



**Kajaanin** kaupunki

# Henkilöstöraportti 2022

# Sisällys

|   |    |
|---|----|
| Johdanto.....   | 1  |
| 1 Henkilöstötalous.....   | 2  |
| 1.1 Henkilöstön määrä.....  | 2  |
| 1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilötyövuodet.....                                    | 2  |
| HTV:n muutoksien syyt toimialajohtajien ja liikelaitosten johtajien mukaan.....                     | 3  |
| 1.1.2 Palvelussuhteiden määrä työsuhteen luonteen mukaan 31.12.2022.....                            | 5  |
| 1.2 Henkilöstökulut.....  | 6  |
| 1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn.....                               | 9  |
| 2 Henkilöstörakenne.....  | 16 |
| 2.1 Keski-ikä.....  | 16 |
| 2.2 Ikäjakauma.....   | 16 |
| 2.3 Rekrytoinnit.....   | 17 |
| 2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....  | 18 |
| 3 Eläkkeelle siirtyminen.....   | 19 |
| 3.1 Eläkkeelle siirtyneet.....  | 19 |
| 3.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2022–2041.....   | 19 |
| 4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan.....  | 22 |
| 4.1 Palkkakartoitus 31.12.2022.....   | 22 |
| 4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2022.....                              | 23 |
| 5 Keskeytykset.....   | 25 |
| 5.1 Sairauspoissaolot.....  | 25 |
| 5.2 Sairauspoissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki ja liikelaitokset 2020–2022..... | 27 |
| 5.3 Henkilöstön palkattomat yksityisasiat.....  | 28 |
| 5.4 Palkattomat vapaat säästösyistä.....  | 28 |
| 5.5 Poissaolojen palkkakustannukset v. 2022.....  | 29 |
| 6 Työ- ja työmatkatapaturmat.....   | 30 |



## Johdanto

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

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

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

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

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

Suuri kiitos koko Kajaanin kaupungin henkilöstölle sinnikkästä työstä kriisien keskellä!

Jyrki Komulainen  
Henkilöstöjohtaja



# 1 Henkilöstötalous

## 1.1 Henkilöstön määrä

### 1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilötyövuodet

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

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



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

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

### Muu henkilöstöresurssi

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

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

### Konsernipalvelut

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

### Sivistystoimiala

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

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



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

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

Kaupunginkirjastolla rekrytointien viivästymiset pienensivät henkilötyövuosia marginaalisesti.

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

## Ympäristötekkinen toimiala

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

## Kajaanin Mamselli -liikelaitos

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

## Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos

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

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

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

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



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

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

### Kajaanin Vesi -liikelaitos

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

## 1.1.2 Palvelussuhteiden määrä työsuhteen luonteen mukaan 31.12.2022

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

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

### 1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä 31.12.2022

|                                   | Kajaani kaupunki | Kajaanin Vesi -liikelaitos | Kajaanin Mamselli -liikelaitos | Kajaani kaupungin koulutusliikelaitos | Yhteensä |
|-----------------------------------|------------------|----------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|----------|
| Kokoaikainen                      | 1 286            | 18                         | 149                            | 317                                   | 1 770    |
| Muu omasta pyynnöstä osa-aikainen | 13               |                            | 3                              | 9                                     | 25       |
| Osa-aika- ja osatyökyv. eläke     | 18               |                            | 7                              | 6                                     | 31       |



|   |     |    |    |              |
|---|-----|----|----|--------------|
| Osittain varh.eläke                       | 1   |    | 2  | 3            |
| Osittainen hoitovapaa/<br>vanhempainvapaa | 9   |    |    | 9            |
| Sivutoiminen                              | 141 |    | 7  | 148          |
| Osa-aikainen                              | 121 | 23 | 10 | 154          |
| <b>Kaikki yhteensä</b>                    |     |    |    | <b>2 140</b> |

### 1.1.2.3 Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2022

|   | KVTES      | Tekniset   | OVTES      | Tunti<br>TES | Teatterialan TES<br>ja näyttelijät | Sote-<br>TES | Yhteensä    |
|---|------------|------------|------------|--------------|------------------------------------|--------------|-------------|
| Kajaanin kaupunki                         | 638        | 290        | 564        | 37           | 42                                 | 18           | 1589        |
| Kajaanin Vesi -liikelaitos                | 2          | 16         |            |              |                                    |              | 18          |
| Kajaanin Mamselli<br>-liikelaitos         | 182        |            |            |              |                                    |              | 182         |
| Kajaanin kaupungin<br>koulutusliikelaitos | 74         | 2          | 272        |              |                                    | 3            | 351         |
| <b>Yhteensä</b>                           | <b>896</b> | <b>308</b> | <b>836</b> | <b>37</b>    | <b>42</b>                          | <b>21</b>    | <b>2140</b> |

