



Kajaanin kaupunki

Henkilöstöraportti 2025

Sisällysluettelo

Johdanto.....	1
1 Henkilöstön määrä	2
1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilötyövuodet.....	2
1.1.1 HTV:n muutoksien syyt toimialajohtajien ja liikelaitosten johtajien mukaan	3
1.1.2 Palvelussuhteiden määrä työsuhteen luonteen mukaan 31.12.2025.....	4
2 Henkilöstökulut.....	6
2.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn	8
2.1.1 Koulutus- ja kehittämishankkeita	8
2.1.2. Henkilöstöetuudet hyvinvoinnin tukena	12
2.1.3 Työkykyä ylläpitävä toiminta.....	13
2.1.4 Työterveyshuolto	13
3 Henkilöstörakenne.....	14
3.1 Keski-ikä	14
3.2 Ikäjakauma	15
3.2.1 Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	15
3.2.2 Vakituisten ikäjakauma 2025 kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	16
3.3 Rekrytoinnit.....	17
3.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	17
4 Eläkkeelle siirtyminen	18
4.1 Eläkkeelle siirtyneet	18
4.1.1 Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain (2015–2025)	18
4.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2026–2045.....	19
4.2.1 Eläköitymisennuste Tilastokeskuksen ammattiluokka tai -nimikemäärittelyn mukaan (KEVA)	20
5 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan	20
5.1 Palkkakartoitus 31.12.2025.....	21
5.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2025.....	23
6 Keskeytykset	24
6.1. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset	24
6.1.1 Sairauspoissaolot yhteensä kalenteripäivinä	25
6.1.2 Sairauspoissaolot diagnoositiedoittain (Mehiläinen)	26
6.2 Sairauspoissaolokalenteripäivät keskimäärin/HTV kaupunki toimialoittain ja liikelaitokset 2023–2025.....	27
6.3 Henkilöstön henkilökohtainen syy (palkaton).....	28
6.4 Palkattomat vapaat säästösyistä	28
6.5 Poissaolojen palkkakustannukset	29
7 Työ- ja työmatkatapaturmat.....	29

Johdanto

Kajaanin kaupungin henkilöstöjohtaminen perustuu kaupunkistrategiaan ja Henkilöstöohjelmaan 2023–2026, joita tukevat käytännön toimintaohjeet ja konsernin yhteiset toimintamallit. Näiden linjausten tavoitteena on varmistaa hyvinvoiva, osaava ja tuottava henkilöstö kaikilla organisaation tasoilla. Vuosi 2025 osoitti jälleen, että Kajaanin kaupunkikonsernin henkilöstö kykenee toimimaan ennakoivasti ja vastuullisesti muuttuvassa toimintaympäristössä.

Organisaatio eteni suunnitelmallisesti kohti taloudellisesti kestävämpää ja toimintakykyisempää palvelurakennetta. Vaikka henkilöstömäärä väheni vuoden aikana yhteensä 31,1 henkilötyövuodella, palvelukyky säilyi ja toiminnan sopeutukset toteutettiin hallitusti. Samaan aikaan kaupunkikonsernin henkilöstökulut nousivat 99,7 miljoonaan euroon, mikä merkitsi noin 3,6 miljoonan euron eli 3,8 prosentin kasvua vuoteen 2024 verrattuna. Tämä kehitys kuvastaa yleistä kustannusnousua sekä työmarkkinoiden ja palvelutuotannon muutoksia.

Vuoden 2025 keskeisimpiin strategisiin muutoksiin kuului valtakunnallinen TE-uudistus, jonka myötä kaupungin organisaatioon siirtyi valtiolta 46 henkilöä. Muutoksella oli laaja-alaisia vaikutuksia erityisesti elinvoimapalveluihin, jotka vahvistuivat merkittävästi sekä henkilöstöressurssien että toiminnallisen vastuun osalta. Uudistus lisäsi kaupungin roolia alueellisen työllisyyden edistäjänä ja vahvisti sen asemaa paikallisen elinvoiman kehittäjänä.

Toimintavuosi oli myös henkilöstöjohtamisen tuloksellisuuden kannalta merkittävä. Henkilöstönvuokrauskustannukset laskivat edellisvuodesta 952 627 eurosta 614 288 euroon, mikä kertoo organisaation vahvistuneesta kyvystä hyödyntää omia resurssejaan ja ennakoida osaamistarpeita. Työterveyshuollon kustannukset laskivat yli 10 prosenttia, ja KIILA-kuntoutukseen osallistui aiempaa enemmän henkilöstöä, mikä osoittaa työkykyjohtamisen pitkäjänteisyyttä ja yhteistyön onnistumista työterveyden kanssa.

Vuosi 2025 oli laajasti myös tulevaisuuden osaamiseen investoimisen vuosi: kaupunkikonsernissa oli käynnissä yli 80 kehittämishanketta, jotka vahvistivat digitalisaatiota, osaamisen kehittämistä, yhdenvertaisuutta ja palveluiden vaikuttavuutta. Monialaiset hankkeet – kuten kaksikielisen opetuksen laajentaminen, oppimisen tuen uudistus, varhaiskasvatuksen digitoiminnan vahvistaminen sekä kampus- ja energia-alan osaamisen kehittämiseen liittyvät kokonaisuudet – loivat perustaa koko kaupunkiorganisaation uudistuvalla osaamisella ja strategisella kilpailukyvyllä.

Kokonaisuutena vuosi 2025 osoitti, että Kajaanin kaupungin henkilöstö toimii vahvana ja kehityskykyisenä organisaationa, joka kykenee samalla sekä uudistumaan että huolehtimaan perustehävän laadukkaasta toteutumisesta. Henkilöstön sitoutuminen, osaaminen ja kyky toimia muutoksessa ovat edelleen kaupungin palvelujen ja elinvoiman keskeinen voimavara.

Haluan kiittää kaupungin ja sen liikelaitosten henkilöstöä sekä esihenkilöitä arvokkaasta työstä ja sitoutumisesta vuoden 2025 aikana. Yhdessä rakennamme organisaatiota, joka pystyy vastaamaan sekä tämän päivän että tulevaisuuden haasteisiin.

Jyrki Komulainen
Henkilöstöjohtaja

1 Henkilöstön määrä

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	2025 Yhteensä	2024 Yhteensä	Muutos 2025-2024
Konsernin johto ja demokratiapalvelut	4,1	5,1	-1,0
Hallintopalvelut	38,7	36,5	2,2
Henkilöstöpalvelut	16,4	16,2	0,2
Talous- ja hankintapalvelut	11,7	12,4	-0,8
Elinvoimapalvelut	70,4	32,4	38,0
Sivistystoimialan hallinto	1,3	1,0	0,3
Varhaiskasvatus	361,7	384,6	-23,0
Perusopetus	456,8	460,4	-3,6
Kulttuuripalvelut ja nuorisopalvelut	185,4	187,0	-1,6
Ympäristötekkinen hallinto	1,0	1,0	0,0
Maankäyttö, suunn. ja viranom.toim.	38,7	38,2	0,5
Kunnallistekniikka ja liikunta	62,6	71,6	-9,0
Tilakeskus	41,5	41,9	-0,4
Tukityöllistäminen			0,0
Kajaanin kaupunki yhteensä	1290,2	1288,3	1,9
Kajaanin Vesi -liikelaitos	19,2	19,1	0,1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	147,4	159,2	-11,8
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	321,5	342,8	-21,3
Liikelaitokset yhteensä	488,1	521,1	-33,0
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	1778,3	1809,4	-31,1

Konserninjohto ja demokratiapalvelut sisältää myös vaalityöhön määräaikaaisesti palkattavat vaalityöntekijät. Kaukametsä: Kansalaisopiston toteutuneet opetustunnit vuonna 2025.

Vuoden 2024 HTV-luvut on tarkastettu ja korjattu hallinto- ja elinvoimapalveluiden osalta.

Muu henkilöstöresurssi

Vuonna 2025 Kajaanin kaupungin kesätyöharjoittelijoita noin kuukauden mittaisessa työsuhteessa oli 32 henkilöä. Kesätyösetelillä palkattuja nuoria oli kahden viikon työsuhteessa 102 henkilöä.

Henkilöstövuokraukseen käytettäviä kuluja vuonna 2025 kertyi 614 288 euroa, kun vuonna 2024 vastaavia kuluja kertyi 952 627 euroa. Henkilötyövuosiksi muutettuna henkilöstövuokrauskulut vuonna 2025 muodostavat noin 17,5 henkilötyövuosipanoksen, kun keskiarvona on käytetty 35 000 euron vuosiansiota. Eniten henkilöstövuokrausta ovat käyttäneet Kunnallistekniikka ja liikunta -tulosalue (301 113 eur), sekä Mamselli-liikelaitos (126 895 eur).

Toimeksiantosopimukset 2025: peruskaupunki 97 kpl ja Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos 86 kpl.

1.1.1 HTV:n muutoksien syyt toimialajohtajien ja liikelaitosten johtajien mukaan

Konsernipalvelut-toimiala sisältää hallintopalvelut, henkilöstöpalvelut, talous- ja hankintapalvelut sekä elinvoimapalvelut. Henkilöstöpalveluiden HTV-määrä sisältää pääluottamusedustajien ja työsuojeluvaltuutettujen työpanosta. Elinvoimapalveluissa näkyvä henkilöstömäärän lisäys liittyy TE-uudistukseen, ja valtiolta siirtyi Kajaanin kaupungin palvelukseen 46 työntekijää vuoden 2025 alussa.

Sivistystoimialalla henkilöstön määrä kokonaisuudessaan laski vuodesta 2024.

Varhaiskasvatuksessa on toteutettu sopeuttamissuunnitelman mukaiset toimenpiteet lakauttamalla kaksi tilapäistä toimintayksikköä ja jättämällä täyttämättä yksittäisiä eläköityviä tehtäviä, mikäli tosiasiallista tarvetta tehtävän täyttämiseen ei ole ilmennyt. Vuoden 2025 kuluessa henkilöstömäärään on vaikuttanut myös päiväkotien johtajuusrakenteen muutoksen myötä yhdenmukaistettujen toimintatapojen vakiintuminen ns. lisäresurssien käytössä lapsikohtaisen tuen toteuttamisessa. Henkilöstön tarvetta on vähentänyt myös se, toiminnan piirissä on ollut syyskaudella 2025 60–90 lasta vähemmän kuin vastaavana aikana vuotta aikaisemmin. HTV-määrän laskusta huolimatta varhaiskasvatuksessa päiväkotien henkilöstöä on riittävästi lakisääteiseen toimintaan ja lasten tuen järjestämiseen.

Perusopetuksessa henkilötyövuosien määrää on vähentänyt sopeuttamissuunnitelmassa määriteltujen toimenpiteiden toteuttaminen opetusryhmien yhdistämisessä. Vastaavasti valmistavan opetuksen lisääntyminen on kasvattanut henkilöstötarvetta. Oppimisen tuen uudistuksen toimeenpano lisäsi henkilöstöresurssia viidellä erityisopettajalla.

Kansalaisopistolla edelleen opetustuntimäärä on hieman laskenut vuosittain laskun takia, ja tämä näkyy laskuna tuntiopettajien HTV:ssa. Musiikkiopistolla 1,5 virkaa jätettiin täyttämättä sopeuttamissuunnitelman mukaisesti ja sen sijaan täytettiin päätoimisen tuntiopettajan tehtävä.

Nuorisopalveluissa sopeuttamissuunnitelman mukaisesti henkilöstömäärä väheni 1,6 henkilötyövuodella. Sijaistarpeiden vuoksi kokonaisvähennys toteutui lopulta 1,5 henkilötyövuodena.

Kansalaisopiston tuntiopettajien HTV on laskettu toteutuneiden tuntien mukaan.

Ympäristöteknisellä toimialalla Kunnallistekniikka ja liikunta –tulosalueella henkilöstövähennystä oli 9 HTV:n verran. Palkkatukityöllistettyjen määrä väheni edellisvuoteen verrattuna.

Kajaanin Mamselli -liikelaitoksen henkilötyövuosien laskun taustalla on Mamsellin systemaattinen prosessien kehittämistyö sekä asiakkaiden tekemät palveluverkko- ja palvelukonseptimuutokset. HTV:n vähennyksissä hyödynnettiin eläköitymisiä.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen henkilöstömäärää on vähennetty toiminnan tehostamisen sekä eläköitymisten ja määräaikaistuuksien päättymisen myötä. Ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoituksen leikkaus vaikutti Kainuun ammattiopiston valtionosuuteen noin 1,5 milj. euroa. Rahoitusleikkauksen takia Kainuun ammattiopistossa käytiin yhteistoimintaneuvottelut loppuvuoden 2024 – alkuvuoden 2025 aikana. Yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksena irtisanomisten vaikutus oli 6,7 henkilötyövuotta. Lisäksi kahdeksaa määräaikaista työsuhdetta ei päätetty jatkaa ja seitsemän eläköityneen tilalle ei rekrytoitu uutta työvoimaa.

