



Kajaanin kaupunki



Henkilöstöraportti 2024

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 työ- ja virkasuhteen muodon mukaan 31.12.2024	4
2 Henkilöstökulut	6
2.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn.....	7
2.1.1 Koulutus- ja kehittämishankkeita vuonna 2024	8
1.3.1 Koulutusapurahat.....	11
2.1.2. Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli ePassi	12
2.1.3 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta	12
2.1.4 Työkykyä ylläpitävä toiminta.....	12
2.1.5 Työterveyshuolto	13
3 Henkilöstörakenne	14
3.1 Keski-ikä.....	14
3.2 Ikäjakauma.....	14
3.2.1 Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	15
3.2.2 Vakituisten ikäjakauma 2024 kaupunki ja liikelaitokset yhteensä.....	16
3.3 Rekrytoinnit.....	16
3.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	17
4 Eläkkeelle siirtyminen	17
4.1 Eläkkeelle siirtyneet.....	17
4.1.1 Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain (2014–2024).....	18
4.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2025–2044.....	19
4.2.1 Eläköitymisennuste Tilastokeskuksen ammattiluokka tai -nimikemäärittelyn mukaan (KEVA)	19
5 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan.....	20
5.1 Palkkakartoitus 31.12.2024	20
5.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2024.....	23
6 Keskeytykset.....	25
6.1. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset	25
6.1.1 Sairauspoissaolot yhteensä kalenteripäivinä.....	25
6.1.2 Sairauspoissaolot diagnoositiedoittain	26
6.2 Sairauspoissaolokalenteripäivät keskimäärin/HTV kaupunki ja liikelaitokset 2022–2024	27
6.3 Henkilöstön palkattomat yksityisasiat v. 2024	28
6.4 Palkattomat vapaat säästösyistä 2024.....	28
6.5 Poissaolojen palkkakustannukset 2024.....	29
7 Työ- ja työmatkatapaturmat	29
7.1. Työpaikkatapaturmat poikkeaman mukaan 2024 sattuneista tapaturmista	30

Johdanto

Kaupungin henkilöstöjohtaminen perustuu kaupunkistrategian ja Henkilöstöohjelman (2023–2026) linjauksille, joita on tarkennettu ja ohjeistettu käytännön tasolle muissa asiakirjoissa ja ohjeissa kuten Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallissa ja Työsuojelun toimintaohjelmassa. Näillä keskeisillä henkilöstöstrategisilla linjauksilla ja käytännön tason toimintaohjeilla on yhteinen tavoite: hyvinvoiva henkilöstö kaikilla organisaation tasoilla. Hyvinvoiva ja määrällisesti optimaalinen henkilöstö on tärkeä resurssi, kun tuotetaan kuntalaisille laadukkaita peruspalveluja. Toimintavuoden 2024 aikana kaupungin peruspalvelut on pystytty henkilöstöresurssin näkökulmasta järjestämään erittäin hyvin.

Kaupungille tehtiin vuoden 2024 aikana uusi talouden sopeuttamissuunnitelma. Samalla tehtiin Sivistystoimialalle varsin mittava palveluverkkoselvitys. Syntyvyyden alentumisen ja palvelutarpeen muutosten myötä proaktiivinen henkilöstösuunnittelu on tärkeää koko kaupunkiorganisaatiossa. Ketterä reagointi palvelutuotannon tarpeiden ja henkilöstöresurssin yhteensovittamiseen korostuu entisestään. Vaikka palvelutarve näillä näkyminen pienenee, toisaalta yksi merkittävä haaste kaupungilla tulee olemaan osaavan työvoiman rekrytointi. Kaupungilta eläköityy tulevina vuosina edelleen paljon henkilöstöä. Rekrytointin keinojen ja työntajakuvan kehittäminen korostuvat entisestään. Kaupungilla on muun poistuman valossa ollut vuosien ajan hyvä pitovoima.

Edellisen työyhteisökyselyn tulokset on käyty työyksiköissä läpi esihenkilöiden johdolla vuoden 2024 alkupuoliskolla. Kyselyn tulosten perusteella kukin työyksikkö on tehnyt kehittämissuunnitelman, jonka toteuttamista seurataan. Kaupunkitason tuloksia on hyödynnetty myös osaamisen kehittämisen suunnittelussa ja toimintakulttuurin kehittämisessä. Seuraava työyhteisökysely järjestetään vuoden 2025 aikana. Parhaillaan suunnitellaan uutta työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen kehittämishanketta, joka ulottuu koko kaupunkiorganisaatioon.

Kajaanin kaupungin Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli palkittiin vuonna 2023 KT:n järjestämällä, kuntaorganisaatioiden ja hyvinvointialueiden Tekojen torilla. Tämän mallin ja myös muiden keskeisten ohjeistusten jalkauttamiseksi ja esihenkilötyön tueksi laadittiin kaupunkiorganisaatioon toimintakortit, joiden avulla tärkeitä työyhteisö- ja vuorovaikutusasioita sekä työssä jaksamisen ja työkyvyn tuen teemoja voidaan käsitellä työyksiköissä. Nämä kortit palkittiin vastaavasti Tekojen Torilla vuonna 2024. Tekojen Torille kootaan vuosittain kunta-alan organisaatioista kehittämistekoja, eli miten toimintatapoja tai palveluja on uudistettu, kehitetty ja parannettu.

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

Suuret kiitokset Kajaanin kaupungin koko henkilöstölle hyvin tehdystä työstä vuonna 2024!

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	2024 Yhteensä	2023 Yhteensä	Muutos 2024–2023
Konsernin johto ja demokratiapalvelut	5,1	2,5	2,6
Hallintopalvelut	33,0	33,9	-0,9
Henkilöstöpalvelut	16,2	16,6	-0,4
Talous- ja hankintapalvelut	12,4	13,9	-1,5
Elinvoimapalvelut	35,9	35,6	0,3
Sivistystoimialan hallinto	1,0	1,0	0,0
Varhaiskasvatus	384,6	374,0	10,6
Perusopetus	460,4	451,0	9,4
Kulttuuripalvelut ja nuorisopalvelut	187,0	200,5	-13,5
Ympäristötekhninen hallinto	1,0	1,2	-0,2
Maankäyttö, suunn. ja viranom.toim.	38,2	38,5	-0,3
Kunnallistekniikka ja liikunta	71,6	74,0	-2,4
Tilakeskus	41,9	44,6	-2,7
Tukityöllistäminen		4,3	-4,3
Kajaanin kaupunki yhteensä	1288,3	1291,6	-3,3
Kajaanin Vesi –liikelaitos	19,1	19,0	0,1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	159,2	164,4	-5,2
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	342,8	335,8	7,0
Liikelaitokset yhteensä	521,1	519,2	1,9
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	1809,4	1810,8	-1,4

Konserninjohto ja demokratiapalvelut sisältää myös vaalityöhön määräaikaisesti palkattavat vaalityöntekijät. Kaukametsä: Kansalaisopiston toteutuneet opetustunnit vuonna 2024.

Muu henkilöstöresurssi

Vuonna 2024 Kajaanin kaupungin kesätyöharjoittelijoita noin kuukauden mittaisessa työsuhteessa oli 35 henkilöä. Kesätyösetelillä palkattuja nuoria oli kahden viikon työsuhteessa 72 henkilöä.

Henkilöstövuokraukseen käytettäviä kuluja vuonna 2024 kertyi 952 627 euroa, kun vuonna 2023 vastaavia kuluja kertyi 1 006 872 euroa. Henkilötyövuosiksi muutettuna

henkilöstövuokrauskulut vuonna 2024 muodostavat noin 27 henkilötyövuosipanoksen. Eniten henkilöstövuokrausta on käyttäneet varhaiskasvatus (551 316 eur), sekä ympäristötekninen toimiala (296 892 eur).

Toimeksiantosopimukset 2024: peruskaupunki 134 kpl ja Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos 82 kpl.

1.1.1 HTV:n muutoksien syyt toimialajohtajien ja liikelaitosten johtajien mukaan

Konsernipalvelut-toimiala sisältää hallintopalvelut, henkilöstöpalvelut, talous- ja hankintapalvelut sekä elinvoimapaalvelut. Henkilöstöpalveluiden HTV-määrä sisältää pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen työpanosta. Konsernipalvelujen HTV-määrissä ei ole kokonaisuutena tapahtunut suurta muutosta vuoden 2024 osalta.

Sivistystoimialalla henkilöstön määrä kasvoi maahanmuuton myötä varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

Varhaiskasvatuspalvelujen kysyntä on säilynyt korkeana. Yksityisen varhaiskasvatuksen paikat eivät ole täynnä, vaan asiakkaat ovat siirtyneet kunnalliseen toimintaan. Tilapäisiä varhaiskasvatusryhmiä on jouduttu ylläpitämään suunnitelmista poiketen myös 8-12/2025, lisäksi lasten tuen tarpeet ovat edellyttäneet lisäresurssia.

Perusopetuksessa HTV-määrä on lisääntynyt kahdella valmistavan ryhmän opettajalla, kahdella valmistavan ryhmän ohjaajalla, integraatio-ohjaajalla Palokankaan koululle, sekä koulunkäynninohjaaja 0,4 htv Keskuskoululle.

Kansalaisopiston tuntiopettajien HTV on laskettu uudella tavalla eli toteutuneiden tuntien mukaan. Aiemmin HTV on ilmoitettu suunniteltujen tuntien mukaan, eli HTV on ollut isompi. Uudella laskentatavalla saadaan totuudenmukainen toteuma.

Ympäristöteknisellä toimialalla henkilötyövuosia oli 152,7 (154,7 vuonna 2021, 153,4 vuonna 2022, 158,2 vuonna 2023). Talouden sopeuttamissuunnitelman toteuttaminen on vähentänyt HTV-määrää jo vuoden 2024 aikana. Kuluneen tilikauden aikana on toteutettu selvityksiä palveluiden henkilöstömitoituksesta Kaukaveden palveluissa ja kiinteistöhoidon palveluissa. Kiinteistöhoidon osalta selvityksen mukaan henkilöstömitoituksessa on vajetta, jonka takia tehtäviä voi jäädä hoitamatta annetussa aikataulussa tai työn laatu voi heikentyä. Yleisesti henkilömitoitus on erittäin tiukka kaikissa palveluissa ja helpotusta tilanteeseen ei saatane ennen kuin taloudellinen tilanne kohenee pysyvästi.

Kajaanin Mamselli -liikelaitoksen HTV:n laskun (-5,2 HTV) taustalla on Mamsellin talouden sopeuttamistoimet. Vuonna 2024 Mamsellin henkilöstökulut suhteessa liikevaihtoon olivat 45,94 %, missä laskua edelliseen vuoteen 2,5 %. Henkilötyövuosien vähentyminen tapahtui määrärajoitusten työsuhteiden päättymisten myötä.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen henkilöstövahvuus vuonna 2024 oli yhteensä 342,8 (v. 2023: 335,8) henkilötyövuotta, jossa on nousua edellisen vuoden tilinpäätökseen verraten 7,0 HTV:ta. Vastaavasti HTV oli talousarviossa 339,8, joten toteuma on noussut 3 HTV:ta siihen verrattuna. Nousu johtuu sijaisuusjärjestelyistä ja opiskelijoiden kasvaneista ohjauksen ja tuen tarpeista.

Kajaanin Vesi -liikelaitoksen henkilöstömäärä oli vuonna 2023 yhteensä 19,0 HTV:tä. Näistä vakituisia työntekijöitä oli 17,7 HTV, josta taloussihteerityöpanosta 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 työ- ja virkasuhteen muodon mukaan 31.12.2024

Kajaanin kaupungilla ja sen liikelaitoksilla oli 31.12.2024 yhteensä 2 009 palvelussuhdetta, joista:

- toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita oli 1 520 (76 %),
- määräaikaisia palvelussuhteita oli 465 (23 %)
- ja palkkatuella työllistettyjä oli 24 (1 %).