## 1.2 Henkilöstökulut

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





## Liikelaitosten henkilöstökulut

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

| Kajaanin Mamselli -liikelaitos  | 2022                | 2021                |
|---|---------------------|---------------------|
| Palkat ja palkkiot  | 4 634 717,23        | 4 459 900,08        |
| <i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>                                     | 30 527,87           | 23 523,71           |
| * Henkilöstökorvaukset  | -142 167,35         | -135 545,34         |
| <i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>                  | 4 492 549,88        | 4 324 354,74        |
| Henkilösivukulut  |                     |                     |
| * Eläkekulut  | 888 350,67          | 892 897,39          |
| * Muut henkilösivukulut   | 167 208,09          | 161 337,18          |
| Henkilösivukulut yhteensä   | 1 055 558,76        | 1 054 234,57        |
| <b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>                              | <b>5 548 108,64</b> | <b>5 378 589,31</b> |
| <i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i> |                     |                     |
| <b>Henkilöstökulut yhteensä</b>   | <b>5 548 108,64</b> | <b>5 378 589,31</b> |

| Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos | 2022          | 2020          |
|--|---------------|---------------|
| Palkat ja palkkiot                     | 16 633 193,34 | 16 340 635,17 |
| <i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>  | 279 218,54    | 90 490,00     |



|   |                      |                      |
|---|----------------------|----------------------|
| * Henkilöstökorvaukset  | -133 720,82          | -94 205,80           |
| <i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>                  | 16 499 472,52        | 16 246 429,37        |
| Henkilösivukulut  |                      |                      |
| * Eläkekulut  | 3 155 410,20         | 3 145 790,41         |
| * Muut henkilösivukulut   | 602 405,88           | 596 596,15           |
| Henkilösivukulut yhteensä   | 3 757 816,08         | 3 742 386,56         |
| <b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>                              | <b>20 257 288,60</b> | <b>19 988 815,93</b> |
| <i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i> |                      |                      |
| <b>Henkilöstökulut yhteensä</b>   |                      | <b>19 988 815,93</b> |

| Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstökulut yhteensä €                       | 2022                 | 2021                 |
|--|----------------------|----------------------|
| Palkat ja palkkiot   | 78 512 914,58        | 74 496 693,96        |
| <i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>  | 407 222,31           | 259 447,92           |
| * Henkilöstökorvaukset   | -1 262 709,41        | -1 063 594,87        |
| <i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>                     | 77 250 205,17        | 73 433 099,09        |
| Henkilösivukulut   |                      |                      |
| * Eläkekulut   | 18 171 734,28        | 17 590 026,76        |
| * Muut henkilösivukulut  | 2 823 272,55         | 3 156 714,09         |
| Henkilösivukulut yhteensä  | 20 995 006,83        | 20 746 740,85        |
| <b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>                                 | <b>98 245 212,00</b> | <b>94 179 839,94</b> |
| <i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i> | 40 552,91            | 71 228,14            |
| <b>Henkilöstökulut yhteensä</b>  | <b>98 285 764,91</b> | <b>94 251 068,08</b> |

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

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



### 1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

|  | Koulutus-<br>päivät 2022 | Palkka-<br>kulut 2022 | Muut kulut<br>(* 2022) | Kulut Yhteensä<br>2022 |
|--|--------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|
| Kaupungin johto ja konsernipalvelut    | 237                      | 44 653                | 24 451                 | 69 104                 |
| Sivistystoimiala                       | 1 273                    | 123 412               | 45 804                 | 169 216                |
| Ympäristötekkninen toimiala            | 129                      | 13 408                | 58 669                 | 72 077                 |
| Kainuun pelastuslaitos                 | 134                      | 11 635                | 8 842                  | 20 477                 |
| <b>Kajaanin kaupunki yhteensä</b>      | <b>1773</b>              | <b>193107</b>         | <b>137766</b>          | <b>330873</b>          |
| Kajaanin Vesi                          | 16                       | 1 955                 | 1 870                  | 3 825                  |
| Kajaanin Mamselli                      | 93                       | 9 872                 | 1 573                  | 11 445                 |
| Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos | 353                      | 54 360                | 78 963                 | 133 323                |
| <b>Liikelaitokset yhteensä</b>         | <b>462</b>               | <b>66187</b>          | <b>82406</b>           | <b>148593</b>          |