Kajaanin Vesi -liikelaitoksessa henkilöstöresurssi on ollut varsin vakiintunut useiden vuosien aikana. Eläköityvien tilalle on ollut tarpeen aina rekrytoida uusi työntekijä.

1.1.2 Palvelussuhteiden määrä työsuhteen luonteen mukaan 31.12.2025

Kajaanin kaupungilla ja sen liikelaitoksilla oli 31.12.2025 yhteensä 1 904 palvelussuhdetta, joista:

- toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita oli 1 592 (84 %)
- määräaikaista palvelussuhteita oli 312 (16 %)
- Virkasuhteisia oli 760 ja työsuhteisia 1 144.

Palvelussuhteiden jakautuminen:

- Kajaanin kaupunki 1382 palvelussuhdetta
 - Toistaiseksi voimassa olevia: 1 142
 - Määräaikaista: 240
- Kajaanin Vesi -liikelaitos: 18 palvelussuhdetta
 - Kaikki toistaiseksi voimassa olevia
- Kajaanin Mamselli -liikelaitos: 168 palvelussuhdetta
 - Toistaiseksi voimassa olevia: 143
 - Määräaikaista: 25
- Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos: 336 palvelussuhdetta
 - Toistaiseksi voimassa olevia: 289
 - Määräaikaista: 47

1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä 31.12.2025

Vuoden 2025 lopussa Kajaanin kaupunki organisaation palvelussuhteista kokoaikaisia oli 1 599, eli noin 84 % palvelussuhteista. Osa-aikaisia palvelussuhteita oli 305, mikä vastaa noin 16 % koko palvelussuhteista.

Kajaanin kaupunki:

- Kokoaikaisia työntekijöitä: 1 167
- Osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläke: 16
- Osittainen varh. eläke: 3
- Osittainen hoitovapaa/vanhempainvapaa: 30
- Sivutoimisuus: 28
- Osa-aikainen: 138

Kajaanin Vesi -liikelaitos:

- Kokoaikaisia työntekijöitä: 18

Kajaanin Mamselli -liikelaitos:

- Kokoaikaisia työntekijöitä: 127
- Osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä: 13
- Osittainen hoitovapaa/vanhempainvapaa 1
- Osa-aikainen: 27

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos

- Kokoaikaisia työntekijöitä: 287
- Muu omasta pyynnöstä osa-aikainen: 7
- Osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä: 10
- Osittaisella varh. eläkkeellä: 1
- Osittaisella hoitovapaalla tai vanhempainvapaalla: 5
- Sivutoimisia: 8
- Osa-aikainen: 18

1.1.2.2 Palvelussuhteet sopimusaloittain 31.12.2025

Kajaanin kaupungilla ja sen liikelaitoksilla palvelussuhteet jakautuivat eri sopimusaloille seuraavasti:

- KVTES (Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus): 918 palvelussuhdetta
- TS (Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus) 149 palvelussuhdetta
- OVTES (Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus): 790 palvelussuhdetta
- TTES (Kunta-alan tuntipalkkaisten henkilöstön työehtosopimus) 27 palvelussuhdetta
- Muusikot ja näyttelijät (Kunta-alan muusikkojen ja näyttelijöiden työehtosopimukset) 20 palvelussuhdetta

Palvelussuhteiden jakautuminen sopimusaloittain eri organisaatioissa:

- Kajaanin kaupunki
 - KVTES: 676
 - TS: 132

- OVTES: 527
- TTES: 27
- Muusikot ja näyttelijät: 20
- Kajaanin Vesi -liikelaitos
 - KVTES: 2
 - OVTES: 16
- Kajaanin Mamselli -liikelaitos
 - KVTES: 168
- Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos, yhteensä 378 henkilöä
 - KVTES: 72
 - TS: 1
 - OVTES: 263

2 Henkilöstökulut

Henkilöstökulut, tuloslaskelmaan kirjatut kulut sekä taseeseen aktivoidut kulut:
Kajaanin kaupungin henkilöstökulut:

Henkilöstökulut, tuloslaskelmaan kirjatut kulut sekä taseeseen aktivoidut kulut

Kajaanin peruskaupungin henkilöstökulut	2025	2024
Palkat ja palkkiot	58 210 030,24	54 210 467,01
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	-201 046,81	-175 493,22
* Henkilöstökorvaukset	-782 385,51	-813 116,20
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	57 427 644,73	53 397 350,81
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	11 295 413,60	10 785 399,52
* Muut henkilösivukulut	1 746 213,75	1 451 000,87
Henkilösivukulut yhteensä	13 041 627,35	12 236 400,39
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	70 469 272,08	65 633 751,20
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	43 135,00	17 281,73
Henkilöstökulut yhteensä	70 512 407,08	65 651 032,93

Kajaanin Vesi -liikelaitos	2025	2024
Palkat ja palkkiot	1 090 819,89	1 048 159,08
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	11 655,71	15 067,72
* Henkilöstökorvaukset	-229,05	-1 363,67
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	1 090 590,84	1 046 795,41
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	208 228,03	200 380,15
* Muut henkilösivukulut	33 305,81	28 374,36
Henkilösivukulut yhteensä	241 533,84	228 754,51
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	1 332 124,68	1 275 549,92
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	1 332 124,68	1 275 549,92

Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2025	2024
Palkat ja palkkiot	4 584 155,26	4 770 451,68
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	-72 915,74	17 875,03
* Henkilöstökorvaukset	-98 948,26	-98 751,26
Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla	4 485 207,00	4 671 700,42
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	887 805,19	929 355,61
* Muut henkilösivukulut	137 052,84	137 244,37
Henkilösivukulut yhteensä	1 024 858,03	1 066 599,98
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	5 510 065,03	5 738 300,40
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	5 510 065,03	5 738 300,40

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2025	2024
Palkat ja palkkiot	18 362 152,90	19 224 873,14
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	-18 598,64	357 614,48
* Henkilöstökorvaukset	-162 905,56	-128 623,92
Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla	18 199 247,34	19 096 249,22
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	3 559 378,95	3 711 109,47
* Muut henkilösivukulut	563 307,26	571 829,33
Henkilösivukulut yhteensä	4 122 686,21	4 282 938,80
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	22 321 933,55	23 379 188,02
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	22 321 933,55	23 379 188,02

Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstökulut yhteensä	2025	2024
Palkat ja palkkiot	82 247 158,29	79 253 950,91
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	-280 905,48	215 064,01
* Henkilöstökorvaukset	-1 044 468,38	-1 041 855,05
Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla	81 202 689,91	78 212 095,86
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	15 950 825,77	15 626 244,75
* Muut henkilösivukulut	2 479 879,66	2 188 448,93
Henkilösivukulut yhteensä	18 430 705,43	17 814 693,68
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	99 633 395,34	96 026 789,54
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	43 135,00	17 281,73
Henkilöstökulut yhteensä	99 676 530,34	96 044 071,27

Kaupungin henkilöstökulut kokonaisuudessaan kasvoivat noin 3,6 miljoonaa euroa eli 3,8 % vuoteen 2024 verrattuna. Vuoden alussa aloittaneen Kainuu-Koillismaa työllisyysalueen henkilöstömenojen osuus on noin 1,2 miljoonaa euroa ja henkilöstömenot kokonaisuudessaan näkyvät vastuukunnan henkilöstömenoina. Yhteistoimintasopimuksen mukaisesti Kajaani

vastuukuntana laskuttaa jäsenkunta kaikista työllisyysalueen toimintamenoista. Laskutus näkyy toimintatuotoissa yhteistoimintakorvauksena.

Kaupungin henkilöstömäärä väheni kokonaisuudessaan toimintavuoden aikana 31,1 henkilötyövuotta edellisvuoteen verrattuna. Peruskaupungin puolella henkilöstömäärä kasvoi 1,9 henkilötyövuodella, kun liikelaitoksissa henkilöstön määrä väheni 33 henkilötyövuodella. Kunnallisten alojen sopimuskorotukset ja palkkaohjelman toteuttaminen ovat osaltaan nostaneet henkilöstömenoja vuoden 2025 aikana.

2.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Toimiala	Koulutuspäivät 2025	Palkkakulut 2025	Muut kulut* 2025	Kulut yhteensä
Kaupungin johto ja konsernipalvelut	125	16 620	32 238	48 858
Sivistystoimiala	1 505	158 956	70 496	229 452
Ympäristötekninen toimiala	130	13 467	55 800	69 267
Kajaanin kaupunki yhteensä	1 760	189 043	158 534	347 577

Liikelaitos	Koulutuspäivät 2025	Palkkakulut 2025	Muut kulut* 2025	Kulut yhteensä
Kajaanin Vesi	7	918	4 592	5 510
Kajaanin Mamselli	49	5 212	2 359	7 571
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	363	52 939	168 965	221 904
Liikelaitokset yhteensä	419	59 069	175 916	234 985

Merkittävimmät erot vuosien 2024 ja 2025 välillä:

- Koulutuspäivien määrä laski, kaupungilla 498 päivällä ja liikelaitoksilla 123 päivällä – yhteensä laskua 621 koulutuspäivää (-27 %).
- Kajaanin kaupungin palkkakulut pienenevät noin 63 456 eurolla ja muut kulut 13 392 eurolla. Liikelaitosten palkkakulut pienenevät 13 200 eurolla ja muut kulut 126 439 euroa (-42 %).

Kokonaiskulut kaupungilla ja liikelaitoksilla yhteensä väheni noin 216 486 €. Vähennys on samassa suhteessa kuin koulutuspäivät ovat vähentyneet.

2.1.1 Koulutus- ja kehittämishankkeita

Kajaanin kaupungilla tehdään monipuolista kehittämistyötä. Rahoituksen saaneita kehittämishankkeita vuonna 2025 oli noin 80.

Vuoden 2025 näkyviä kehittämishankkeita ovat olleet esimerkiksi kauppatorin uudistamishanke, Vimpelin laakson kampusalueen kehittämishanke katurakentamisen osalta, Kesäniemen esteetön uimapaikka ja Männynmäen päiväkodin käyttöönotto.

Seuraavassa kuvaus muutamista Kajaanin kaupungin kehittämishankkeista

Perusopetuksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus 2024–2027- hanke

Hankerahoituksella vahvistettiin 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.

Myönnettyllä avustuksella tuettiin pysyvien toimintamallien, rakenteiden ja käytänteiden kehittämistä tukemalla opetuksen järjestäjien mahdollisuuksia palkata opettajia ja avustajia ensisijaisesti sellaisten perusopetuksen opetusryhmien opetuksen toteuttamiseksi ja tueksi, joissa tuen tarvetta ilmenee.

Tukiluokassa toteutetun opetuksen avulla maahanmuuttajataustaisten oppilaiden akateemiset taidot kehittyivät ja heidän mahdollisuutensa integroitua yleisopetukseen paranivat ja jatko-opintomahdollisuudet paranivat.

Samanaikaisopetuksen sekä resurssiopettajien lisäämisellä mahdollistui myös heikompi-osaisten tasa-arvoisempi ja laadukkaampi tuki.

Kaksikielisen opetuksen laajentaminen

Hankkeen avulla toteutettiin esi- ja perusopetuksen kattava ja yhdenmukainen laajamittainen kaksikielinen opetus. Hankkeen avulla kehitettiin opettajien ammattitaitoa ja vahvistettiin yhteisöjen toimintakulttuuria. Valmisteltiin ja käynnistettiin Kajaanin laajamittaisen kaksikielisen opetuksen laajentuminen yläkouluopetukseen. Lukuvuonna 2026–27 laajamittainen kaksikielinen opetus laajenee 9.-vuosiluokalle.

Kerhotoiminnan tukeminen

Koulun kerhotoiminta keskittyi kouluilla henkilökunnan pitämiin kerhoihin koulupäivän jälkeen. Kolmassektori järjesti kerhoja ”pitkillä välitunneilla” usealla koululla.

Oppimisen tuen uudistus

Perusopetuksen oppimisen ja koulunkäynnin tuki on hallituksen tärkein koulutuspoliittinen uudistus, jolla on tarkoitus saada nuorten oppimistulosten suunta kääntymään. Oppilaat saavat tukea sekä oppimisen että koulunkäynnin haasteisiin matalalla kynnyksellä, ennaltaehkäisyllä ja varhaisella puuttumisella vähennetään tuen tarpeita ja että luokkien työrauha, kouluhuvinvointi ja opiskeluolosuhteet ja lopulta oppimistulokset paranevat.

Uusi laki tuo opetuksen järjestäjille velvollisuuden huolehtia oppimisen edellytyksiä tukevista opetusjärjestelyistä ja järjestää osana näitä opetusjärjestelyitä ryhmäkohtaista tukea

jokaiseen kouluun ja luokkaan. Uudet ryhmäkohtaiset tukimuodot korvaavat nykyisen yleisen tuen.