Palvelussuhteiden jakautuminen:

- Kajaanin kaupunki 1 438 palvelussuhdetta
 - Toistaiseksi voimassa olevia: 1 061
 - Määräaikaisia: 355
 - Palkkatuella työllistettyjä: 22
- Kajaanin Vesi -liikelaitos: 18 palvelussuhdetta
 - Kaikki toistaiseksi voimassa olevia
- Kajaanin Mamselli -liikelaitos: 175 palvelussuhdetta
 - Toistaiseksi voimassa olevia: 144
 - Määräaikaisia: 29
 - Palkkatuella työllistettyjä: 2
- Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos: 378 palvelussuhdetta
 - Toistaiseksi voimassa olevia: 297
 - Määräaikaisia: 81

1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä työsuhteen luonteen mukaan 31.12.2024

Vuoden 2024 lopussa Kajaanin kaupunki organisaation palvelussuhteista kokoaikaisia oli 1 686 henkilöä, eli noin 83,9 % henkilöstöstä. Osa-aikaisia työntekijöitä oli 323 henkilöä, mikä vastaa noin 16,1 % koko henkilöstöstä.

Kajaanin kaupunki:

- Kokoaikaisia työntekijöitä: 1 201
- Osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläke: 13
- Osittainen varh.eläke: 7
- Osittainen hoitovapaa/vanhempainvapaa: 23
- Sivutoimisuus: 50
- Osa-aikainen: 144

Kajaanin Vesi -liikelaitos:

- Kokoaikaisia työntekijöitä: 18

Kajaanin Mamselli -liikelaitos:

- Kokoaikaisia työntekijöitä: 139
- Muu omasta pyynnöstä osa-aikainen: 1
- Osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä: 13
- Osa-aikainen: 22

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos

- Kokoaikaisia työntekijöitä: 328
- Muu omasta pyynnöstä osa-aikainen: 2
- Osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä: 3

- Osittaisella varh.eläkkeellä: 8
- Osittaisella hoitovapaalla tai vanhempainvapaalla: 2
- Sivutoimisia: 15
- Osa-aikainen: 20

1.1.2.2 Palvelussuhteet sopimusaloittain 31.12.2024

Kajaanin kaupungilla ja sen liikelaitoksilla palvelussuhteet jakoutuivat eri sopimusaloille seuraavasti:

- KVTES (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus): 948 henkilöä
- Tekniset sopimukset: 124 henkilöä
- OVTES (Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus): 864 henkilöä
- Tunti-TES: 30 henkilöä
- Teatterialan TES, muusikot ja näyttelijät: 43 henkilöä

Palvelussuhteiden jakautuminen sopimusaloittain eri organisaatioissa:

- Kajaanin kaupunki
 - KVTES: 688
 - Tekniset: 107
 - OVTES: 570
 - Tunti-TES: 30
 - Teatteriala, muusikot ja näyttelijät: 43
- Kajaanin Vesi -liikelaitos
 - KVTES: 2
 - OVTES: 16
- Kajaanin Mamselli -liikelaitos
 - KVTES: 175
- Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos, yhteensä 378 henkilöä
 - KVTES: 83
 - Tekniset: 1
 - OVTES: 294

2 Henkilöstökulut

Henkilöstökulut, tuloslaskelmaan kirjatut kulut sekä taseeseen aktivoitunut kulut:

Kajaanin kaupungin henkilöstökulut:

Kajaanin peruskaupungin henkilöstökulut euroina	2024	2023
Palkat ja palkkiot	54 210 467,03	53 904 680,65
- josta lomapalkkavelan jaksotus	675 493,22	838 313,35
* Henkilöstökorvaukset	-813 116,21	-681 844,29
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk. korvauksilla</i>	53 397 350,82	53 222 836,36
* Eläkekulut	10 785 399,52	10 858 845,76
* Muut henkilösivukulut	1 429 033,92	1 949 429,00
Henkilösivukulut yhteensä	12 214 433,44	12 808 274,76
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	65 611 784,26	66 031 111,12
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	17 281,73	10 571,00
Henkilöstökulut yhteensä	65 629 065,99	66 041 682,12

Kajaanin Veden henkilöstökulut:

Kajaanin Veden henkilöstökulut euroina	2024	2023
Palkat ja palkkiot	1 048 159,08	1 031 693,52
- josta lomapalkkavelan jaksotus	15 067,72	21 542,24
* Henkilöstökorvaukset	-1 363,67	-4 302,28
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk. korvauksilla</i>	1 046 795,41	1 027 391,24
* Eläkekulut	200 379,90	199 450,77
* Muut henkilösivukulut	28 169,58	36 620,95
Henkilösivukulut yhteensä	228 549,48	236 071,72
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	1 275 344,89	1 263 462,96
Henkilöstökulut yhteensä	1 275 344,89	1 263 462,96

Kajaanin Mamsellin henkilöstökulut:

Kajaanin Mamsellin henkilöstökulut euroina	2024	2023
Palkat ja palkkiot	4 770 451,68	4 971 057,55
- josta lomapalkkavelan jaksotus	17 875,03	79 381,78
* Henkilöstökorvaukset	-98 751,26	-97 640,51
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk. korvauksilla</i>	4 671 700,42	4 873 417,04
* Eläkekulut	938 726,75	969 273,22
* Muut henkilösivukulut	126 946,74	173 387,69
Henkilösivukulut yhteensä	1 065 673,49	1 142 660,91
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	5 737 373,91	6 016 077,95
Henkilöstökulut yhteensä	5 737 373,91	6 016 077,95

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen henkilöstökulut:

Koulutusliikelaitoksen henkilöstökulut euroina	2024	2023
Palkat ja palkkiot	19 168 501,23	17 721 885,10
<i>-josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	357 614,48	49 438,29
* Henkilöstökorvaukset	-125 565,62	-137 715,68
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk. korvauksilla</i>	19 042 935,61	17 584 169,42
* Eläkekulut	3 760 041,07	3 465 298,98
* Muut henkilösivukulut	504 008,70	654 938,74
Henkilösivukulut yhteensä	4 264 049,77	4 120 237,72
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	23 306 985,38	21 704 407,14
Henkilöstökulut yhteensä	23 306 985,38	21 704 407,14

Kajaanin kaupungin ja liitelaitosten henkilöstökulut yhteensä:

Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstökulut yhteensä euroina	2024	2023
Palkat ja palkkiot	79 197 579,02	77 629 316,82
<i>-josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	1 066 050,45	988 675,66
* Henkilöstökorvaukset	-1 038 796,76	-921 502,76
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk. korvauksilla</i>	78 158 782,26	76 707 814,06
* Eläkekulut	15 626 244,75	15 492 868,73
* Muut henkilösivukulut	2 188 448,93	2 814 376,38
Henkilösivukulut yhteensä	17 814 693,68	18 307 245,11
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	96 026 789,54	95 015 059,17
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	17 281,73	10 571,00
Henkilöstökulut yhteensä	96 044 071,27	95 025 630,17

Kaupungin henkilöstökulut kokonaisuudessaan kasvoivat 1,02 miljoonaa euroa eli 1,07 prosenttia vuoteen 2023 verrattuna. Henkilöstön määrä väheni kokonaisuudessaan toimintavuoden aikana 1,4 HTV:ta edellisvuoteen verrattuna.

2.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Toimiala	Koulutuspäivät 2024	Palkkakulut 2024	Muut kulut* 2024	Kulut yhteensä
Kaupungin johto ja konsernipalvelut	128	18688	38963	57651
Sivistystoimiala	1910	214511	83090	297601
Ympäristötekkinen toimiala	220	19301	49873	69173
Kajaanin kaupunki yhteensä	2258	252499	171926	424425

Liikelaitos	Koulutuspäivät 2024	Palkkakulut 2024	Muut kulut* 2024	Kulut yhteensä
Kajaanin Vesi	28	3574	7128	10702
Kajaanin Mamselli	57	4388	745	5133
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	457	64306	294482	358789
Liikelaitokset yhteensä	542	72269	302355	374623

Merkittävimmät erot vuosien 2023 ja 2024 välillä:

- Koulutuspäivien määrä väheni huomattavasti, kaupungilla 708 päivällä ja liikelaitoksilla 251 päivällä – yhteensä laskua 959 koulutuspäivää (-25 %).
- Kajaanin kaupungin palkkakulut pienenevät noin 69 688 eurolla, kun taas muut kulut kasvoivat 17 037 eurolla.

Liikelaitosten kohdalla palkkakulut pienenevät, mutta muut kulut kasvoivat merkittävästi: Vuonna 2023 muut kulut olivat 142 786 €, mutta vuonna 2024 ne nousivat 302 355 € – eli kasvua noin 159 569 €.

Kokonaiskulut kaupungilla ja liikelaitoksilla yhteensä nousivat noin 85 537 €, vaikka koulutuspäivien määrä väheni.

2.1.1 Koulutus- ja kehittämishankkeita vuonna 2024

Kajaanin kaupungilla on ollut käynnissä noin 100 hanketta vuonna 2024. Seuraavaksi esitellään muutamia keskeisiä hankkeita.

Kajaanin kampus 2025

Kajaanin kampus 2025-hankeessa 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, työntekoa 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. Tarkoituksena 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.

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 Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL).

Perusopetuksen tasa-arvo ja laatu

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 tehostetun tuen tarvetta ilmenee.

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

Erityisopetuksen, samanaikaisopetuksen sekä koulunkäynninohjaajaresurssien lisäämisellä mahdollistui myös heikompiosaisten 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.

Kieku-hanke

Maahanmuuttotataustaisten perusopetuksen oppilaiden opetuskielen taidon ja perustaitojen vahvistamiseksi sekä siirtymien tukemiseksi. Luotiin hyvät yhteydet koulujen valmistavien luokkien, tukiluokkien, oppilashuoltohenkilöstön ja perusopetuksen yleisopetuksen opettajien kanssa. Kartoitettiin eri yksiköiden haasteet ja luotiin yhtenäinen näkemys sekä rakennettiin toimiva yhteistyön malli oppilaan polun sujuvan toteutumisen tueksi.

Varhaiskasvatuksessa kaksi kieli- ja kulttuuriosaajaa palkattiin vahvistamaan varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstön osaamista ja tukitoimia lasten oppimista ja kehitystä erityisesti vieraskielisten, maahanmuuttajataustaisten lasten kohdalla, joiden tuen tarve oli lisääntynyt tai joiden tuen tarpeeseen ei ollut pystytty riittävästi vastaamaan koronaepidemian aikana. Hankkeen myötä heikommassa asemassa olevien esioppilaiden, vieraskielisten oppilaiden, erityisen ja tehostetun tuen oppilaiden, maahanmuuttotataustaisten esioppilaiden oppimista tuettiin neljän (4) erityisavustajan lisäresurssin tuella lapsiryhmissä.

Opiskeluhuollon vahvistaminen ja kehittäminen

Hankkeen päätavoitteena oli yhteisöllisen, yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen koulunkäynnin tukeminen lisäämällä sekä yhteisöllistä että yksilöllistä opiskeluhoitotoimintaa.

Oppilaita rohkaistiin keskustelemaan aikuisten kanssa luonnollisissa tilanteissa, jolloin vaikeistakin asioista on helpompi keskustella. Lisättiin tilanteita, joissa oppilaat tulivat kohdatuiksi ja huomatuiksi. Tämä lisäsi osaltaan kouluviihtyvyyttä.