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

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

#### 1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeita vuonna 2022

Kainuun ammattiopistossa käynnistyi kolme verkostohanketta Opetus- ja kulttuuriministeriön vuoden 2022 strategiarahoituksella. Digiosaava.fi -hanke, jossa tavoitteena on toteuttaa ammatillisen koulutuksen järjestäjien digitaalista johtamista ja osaamista kehittävä kokonaisuus. Kehittämiskokonaisuudessa rakennetaan digitaalisen osaamisen



kehittämisen polku, sekä koulutuskokonaisuus oppilaitosjohdolle, hallintohenkilöstölle ja ohjaus- ja tukihenkilöstölle virtuaaliseen osaamiskampukseen, joka kokoaa osaamisen kehittämisen polun kohderyhmät huomioivaksi ja ohjaavaksi kokonaisuudeksi.

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

Tietojohdantamisen kehittäminen -hankkeen tavoitteena on parantaa tiedon tuotantoon, mittaamiseen, arviointiin ja hyödyntämiseen liittyviä prosesseja valtakunnallisesti kattavan toimijaverkoston kautta. Eri suuruiset ja eri tiedon tuotannon vaiheissa olevat ammatillisen koulutuksen toimijat luovat yhteisiä toimintamalleja, jakavat tietoa ja osaamista verkostossa ja kehittävät omia tietojohdantamisen prosessejaan yhteisten tavoitteiden ja toimintatapojen kautta.

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

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

### **Positiivinen johtaminen, Pojo-hanke**

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

### **Hanketyön kehittäminen, KEHU-verkoston käynnistäminen**

Kehittämishankkeilla ja ulkopuolisella rahoituksella on tärkeä rooli toimintojen ja palvelujen kehittämisessä. Kajaanin kaupungilla tunnustettiin, että hanketyötä ylipäätään on tärkeä tehostaa ja kehittää entisestään mm. kehittämällä hankeprosesseja ja lisäämällä



hanketyössä tarvittavaa osaamista. Hanketyön kehittämiseksi muodostettiin hanketoimijoiden verkosto (KEHU), jota ovat koordinoineet henkilöstön kehittämispäällikkö ja tietohallinnon kehittämispäällikkö yhteistyössä muiden asiantuntijoiden kanssa. KEHU-verkostossa on laadittu hanketoimintaa ohjaavat toimintamallit, ohjeet, prosessit ja työkalut, jotka tukevat laadukasta hanketoimintaa. KEHU-verkostossa on laadittu myös sopimus pohjat ja lomakkeet Kajaanin kaupungin kehittämishankkeiden käyttöön. Kehittämistoiminnan tavoitteena on vakiinnuttaa laadukkaat Hanketukipalvelut sekä kannustaa hankkeiden väliseen yhteistyöhön toimialarajat ja tiimirajat ylittävästi.

## Sivistystoimialan hankkeet

### Toki-hanke perusopetus

Kainuun esi- ja perusopetukseen luodaan lapsen tuen malli (oppimisen ja koulunkäynnin tuen malli), jossa lapsi saa tarvitsemansa tuen suunnitelmallisesti, oikea-aikaisesti, monialaisesti, oikean vahvuisena ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Malli luodaan varhaiskasvatuksen toimintamallin jatkumona. Henkilöstön kouluttaminen ja osaamisen vahvistaminen kolmiportaisen tuen eri tasoilla. Monialaisen yhteistyön ja hankeyhteistyön kehittäminen. Koulun henkilöstön ja keskeisten kumppaneiden ammatillisten roolien selkeyttäminen. Varhaiskasvatuksen sekä esi- ja perusopetuksen nivelvaiheiden jatkumon turvaaminen.