Ryhmäkohtainen tuki ei korvaa nykyistä tehostettua tai erityistä tukea. Näiden tilalle tulevat oppilaskohtaiset tukitoimet.

Digipolulla hanke

Digipolulla hanke on käynnistynyt vuonna 2023. Hankkeen tavoitteena on ollut varhaiskasvatuksen henkilöstön digitaitotason nostaminen ja varhaiskasvatussuunnitelman mukaisen digitoiminnan turvaaminen. Hankkeen kohderyhmänä ovat varhaiskasvatuksen työntekijät. Hankkeella toteutetaan henkilöstölle toteutetun kyselyn perusteella kohdennettuja digiosaamisen koulutuksia ja hankitaan yhteiskäyttöön digivälineitä. Hanke on päättynyt 31.12.2025 ja sen puitteissa on laadittu varhaiskasvatuksen digiosaamisen suunnitelma.

Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen laatu

Hankerahoituksella on palkattu kahteen lapsiryhmään yhteensä kaksi työntekijää vahvistamaan tasa-arvon, yhdenvertaisuuden sekä inklusiivisen toimintakulttuurin toteutumista kahdessa lapsiryhmässä. Tavoitteena on edistää lapsen oikeutta riittävän varhaiseen tukeen ryhmissä ja varmistaa, että kaikilla lapsilla on mahdollisuudet osallistua täysipainoisesti varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen sekä ehkäisemään lapsen oppimisen ja kehityksen tukeen liittyviä ongelmia ja parantamaan hyvinvoinnin sekä oppimisen edellytyksiä.

Kunnallisten päiväkotien johtajuusmallin muutos

Kunnallisten päiväkotien johtajuusmalli uudistettiin elokuussa 2024. Vuoden 2025 kuluessa uusien päiväkotien johtajien sekä apulaisjohtajien tehtäväkuvia ja työn tekemisen prosesseja on päivitetty. Muutos on vaikuttanut päiväkotien toimintakulttuuriin ja henkilöstön työarkeen. Päiväkotien henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseksi on käynnistetty työyhteisökohtaisia työnohjauksia.

Aktiivinen toimijuus – Kajaanin kaupungin osahanke

Hankkeen tavoitteena on kerätä kokemusperäistä tietoa heikossa asemassa olevien ryhmien palvelukokemuksista ja -tarpeista sekä kehittää palveluja yhdessä kohderyhmän ja palveluntarjoajien kanssa. Hankkeessa pyritään edistämään palvelujen yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta. Hankkeen aikana laaditaan Paremman palvelun -opas palveluntarjoajille sekä kehitetään malli romanien ja maahan muuttaneiden tiedonkeruuseen. Toiminta keskittyy erityisesti romaneihin ja Suomeen muuttaneisiin henkilöihin. Hanke on osa valtakunnallista Aktiivinen toimijuus – yhdenvertaisuutta, syrjimättömyyttä ja osallisuutta edistävät palvelut -ryhmähanketta, jota koordinoi Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (THL).

Kajaanin kampus 2025

Kajaanin kampus 2025-hankkeessa rakennetaan Suomen työelämälähtöisintä kampusta, jossa yhdistyvät opiskelu, yritystoiminta ja palvelut. Tavoitteena on luoda moderni ja vastuullinen ympäristö, joka palvelee niin opiskelijoita, työntekijöitä kuin koko yhteisöä. Kajaanin

ammattikorkeakoulu, Kainuun ammattiopisto ja alueen yritykset tekevät tiivistä yhteistyötä kehittääkseen kampuksesta paikan, joka vastaa nykypäivän ja tulevaisuuden tarpeisiin. Kampuksen visio on toimia kestävän kehityksen ja työelämälähtöisen oppimisen edelläkävijänä. Tiloista tehdään monikäyttöisiä ja inspiroivia – sellaisia, jotka tukevat oppimista, työnte-koa ja yhdessä tekemistä. Samalla kampusalueesta rakennetaan yhteisöllinen ja helposti saavutettava, jotta se palvelee mahdollisimman laajasti kaikkia alueen käyttäjiä. Kajaanin kampus kehittämistyössä ei keskitytä vain tiloihin, vaan myös toimintakulttuuriin. Tarkoituk-sena on vahvistaa yhteistyötä oppilaitosten, yritysten ja muiden toimijoiden välillä. Kajaani kampus 2025 näyttää, miten vastuullisuus, innovatiivisuus ja yhteisöllisyys voidaan yhdistää kehittämistyössä – ja samalla luoda jotain, mikä lisää alueemme vetovoimaa.

Osaamista Kainuun datakeskuksiin

Hankkeessa keskitytään datakeskusosaajien koulutuksen kehittämiseen vastaamaan nope-asti kasvavan alan tarpeisiin Kainuussa. Tavoitteena on luoda alueen kehittyvää datakeskus-ekosysteemiä palvelevia innovatiivisia koulutusratkaisuja ammattikorkea-asteelle sekä uusia kokonaisuuksia toisen asteen koulutukseen Kainuun ammattiopistoon ja Kajaanin lukioon. Lisäksi tavoitteena on tehdä toimia, jotka lisäävät alan vetovoimaa hakijoiden keskuudessa sekä laatia vuoteen 2030 ulottuva kehittämissuunnitelma osaamisen kehittämiseksi data-keskussektorille. Hankeen rahoittaja on Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus ja rahoitus tulee Euroopan unionin sosiaalirahastosta ESR+. Hankkeen toteuttamisaika on 1.3.2025–28.2.2027.

Tuulivoima- ja aurinkoenergia-alan uusi oppimisympäristö ja laitteet

Hankkeessa tuotetaan uusi oppimisympäristö, joka tukee tuulivoima- ja aurinkoenergia-alan teknistä ja turvallisuuskoulutusta. Investointi vastaa uusiutuvan energian alan kasvavaan osaajatarpeeseen ja mahdollistaa työvoiman kouluttamisen suoraan yritysten tarpeisiin. Hankkeen myötä Kainuun alueelle syntyy ensimmäinen tuulivoima-alan tekniseen koulu-tukseen soveltuva oppimisympäristö Suomessa. Tämä mahdollistaa uusien ammattilaisten kouluttamisen ja tukee vihreää siirtymää käytännön tasolla. Investointi luo pitkän aikavälin vaikutuksia alueen taloudelle, koulutussektorille ja yritysten työvoiman saatavuudelle. Hank-keen rahoittajana ovat Kainuun liitto ja Euroopan unionin aluekehitysrahasto EAKR sekä Edukai Oy. Hankkeen toteuttamisaika on 1.5.2025 – 31.3.2026.

Energiapuun korjuun osaamista Kainuuseen

Hankekokonaisuudessa rakennetaan Seppälään nykyaikainen energiapuun korjuun oppi-misympäristö, joka jää pysyväksi osaksi Kainuun ammattiopiston ammatillista koulutusta. Tavoitteena on turvata osaavan työvoiman saatavuus uusiutuvan energian alalle sekä tukea turvetuotannosta siirtyvien työllistymistä ja kouluttautumista. Kehittämishanke keskittyy koulutussisältöihin, osaamisen vahvistamiseen ja työelämäyh-teistyöhön, kun taas investointihanke mahdollistaa tarvittavat kone- ja laitehankinnat sekä koulutusympäristön rakentamisen. Hankkeet vastaavat Kainuun JTF-siirtymäsuunnitelmaan ja tukevat aluetalouden uudistumista, kestävä metsätaloutta sekä vihreää siirtymää. Hank-keen rahoittaja on Kainuun liitto ja Euroopan unionin oikeuden mukaisen siirtymän rahasto JTF. Hankkeen toteuttamisaika on 1.1.2025 – 31.12.2026.

Erasmus+ akkreditoitu liikkuvuushanke

Kainuun ammattiopistolle on myönnetty Erasmus+ -akkreditointi, joka mahdollistaa liikkuvuuksien hakemisen opiskelijoille ja henkilökunnalle kevennetyllä menettelyllä. Vuonna 2025 haetun hankkeen toteutusaika on 1.6.2025 – 31.8.2026. Hankkeen budjetti 288 000 euroa. Rahoittajana on Opetushallitus, joka toimii Erasmus+ - ja Euroopan solidaarisuusjoukot -ohjelmista vastaavana Suomen kansallisena toimistona. Vuonna 2025 yhteensä 98 KAO:n opiskelijaa osallistui ulkomaan jaksolle. Näistä suuri osa toteutettiin akkreditoidulla liikkuvuushankkeella.

Bridging VET Between Kenya and Finland

Hankkeen rahoittaa Suomen ulkoministeriö Youth Employment and Vocational Training -rahoitusohjelmasta. Rahoitusta koordinoi Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Hankkeen toteutusaika on 15.4.2024 – 31.8.2026. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa suomalais-kenialaista ammatillisen koulutuksen yhteistyötä ja luoda kestävä kumppanuusverkosto. Hankkeessa kehitetään kenialaisten opettajien osaamista modernien opetusmenetelmien, teknologioiden ja oppimisympäristöjen hyödyntämisessä. Hankkeen suomalaisina toteuttajina toimivat Kainuun ammattiopisto (KAO) ja Koulutuskeskus Brahe. Kenialaiset kumppanit ovat Eldoret National Polytechnic, Rift Valley Technical Institute ja Shambere National Polytechnic.

Digioppimisen polku Kainuussa

Kajaanin lukio on mukana Kajaanin ammattikorkeakoulun koordinoimassa Digioppimisen polku Kainuuseen hankkeessa. (10/2023–11/2025) Hankkeen tavoitteena on kehittää digipedagogiikkaa ja tasavertaista digiosaamista Kajaanin lukiossa ja muissa kainuulaisissa oppilaitoksissa.

2.1.2. Henkilöstöetuudet hyvinvoinnin tukena

Kajaanin kaupungin työnantajan tarjoamana henkilöstön hyvinvoinnin tukimuotona toimii sähköinen liikunta- ja kulttuuriseteli Epassi, joka pohjautuu kaupungin tasa-arvoisen- ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteisiin sekä mahdollistaa laaja-alaisen palvelujen käytön oman hyvinvoinnin tukemiseen yksilölle parhaiten soveltuvalla tavalla.

Henkilöstöllä on ollut vuonna 2025 mahdollisuus osallistua Easy Bailatino -tanssiliikuntaan kevään 2025 ajan, vesiliikuntakeskus Kaukaveden ohjattuun liikuntaan- sekä mahdollisuus käyttää Kaukaveden kuntosalia henkilöstövuoroilla. Epassi-saldo on mahdollistanut myös em. lisäksi kaikkien kaupungin järjestämien maksullisten liikuntamahdollisuuksien käytön maksuttomien liikunta- ja virkistysmahdollisuuksien lisänä.

Kajaanin kaupungin henkilöstöllä oli käytössä sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli ePassi. Vuonna 2025 ePassi-etuuden arvo oli 130 euroa/vuosi (vuonna 2024 130e/vuosi). Epassia laddattiin käytettäväksi 252 640 euroa (254 455 euroa vuonna 2024) ja ladatusta määrästä käytettiin 228 212 euroa. Etuuden käyttöaste kasvoi hieman edellisestä vuodesta (2025: 90,33 % / 2024: 89,1 %).

2.1.3 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Vuonna 2025 (jatkuu vuodelle 2026) Kajaanin kaupunki toteutti yhteistyössä työterveys-huolto Mehiläinen Oy:n, Coronarian ja Kelan kanssa ammatillisen KIILA-ryhmäkuntoutus-kurssin, jonka tavoitteena on tukea ja parantaa henkilöstön työ- ja toimintakykyä sekä edis-tää työelämässä jatkamista.

Työnantaja, työsuojeluvaltuutetut ja työterveyshuolto osallistuvat kuntoutuksen suunnitte-luun ja toteutukseen yhdessä kuntoutuksen palveluntuottajan kanssa. Kuntoutusprosessiin osallistuvat kuntoutuvan työntekijän lisäksi myös hänen esihenkilönsä ja työterveyshuollon edustaja. Työnantaja vastaa siitä, että kuntoutuksessa sovitut muutokset tehdään työpai-kalla esimerkiksi työn sisältöä ja työolosuhteita kehittämällä.

Lisäksi henkilöstö osallistui Kelan järjestämiin muihin yksilöllisiin KIILA-kuntoutuksiin. KIILA-kuntoutuksiin osallistui koko konsernista yhteensä 46 työntekijää/viranhaltijaa, edelliseen vuoteen verrattuna osallistujia määrä kasvoi 48 %. Työntekijöille/viranhaltijoille myönnettiin KIILA -kuntoutukseen osallistumiseen palkallinen virka- tai työvapaa. Palkallisia kuntoutus-päiviä oli yhteensä 100 kalenteripäivää, joihin työnantajalle haetaan Kelalta kuntoutusraha.