Pyrittiin lisäämään oppilaiden osallisuutta sekä tunnetta kuulua omaan luokkaan etenkin yhteyden väliaikaisesti katketessa sairaalaopetuksen aikana.

Henkilökunnalla on osaamista oppilaiden psyykkisen oireilun tunnistamisessa, huolen puheeksi ottamisessa sekä eteenpäin ohjaamisessa.

Perheiden tietoisuuden lisääminen tukimuodoista ja niitä tarjoavista toimijoista, jolloin myös ne oppilaat, joiden oireilu ei ilmene koulussa, saisivat tukea perheineen.

Kerhotoiminnan tukeminen

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

Digipolulla hanke

Digipolulla hanke on käynnistynyt vuonna 2023. Hankkeen tavoitteena on varhaiskasvatuksen henkilöstön digitaitotason nostaminen ja vasun mukaisen digitoiminnan turvaaminen. Hankkeen kohderyhmänä ovat varhaiskasvatuksen työntekijät. Hankkeella toteutetaan henkilöstölle toteutetun kyselyn perusteella kohdennettuja digiosaamisen koulutuksia ja hankitaan yhteiskäyttöön digivälineitä. Hankkeella tullaan laatimaan digiosaamisen suunnitelma. Hanke jatkuu vuoden 2025 loppuun saakka yhden osa-aikaisen työntekijän koordinoimana (1pv/vko).

Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen laatu

Varhaiskasvatus ja esiopetus: Elokuussa palkattiin kaksi työntekijää vahvistamaan tasa-arvon, yhdenvertaisuuden sekä inklusiivisen toimintakulttuurin toteutumista kahdessa lapsiryhmässä. Tavoitteena on edistää lapsen oikeutta riittävän varhaiseen tukeen ryhmässä 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.

Kaksivuotinen esiopetuskokeilu

Kaksivuotisen esiopetuksen kokeilu toteutettiin Kajaanissa kunnallisissa Huuhkajavaaran ja Kuurnan päiväkodeissa ja siihen osallistui osa 5- ja 6-vuotiaista lapsista. Kaksivuotiseen esiopetukseen osallistuvilla lapsilla oli mahdollisuus osallistua esiopetuksen lisäksi täydentävään varhaiskasvatukseen.

Tulevaisuuden yrittäjiä Kainuusta 2024–2027

Kajaanin lukio ja Kainuun ammattiopisto toteuttavat yhdessä yrittäjyyskasvatuksen kehittämishanketta, jossa muut hankkeen toteuttajat ovat Kajaanin ammattikorkeakoulu Oy ja Kainuun Yrittäjät ry. Hankeen rahoittaja on Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus ja rahoitus tulee Euroopan unionin oikeuden mukaisen siirtymän rahastosta JTF. Hankkeen toteuttamisaika on 1.4.2024–31.3.2027.

Suomussalmen Taitotehdas

Hankkeen tavoitteena on tarjota yksilöllisiä ammatillisia koulutuspolkuja ja edistää osaan työvoiman saantia Suomussalmella vähentäen samalla sosiaalista eriarvoisuutta ja pienentäen koulutus- ja työelämäpoluilla haasteisiin joutuneiden asukkaiden syrjäytymisriskiä. Hankkeessa konseptoidaan ja tarjotaan uusia yksilöllisiä ja joustavia koulutuspolkuja työttömille ja työttömyysuhan alla oleville henkilöille. Kainuun ammattiopisto ja Suomussalmen kunta toteuttavat yhdessä hanketta ja sen on rahoittanut Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus ja Euroopan unionin oikeuden mukaisen siirtymän rahasto JTF. Hankkeen toteuttamisaika on 1.5.2024 – 30.4.2027.

Seppälän metsäkoneiden ajoharjoitteluympäristö

Kainuun ammattiopiston toteuttamassa hankkeessa rakennettiin Seppälän kampusalueelle uusi monikäyttöinen ajoharjoittelurata metsäkoneiden kuljettajille ja alan opiskelijoille sekä hankittiin harjoitteluympäristöön liittyvät metsäkonesimulaattorit. Hankkeessa kehitettiin metsäkonealan koulutusta, jolla voimme parantaa puunkorjuukaluston käyttöastetta sekä vastata puunkorjuuryritysten haasteisiin kouluttamalla alalle lisää työvoimaa. Hankkeessa lisättiin metsäkonealan vetovoimaisuutta ja tehtiin harjoitteluympäristöä tunnetuksi toimialalla. Hankkeen rahoittaja oli Kainuun liitto ja Euroopan unionin aluekehitysrahasto EAKR. Hanke toteutettiin ajalla 1.1.2023 – 31.12.2024.

Teollisen pintakäsittelyn uudet virtuaaliset oppimisympäristöt

Kainuun ammattiopiston toteuttaman hankkeen tavoitteena oli kehittää pintakäsittelyalaan liittyvää koulutusta sekä investoida pintakäsittelysimulaattori yhdeksi uudeksi oppimisympäristöksi alan opetukseen. Hankkeen rahoittaja oli Kainuun liitto ja Euroopan unionin aluekehitysrahasto EAKR. Hanke toteutettiin ajalla 1.8.2023 – 31.7.2024.

Erasmus+ akkreditoitu liikkuvuushanke

Kainuun ammattiopistolle on myönnetty Erasmus+ -akkreditointi, joka mahdollistaa liikkuvuuksien hakemisen opiskelijoille ja henkilökunnalle kevennetyllä menettelyllä. Vuonna 2024 haetun hankkeen toteutusaika on 1.6.2024 – 31.8.2025. Rahoittajana on Opetushallitus. Suomessa Erasmus+ - ja Euroopan solidaarisuusjoukot -ohjelmista vastaa Opetushallitus Suomen kansallisena toimistona. Vuonna 2024 yhteensä 104 KAO:n opiskelijaa osallistui ulkomaan jaksolle. Näistä suuri osa toteutettiin akkreditoitulla liikkuvuushankkeella.

Young Sustainability Messengers- hanke

Kainuun ammattiopisto on partnerina mukana hankkeessa, jota koordinoi Kuressaare Ametikool Virosta. Mukana on mukana oppilaitokset Latviasta ja Liettuasta. Hankkeen tavoitteena on antaa opiskelijoille ja opettajille kattava käsitys kestävästä kehityksestä kysymyksistä. Hankkeeseen osallistuvat opiskelijat ovat nuoria kestävästä kehityksestä sanansaattajia. Hankkeen tavoitteena on tuoda nämä opiskelijat yhteen, tarjota heille työkaluja sekä kansainvälisen vertaisverkoston tukea esitellä aiheita ja ratkaisuja ikäryhmänsä muille nuorille. Hankkeen toteutusaika on 1.9.2024 -31.8.2026. Rahoittaja on NordPlus.

1.3.1 Koulutusapurahat

Kajaanin kaupunki on tukenut viime vuosina henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja kehittämistä sekä uudelleensijoittamista myöntämällä apurahoja henkilöstön omaehtoiseen täydennys- ja uudelleen koulutukseen sekä muuhun omaehtoiseen osaamisen kehittämiseen. Kaupunki on varannut vuosittain talousarvioonsa määrärahan jaettavaksi koulutusapurahoina palveluksessaan olevalle henkilöstölle ja työyksiköille. Vuonna 2024 koulutusapurahoja myönnettiin 37 työntekijälle, yhteensä 8872 euroa. Koulutusapurahakäytäntö päättyi Kajaanin kaupungilla 31.8.2024.

Työyksiköt varaavat työnohjauksen varattavan määrärahan talousarvioon vuosittain. Työnohjaukseen on käytetty vuonna 2024 52 513 euroa, josta kriisityöohjauksen osuus on 2877 euroa.

2.1.2. Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli ePassi

Kajaanin kaupungin henkilöstöllä oli käytössä sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli ePassi. Vuonna 2024 ePassi-etuuden arvo oli 130 euroa/vuosi (vuonna 2023 200e/vuosi).

Epassia ladattiin käytettäväksi 254 455 euroa (393 681 euroa vuonna 2023) ja ladatusta määrästä käytettiin 226 698 euroa. Etuuden käyttöaste kasvoi hieman edellisestä vuodesta (2024: 89,1 % / 2023: 87,7 %).

2.1.3 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta

Vuosi 2024:

- Työhyvinvointia tukeva toiminta: 3 394 €
- Sähköinen liikunta- ja kulttuuriseteli: 226 698 €
- Koulutusapuraha: 8 872 €
- Yhteensä: 238 964 €

Vuosi 2023:

- Työhyvinvointia tukeva toiminta: 2 973 €
- Sähköinen liikunta- ja kulttuuriseteli: 345 217 €
- Koulutusapuraha: 7 481 €
- Yhteensä: 355 671 €

Vertailu vuosien 2024 ja 2023 välillä:

- Kokonaiskulut työhyvinvointia edistävään toimintaan laskivat 116 707 euroa, mikä on noin -32,8 % vähemmän kuin vuonna 2023.
- Suurin muutos kohdistui sähköiseen liikunta- ja kulttuuriseteliin (ePassi), jonka kustannukset laskivat 118 519 euroa (-34,3 %).
 - Laskua selittää se, että vuonna 2024 ePassi-edun arvo oli 130 euroa työntekijää kohden, kun taas vuonna 2023 etuuden arvo oli 200 euroa.
- Työhyvinvointia tukeva toiminta kasvoi hieman, 421 eurolla (+14,2 %).
- Koulutusapuraha kasvoi 1 391 eurolla, eli +18,6 %.

Kajaanin kaupungin henkilöstöllä on ollut mahdollisuus osallistua veloituksetta Easy Bailatino- tanssitunneille, joita järjestettiin Kajaanihallissa kerran viikossa. Kustannukset (ohjaus + salivuokrat) olivat yhteensä 2041 euroa.

Kajaanin kaupungin työntekijöiden vesitreeniä on järjestetty Kaukaveden vesiliikuntakeskuksessa kerran viikossa. Kustannukset (ohjaus + ratavaraus) olivat yhteensä 1353 euroa. Osallistujat ovat maksaneet itse Kaukaveden pääsymaksun.

Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus käyttää Liikuntakeskus Kaukaveden kuntosalia henkilöuntavuorolla aamuisin kolme kertaa viikossa. Kuntosalin käyttömaksu hinnaston mukaisesti.

2.1.4 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Vuonna 2024 (jatkuu vuodelle 2025) Kajaanin kaupunki toteutti yhteistyössä työterveys- huolto Mehiläinen Oy:n, Rokua Health&Spa kylpylähotellin ja Kelan kanssa kaksi (2) ammatillista KIILA-ryhmäkuntoutusta, joiden tavoitteena on tukea ja parantaa henkilöstön työ- ja toimintakykyä sekä edistää työelämässä jatkamista.

Työnantaja ja työterveyshuolto osallistuvat kuntoutuksen suunnitteluun ja toteutukseen yhdessä kuntoutuksen palveluntuottajan kanssa. Kuntoutusprosessiin osallistuvat kuntoutuvan työntekijän lisäksi myös hänen esihenkilönsä ja työterveyshuollon edustaja.