Perusopetuksen tasa-arvo ja laatu 2022–2023

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

### Kaksikielinen Kajaani 2

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

### Kieku opettajat ja ohjaajat

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

### Koronaepidemian vaikutusten tasoittaminen 2022–2024

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



### **Kaikki kelkkaan –hanke**

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

### **Osallisuuden tila –hanke**

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

### **1.3.2 Koulutusapurahat**

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

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

### **1.3.3 Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli**

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

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



### 1.3.4 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta

|   | 2022          | 2021          | 2020          |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Työhyvinvointia tukeva toiminta                     | 5067          | 8069          | 8043          |
| Sähköinen liikunta- ja kulttuuriseteli              | 213316        | 215894        | 215736        |
| Koulutusapuraha<br>(sis. Työnohjauksen v.2020–2021) | 10037         | 29441         | 13535         |
| <b>Yhteensä</b>                                     | <b>228420</b> | <b>253404</b> | <b>237314</b> |

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

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

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

### 1.3.5 Työkykyä ylläpitävä toiminta

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

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

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



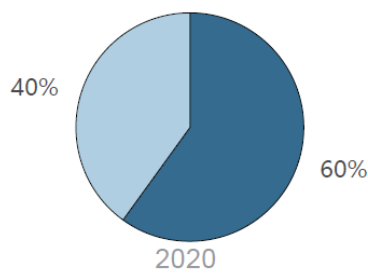
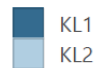
### 1.3.6 Työterveyshuolto

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

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

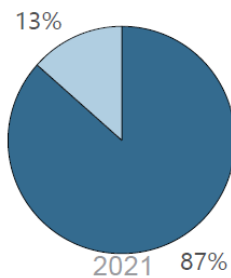
#### Peruskaupungin työterveyshuollon kulut korvausluokittain (peruskaupunki)

##### KORVAUSLUOKITTAIN



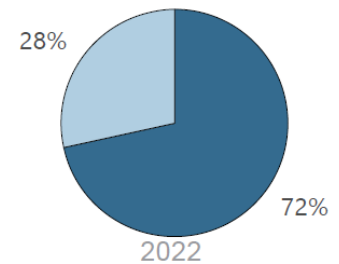
yhteensä: 520 896 €

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



yhteensä: 424 230 €

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



yhteensä: 737 210 €

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

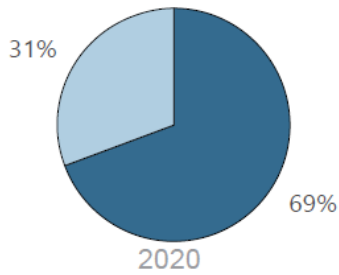
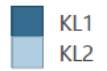
kela 1 on ennaltaehkäisevää toimintaa, korvausprosentti 60% enimmäiskorvausmäärästä  
kela 2 on sairaanhoitoa, korvausprosentti 50% enimmäiskorvausmäärästä





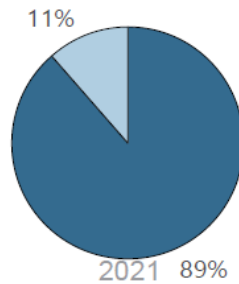
### Kajaanin koulutusliikelaitoksen työterveyshuollon kulut korvausluokittain

KORVAUSLUOKITTAIN



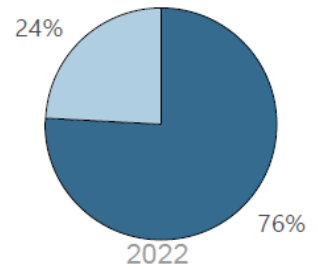
yhteensä: 125 206 €

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



yhteensä: 109 268 €

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

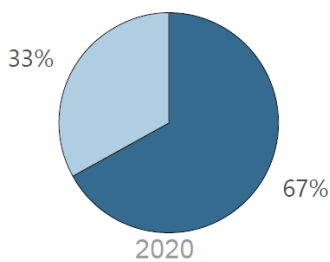


yhteensä: 145 573 €

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

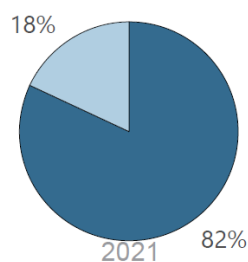
### Kajaanin Mamsellin työterveyshuollon kulut korvausluokittain