2.1.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltopalvelut hankittiin Mehiläinen Oy:ltä toimintasuunnitelman mukaisesti. Kaupungin käyttämästä HR-järjestelmästä siirtyvät palvelussuhteessa olevan henkilöstön yhteystiedot ja myös sairauspoissaolotiedot reaaliaikaisesti Mehiläisen järjestelmään.

Vuonna 2025 koko konsernin työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 1 184 193e, josta laskua ed. vuoteen verrattuna -143 974e/-10,84 %. Koko konsernin osalta kustannus 625 e/hlö v.2025, 696 e/hlö v.2024.



Kustannukset jakautuivat: konsernipalvelut 94 163e (8%), sivistystoimiala 620 975e (52%), ympäristötekniinen toimiala 67 668e (6%), Kajaanin Vesi-liikelaitos 9 104e (1%), Kajaanin Mamselli-liikelaitos 139 838e (12%) ja Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos 252 444e (21%).

Ennalta ehkäisevä terveydenhuolto Kela I 64 %:a, sairaudenhoito Kela II 36 %:a. Lakisääteisen ennalta ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työnantaja hankkii henkilöstölle sairaudenhoidtoa, joka kiinteästi liittyy työn tekemiseen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on määritelty työterveyshuollon palvelut yksityiskohtaisesti.

Digiklinikan työterveysasemasta (24/7) luovuttiin 1.5.2025 alkaen. Palvelut keskitettiin Kajaanin Oma työterveystiimille, joka tuntee parhaiten Kajaanin kaupungin työterveyshuollon sopimuksen sisällön, kaupungin toimintamallit ja -oman vakuuden/esihenkilön luvan poissaoloikäntänteet. Esihenkilöitä on perehdytetty ja kannustettu esihenkilön myöntämän sairauspoissalon käyttöön 1–9 päivää (1–4 vrk kerrallaan) esisijaisena toimintatapana äkillisissä sairaustapauksissa. Sairauden vuoksi hoitoon ohjautuminen perustuu työterveyden hoitajakontaktiin, jolloin hoitaja arvioi tarpeen hoitoon. OmaMehiläisen-sovellus tarjoaa henkilöstölle monipuolisesti ohjelmia Työkyvyn ja terveyden ylläpitämiseen, työterveyshoitajat ohjaavat yksilöllisesti soveltuvan ohjelman pariin ennaltaehkäisevään sekä terveyttä ja työkykyä tukevaan toimintaan.

Työterveysyhteistyötä jatkettiin aktiivisesti kehittämällä työterveyspalveluja yhteistoiminnassa. Kehittämistyön tuloksena luovuttiin toimialakohtaisista säännöllisistä palaverista ja ne pidettiin tarvelähtöisesti. Puolivuositaisista esihenkilöpuheluista työterveyshuollon kanssa luovuttiin ja sen sijaan esihenkilöitä kannustettiin olemaan yhteydessä reaaliaikaisesti ja tarvelähtöisesti työterveyshoitajaan. Työterveyshuollon laatu- ja talouden seurantalaverit on järjestetty kuukausittain. Kaupungin laajennettu johtoryhmä toimii työterveys- ja työkykyjohtamisen ohjausryhmänä kokoontuen kaksi kertaa vuodessa. Johtoryhmässä on käsitelty mm. työterveyshuollon kustannuskehitystä ja -palveluja, -kehittämistyötä, työkykyjohtamista sekä kuntoutuksen ja eläköitymisen tunnuslukuja.

Henkilöstöpalveluissa jatkettiin strategisen työkykyjohtamisen kokonaisuuden kehittämistä yhteistyössä Kevan sekä työterveyspalveluiden kanssa. Työterveysyhteistyön kehittämiseksi toteutettiin hanke KOHO Consultingin Oy:n kanssa. Hankkeessa pääpaino on ollut työterveysyhteistyön toimintasuunnitelman sisällön- ja prosessien kehittämisessä.

3 Henkilöstörakenne

Mikäli työntekijällä on vakituinen ja määräaikainen palvelusuhde, huomioidaan raportoinnissa taustan vakituinen tehtävä.

3.1 Keski-ikä

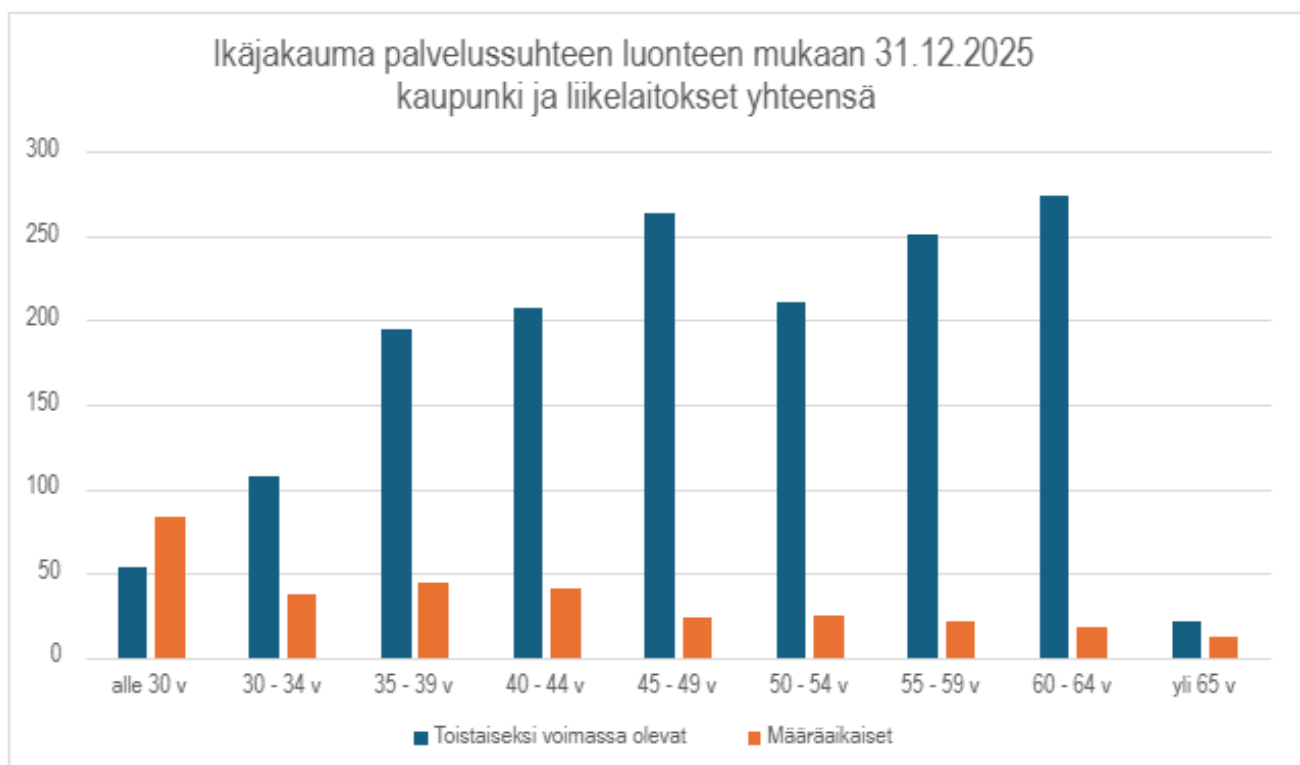
Kajaanin kaupungin työntekijöiden keski-ikä 2025 on 46,66 vuotta, Kajaanin Vesi-liikelaitoksen 50,63 vuotta, Kajaanin Mamselli –liikelaitoksen 48,01 vuotta ja Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen 53,63 vuotta.

3.2 Ikäjakauma

2025	Kajaanin kaupunki	Kajaanin Vesi	Kajaanin Mamselli	Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos
alle 30 v	116	0	14	7
30–34 v	120	0	13	13
35–39 v	187	0	21	31
40–44 v	186	2	15	45
45–49 v	198	3	25	62
50–54 v	160	4	21	51
55–59 v	186	6	26	55
60–64 v	195	3	27	67
yli 65 v	23	0	6	4

Kajaanin kaupungilla ikäryhmistä suurimmat ovat 45–49-vuotiaiden ja 60–64-vuotiaiden ryhmät, Kajaanin Vedellä 55–59-vuotiaat, Kajaanin Mamsellilla 45–49 ja 55–64-vuotiaat ja koulutusliikelaitoksessa 60–64-vuotiaat.

3.2.1 Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan kaupunki ja liikelaitokset yhteensä



Vuoden 2025 lopussa Kajaanin kaupunkiorganisaation henkilöstön ikärakenne vaihteli selvästi sen mukaan, oliko kyseessä toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen palvelussuhde.

Toistaiseksi voimassa olevat (vakinaiset) palvelussuhteet

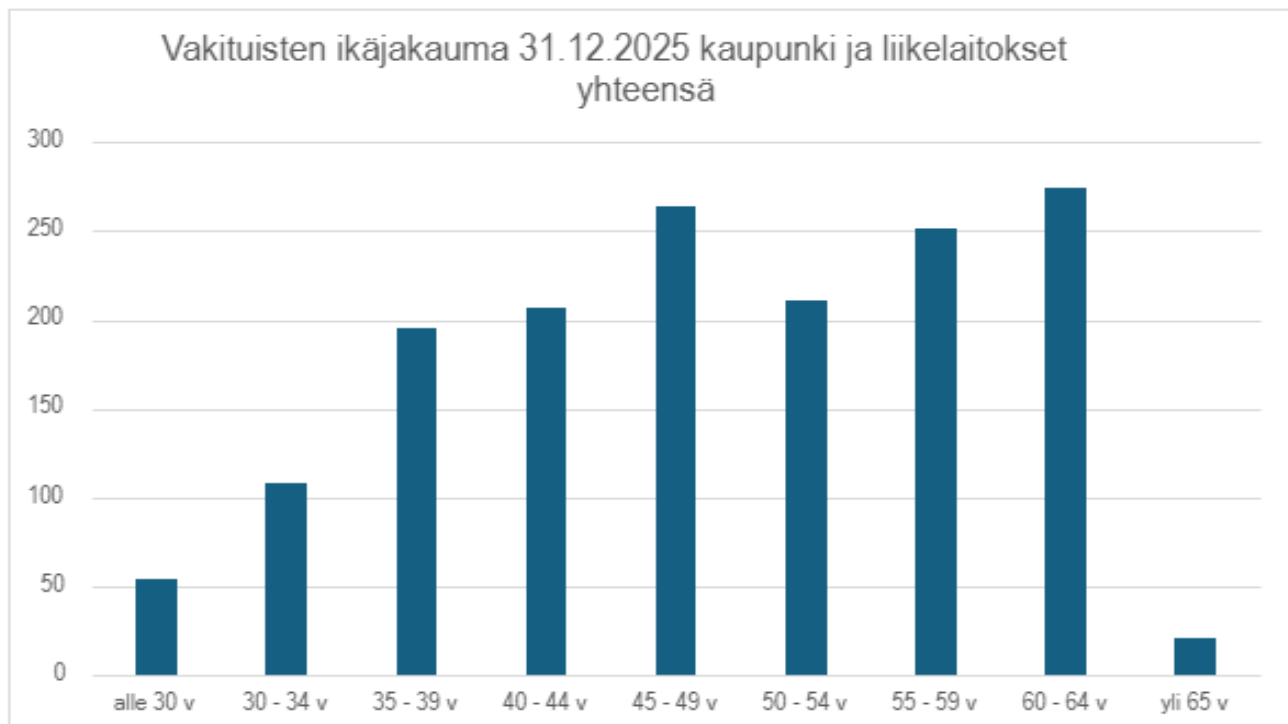
- Yhteensä 357 henkilöä (23 %) oli alle 40-vuotiaita
- Yli 50-vuotiaita vakinaisista oli 757 henkilöä (48 %)
- Suurimmat vakinaisten ikäryhmät olivat:
 - 60–64-vuotiaat: 274 henkilöä
 - 45–49-vuotiaat: 264 henkilöä
 - 55–59-vuotiaat: 251 henkilöä

Määräaikaiset palvelussuhteet

- Alle 40-vuotiaita oli 54 % määräaikaisista
- Yli 50-vuotiaita oli 25 %
- Määräaikaiset jakautuvat tasaisemmin eri ikäryhmiin kuin vakinaiset, mutta nuoria on enemmän suhteellisesti

Vakituinen henkilöstö painottuu vahvasti yli 55-vuotiaisiin, kun taas määräaikaisissa korostuvat nuoremmat ikäluokat. Henkilöstön ikärakenne vahvistaa tarvetta jatkuvalle osaamisen uudistamiselle ja sukupolvenvaihdon hallinnalle.

3.2.2 Vakituisten ikäjakauma 2025 kaupunki ja liikelaitokset yhteensä



Vuoden 2025 lopussa Kajaanin kaupungin ja sen liikelaitosten vakituinen henkilöstö painottui selkeästi keski-ikäisiin ja ikääntyviin työntekijöihin.