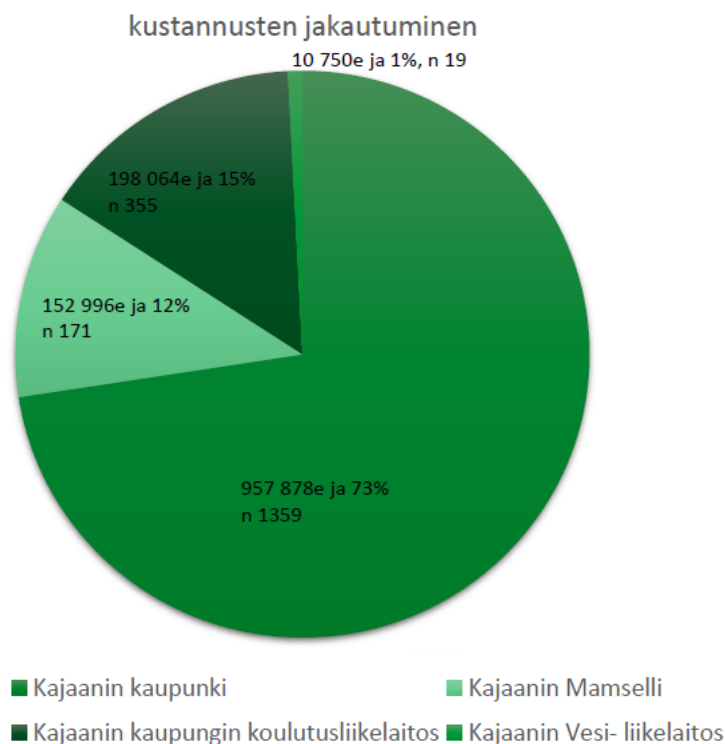
Työnantaja vastaa siitä, että kuntoutuksessa sovitut muutokset tehdään työpaikalla esimerkiksi työn sisältöä ja työolosuhteita kehittämällä.

Lisäksi henkilöstö osallistui Kelan järjestämiin muihin yksilöllisiin KIIILA-kuntoutuksiin. KIIILA-kuntoutuksiin osallistui koko konsernista yhteensä 31 työntekijää/viranhaltijaa, osallistujista 81 % oli naisia. Työntekijöille/viranhaltijoille myönnettiin KIIILA –kuntoutukseen osallistumiseen palkallinen virka- tai työvapaa. Palkallisia kuntoutuspäiviä oli yhteensä 230 päivää, joihin työnantajalle haetaan Kelalta kuntoutusraha.

2.1.5 Työterveyshuolto

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

Koko konsernin työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 ovat olleet 1 328 167 euroa. Koko konsernin kustannus 696 e/hlö v.2024 ja 590,70e/hlö v.2023.



Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen: Kajaanin peruskaupunki 73 %, Kajaanin Mamselli 12 %, Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos 15 % ja Kajaanin Vesi 1 %.

Ennalta ehkäisevä terveydenhuolto Kela I 48,30 %; Sairaushoito Kela II 37,6 %; Muut, ei Kela-korvattavat 14,1 % (esim. huumausainetestaus ja niihin liittyvät lausunnot sekä influenssarokotukset). Lakisääteisen ennalta ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työnantaja hankkii henkilöstölle sairaushoitoa, joka kiinteästi liittyy työn tekemiseen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on määritelty työterveyshuollon palvelut yksityiskohtaisesti.

Sähköiset OmaMehiläisen palvelut ovat olleet käytettävissä 24/7 vuoden 2024 alusta alkaen: Digiklinikan työterveysasema, Oma työterveystiimi ja Digiklinikka. Digiklinikan kustannukset ovat jakautuneet kaikkiin Kela luokkiin (KL I, KL II ja KL 0) samalla tavalla kuin kivijalassa asiointit, sen mukaisesti mihin korvausluokkaan toiminta on kuulunut. OmaMehiläisen-sovellus tarjoaa henkilöstölle monipuolisesti ohjelmia Työkyvyn ja terveyden

ylläpitämiseen, työterveyshoitajat ohjaavat yksilöllisesti soveltuvan ohjelman pariin ennaltaehkäisevään sekä terveyttä ja työkykyä tukevaan toimintaan.

Työterveysyhteistyö on jatkunut tiiviinä, toimialakohtaiset säännölliset puolivuositteiset palaverit toteutuivat pääsääntöisesti. Puolivuositteisista esihenkilöpuheluista työterveyshuollon kanssa luovuttiin ja kannustettiin esihenkilöitä olemaan yhteydessä reaaliaikaisesti työterveyshoitajaan tai Digiklinikan Tuki esihenkilötyöhön-chatin kautta neuvontaan. Työterveyshuollon laatu- ja talouden seurantalaverit on järjestetty kuukausittain. Kaupungin laajennettu johtoryhmä toimii työterveysjohtamisen ohjausryhmänä.

3 Henkilöstörakenne

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

3.1 Keski-ikä

Kajaanin kaupungin työntekijöiden keski-ikä on 46,7 vuotta, Kajaanin Vesi-liikelaitoksen 53,8 vuotta, Kajaanin Mamselli –liikelaitoksen 48,6 vuotta ja Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen 50,1 vuotta.

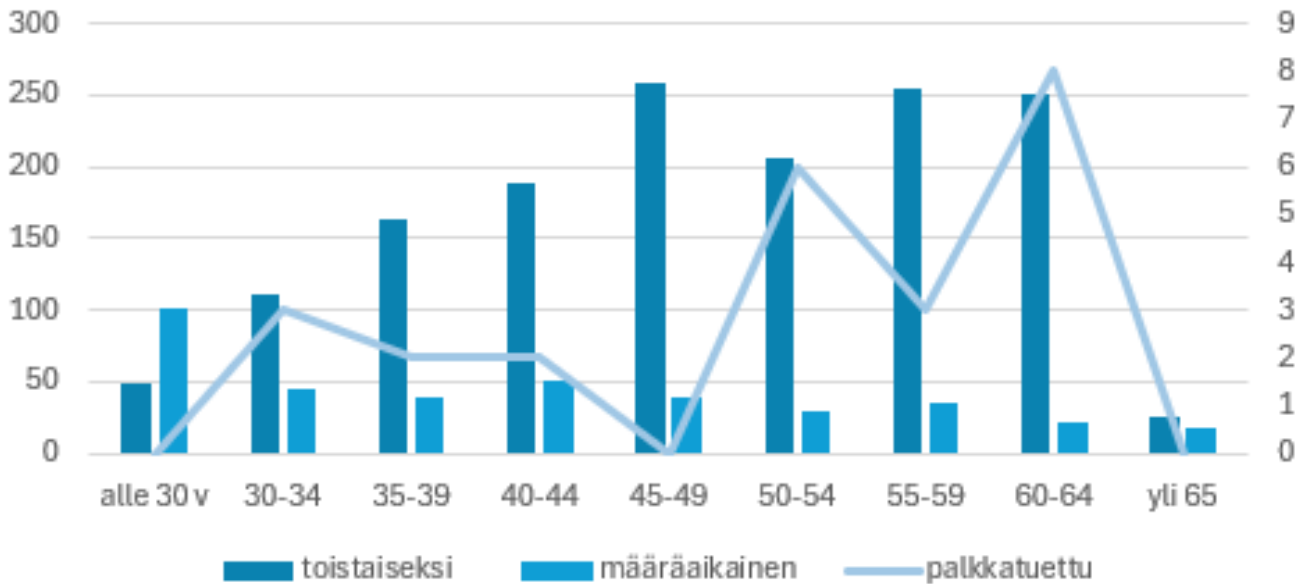
3.2 Ikäjakauma

	Kajaanin kaupunki	Kajaanin Vesi	Kajaanin Mamselli	Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos
alle 30 v	126	0	12	13
30–34 v	124	0	16	19
35–39 v	163	0	13	29
40–44 v	187	3	14	37
45–49 v	192	1	29	76
50–54 v	174	5	16	48
55–59 v	203	5	30	54
60–64 v	171	4	32	74
yli 65 v	34	0	2	7

Kajaanin kaupungilla ikäryhmistä suurin on 55–59-vuotiaiden ryhmä, Kajaanin Vedellä 50–59-vuotiaat, Kajaanin Mamsellilla 55–59-vuotiaat ja koulutusliikelaitoksessa 45–49-vuotiaat.

3.2.1 Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan kaupunki ja liikelaitokset yhteensä

Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2024



Vuoden 2024 lopussa Kajaanin kaupunkiorganisaation henkilöstön ikärakenne vaihteli selvästi sen mukaan, oliko kyseessä toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen vai palkkatuettu palvelussuhde.

Toistaiseksi voimassa olevat (vakinaiset) palvelussuhteet

- Yhteensä 324 henkilöä (21 %) oli alle 40-vuotiaita
- Yli 50-vuotiaita vakinaisista oli 738 henkilöä (49 %)
- Suurimmat vakinaisten ikäryhmät olivat:
 - 45–49-vuotiaat: 258 henkilöä
 - 55–59-vuotiaat: 254 henkilöä
 - 60–64-vuotiaat: 251 henkilöä

Määräaikaiset palvelussuhteet

- Alle 40-vuotiaita oli 49 % määräaikaisista
- Yli 50-vuotiaita oli 27 %
- Määräaikaiset jakautuvat tasaisemmin eri ikäryhmiin kuin vakinaiset, mutta nuoria on enemmän suhteellisesti

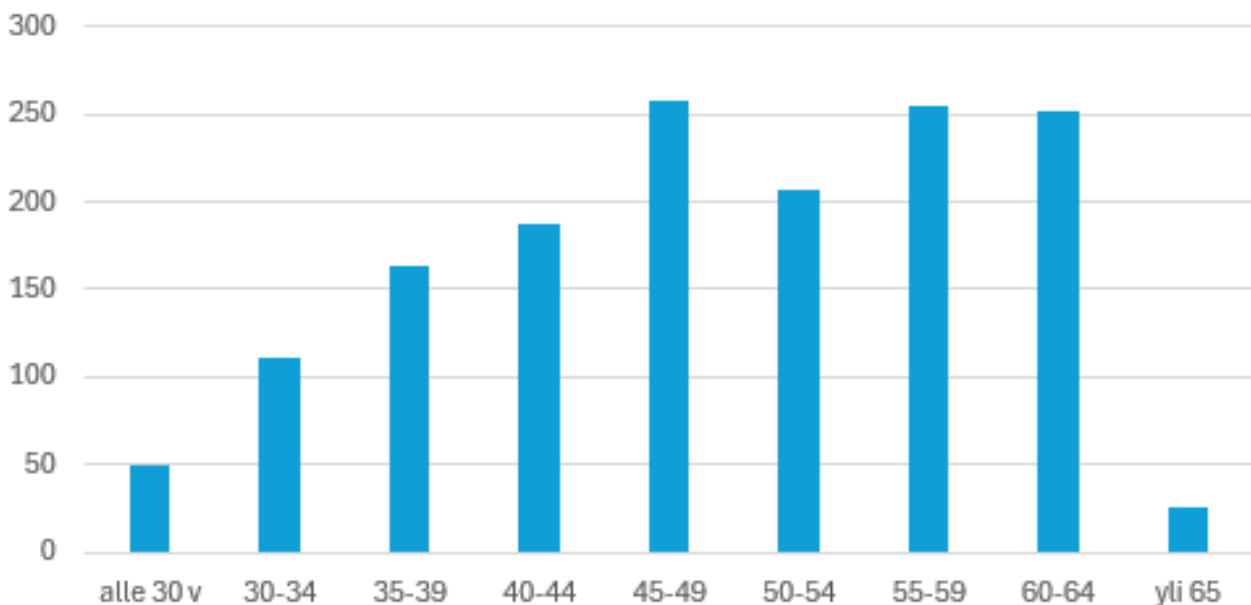
Palkkatuella työllistetyt

- Yli 70 % palkkatuetuista oli vähintään 50-vuotiaita
- Palkkatuettu työ kohdentui siis ensisijaisesti ikääntyvään työvoimaan

Vakituinen henkilöstö painottuu vahvasti yli 50-vuotiaisiin, kun taas määräaikaisissa korostuvat nuoremmat ikäluokat. Palkkatuettu työllistäminen kohdentuu erityisesti 50 vuotta täyttäneisiin, mikä voi liittyä työllistymisen tuen tarpeeseen ja kuntouttavaan työtoimintaan. Henkilöstön ikärakenne vahvistaa tarvetta jatkuvalla osaamisen uudistamiselle ja sukupolvenvaihdon hallinnalle.