KORVAUSLUOKITTAIN



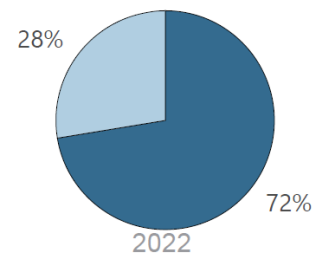
yhteensä: 89 844 €

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



yhteensä: 82 685 €

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



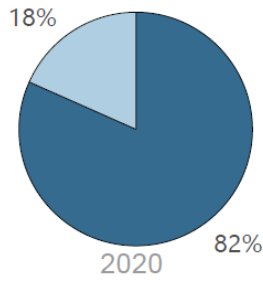
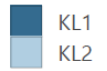
yhteensä: 138 136 €

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

### Kajaanin Veden työterveyshuollon kulut korvausluokittain

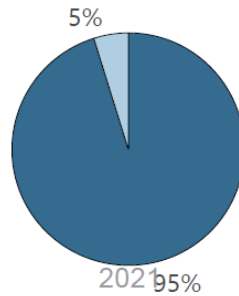


KORVAUSLUOKITTAIN



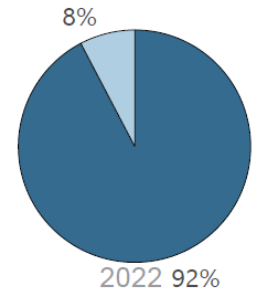
yhteensä: 14 867 €

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



yhteensä: 15 993 €

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

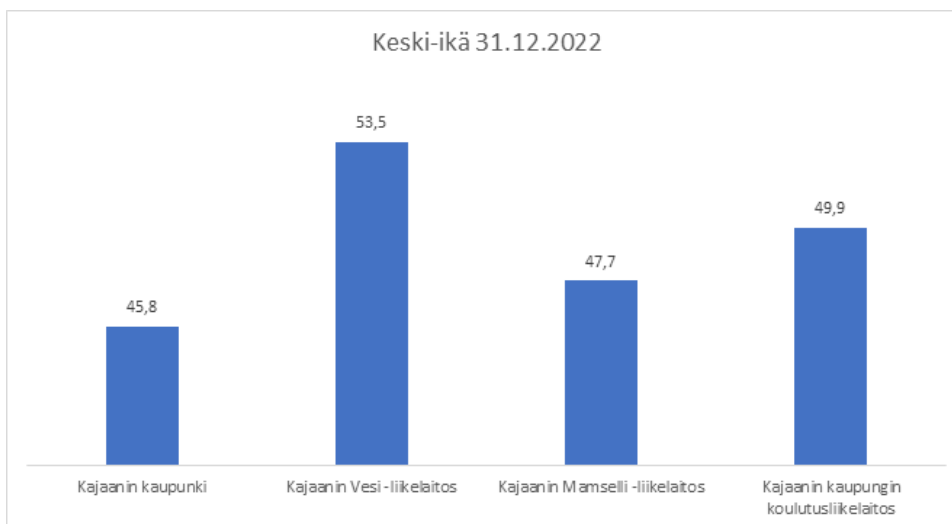


yhteensä: 10 680 €

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

## 2 Henkilöstörakenne

### 2.1 Keski-ikä



### 2.2 Ikäjakauma

|                   | alle 30 | 30 - 39 | 40 - 49 | 50 - 59 | 60 - 64 | 65 - |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| Kajaanin kaupunki | 159     | 383     | 410     | 413     | 190     | 34   |



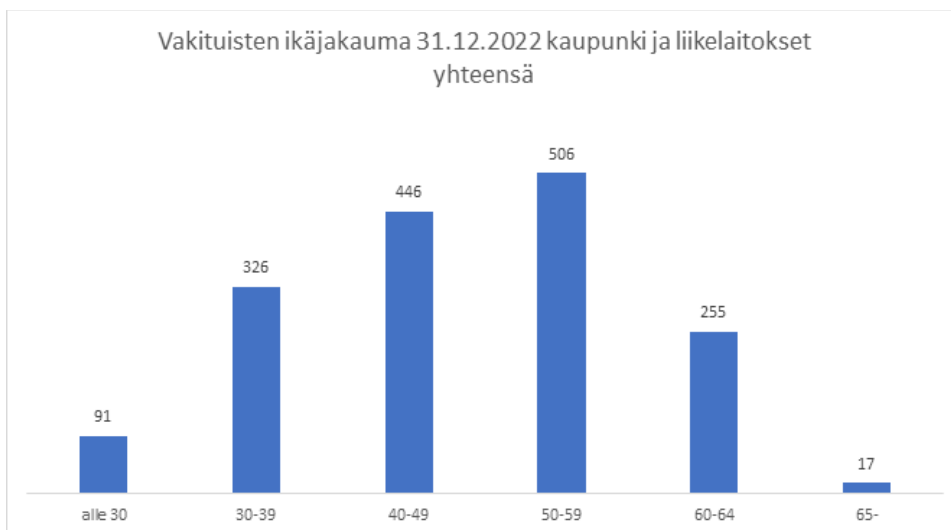
|  |    |    |     |     |    |   |
|--|----|----|-----|-----|----|---|
| Kajaanin Vesi -liikelaitos             |    | 1  | 5   | 8   | 4  |   |
| Kajaanin Mamselli -liikelaitos         | 20 | 34 | 36  | 57  | 34 | 1 |
| Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos | 10 | 44 | 117 | 121 | 56 | 3 |