- Suurimmat ikäryhmät olivat:
 - 60–64-vuotiaat, joita oli eniten – 274 henkilöä
 - 45–49-vuotiaat 264 henkilöä ja 55–59-vuotiaita 251 henkilöä

- 40–44-vuotiaita ja 50–54-vuotiaita oli myös runsaasti, kummassakin ryhmässä noin 210 henkilöä
- Nuorempien ikäluokkien osuus oli pienempi:
 - Alle 30-vuotiaita oli selvästi vähiten, noin 54 henkilöä
 - 30–34-vuotiaita oli hieman yli 100
- Yli 65-vuotiaita oli erittäin vähän – vain noin 21 henkilöä

Henkilöstö painottuu vahvasti yli 45-vuotiaisiin, ja erityisesti 55–64-vuotiaiden osuus on korostunut. Alle 35-vuotiaita on huomattavasti vähemmän, mikä kertoo ikääntyvästä henkilöstörakenteesta ja korostaa tarvetta panostaa osaamisen siirtoon ja rekrytointisuunnitteluun tulevana vuosina.

3.3 Rekrytoinnit

Kajaanin kaupunkikonsernissa oli vuonna 2025 yhteensä 556 avoinna olevaa työpaikkaa, rekrytointi-ilmoituksia oli 408. Kasvua edellisvuoteen oli jonkin verran (vuonna 2024 rekrytointi-ilmoitusten määrä oli 359). Avoinna olevista tehtävistä vakinaisia oli 227 ja määräaikaisia 329. Tehtäviin saapui yhteensä 7 160 hakemusta, määrä on yli kaksinkertainen edellisvuoteen verrattuna. Hakijamäärien kasvu kuvaa yleistä yhteiskunnannallista talous- ja työmarkkinatilannetta.

Sisäisiä työpaikkailmoituksia julkaistiin vuonna 2025 vain 2, kun vuonna 2024 niitä oli 22. Julkinen hakumenettely takaa kaikille yhdenvertaisen mahdollisuuden hakea työpaikkaa.

Vuonna 2025 avoinna olleisiin työpaikkoihin valittiin 513 työntekijää, joten 43 paikkaa jäi täyttämättä tai paikkoja ei otettu vastaan.

Avoinna olevien työpaikkojen kokonaismäärä laski hieman edellisvuoteen verrattuna. Samaan aikaan hakemusten määrä tuplaantui, mikä kertoo hakijakiinnostuksen säilymisestä tai kasvusta huolimatta vähentyneestä rekrytointitarpeesta.

Avoimia työpaikkoja peruskaupungin puolella oli eniten sivistystoimialalla 344, joista perusopetuksessa 138 ja varhaiskasvatuksessa 100. Monissa ilmoituksissa haettiin työntekijöitä useampaan tehtävään.

Liikelaitoksista eniten rekrytointi-ilmoituksia julkaistiin Koulutusliikelaitoksessa 69 kpl. Kajaanin Mamsellissa ilmoituksia oli 36 kappaletta. Kajaanin Vedellä ei ollut vuonna 2025 yhtään avointa työpaikkaa.

Rekrytointiprosessin keskimääräinen kesto on ollut 40 päivää.

3.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2025 Kajaanin kaupungilla ja sen liikelaitoksissa alkoi 210 vakinaista palvelussuhdetta, mikä vastaa 13,24 % koko vakinaisesta henkilöstöstä (henkilömäärä 1586). Edellisvuonna vakinaisia palvelussuhteita alkoi 161, mikä oli 10,67 % vuoden lopun henkilöstömäärästä (1 508).

Päättäneitä vakinaisia palvelussuhteita oli yhteensä 122 vuonna 2025, joista

- 48 päätti eläkkeelle siirtymisen vuoksi (3,03 %)
- 74 muusta syystä (4,67 %)

Vuonna 2024 päättäneitä palvelussuhteita oli yhteensä 108, joista

- 52 päätti eläkkeelle siirtyen (3,45 %)
- 56 muusta syystä (3,71 %)

Lisäksi organisaation sisällä tehtävää vaihtoi vuonna 2025 yhteensä 87 vakinaista työntekijää ja vuonna 2024 tehtävää vaihtoi 75.

4 Eläkkeelle siirtyminen

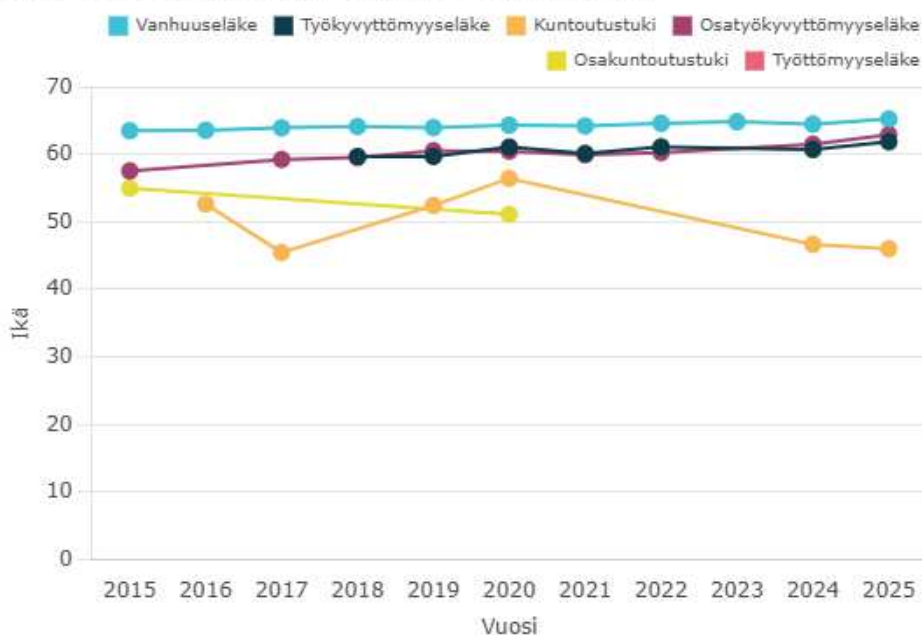
Vuonna 2025 jäi Kajaanin kaupungilta eläkkeelle yhteensä 30 henkilöä. Liikelaitoksista jäi vuonna 2025 eläkkeelle yhteensä 18 henkilöä.

4.1 Eläkkeelle siirtyneet

Eläkkeelle siirtyneet	2025	2024	2023	2022	2021
Kajaanin kaupunki	30	35	24	36	43
Kajaanin Vesi	-	1	1	-	2
Kajaanin Mamselli	10	6	7	6	8
Koulutusliikelaitos	8	10	5	12	11
Kokonaismäärä	48	52	37	56	64

4.1.1 Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain (2015–2025)

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Kaaviossa esitetään eri eläkelajeille siirtyneiden henkilöiden keskimääräinen eläköitymisikä Kajaanin kaupunkiorganisaatiossa vuosina 2015–2025.

Mukana on viisi eri eläkelajia (työttömyyseläke poistunut 2015):

Vanhuuseläke:

- Keski-ikä on pysynyt tasaisena noin 64–65 vuoden tuntumassa koko tarkastelujakson ajan. Pienet vuosittaiset vaihtelut, mutta kokonaisuutena ikäeroja ei juuri ole.
- Vuonna 2025 nousua, jolloin keski-ikä noin 65,25 vuotta.

Työkyvyttömyyseläke:

- Keski-ikä vaihdellut noin 59–61 vuoden välillä. Vuonna 2025 keski-ikä 61,9 vuotta.
- Kehitys on ollut tasaisen maltillista ilman suuria muutoksia.

Osatyökyvyttömyyseläke:

- Keski-ikä pysynyt vakaana, hieman yli 60 vuoden tasolla. Vuonna 2025 keski-ikä 62,9 vuotta.
- Pienin vaihtelu eläkelajeista vanhuuseläkkeen ohella.

Kuntoutustuki (määräaikainen työkyvyttömyyseläke):

- Keskimääräinen eläköitymisikä vaihdellut enemmän, sijoittuen hieman alle 50 vuoden ikään.
- Piikki nähtävissä vuosina 2019 ja 2021, kun keski-ikä nousi hetkellisesti. Keski-ikä laskenut vuodesta 2020 alkaen, vuonna 2025 keski-ikä n. 46 vuotta.

Osakuntoutustuki:

- Tietoja saatavilla vain vuoteen 2020 saakka, jolloin keski-ikä oli n. 52 vuotta.
- Muiden vuosien osalta päätöksien henkilömäärä on ollut alle 5 henkilöä.

Työttömyyseläke

- Poistuva eläkelaji, viimeisin keski-ikä ilmoitettu vuonna 2015 (n. 59 vuotta).

Vanhuuseläke, osatyökyvyttömyyseläke ja toistaiseksi myönnetty työkyvyttömyyseläke ovat ikäjakaumaltaan tasaisimpia ja eläköitymisikä on pysynyt lähes muuttumattomana. Kuntoutustuella ja osakuntoutustuella eläköityminen tapahtuu selvästi nuorempana ja vaihtelevammin, mikä viittaa yksilöllisiin työkykyhaasteisiin.

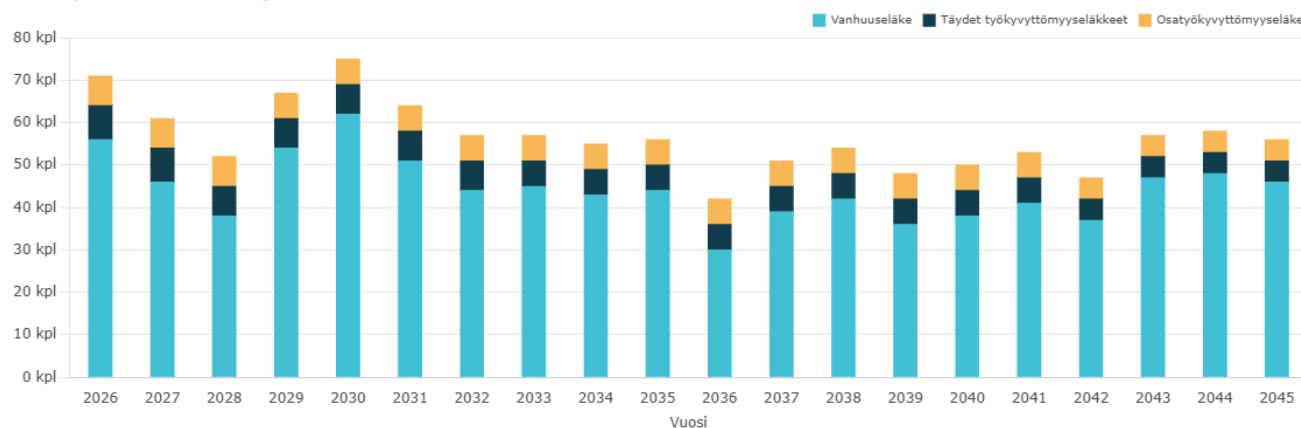
Kevan tietojen mukaan eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,64 vuotta, verrokkikunnissa 61,86 vuotta.

4.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2026–2045

Kajaanin kaupungin eläköitymisennuste (sis. vanhuuseläkkeet, toistaiseksi myönnetty työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet) ovat Kevan aineistojen mukaan 15,9 %:a eli 326 henkilöä vuosina 2026–2030, joka on hieman alle verrokkikuntien tasoa, eläkepoistuma kääntyy ennusteen mukaan laskuun 2030 vuoden jälkeen. Henkilöstön työssä jatkamiseen

panostetaan työkykyjohtamisen keinoin tiivistä yhteistyötä tehden työterveyshuollon ja työeläkeyhtiön kanssa.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



4.2.1 Eläköitymisennuste Tilastokeskuksen ammattiluokka tai -nimikemäärittelyn mukaan (KEVA)

Ammattiluokka	2025– 2029	2030– 2034	2035– 2039	2040– 2044
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	34	30	35	58
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	31	36	34	32
Koulunkäyntiavustajat	36	29	35	26
Luokanopettajat	11	20	17	25
Lastentarhanopettajat	12	14	10	10
Erityisopettajat	8	13	10	10
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	3	4	5	2
Kiinteistöhuollon työntekijät	11	11	6	1
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	13	9	2	2
Opinto-ohjaajat ja muut opetuksen erityisasiantuntijat	7	5	3	5
Toimistosiiivoajat ym.	5	9	5	2
Lastenhoidon johtajat	6	7	2	3
Kirjastotyöntekijät	9	6	2	0
Yleissihteerit	8	4	3	0
Nuorisotyön ohjaajat	5	4	3	2
Muut musiikin opettajat	0	3	1	4
Näyttelijät	2	2	0	4
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	1	3	1	3
Opetusalan johtajat	1	4	1	3
Opinto-ohjaajat	1	3	4	0
Kartoituksen ja maanmittauksen asiantuntijat	3	1	1	1

5 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan

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

Peruskaupungissa ja liikelaitoksissa 31.12.2025 on yhteensä 106 esihenkilöä, joista 58 naista ja 48 miestä.