3.2.2 Vakituisten ikäjakauma 2024 kaupunki ja liikelaitokset yhteensä

Vakituisten ikäjakauma 31.12.2024 kaupunki ja liikelaitokset yhteensä



Vuoden 2024 lopussa Kajaanin kaupungin ja sen liikelaitosten vakituinen henkilöstö painottui selkeästi keski-ikäisiin ja ikääntyviin työntekijöihin.

- Suurimmat ikäryhmät olivat:
 - 45–49-vuotiaat, joita oli eniten – noin 260 henkilöä
 - 55–59-vuotiaat ja 60–64-vuotiaat, molemmissa noin 250 henkilöä
- 40–54-vuotiaita oli myös runsaasti, jokaisessa ryhmässä noin 180–210 henkilöä
- Nuorempien ikäluokkien osuus oli pienempi:
 - Alle 30-vuotiaita oli selvästi vähiten, noin 50 henkilöä
 - 30–34-vuotiaita oli hieman yli 100
- Yli 65-vuotiaita oli erittäin vähän – vain noin 40 henkilöä

Henkilöstö painottuu vahvasti yli 40-vuotiaisiin, ja erityisesti 45–64-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 2024 yhteensä 573 avoimena olevaa työpaikkaa, joista 359 julkaistiin rekrytointi-ilmoituksessa. Avoimista työpaikoista vakinaisia oli 156 ja määräaikaista 415. Tehtäviin saapui yhteensä 3 457 hakemusta.

Vuoden 2023 henkilöstöraportissa hakemusten määräksi on virheellisesti ilmoitettu 1 768, mikä on todellisuudessa hakijoiden määrä, ei hakemusten. Tämä on nyt korjattu, ja tarkastelussa käytetään oikeaa hakemuserää (3 189). Vuoteen 2023 verrattuna hakemusten määrä on hieman kasvanut.

Sisäisiä työpaikkailmoituksia julkaistiin vuonna 2024 yhteensä 22 kappaletta, kun vuonna 2023 niitä oli 10. Määrä on siten yli kaksinkertaistunut.

Vuonna 2024 avoinna olleisiin työpaikkoihin valittiin 529 työntekijää, joten 44 paikkaa jäi täyttämättä tai paikkoja ei otettu vastaan.

Avoimena olevien työpaikkojen kokonaismäärä laski lähes sadalla edellisvuoteen verrattuna. Samaan aikaan hakemusten määrä kuitenkin kasvoi hieman, mikä kertoo hakija-kiinnostuksen säilymisestä tai kasvusta huolimatta vähentyneestä rekryointitarpeesta.

Avoimia työpaikkoja peruskaupungin puolella oli sivistystoimialalla, erityisesti perusopetuksessa (138 rekryointi-ilmoitusta) ja varhaiskasvatuksessa (55 ilmoitusta). Monissa ilmoituksissa haettiin työntekijöitä useampaan tehtävään.

Liikelaitoksista eniten rekryointi-ilmoituksia julkaistiin Koulutusliikelaitoksessa (72 kpl). Kajaanin Mamsellissa ilmoituksia oli 37 kappaletta ja Kajaanin Vedellä 2 kappaletta.

3.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2024 Kajaanin kaupungilla ja sen liikelaitoksissa alkoi 161 vakinaista palvelussuhdetta, mikä vastaa 10,67 % koko vakinaisesta henkilöstöstä (henkilömäärä 1 508). Edellisvuonna vakinaisia palvelussuhteita alkoi 140, mikä oli 9,23 % vuoden lopun henkilöstömäärästä (1 516).

Päätyneitä vakinaisia palvelussuhteita oli yhteensä 108 vuonna 2024, joista

- 52 päättyi eläkkeelle siirtymisen vuoksi (3,45 %)
- 56 muusta syystä (3,71 %)

Vuonna 2023 päätyneitä palvelussuhteita oli yhteensä 105, joista

- 37 päättyi eläkkeelle siirtymisen vuoksi (2,37 %)
- 68 muusta syystä (4,48 %)

Lisäksi organisaation sisällä tehtävää vaihtoi vuonna 2024 yhteensä 75 vakinaista työntekijää ja vuonna 2023 tehtävää vaihtoi 80.

4 Eläkkeelle siirtyminen

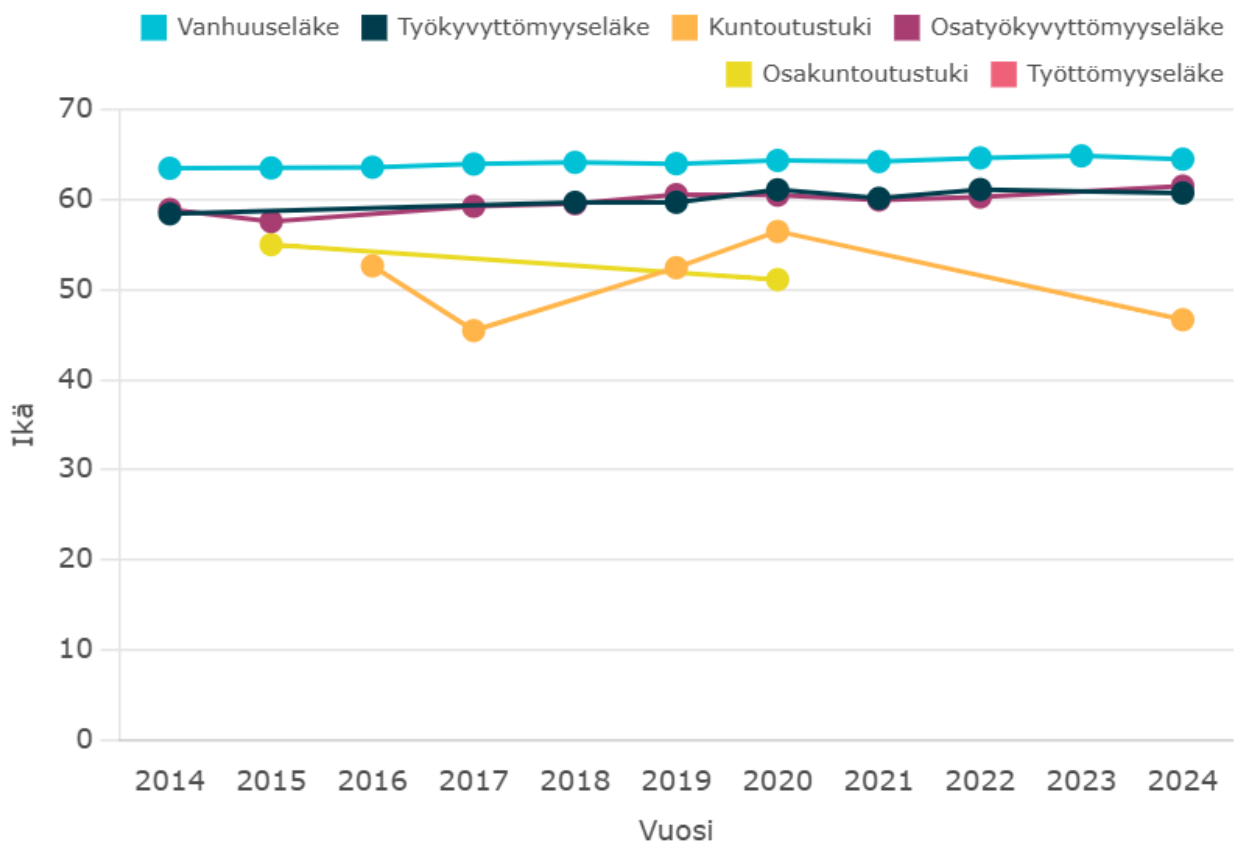
Vuonna 2024 jäi Kajaanin kaupungilta eläkkeelle yhteensä 52 henkilöä. Liikelaitoksista jäi vuonna 2024 eläkkeelle yhteensä 17 henkilöä.

4.1 Eläkkeelle siirtyneet

Eläkkeelle siirtyneet	2024	2023	2022	2021	2020
Kajaanin kaupunki	35	24	36	43	37
Kajaanin Vesi	1	1	-	2	1
Kajaanin Mamselli	6	7	6	8	6
Koulutusliikelaitos	10	5	12	11	17
Kokonaismäärä	52	37	56	64	62

4.1.1 Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain (2014–2024)

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Kaaviossa esitetään eri eläkelajeille siirtyneiden henkilöiden keskimääräinen eläköitymisikä Kajaanin kaupunkiorganisaatiossa vuosina 2014–2024.

Mukana on kuusi eri eläkelajia:

Vanhuuseläke:

- Keski-ikä on pysynyt tasaisena noin 63–64 vuoden tuntumassa koko tarkastelujakson ajan.
- Pienet vuosittaiset vaihtelut, mutta kokonaisuutena ikäeroja ei juuri ole.

Työkyvyttömyyseläke:

- Keski-ikä vaihdellut noin 59–61 vuoden välillä.
- Kehitys on ollut tasaisen maltillista ilman suuria muutoksia.

Osatyökyvyttömyyseläke:

- Keski-ikä pysynyt vakaana, hieman yli 60 vuoden tasolla.
- Pienin vaihtelu eläkelajeista vanhuuseläkkeen ohella.

Kuntoutustuki:

- Keskimääräinen eläköitymisikä vaihdellut enemmän, sijoittuen noin 52–58 vuoden väliin.
- Piikki nähtävissä vuosina 2019 ja 2021, kun keski-ikä nousi hetkellisesti.

Osakuntoutustuki:

- Tietoja saatavilla vain vuodesta 2020, jolloin keski-ikä oli n. 52 vuotta.
- Muita vuosia ei ole ilmoitettu.

Työttömyyseläke

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

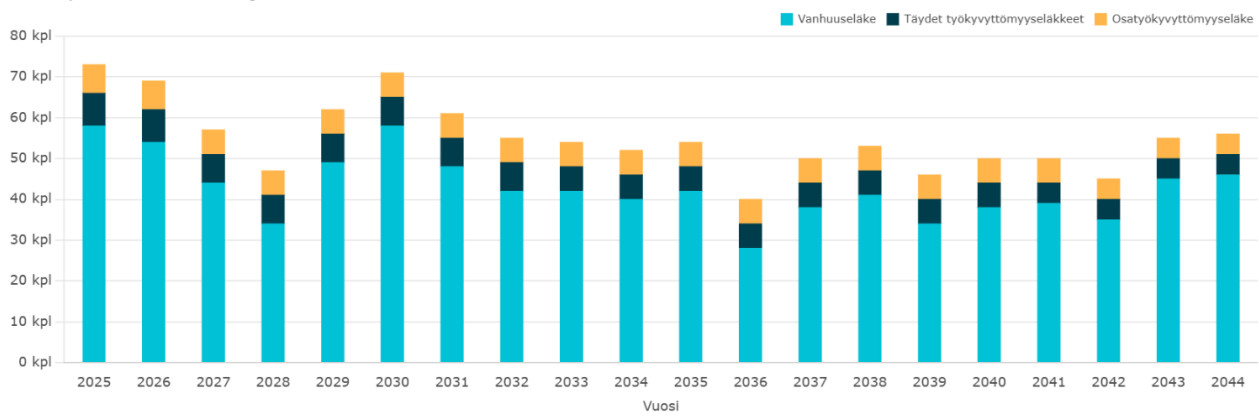
Vanhuuseläke ja osatyökyvyttömyyseläke ovat ikäjakaumaltaan tasaisimpia ja eläköitymisikä on pysynyt lähes muuttumattomana. Kuntoutustuella ja osakuntoutustuella eläköityminen tapahtuu selvästi nuorempana ja vaihtelevammin, mikä viittaa yksilöllisiin työkykyhaasteisiin.