## 2.2.1 Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan

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

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

## 2.2.2 Vakituisten ikäjakauma



## 2.3 Rekrytoinnit

| 2022 | 2021 |
|------|------|
|------|------|



|                      |      |      |
|----------------------|------|------|
| <b>Rekrytoinnit</b>  | 410  | 345  |
| <b>Työpaikat</b>     | 732  | 640  |
| <b>Työsuhde</b>      | 419  | 406  |
| <b>Virkasuhde</b>    | 310  | 232  |
| <b>Vakinainen</b>    | 299  | 215  |
| <b>Määräaikainen</b> | 435  | 457  |
| <b>Hakemuksia</b>    | 2909 | 2908 |

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

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

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

## 2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

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

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

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

| Kaupunki ja liikelaitokset | Palvelussuht. määrä |
|----------------------------|---------------------|
|----------------------------|---------------------|

**- Tehtävää vaihtaneet**

61

\* sis. Kajaanin kaupungilta Kainuun hyvinvointialueelle 1.1.2023 liikkeenluovutuksella siirretyin vakinaisen henkilöstön.

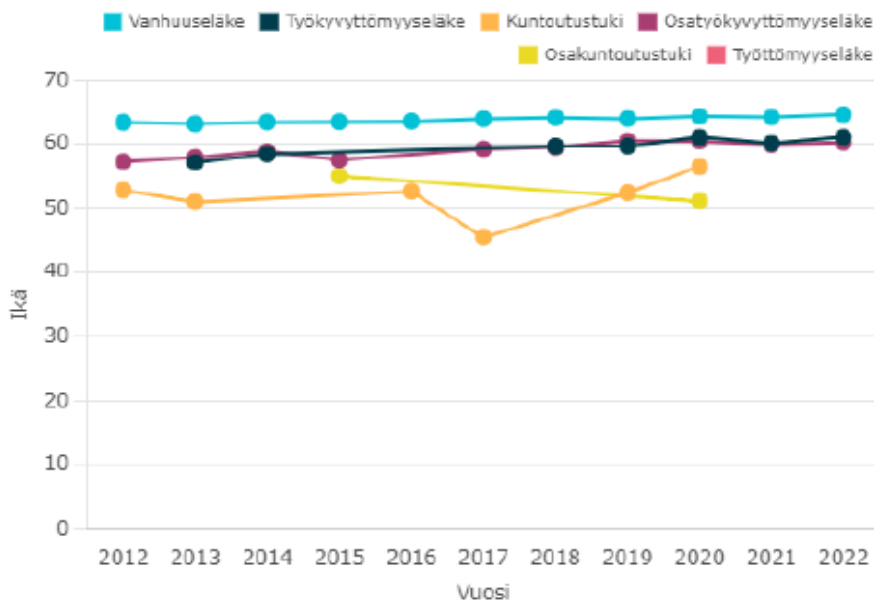
### 3 Eläkkeelle siirtyminen

#### 3.1 Eläkkeelle siirtyneet

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

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

#### Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain

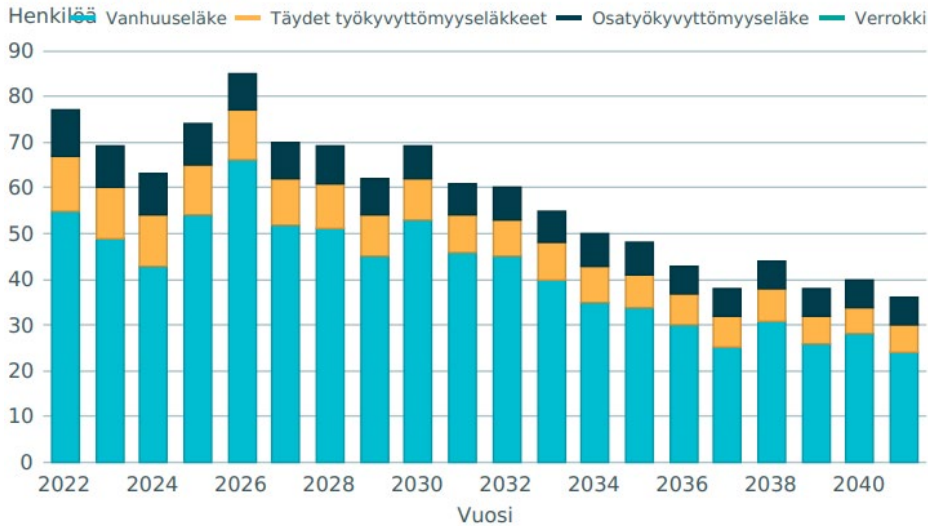


#### 3.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2022–2041



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

### Eläköitymisennuste



### Eläköitymisennuste ammattiluokan mukaan

| Ammattiluokka   | 2022–2026 | 2027–2031 | 2032–2036 | 2037–2041 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat                 | 60        | 76        | 50        | 47        |
| Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.          | 31        | 29        | 25        | 27        |
| Koulunkäyntiavustajat                                       | 29        | 28        | 24        | 23        |
| Palomiehet  | 9         | 11        | 12        | 10        |
| Lastentarhanopettajat                                       | 16        | 12        | 11        | 8         |
| Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat           | 20        | 14        | 15        | 12        |
| Erityisopettajat  | 10        | 14        | 14        | 4         |
| Kiinteistöhuollon työntekijät                               | 12        | 10        | 7         | 3         |
| Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat | 7         | 7         | 7         | 5         |
| Toimistosiiivoajat ym.                                      | 8         | 6         | 4         | 2         |
| Yleissihteerit  | 11        | 8         | 2         | 1         |