5.1 Palkkakartoitus 31.12.2025

Erot naisten ja miesten välillä Kajaanin kaupungin henkilöstössä sopimusaloittain KVTES, OVTES ja tekniset.

Kajaanin kaupungin tehtäväkohtainen palkka keskimäärin sopimusaloittain:

KVTES-sopimuksessa (mm. varhaiskasvatus):

- Naisten keskimääräinen palkka on 2 839,30 €
- Miesten keskimääräinen palkka on 3 348,51 €
- Erotus: miesten palkka on noin 15 % korkeampi

OVTES-sopimuksessa (mm. opettajat):

- Naisten keskimääräinen palkka on 3 476,77 €
- Miesten keskimääräinen palkka on 3 486,13 €
- Erotus: miesten palkka on noin 1 % korkeampi

Teknisen alan sopimuksessa:

- Naisten keskimääräinen palkka on 3 119,94 €
- Miesten keskimääräinen palkka on 3 070,44 €
- Erotus: naisten palkka on noin 2 % korkeampi

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.

KVTES:n tasopalkkajärjestelmä on otettu käyttöön Kajaanin kaupungissa 1.10.2025. Tämän johdosta vertailussa on käytetty KVTES:n osalta tehtäväkohtaisen palkan sijaan tasopalkkaa ja mahdollista tasolisää.

Tuntipalkkaisten (TTES) henkilöstön osalta naisten keskimääräinen perustuntipalkka oli 15,14 € ja miesten 15,22 €. Naisten keskimääräinen kokonaistuntipalkka oli 16,91 € ja miesten 19,85 €.

Kajaanin kaupungin varsinainen palkka keskimäärin sopimusaloittain:

KVTES-sopimus (mm. varhaiskasvatus):

- Naisten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 037,62 €
- Miesten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 556,44 €
- Miesten palkka on noin 15 % korkeampi kuin naisten.

OVTES-sopimus (mm. opettajat):

- Naisten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 976,42 €
- Miesten keskimääräinen varsinainen palkka: 4 073,08 €

- Miesten palkka on noin 2 % korkeampi kuin naisten.

Tekninen sopimus:

- Naisten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 780,32 €
- Miesten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 736,16 €
- Naisten palkka on noin 1 % korkeampi kuin miesten.

Erot naisten ja miesten välillä Kajaanin Vedellä, Kajaanin Mamsellilla ja Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa.

Kaupungin liikelaitosten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka:

Kajaanin Vesi -liikelaitos

- Naisten keskipalkka: 3 214,45 €
- Miesten keskipalkka: 3 121,28 €
- Naisten palkka on noin 3 % korkeampi kuin miesten

Kajaanin Mamselli -liikelaitos

- Naisten keskipalkka: 2 318,15 €
- Miesten keskipalkka: 2 231,58 €
- Naisten palkka on noin 4 % korkeampi kuin miesten

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos

- Naisten keskipalkka: 4 329,77 €
- Miesten keskipalkka: 4 243,47 €
- Naisten palkka on noin 2 % korkeampi kuin miesten

Kaupungin liikelaitosten keskimääräinen varsinainen palkka:

Kajaanin Vesi -liikelaitos

- Naisten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 563,21 €
- Miesten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 918,57 €
- Miesten palkka on noin 9 % korkeampi kuin naisten

Kajaanin Mamselli -liikelaitos

- Naisten keskimääräinen varsinainen palkka: 2 483,95 €
- Miesten keskimääräinen varsinainen palkka: 2 362,41 €
- Naisten palkka on noin 5 % korkeampi kuin miesten

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos

- Naisten keskimääräinen varsinainen palkka: 4 525,25 €
- Miesten keskimääräinen varsinainen palkka: 4 358,72 €
- Naisten palkka on noin 4 % korkeampi kuin miesten

5.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2025

Toimiala / yksikkö	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet %	Naiset %
Kaupungin johto ja konsernipalvelut	41	106	147	28 %	72 %
Sivistystoimiala yhteensä	184	897	1 081	17 %	83 %
Ympäristötekniinen toimiala yhteensä	110	34	144	76 %	24 %
Liikelaitokset yhteensä	178	343	521	34 %	66 %
Koko kaupunkiorganisaatio	513	1380	1893	27 %	73 %

Kaupungin johto ja konsernipalvelut yht. 147 henkilöä:

- Hallintopalvelut
 - 18 miestä (45 %)
 - 22 naista (55 %)
- Henkilöstöpalvelut
 - 4 miestä (25 %)
 - 12 naista (75 %)
- Talouspalvelut
 - 4 miestä (36 %)
 - 7 naista (64 %)
- Elinvoimapaalvelut
 - 14 miestä (18 %)
 - 63 naista (82 %)

Sivistystoimiala yht. 1 081 henkilöä:

- Varhaiskasvatus: 374
 - 6 miestä (2 %)
 - 368 naista (98 %)
- Perusopetus: 503
 - 99 miestä (20 %)
 - 404 naista (80 %)
- Kulttuuripalvelut: 113
 - 46 miestä (41 %)
 - 67 naista (59 %)
- Nuorisopalvelut: 28
 - 12 miestä (43 %)
 - 16 naista (57 %)
- Kaukametsä (kansalaisopisto, musiikkiopisto, kulttuuri): 62
 - 21 miestä (34 %)
 - 41 naista (66 %)
- Sivistystoimiala yhteensä:
 - Miehiä: 184 (17 %)
 - Naisia: 897 (83 %)

Ympäristötekniinen toimiala yht. 144 henkilöä

- Ympäristötekniinen hallinto:

- o 1 mies (100 %)
- Maankäyttö, suunnittelu ja viranomaistoiminta: 40
 - o 22 miestä (55 %)
 - o 18 naista (45 %)
- Kunnallistekniikka ja liikunta: 61
 - o 46 miestä (75 %)
 - o 15 naista (25 %)
- Tilakeskus: 42
 - o 41 miestä (98 %)
 - o 1 naista (2 %)
- Ympäristötekhninen toimiala yhteensä:
 - o Miehiä: 110 (76 %)
 - o Naisia: 34 (24 %)

Liikelaitokset yht. 521 henkilöä

- Kajaanin Vesi: 18
 - o 16 miestä (89 %)
 - o 2 naista (11 %)
- Kajaanin Mamselli: 168
 - o 15 miestä (9 %)
 - o 153 naista (91 %)
- Koulutusliikelaitos: 335
 - o 147 miestä (44 %)
 - o 188 naista (56 %)
- Liikelaitokset yhteensä:
 - o Miehiä: 178 (34 %)
 - o Naisia: 343 (66 %)

Elinvoimapalveluiden henkilöstömäärä on kasvanut työllisyyspalveluiden siirryttyä kaupungille 2025 vuoden alusta.

Kajaanin kaupunki organisaatio yhteensä 1 893 henkilöä

- Miehiä: 513 (27 %)
- Naisia: 1 380 (73 %)

6 Keskeytykset

6.1. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset

	2025	2024
Kajaanin kaupunki	1 655 711	1 850 229
Kajaanin Vesi -liikelaitos	10 321	11 536
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	213 387	245 003
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	406 409	366 435
Yhteensä	2 285 828	2 473 203

Kustannukset sisältävät sairauspoissaolon palkkakustannukset, ei esimerkiksi sijaisten kustannuksia.

Vuonna 2025 Kajaanin kaupunkiorganisaation sairauspoissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset olivat yhteensä 2 285 828 euroa, mikä on noin 187 375 euroa vähemmän kuin vuonna 2024 (2 473 203 euroa).

Suurin osa kustannuksista syntyi Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen puolella, jossa sairauspoissaolojen palkkakustannukset nousivat 406 409 euroon (vuonna 2024: 366 435 euroa). Tämä merkitsee noin 11 %:n kasvua edellisvuoteen verrattuna.

Muut liikelaitoksittain kustannukset jakautuivat seuraavasti:

- Kajaanin Vesi -liikelaitos: 10 321 euroa (vuonna 2024: 11 536 €) → laskua noin 11 %
- Kajaanin Mamselli -liikelaitos: 212 387 euroa (vuonna 2024: 245 003 €) → laskua noin 13 %

6.1.1 Sairauspoissaolot yhteensä kalenteripäivinä

Esihenkilöitä on koulutettu yhdessä työterveyshuollon kanssa reagoimaan työkyvyn haasteisiin jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, ja näin ollen sairauspoissaolojen pitkittymistä voidaan ehkäistä mahdollisimman hyvin. Sairauspoissaolojen kalenteripäivät eivät sisällä tapaturmasta tai työmatkatapaturmasta johtuvia poissaoloja.

Vuonna 2025 Kajaanin kaupunkiorganisaatiossa kirjattiin yhteensä 28 134 sairauspoissaolopäivää, kun vastaava määrä vuonna 2024 oli 28 269 päivää. Poissaolopäivät vähenivät 135 kalenteripäivällä.

Sairauspoissaolopäivien jakautuminen:

- Kajaanin kaupunki
 - 2025: 19 868 päivää
 - 2024: 20 861 päivää
 - Muutos: -993 päivää
- Kajaanin Vesi -liikelaitos
 - 2025: 101 päivää
 - 2024: 112 päivää
 - Muutos: -11 päivää
- Kajaanin Mamselli -liikelaitos
 - 2025: 4 260 päivää
 - 2024: 4 212 päivää
 - Muutos: +48 päivää
- Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos
 - 2025: 3 905 päivää
 - 2024: 3 084 päivää
 - Muutos: +821 päivää

Sairauspoissaolot kalenteripäivien keston mukaan

Vuonna 2025 sairauspoissaolot jakautuivat kalenteripäivien keston mukaan seuraavasti:

- 1–3 päivää:
 - Yhteensä 6 646 päivää, 3 635 henkilöä
- 4–29 päivää:
 - Yhteensä 12 293 päivää, 1 470 henkilöä
- 30–60 päivää:
 - Yhteensä 4 241 päivää, 111 henkilöä
- 61–90 päivää:
 - Yhteensä 1 847 päivää, 29 henkilöä
- 91–180 päivää:
 - Yhteensä 2 280 päivää, 21 henkilöä
- 181–999 päivää:
 - Yhteensä 827 päivää, 4 henkilöä

Vertailuna vuoteen 2024:

- 1–3 päivää:
 - 7 140 päivää, 3 937 henkilöä
- 4–29 päivää:
 - 12 417 päivää, 1 448 henkilöä
- 30–60 päivää:
 - 4 545 päivää, 124 henkilöä
- 61–90 päivää:
 - 1 094 päivää, 16 henkilöä
- 91–180 päivää:
 - 2 281 päivää, 20 henkilöä
- 181–999 päivää:
 - 792 päivää, 4 henkilöä

Vuonna 2025 sairauspoissaolojen kokonaismäärä pysyi suunnilleen edellisvuoden tasolla lyhyemmissä poissaolajaksoissa 4 – 29 päivää ja 91 - 180 päivää. Vähennystä 1 - 3 päivän poissaolajaksoissa sekä henkilöstömäärissä. Sen sijaan pitkäkestoiset poissaolot 61 - 90 päivää kasvoivat sekä kalenteripäivien että henkilömäärien osalta.

HR-järjestelmän tietoon perustuen vuonna 2025 tyypillisimmät sairauspoissaolot ovat olleet kestoaltaan 1 - 3 kalenteripäivän mittaisia.

6.1.2 Sairauspoissaolot diagnoositiedoittain (Mehiläinen)

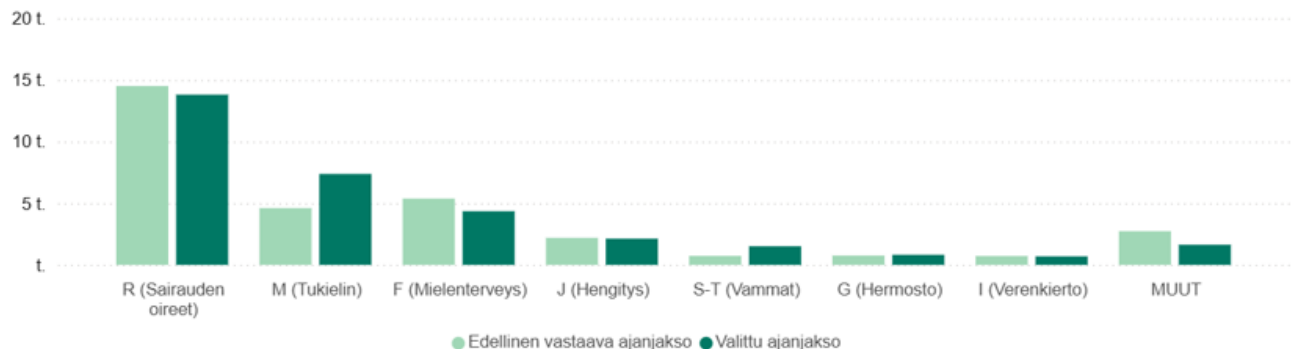
Vuonna 2025 eniten sairauspoissaolopäiviä muodostui (R-dg) eli sairaudenoireiden vuoksi (oireet, joille ei ole voitu asettaa diagnoosia; esihenkilön luvan poissaolot, työterveyden ulkopuolelta kirjoitetut poissaolot), toisena diagnoosiryhmänä (M-dg) eli tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja kolmantena (F-dg) eli mielenterveydestä johtuvien sairauspoissaolojen vuoksi. M-dg ovat pääsääntöisesti pitkiä ja niitä esiintyy eniten yli 50-vuotiailla. F-dg ovat myös pääsääntöisesti pitkiä ja keskipitkiä ja niitä esiintyy kaikissa ikäryhmissä.