Kevan tietojen mukaan eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,3 vuotta, verrokkikunnissa 61,76 vuotta.

4.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2025–2044

Kajaanin kaupungin eläköitymisennuste (sis. vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet) on Kevan aineistojen mukaan 15,6 %:a eli 309 henkilöä vuosina 2025–2029, 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
Toimistosivoojat 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

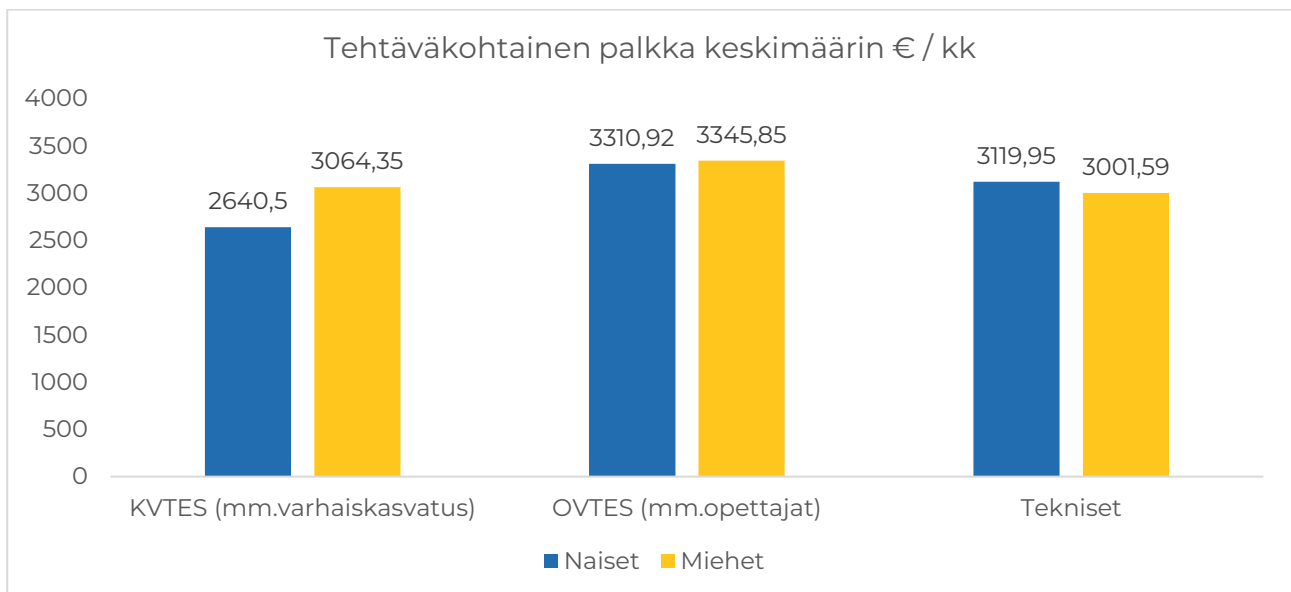
Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti henkilöstöräportissa seurataan miesten ja naisten määrää, sukupuolijakaumaa sekä palkkaeroja organisaatiossa.

Peruskaupungissa ja liikelaitoksissa 31.12.2024 on yhteensä 103 esihenkilöä, joista 57 naista ja 46 miestä.

5.1 Palkkakartoitus 31.12.2024

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 2 640,50 €
- Miesten keskimääräinen palkka on 3 064,35 €
- Erotus: miesten palkka on noin 16 % korkeampi

OVTES-sopimuksessa (mm. opettajat):

- Naisten keskimääräinen palkka on 3 310,92 €
- Miesten keskimääräinen palkka on 3 345,85 €
- Erotus: miesten palkka on noin 1 % korkeampi

Teknisen alan sopimuksessa:

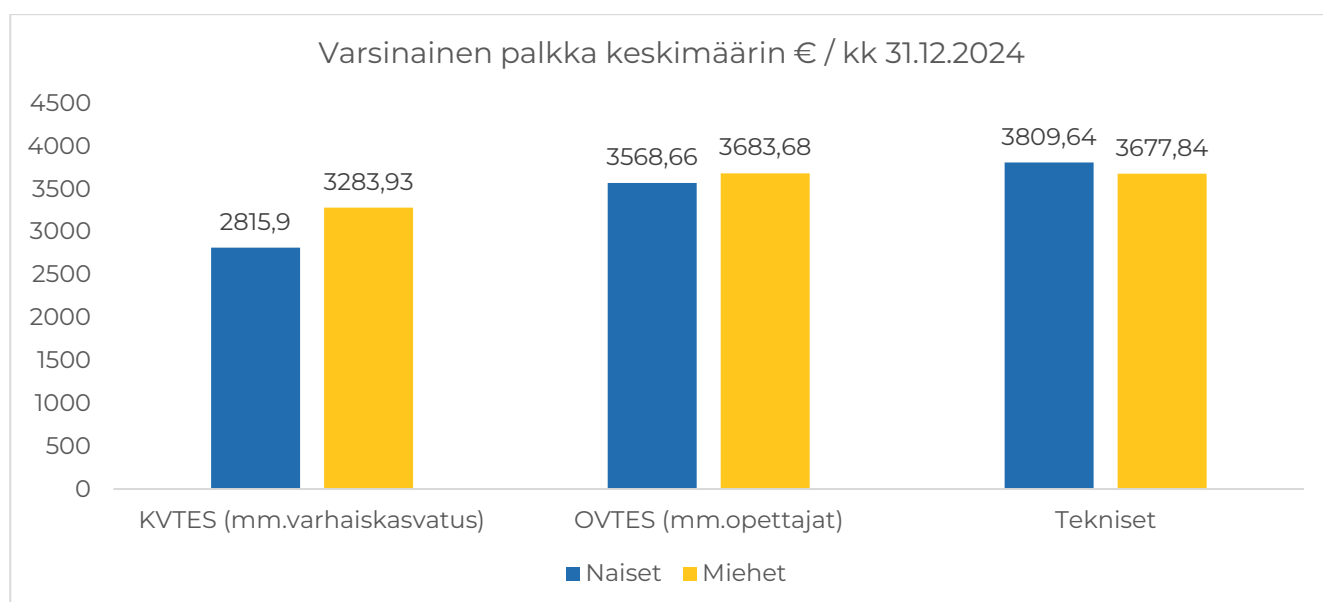
- Naisten keskimääräinen palkka on 3 119,95 €
- Miesten keskimääräinen palkka on 3 001,59 €
- Erotus: naisten palkka on noin 4 % korkeampi

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.

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

Tuntipalkkaisten (TTES) henkilöstön osalta naisten keskimääräinen perustuntipalkka oli 14,11 € ja miesten 14,46 €. Naisten keskimääräinen kokonaistuntipalkka oli 16,43 € ja miesten 18,15 €.

Kajaanin kaupungin varsinainen palkka keskimäärin sopimusaloittain:



KVTES-sopimus (mm. varhaiskasvatus):

- Naisten keskimääräinen varsinainen palkka: 2 815,90 €
- Miesten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 283,93 €
- Miesten palkka on noin 17 % korkeampi kuin naisten.

OVTES-sopimus (mm. opettajat):

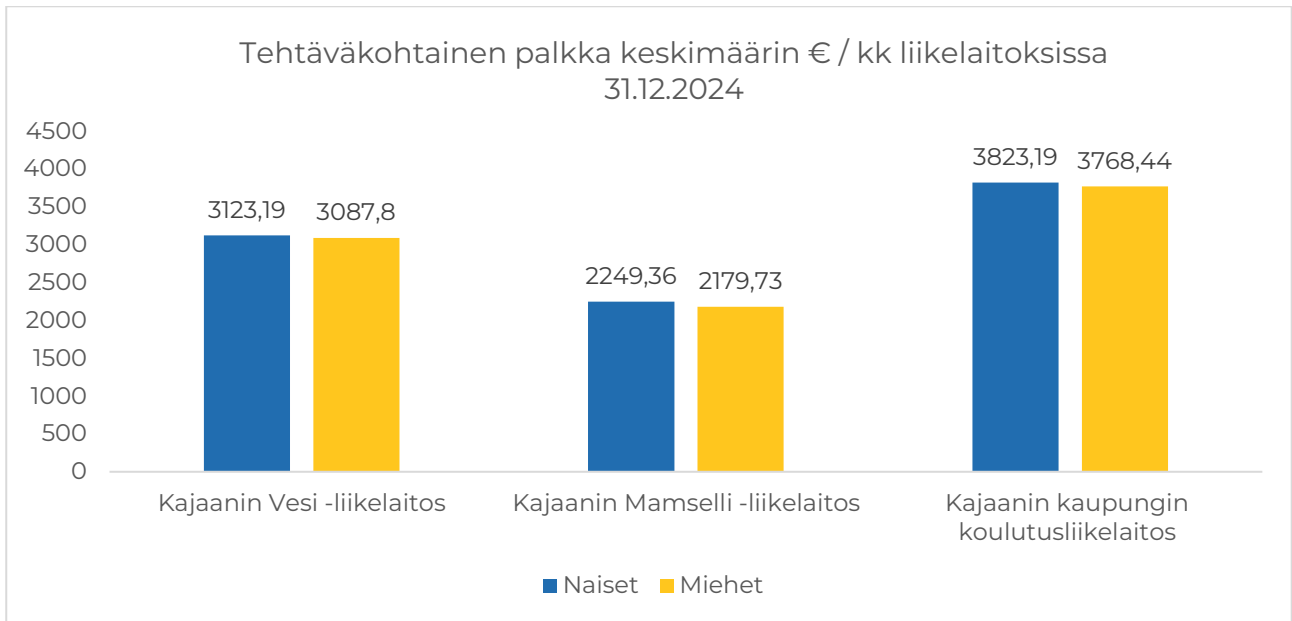
- Naisten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 568,66 €
- Miesten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 683,68 €
- Miesten palkka on noin 3 % korkeampi kuin naisten.