| Sosiaalialan ohjaajat                                       | 4         | 4         | 3         | 3         |
| Terveydenhuollon johtajat                                   | 7         | 3         | 5         | 3         |
| Lastenhoidon johtajat                                       | 9         | 7         | 3         | 1         |
| Alue- ja paikallishallinnon johtajat ja ylimmät virkamiehet | 3         | 3         | 3         | 2         |
| Kirjastotyöntekijät   | 7         | 7         | 5         | 1         |



|  |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
| Nuorisotyön ohjaajat (ei srk.)                               | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat      | 1 | 2 | 4 | 4 |
| Muut musiikin opettajat                                      | 3 | 2 | 2 | 1 |
| Näyttelijät  | 1 | 3 | 3 | 1 |
| Kokit, keittäjät ja kylmäköt                                 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| Henkilökohtaiset avustajat, omaishoitajat ym.                | 6 | 2 | 1 | 1 |
| Opetusalan johtajat  | 5 | 3 | 1 | 0 |
| Toimistovahtimestarit  | 1 | 2 | 2 | 1 |
| Opinto-ohjaajat ja muut opetuksen erityisasiantuntijat       | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Opinto-ohjaajat  | 4 | 2 | 2 | 1 |
| Puutarha- ja kasvihuonetyönjohtajat ja -työntekijät          | 5 | 3 | 2 | 0 |
| Kartoituksen ja maanmittauksen asiantuntijat                 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| Muut muualla luokittelemattomat asiakaspalvelutyöntekijät    | 2 | 4 | 0 | 0 |
| Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt                         | 3 | 1 | 1 | 2 |
| Sosiaalityöntekijät ym.                                      | 3 | 1 | 1 | 1 |
| Rakennusalan työnjohtajat                                    | 1 | 2 | 2 | 1 |
| Kuvaussihteerit ja muut näyttämötekniset asiantuntijat       | 3 | 2 | 1 | 1 |
| Muut tekniikan erityisasiantuntijat                          | 1 | 2 | 2 | 1 |
| Liikunnan ja vapaa-ajan ohjaajat                             | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Henkilöstön kehittämisen erityisasiantuntijat ja kouluttajat | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat               | 2 | 1 | 1 | 0 |
| Tuntematon   | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Talonrakennuksen arkkitehdit                                 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Perhepäivähoitajat   | 2 | 2 | 1 | 0 |
| Sovellusarkkitehdit  | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Kirjastonhoitajat, informaattikot ym.                        | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat              | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Museoalan erityisasiantuntijat                               | 2 | 0 | 0 | 1 |
| Gallerioiden, museoiden ja kirjastojen tekniset työntekijät  | 1 | 2 | 0 | 0 |
| Talonrakentamisen asiantuntijat                              | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Voimalaitosten prosessinhoitajat                             | 3 | 0 | 1 | 1 |



