun	2	2
■	51 Henkilön putoaminen alemmalle tasolle	4	4
■	52 Henkilön liukastuminen, horjahtaminen, kompastuminen	32	31
■	60 Terävään esineeseen astuminen, takertuminen, itsensä kolhimine	12	12
■	70 Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nostaessa, työntäe	15	15
■	80 Väkivalta (ihmisen tai eläimen aiheuttama), järkyttävä tilanne	9	9
■	99 Muut luotteloimattomat poikkeamat	14	14
■	00 Ei tietoa	3	3