Tekninen sopimus:

- Naisten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 809,64 €
- Miesten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 677,84 €
- Naisten palkka on noin 4 % 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: 3 123,19 €
- Miesten keskipalkka: 3 087,80 €
- Naisten palkka on hieman korkeampi, erotus noin 1 %

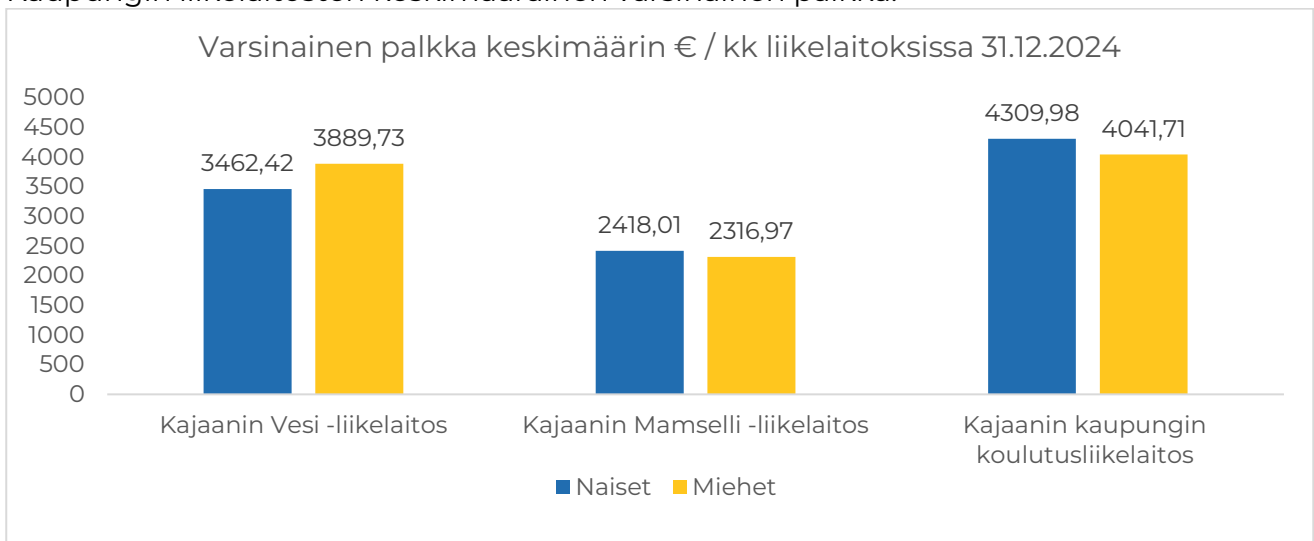
Kajaanin Mamselli -liikelaitos

- Naisten keskipalkka: 2 249,36 €
- Miesten keskipalkka: 2 179,73 €
- Naisten palkka on noin 3 % korkeampi kuin miesten

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos

- Naisten keskipalkka: 3 823,19 €
- Miesten keskipalkka: 3 768,44 €
- Naisten palkka on noin 1,5 % korkeampi kuin miesten

Kaupungin liikelaitosten keskimääräinen varsinainen palkka:



Kajaanin Vesi -liikelaitos

- Naisten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 462,42 €
- Miesten keskimääräinen varsinainen palkka: 3 889,73 €
- Miesten palkka on noin 12 % korkeampi kuin naisten

Kajaanin Mamselli -liikelaitos

- Naisten keskimääräinen varsinainen palkka: 2 418,01 €
- Miesten keskimääräinen varsinainen palkka: 2 316,97 €
- Naisten palkka on noin 4 % korkeampi kuin miesten

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos

- Naisten keskimääräinen varsinainen palkka: 4 309,98 €
- Miesten keskimääräinen varsinainen palkka: 4 041,71 €
- Naisten palkka on noin 6,6 % korkeampi kuin miesten

5.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2024

Toimiala / yksikkö	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet %	Naiset %
Kaupungin johto ja konsernipalvelut	31	70	101	31 %	67 %
Sivistystoimiala yhteensä	192	935	1127	17 %	83 %
Ympäristötekkinen toimiala yhteensä	109	37	146	75 %	25 %
Liikelaitokset yhteensä	193	346	539	36 %	64 %
Koko kaupunkiorganisaatio	525	1388	1913	27 %	73 %

Kaupungin johto ja konsernipalvelut yht. 101 henkilöä:

- Hallintopalvelut
 - 15 miestä (44 %)
 - 19 naista (56 %)
- Henkilöstöpalvelut
 - 4 miestä (25 %)
 - 12 naista (75 %)
- Talouspalvelut
 - 4 miestä (33 %)
 - 8 naista (67 %)
- Elinvoimapaalvelut
 - 7 miestä (19 %)
 - 29 naista (81 %)

Sivistystoimiala yht. 1127 henkilöä:

- Varhaiskasvatus: 401
 - 7 miestä (2 %)
 - 394 naista (98 %)
- Perusopetus: 500
 - 105 miestä (21 %)
 - 395 naista (79 %)
- Kulttuuripalvelut: 61
 - 23 miestä (38 %)
 - 38 naista (62 %)
- Nuorisopalvelut: 39
 - 14 miestä (36 %)
 - 25 naista (64 %)
- Kaukametsä (kansalaisopisto, musiikkiopisto, kulttuuri): 80
 - 25 miestä (31 %)
 - 55 naista (69 %)
- Sivistystoimiala yhteensä:

- Miehiä: 192 (17 %)
- Naisia: 935 (83 %)

Ympäristötekkinen toimiala yht. 146 henkilöä

- Ympäristötekkinen hallinto:
 - 1 nainen (100 %)
- Maankäyttö, suunnittelu ja viranomaistoiminta: 38
 - 20 miestä (53 %)
 - 18 naista (47 %)
- Kunnallistekniikka ja liikunta: 64
 - 47 miestä (73 %)
 - 17 naista (27 %)
- Tilakeskus: 43
 - 41 miestä (95 %)
 - 2 naista (5 %)
- Ympäristötekkinen toimiala yhteensä:
 - Miehiä: 109 (75 %)
 - Naisia: 37 (25 %)

Liikelaitokset yht. 539 henkilöä

- Kajaanin Vesi: 18
 - 16 miestä (89 %)
 - 2 naista (11 %)
- Kajaanin Mamselli: 163
 - 12 miestä (7 %)
 - 151 naista (93 %)
- Koulutusliikelaitos: 358
 - 165 miestä (46 %)
 - 193 naista (54 %)
- Liikelaitokset yhteensä:
 - Miehiä: 193 (36 %)
 - Naisia: 346 (64 %)

Kajaanin kaupunki organisaatio yhteensä 1913 henkilöä

- Miehiä: 525 (27 %)
- Naisia: 1 388 (73 %)

6 Keskeytykset

6.1. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset

	2024	2023
Kajaanin kaupunki	1 850 229	1 654 400
Kajaanin Vesi -liikelaitos	11 536	15 333
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	245 003	224 692
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	366 435	322 908
Yhteensä	2 473 203 €	2 217 333 €

Kustannukset sisältävät sairauspoissaolon palkkakustannukset, ei esimerkiksi sijaisten kustannuksia. Sairauslomien palkkakustannukset vuosilta 2023 ja 2024 eivät ole suoraan vertailukelpoisia HR-järjestelmämuutoksen takia.

Vuonna 2024 Kajaanin kaupunkiorganisaation sairauspoissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset olivat yhteensä 2 473 203 euroa, mikä on noin 255 870 euroa enemmän kuin vuonna 2023 (2 217 333 euroa).

Suurin osa kustannuksista syntyi Kajaanin kaupungin puolella, jossa sairauspoissaolojen palkkakustannukset nousivat 1 850 229 euroon (vuonna 2023: 1 654 400 €). Tämä merkitsee noin 12 %:n kasvua edellisvuoteen verrattuna.

Liikelaitoksittain kustannukset jakautuivat seuraavasti:

- Kajaanin Vesi -liikelaitos: 11 536 € (vuonna 2023: 15 333 €) → laskua noin 25 %
- Kajaanin Mamselli -liikelaitos: 245 003 € (vuonna 2023: 224 692 €) → kasvua noin 9 %
- Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos: 366 435 € (vuonna 2023: 322 908 €) → kasvua 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.

Vuonna 2024 Kajaanin kaupunkiorganisaatiossa kirjattiin yhteensä 28 269 sairauspoissaolopäivää, kun vastaava määrä vuonna 2023 oli 27 232 päivää. Poissaolopäivät lisääntyivät siten 1 037 kalenteripäivällä, mikä vastaa noin 3,8 %:n kasvua edellisvuoteen verrattuna.

Sairauspoissaolopäivien jakautuminen:

- Kajaanin kaupunki
 - 2024: 20 861 päivää
 - 2023: 20 551 päivää
 - Muutos: +310 päivää
- Kajaanin Vesi -liikelaitos
 - 2024: 112 päivää
 - 2023: 94 päivää
 - Muutos: +18 päivää
- Kajaanin Mamselli -liikelaitos
 - 2024: 4 212 päivää
 - 2023: 3 790 päivää

- Muutos: +422 päivää
- Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos
 - 2024: 3 084 päivää
 - 2023: 2 797 päivää
 - Muutos: +287 päivää

Sairauspoissaolot kalenteripäivien keston mukaan

Vuonna 2024 sairauspoissaolot jakautuivat kalenteripäivien keston mukaan seuraavasti:

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

Vertailuna vuoteen 2023:

- 1–3 päivää:
 - 7 014 päivää, 3 822 henkilöä
- 4–29 päivää:
 - 12 736 päivää, 1 509 henkilöä
- 30–60 päivää:
 - 4 544 päivää, 111 henkilöä
- 61–90 päivää:
 - 1 207 päivää, 18 henkilöä
- 91–180 päivää:
 - 1 168 päivää, 11 henkilöä
- 181–999 päivää:
 - 621 päivää, 3 henkilöä

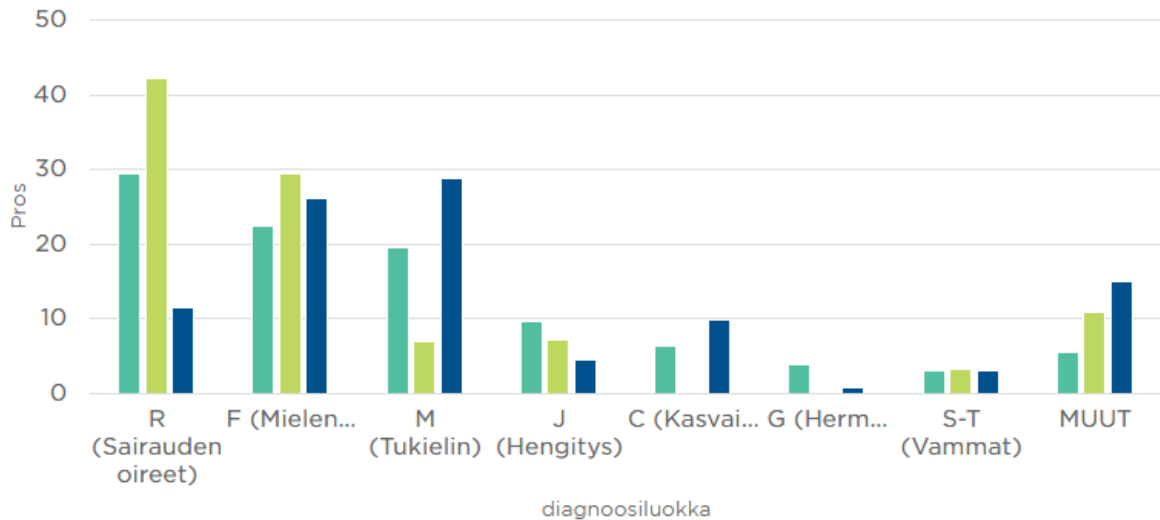
Vuonna 2024 sairauspoissaolojen kokonaismäärä pysyi suunnilleen edellisvuoden tasolla lyhyemmissä poissaolojaksoissa (1–29 päivää). Sen sijaan pitkäkestoiset poissaolot (yli 60 päivää) kasvoivat sekä kalenteripäivien että henkilömäärien osalta. Erityisesti 91–180 päivän poissaolot lähes kaksinkertaistuivat.

HR-järjestelmän tietoon perustuen vuonna 2024 tyypillisimmät sairauspoissaolot ovat olleet kestoiltaan 4–29 kalenteripäivän mittaisia.

6.1.2 Sairauspoissaolot diagnoositiedoittain

Vuonna 2024 eniten sairauspoissaolopäiviä muodostui (R-dg) eli sairaudenoireet (oireet, joille ei ole voitu asettaa diagnoosia; esihenkilön luvan poissaolot, muualta kirjoitetut poissaolot), toisena diagnoosiryhmänä (F-dg) eli mielenterveysyyt ja kolmantena (M-dg) eli tuki- ja liikuntaelin poissaolojen vuoksi.