Diagnoosijakauma koko konserni

Diagnoosien jakauma

01/2025 - 12/2025

Yhteensä



6.2 Sairauspoissaolokalenteripäivät keskimäärin/HTV kaupunki toimialoittain ja liikelaitokset 2023–2025

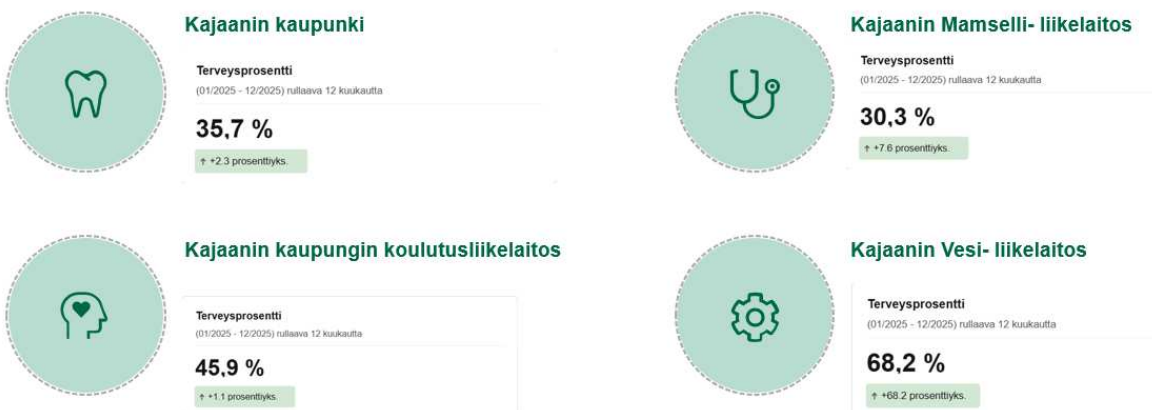
Kaupunki ja liikelaitokset	2025 kalenteripäivät	2024 kalenteripäivät
Kajaanin kaupunki	19 868	20 861
Kajaanin Vesi -liikelaitos	101	112
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	4 260	4 212
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	3 905	3 084

Toimialoittain	2025 kalenteripäivät	2024 kalenteripäivät
Kaupungin johto ja konsernipalvelut	1 455	1 212
Sivistystoimiala	16 959	17 146
Ympäristötekkninen toimiala	1 454	1 646

Kajaanin kaupungin sairauspoissaolot vaihtelevat ammattialoittain. Sairauspoissaolojen syitä käsitellään yleisellä tasolla säännöllisesti työterveyshuollon ohjausryhmässä ja tarvelähtöisesti toimiala- ja liikelaitoskohtaisesti suunnatuissa keskusteluissa. Koko kaupunkikonsernissa sairauspoissaolojen vaikutus henkilötyövuosiin on noin 12 htv:tä/vuosi.

Esihenkilöt pystyvät parhaiten vaikuttamaan lyhyisiin ja usein toistuviin sairauspoissaoloihin ottamalla asian puheeksi varhaisessa vaiheessa työntekijän kanssa. Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallissa ohjeistetaan, että esihenkilön on otettava sairauspoissaolot puheeksi viimeistään silloin, kun sairauspäivien määrä ylittää sovitut rajat: kolmen kuukauden aikana enemmän kuin kolme 1 – 5 vrk:n sairauspoissaoloa, 12 kuukauden aikana 20 vrk tai enemmän tai muulla tavoin huomiota herättävästi tai toistuvasti lomien, vapaapäivien tms. yhteydessä. Esihenkilölle ja myös henkilölle itselleen tulee poissaoloheräte S365HR järjestelmästä em. rajojen ylittyessä, joka ohjaa työkykykeskusteluun. Työkyky eli -huolikeskustelun voi aloittaa myös henkilö itse jo ennen sairauspoissaoloa, kun henkilöllä on huoli omasta työkyvystään.

Terveysprosentti 37,2% koko konsernissa



Terveysprosentti (rullaava 12kk = henkilöt, joilla ei sairauspoissaoloja), Mehiläinen

6.3 Henkilöstön henkilökohtainen syy (palkaton)

Henkilökohtainen syy (palkaton)	2025 Kalenteripäivät	2024 Kalenteripäivät
Kajaanin kaupunki	2 612	2 914
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2	8
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	99	105
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	245	121
Yhteensä	1 958	3 148

Palkattomia yksityisasioloita on haettu määrällisesti vuonna 2025 vähemmän kuin vuonna 2024.

6.4 Palkattomat vapaat säästösyistä

Palkattomia vapaita säästösyistä voi hakea siinä tapauksessa, kun poissaolosta ei aiheudu sijaistarvetta yksikköön. Vuonna 2025 Kajaanin kaupunkiorganisaatiossa oli yhteensä 501 palkatonta vapaata säästösyistä, joiden arvioidut säästöt palkkakustannuksissa, olivat 44 692 euroa.

Palkattomien vapaiden jakautuminen yksiköittäin:

- Kajaanin kaupunki:
 - 332 päivää
 - Säästö yhteensä 32 267 euroa
- Kajaanin Vesi -liikelaitos:
 - Ei kirjattuja palkattomia säästövapaita
- Kajaanin Mamselli -liikelaitos:
 - 118 päivää

- Säästö yhteensä 6 960 euroa
- Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos:
 - 51 päivää
 - Säästö yhteensä 5 465 euroa

6.5 Poissaolojen palkkakustannukset

	Sairaus- lomat	Työtapa- turmat	Perhe- vapaat	Koulutus	Muut vapaat	lomarahan vaihto vapaaksi
Kajaanin kaupunki	1 655 711	43 482	305 003	347 577	170 472	95 088
Kajaanin Vesi- liikelaitos	10 321	829	0	5 510	1 486	958
Kajaanin Mamselli- liikelaitos	213 387	14 330	27 416	7 571	5 037	14 883
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	406 409	3533	28007	221 904	220 649	3 912
Yhteensä	2 285 828	62 174	360 426	582 562	397 644	114 841

Koulutuskustannukset kasvoivat huomattavasti. Kasvua oli 79 % edelliseen vuoteen verrattuna. Kasvua oli muissa vapaissa sekä pieni kasvu työtapaturmissa. Sairauslomien ja perhevapaiden kustannuksissa näkyi merkittävä lasku. Lomarahan vaihto vapaaksi yleistyi selvästi. Kuitenkin vuonna 2025 poissaolokustannukset vähenivät kokonaisuudessaan.

Muut vapaat sisältävät: virka- ja virantoimitusmatkat, työkokeilut ja lääkärin määräämät tutkimukset.

7 Työ- ja työmatkatapaturmat

Työ- ja työmatkatapaturmat sekä ammattitautitiedot tässä raportissa pohjautuvat If Vakuutusyhtiö Oy:n tietoihin, jonka IfLogin raportointijärjestelmän uudistuksen (2025) myötä on mahdollista raportoida ilmoitetut- ja evätyt vahingot eriteltynä aikaisempaan raportointiin verrattuna.

Työtapaturmavakuutuksen vahinkotilaston yhteenveto v. 2022–2025

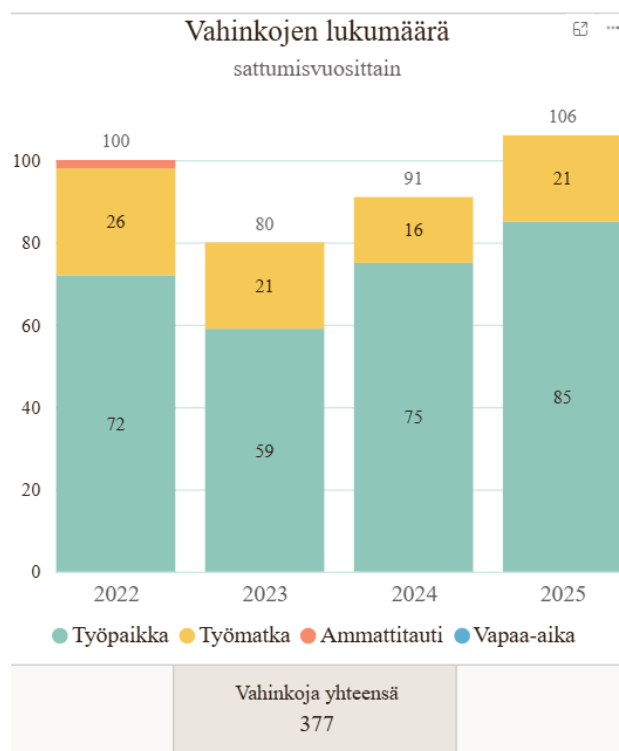
	ilmoitetut vahingot	Evätyt vahingot
Työpaikkatapaturmat	491	43
Työmatkatapaturmat	149	13
Ammattitaudit	8	5
Työtapaturmavakuutus	648	61
Yhteensä	648	61

Yllä olevassa taulukoissa esitetään vuosilta 2022–2025 Kajaanin kaupunki konsernissa tehtyjen vahinkoilmoitusten kokonaismäärät (Ilmoitetut vahingot) sekä vakuutusyhtiön työtapa- turma- ja ammattitautilain (459/2015) nojalla evättyjen vahinkojen (Evätyt vahingot) kokonaismäärät. Evätty vahinkotapahtuma tarkoittaa, että vakuutusyhtiö ei ole käsitellyt tapahtumaa tapaturma- ja ammattitautilain mukaisena työtapaturmana.

Vahinkojen kokonaismäärä ilman evättyjä vahinkoja v. 2022–2025. Taulukko A



Korvausta aiheuttaneiden vahinkojen kokonaismäärä v. 2022–2025 Taulukko B



Taulukossa A esitetään työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisten vahinkojen kokonaismäärät ilman evätyjä vahinkoja. Taulukossa B (Korvausta aiheuttaneiden vahinkojen kokonaismäärä) esitetään taulukon A (Vahinkojen kokonaismäärä ilman korvattuja vahinkoja) määristä vakuutusyhtiön korvausta aiheuttaneiden vahinkojen kokonaismäärät vuosilta 2022–2025. Vakuutusyhtiö ratkaisee vahingon korvattavuuden aina tapauskohtaisesti.

Työ- ja työmatkatapaturmat 2025

Vuonna 2025 tehtiin yhteensä 159 työ- ja työmatkatapaturmailmoitusta, joista 124 oli työpaikkatapaturmailmoitusta. Työmatkatapaturmia ilmoitettiin yhteensä 35. Ammattitauteja ei ilmennyt vuonna 2025. Vakuutusyhtiö on evännyt yhteensä 13 kpl tapaturman korvattavuuden työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) perusteella.

Vakuutusyhtiö on käsitellyt 146 kpl työ- ja työmatkatapaturmaa, joista 40 ei ole aiheuttanut vakuutuskorvattavuutta. Vakuutusyhtiö on maksanut korvauksia työpaikkatapaturmasta 94/124 sattuneesta vahingosta ja työmatkatapaturmasta 22/35 vahingosta. Työpaikalla v. 2025 sattuneet tapaturmat ovat pääasiassa olleet liukastumisia, horjahtamisia sekä nostotahtumaan liittyviä tapaturmia.

	ilmoitetut vahingot	Evätyt vahingot
Työpaikkatapaturmat	124	12
Työmatkatapaturmat	35	1
Työtapaturmavakuutus	159	13
Yhteensä	159	13

Vakuutusyhtiölle ilmoitetut vahingot, joista on tehty vakuutusyhtiölle tapaturmailmoitus sisältää kaikki ilmoitetut vahingot. Siihen sisältyvät myös evätyt vahingot sekä vahingot, joista ei ole maksettu korvauksia.

Kajaanin kaupungin tapaturmista sivistystoimialalla on sattunut 106 kpl:tta (perusopetus 47 kpl, varhaiskasvatus 43 kpl ja kulttuuri- ja nuorisopalveluissa 16 kpl), ympäristöteknisellä toimialalla 16 kpl:tta ja konsernipalveluissa alle 5 kpl:tta. If Vakuutus Oy:n asiantuntijan mukaan tapaturmia sattuu eniten varhaiskasvatuksen lastenhoitajille ja koulunkäynninohjaajille.