Diagnoosijakauma



- Kajaanin kaupunki 321503 (n = 1356)
 - Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos 321510 (n = 355)
 - Kajaanin Mamselli -liikelaitos 321509 (n = 170)
- N:llä tarkoitetaan laskennallista henkilömäärää

6.2 Sairauspoissaolokalenteripäivät keskimäärin/HTV kaupunki ja liikelaitokset 2022–2024

Kaupunki ja liikelaitokset	2024 kalenteripäivät	2023 kalenteripäivät	2022 työpäivät
Kajaanin kaupunki	16,19	15,92	13,6
Kajaanin Vesi -liikelaitos	5,86	4,95	4,1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	26,46	23,05	21,6
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	9,00	8,33	8,1

Toimialoittain	2024 kalenteripäivät	2023 kalenteripäivät	2022 työpäivät
Kaupungin johto ja konsernipalvelut	11,81	10,11	12,6
Sivistystoimiala	16,60	17,25	14,6
Ympäristötekkinen toimiala	10,78	11,46	10,3

Kajaanin kaupungin sairauspoissaolot vaihtelevat ammattialoittain. Sairauspoissaolojen syitä käydään läpi yleisellä tasolla säännöllisesti työterveyshuollon kanssa käytävissä toimialakohtaisissa keskusteluissa. Koko kaupunkikonsernissa sairauspoissaolojen vaikutus henkilötyövuosiin on noin 12 htv:tä/vuosi.

Esihenkilöt pystyvät parhaiten vaikuttamaan lyhyisiin ja usein toistuviin sairauspoissaoloihin ottamalla asia puheeksi 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 heräte S365HR järjestelmästä em. rajojen ylittyessä.

Sairauspoissaolopäivät/henkilö ja terveysprosentti (rullaava 12kk = työntekijät, joilla ei sairauslomia)

	Kajaanin kaupunki (n 1356)	Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos (n 355)	Kajaanin Mamselli- liikelaitos (n 170)	Kajaanin vesi- liikelaitos (n 19)
Sairauspoissaolo/hlö	15,3 pvä	8,7 pvä	24,8 pvä	5,9 pvä
Terveysprosentti	44 %	61,2%	40,8%	-

6.3 Henkilöstön palkattomat yksityisasiat v. 2024

Palkattomat yksityisasiat	2024 Kalenteripäi- vät	2024 Työpäivät	2023 Kalenteripäi- vät	2023 Työpäivät
Kajaanin kaupunki	2 914	2 283	2 789	2 137
Kajaanin Vesi -liikelaitos	8	6	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	105	95	222	196
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	121	103	71	59
Yhteensä	3 148	2 487	3 082	2 392

Palkattomia yksityisasiaita on haettu määrällisesti vuonna 2024 jonkin verran enemmän kuin vuonna 2023.

6.4 Palkattomat vapaat säästöyistä 2024

Palkattomia vapaita säästöyistä voi hakea siinä tapauksessa, kun poissaolosta ei aiheudu sijaistarvetta yksikköön. Vuonna 2024 Kajaanin kaupunkiorganisaatiossa oli yhteensä 476 palkatonta vapaata säästöyistä, joiden arvioidut säästöt palkkakustannuksissa, olivat 42 906 euroa.

Palkattomien vapaiden jakautuminen yksiköittäin:

- Kajaanin kaupunki:
 - 272 päivää
 - Säästö yhteensä 25 665 euroa
- Kajaanin Vesi -liikelaitos:
 - Ei kirjattuja palkattomia säästövapaita
- Kajaanin Mamselli -liikelaitos:
 - 168 päivää
 - Säästö yhteensä 11 476 euroa
- Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos:
 - 36 päivää
 - Säästö yhteensä 5 765 euroa

6.5 Poissaolojen palkkakustannukset 2024

	Sairaus- lomat	Työtapa- turmat	Perhe- vapaat	Koulutus	Muut vapaat	lomara- han vaihto vapaaksi
Kajaanin kaupunki	1 850 229	45 668	297 369	252 499	104 510	86 915
Kajaanin Vesi -liikelaitos	11 536	1364	-	3 574	1 201	1 761
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	366 435	3679	28 687	4 388	9 286	12 086
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	366 435	10834	56 429	64 306	263 481	4 050
Yhteensä	2 594 635	61 545	382 485	324 767	378 478	104 812

Vuonna 2024 poissaolokustannukset kasvoivat kokonaisuudessaan. Kasvu painottui erityisesti sairauspoissaoloihin ja perhevapaisiin, kun taas koulutuksen kustannuksissa näkyi merkittävä lasku. Lomarahen vaihto vapaaksi yleistyi selvästi.

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

7 Työ- ja työmatkatapaturmat

Vuonna 2024 sattui yhteensä 124 työtapaturmaa, mikä on 9 tapausta enemmän kuin 2023. Työmatkatapaturmia tapahtui yhteensä 28, mikä on 15 tapausta vähemmän kuin vuonna 2023 (43 tapausta).

Ilmoitetut työtapaturmat	2024	2023	2022	2021
Kajaanin kaupunki	96	90	106	71
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1	4	0	3
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	13	10	9	14
Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos	14	11	14	9
Yhteensä	124	115	129	97

Ilmoitetut työmatkatapaturmat	2024	2023	2022	2021
Kajaanin kaupunki	18	30	38	13
Kajaanin Vesi -liikelaitos	0	0	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	8	8	3	5
Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos	2	5	3	
Yhteensä	28	43	44	18

Ammattitauteja ei ilmennyt vuonna 2024. Vakuutusyhtiö on antanut kielteisen päätöksen 64 (kpl) tapaturman korvattavuuden osalta, päätökset perustuvat työtapaturma- ja ammattitautilakiin (459/2015).

7.1. Työpaikkatapaturmat poikkeaman mukaan 2024 sattuneista tapaturmista

Työpaikalla sattuneista tapaturmista 33 % on aiheutunut henkilön liukastumisesta, horjautumisesta tai kompastumisesta, joista sairauspoissaolojen korvauspäivien osuus on ollut 12 %. Työmatkalla sattuneita ko. tapaturmia on ollut noin 18 % kappalemäärällisesti tarkasteltuna, mutta 36 % poissaolopäivistä.

Työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisista korvattavista 88:sta (kpl) tapaturmasta johtuvia sairauspoissaoloja kertyi yhteensä 506 päivää (2023: 298 päivää), työpaikkatapaturmista 259 päivää (2023: 169 päivää) ja työmatkatapaturmista 247 päivää (2023: 129 päivää). Työmatkatapaturmista aiheutuu keskimäärin pidemmät poissaolot kuin työpaikalla sattuneista tapaturmista.

Vakavia työtapaturmia ei sattunut vuoden 2024 aikana. Tapaturmavakuutusten lisäksi Kajaanin kaupungilla on henkilöstölleen etätyötyöskentelyä varten etätyövakuutus. Etätyössä ei ole sattunut työtapaturmia.

Tapaturmavakuutusten kustannuksiin vaikuttavat korvattavien tapaturmien korvausmaksut, vakuutusmaksut olivat vuonna 2024: 298 848 euroa, edellisenä vuonna 2023: 146 538 euroa. Vuoden 2023 osalta on lisäksi aiheutunut tapaturmien korvattavuuksista johtuvaa lisä-/tasausmaksua vuodelle 2024.

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.

Kaupunki on panostanut työturvallisuuden kehittämiseen Työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin prosessissa Granite-ohjelman avulla. Tapaturmien välttämisen ennakoivaksi toimenpiteeksi on em. prosessin lisäksi on kehitetty Graniten Läheltä piti -ilmoitusten/turvallisuushavaintojen ilmoittamisen lomakkeet. Työsuojelun toimintaohjelmassa 2022–2025 on kuvattu läheltä piti- ja tapaturmatilanteiden tutkintamallit. Sattuneet tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet on ohjeistettu käsiteltäväksi yhteistoiminnassa esihenkilön johdolla oppimisen ja ehkäisevän toiminnan näkökulmista, tavoitteena oppia analysoimalla tapahtumaan johtaneita syitä ennakoimaan ja välttämään vaaratilanteet. Työsuojelutoimijat ovat käsitelleet heille tulleet työntekijöitä koskevat Graniten läheltä piti -ilmoitukset ja tarvittaessa olleet yhteydessä työyksikön esihenkilöön.

Kajaanin kaupunki tekee työtapaturma-asioissa yhteistyötä IF-vakuutusyhtiön kanssa. Vakuutusyhtiö on kouluttanut esihenkilöitä työtapaturmiin ja ammattitauteihin liittyvästä asiakokonaisuudesta. Henkilöstöpalveluissa on käsitelty keskitetysti konsernin työtapaturmailmoitukset ja koordinoitu työtapaturma-asioiden käsittely systemaattisesti. Intranetin työtapaturmasivuja on päivitetty säännöllisesti.

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa vakavasta työtapaturmasta työsuojelu- ja poliisiviranomaisille. Vakavan tapaturman tilanteeseen toimintaohjeet löytyvät kaupungin Intranetistä. Mehiläisen kriisityön prosessi vakavan työssä sattuneen vahinkotapahtuman (esim. vakava työtapaturma) tilanteen tueksi on käsitelty esihenkilöinfossa ja prosessikuvaus löytyy Intranetistä.

Koulutuksissa ja erilaisissa esihenkilöiden ja työyhteisöjen tapaamisissa sekä myös esihenkilövalmennuksen työturvallisuuspäivässä on painotettu työtapaturmien ennalta ehkäisevää ajattelutapaa. Koulutuksissa on painotettu tapaturmavaarojen selvittämistä riskienarvioinnissa ja sekä läheltä piti -tilanteiden että jo sattuneiden tapahtumien tutkintaa ja johdopäätöksistä turvallisuutta parantavien tekojen toteuttamista. Työpaikkakokousten asialistalle on suositeltu lisättäväksi asiakohta, Työsuojelu/ Työhyvinvointiasiat, jolloin työyhteisössä on luonteva paikka hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta edistävään säännölliseen keskusteluun.

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 Intranetin linkin kautta ja on suositeltu, että työyksiköt hyödyntävät materiaaleja työtapaturma-asioiden käsittelyssä ja ehkäisyssä. Esihenkilöinfossa on tiedotettu Nolla tapaturmaa -foorumin aineistoista.

Aluehallintoviraston työyksiköihin tekemillä tarkastuskäynnillä työsuojelutarkastaja on selvittänyt yksikön työtapaturmatilanteen sekä käsitellyt tapaturmavaaratekijöitä, työn vaarojen selvittämisen ja riskien arvioinnin ajantasaisuutta ja antanut tarvittaessa ohjeita tapaturmavaaran välttämiseksi sekä tilanteen korjaamiseksi. Työterveyshuollon toteuttamalla työpaikkaselvityskäynnillä työterveyden asiantuntijat ovat arvioineet haittojen ja vaarojen terveydellistä merkitystä ja antaneet tarvittaessa toimenpidesuosituksia epäkohdient korjaamiseksi sekä arvioineet työyksikön ensiapuvalmiuden ja -välineistön tarpeen.

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 ilmoitettava työnantajalle havaitsemistaan turvallisuuspuutteista. Ennakoivan, turvallisen työskentelyn ja tapaturmien ehkäisyn merkitystä jokaisen työyksikössä työskentelevän tehtävänä on painotettu esim. esihenkilötyössä, koulutuksissa ja työpaikkakäynneillä. Tapaturmien ehkäisemiseksi on painotettu perehdyttämisen merkitystä henkilöstön turvalliseen ja terveelliseen työskentelyyn sekä työtapoihin opastamiseen.

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöt ovat neuvoneet ja tukeneet työyhteisöjä, työntekijöitä ja esihenkilöitä työsuojeluasioissa. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöt ovat osallistuneet Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksiin ja työterveyshuollon työpaikkaselvityskäynneille, joissa seurataan työolojen terveellisyttä ja turvallisuutta myös työ- ja työmatkapataturmien osalta.