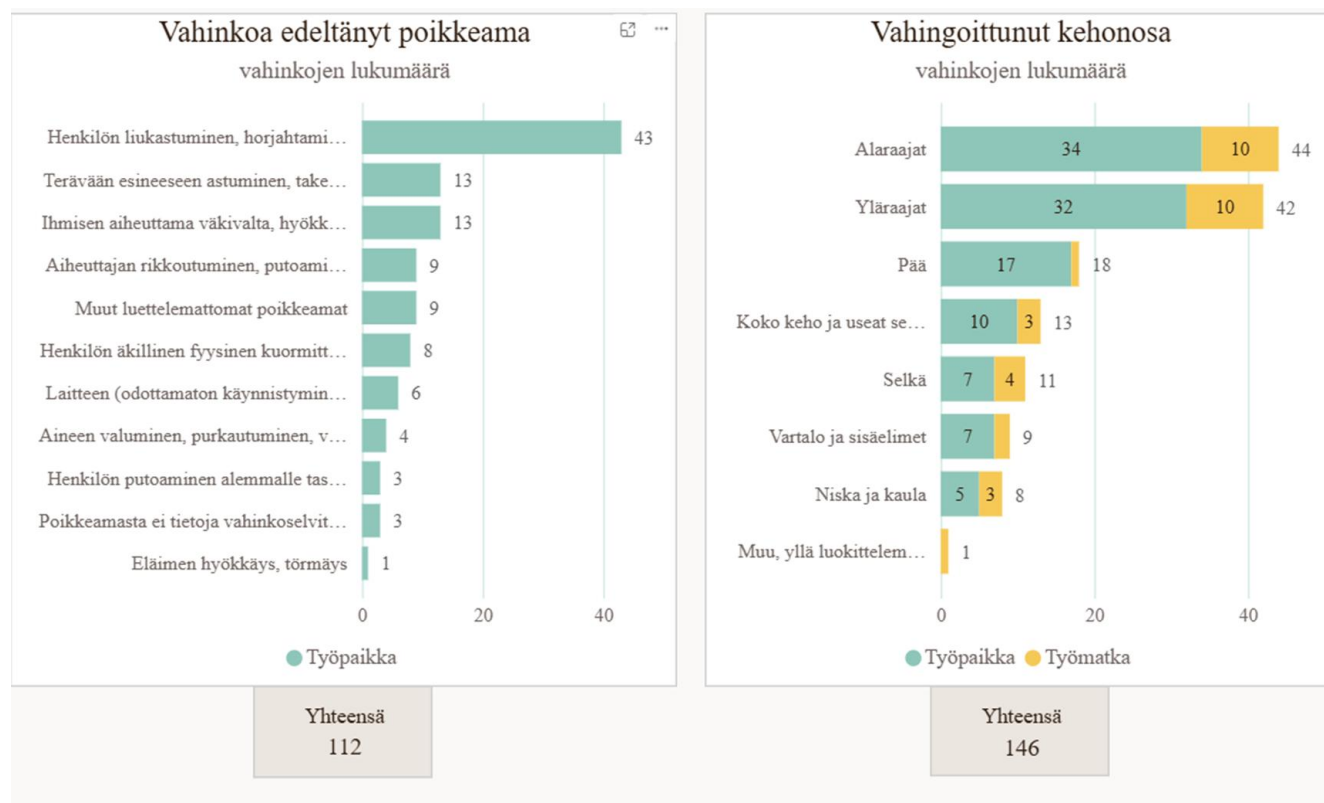
Ilmoitetut työpaikkatapaturmat	2025	2024
Kajaanin kaupunki	98	96
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1	1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	9	13
Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos	14	14
Yhteensä	122	124

Ilmoitetut työmatkatapaturmat	2025	2024
Kajaanin kaupunki	25	18
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1	
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	7	8
Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos	4	2
Yhteensä	37	28

7.1. Työtapaturmat poikkeaman mukaan sattuneista tapaturmista

Työpaikalla sattuneista tapaturmista 43 kappaletta (38 %) on aiheutunut henkilön liukastumisesta, horjahtamisesta tai kompastumisesta. Työmatkalla sattuneita ko. tapaturmia on ollut 10 kappaletta (noin 28 %). Tapaturmissa eniten vahingoittuneita kehonosia ovat ala- ja yläraajat.

Vahinkojen lukumäärä vahinkotyyppin mukaan ja vahingoittunut kehonosa vuonna 2025



Vahinkojen lukumäärä vahinkotyyppin mukaan ja vahingoittunut kehon osa vuonna 2025.

Vuonna 2025 ilmoitetuista vahingoista johtuvia sairauspoissaoloja kertyi yhteensä 909 päivää (2024: 651 päivää), työpaikkatapaturmista 464 päivää (2024: 332 päivää) ja työmatkatapaturmista 445 päivää (2024: 283 päivää). Työtapaturmista aiheutui yhteensä 294 (47 %) sairauspoissaolopäivää enemmän kuin edellisenä vuonna. If Vakuutusyhtiö Oy:n asiantuntijan mukaan työmatkalla yli 50 % tapaturmista sattuu jalan ja yli 80 % tapauksista on kyse kaatumisesta tai liukastumisesta. Tapaturmista (kpl) 20 % sattuu työmatkalla, mutta

sairauspoissaolopäivistä työmatkatapaturmien osuus on 50 %. Työmatkalla sattuneet tapaturmat näyttävät olevan asteeltaan vakavampia työpaikalla sattuviin tapaturmiin verrattuna.

Työtapaturmavakuutus on lakisääteinen vakuutus, jolla työnantaja vakuuttaa kaikki työ- ja virkasuhteessa olevat henkilöt tapaturmien ja ammattitautien varalta. Hoitokulujen ja kuntoutuksen lisäksi vakuutuksesta maksetaan päivärahaa työkyvyttömyyden ajalta ja pysyvissä työkyvyttömyyksissä tapaturmaeläkettä. Vakuutusmaksut olivat vuonna 2025: 278 605 euroa, vuonna 2024: 298 848 euroa. Vuoden 2024–2025 toteutuneiden tapaturmien osalta aiheutuu lisävaluutusmaksua 164 709 euroa.

Tapaturmavakuutusten lisäksi Kajaanin kaupungilla on henkilöstölleen etätyötyöskentelyä varten etätyövakuutus. Etätyössä ei ole sattunut työtapaturmia.

Työtapaturmien ehkäisy, ilmoittaminen ja tutkinta

Työyhteisöjen työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin jatkuva parantaminen sekä hyvien käytäntöjen laajentaminen ja jakaminen on koko organisaation yhteinen tavoite. Ensisijainen keino tapaturmien ehkäisyyn on jokaisen työpaikalla työskentelevän huolehtiminen omasta ja muiden työturvallisuudesta sekä aktiiviset ja ennakoivat toimet tapaturmien ehkäisemiseksi.

Työnantaja on selvittänyt yhteistyössä työntekijöiden kanssa Työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin prosessissa myös työssä esiintyvät tapaturmavaarat. Tapaturmien välttämisen ennakoina toimenpiteenä toimii Läheltä piti-ilmoitusten/turvallisuushavaintojen ilmoituskäytäntö. Lomakkeet ohjautuvat käsiteltäväksi esihenkilön johdolla yhdessä työyhteisön kanssa turvallisuustoimenpiteiden parantamiseksi. Työsuojelutoimijat ovat käsitelleet heille tulleet työntekijöitä koskevat Graniten läheltä piti -ilmoitukset ja tarvittaessa olleet yhteydessä työyksikön esihenkilöön.

Työtapaturman ehkäisytöiden tueksi Intrassa on Työtapaturmien ehkäisy -sivu, josta löytyvät mm. Nolla tapaturmaa -foorumin materiaalit, työtapaturman tutkintalomake sekä lisätietoa työtapaturmien ehkäisystä ja käsittelystä. Nolla-tapaturmaa -foorumin materiaaleihin on jokaisella pääsy Intranetin linkin kautta ja suosituksena on, että työyksiköt hyödyntävät materiaaleja työtapaturma-asioiden käsittelyssä ja työturvallisuuden johtamis- ja kehittämistyössä.

Työsuojelun toimintaohjelmassa on kuvattu läheltä piti- ja tapaturmatilanteiden tutkintamallit. Läheltä piti -tilanteet ja sattuneet työtapaturmat on ohjeistettu käsiteltäväksi yhteistoiminnassa esihenkilön johdolla oppimisen ja ehkäisevän toiminnan näkökulmista, tavoitteena oppia analysoimalla tapahtumaan johtaneita syitä ennakoidaan ja välttämään vaaratilanteet. Työpaikkakokousten asialistalle on suositeltu lisättäväksi asiakohta, Työsuojelu/ Työhyvinvointiasiat, jolloin työyhteisössä on luonteva paikka hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta edistävään säännölliseen keskusteluun.

Kajaanin kaupunki tekee työtapaturma-asioissa yhteistyötä IF-vakuutusyhtiön kanssa. Henkilöstöpalveluissa on käsitelty keskitetysti konsernin työtapaturmailmoitukset ja koordinoitu työtapaturma-asioiden käsittely systemaattisesti. IF-vakuutusyhtiön asiantuntija on kouluttanut esihenkilöt elokuussa 2025 pidetyssä esihenkilöinfossa työtapaturmien ehkäisyyn, ilmoittamiseen ja tutkintaan. Esihenkilöiden ja työyhteisöjen tapaamisissa sekä

esihenkilövalmennuksen työturvallisuuspäivässä on painotettu työtapaturmien ennalta ehkäisevää ajattelutapaa, tapaturmavaarojen selvittämistä riskienarvioinnissa, läheltä piti -tilanteiden ja sattuneiden tapahtumien tutkintaa sekä analyysissä syntyneiden johtopäätösten perusteella turvallisuutta parantavien tekojen ja jatkuvan turvallisuusjohtamisen merkitystä.

Vakavan tapaturman tilanteeseen toimintaohjeet löytyvät kaupungin Intranetistä. Mehiläisen kriisityön prosessi vakavan työssä sattuneen vahinkotapahtuman (esim. vakava työtapaturma) tilanteen tueksi on käsitelty esihenkilöinfossa ja prosessikuvaus sekä yhteystiedot löytyvät Intranetistä. Kaupungilla on käytössään Mehiläisen 24/7 kriisipalvelunumero.

Työsuojeluvaltuutettujen on mahdollista seurata uudistuksen myötä If-vakuutusyhtiöön tehtyjä työtapaturmailmoituksia ja auttaa työyksiköitä turvallisuutta työssä. Turvallisuutta parantavana toimenpiteenä esimerkiksi varhaiskasvatuksen tulosalue on hankkinut v. 2025 kaikille työntekijöilleen liukuesteet jalkineisiin talviulkoilun turvallisuuden parantamiseksi.

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöt ovat osallistuneet Aluehallintoviraston (nykyisin Lupa- ja valvontavirasto) työsuojelutarkastuksiin ja työterveyshuollon työpaikkaselvityskäynneille, joissa seurataan työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta myös työ- ja työmatkatapaturmien osalta. Aluehallintoviraston työyksiköihin tekemillä tarkastuskäynneillä työsuojelutarkastaja on selvittänyt yksikön työtapaturmatilanteen sekä käsitellyt tapaturmavaaratekijöitä, työn vaarojen selvittämisen ja riskien arvioinnin ajantasaisuutta ja antanut tarvittaessa esihenkilölle toimintaohjeita tapaturmavaaran välttämiseksi sekä tilanteen korjaamiseksi.

Työterveyshuollon toteuttamalla työpaikkaselvityskäynneillä työterveyden asiantuntijat ovat arvioineet työtapaturmariskien terveydellistä merkitystä ja antaneet tarvittaessa toimenpidesuosituksia epäkohtien korjaamiseksi sekä arvioineet työyksikön ensiapuvalmiuden ja välineistön tarpeen.

Vaikka ensisijainen huolehtimisvastuu työturvallisuusasioissa on työnantajalla, on huomattava, että ensisijainen tapaturmien ehkäisykeino on jokaisen oma harkinta ja riksianalyysi. Työntekijän on myös noudatettava työnantajan ohjeita, huolellisuutta, turvallisia työmenetelmiä ja -tapoja sekä käytettävä asianmukaisia suojaimia tapaturmien, haittojen ja vaarojen ehkäisemiseksi. Työntekijän on lisäksi ilmoitettava työnantajalle havaitsemistaan turvallisuuspuutteista. Ennakoivan, turvallisen työskentelyn ja tapaturmien ehkäisyn merkitystä on jokaisen työyksikössä työskentelevän tehtävänä ja vastuulla. Tapaturmien ehkäisemiseksi on painotettu perehdyttämisen merkitystä henkilöstön turvalliseen ja terveelliseen työskentelyyn sekä työtapoihin opastamiseen esimerkiksi kesätyöntekijöiden perehdytyksessä.