## 4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan

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

Peruskaupungissa ja liikelaitoksissa on yhteensä 123 esihenkilöä, joista 63 naista ja 60 miestä.

### 4.1 Palkkakartoitus 31.12.2022

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

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

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

### Kaupungin liikelaitosten kokoaikaisen henkilöstön keskipalkat

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

| Ammattiryhmä | Naiset<br>Ikm. | Miehet<br>Ikm. | Kokonaisansio keski-<br>määrin €/kk<br>Naiset | Kokonaisansio keski-<br>määrin €/kk<br>Miehet | Ero<br>(N-M)<br>€/kk | N/M<br>% |
|--------------|----------------|----------------|---|---|----------------------|----------|
|--------------|----------------|----------------|---|---|----------------------|----------|





|  |     |     |         |         |     |     |
|--|-----|-----|---------|---------|-----|-----|
| Kajaanin Vesi -liikelaitos             | 2   | 16  |         |         |     |     |
| Kajaanin Mamselli -liikelaitos         | 179 | 14  | 2244,03 | 2086,61 | 157 | 108 |
| Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos | 195 | 161 | 4058,42 | 3846,06 | 212 | 106 |

## 4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2022

|   | Miehet     | Naiset      | Yhteensä    | Miehet %  | Naiset %  |
|---|------------|-------------|-------------|-----------|-----------|
| Kaupunginhallitus ja kaupungin johto                  | 2          | 0           | 2           | 100       | 0         |
| Hallintopalvelut                                      | 18         | 26          | 44          | 41        | 59        |
| Henkilöstöpalvelut                                    | 4          | 11          | 15          | 27        | 73        |
| Talouspalvelut  | 4          | 9           | 13          | 31        | 69        |
| Elinvoimapaalvelut                                    | 6          | 34          | 40          | 15        | 85        |
| <b>Yhteensä (kaupungin johto ja konsernipalvelut)</b> | <b>34</b>  | <b>80</b>   | <b>114</b>  | <b>30</b> | <b>70</b> |
| Sivistyslautakunta                                    | 0          | 1           | 1           | 0         | 100       |
| Varhaiskasvatus                                       | 9          | 386         | 395         | 2         | 98        |
| Perusopetus   | 106        | 391         | 497         | 21        | 79        |
| Kulttuuripalvelut (kirjasto, museot, teatteri)        | 39         | 72          | 111         | 35        | 65        |
| Nuorisopalvelut                                       | 11         | 15          | 26          | 42        | 58        |
| Kaukametsä  | 35         | 69          | 104         | 34        | 66        |
| <b>Yhteensä (sivistystoimiala)</b>                    | <b>200</b> | <b>934</b>  | <b>1134</b> | <b>18</b> | <b>82</b> |
| Ympäristötekniinen hallinto                           | 1          | 0           | 1           | 100       | 0         |
| Maankäyttö, suunnittelu ja viranomaistoiminta         | 21         | 18          | 39          | 54        | 46        |
| Kunnallistekniikka ja liikunta                        | 59         | 15          | 74          | 80        | 20        |
| Tilakeskus  | 43         | 2           | 45          | 96        | 4         |
| <b>Yhteensä (ympäristötekniinen toimiala)</b>         | <b>124</b> | <b>35</b>   | <b>159</b>  | <b>78</b> | <b>22</b> |
| Kainuun pelastuslaitos                                | 173        | 9           | 182         | 95        | 5         |
| <b>Kajaanin kaupunki yhteensä</b>                     | <b>531</b> | <b>1058</b> | <b>1589</b> | <b>33</b> | <b>67</b> |
| Kajaanin Vesi -liikelaitos                            | 16         | 2           | 18          | 89        | 11        |
| Kajaanin Mamselli-liikelaitos                         | 14         | 168         | 182         | 8         | 92        |
| Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos                | 162        | 189         | 351         | 46        | 54        |
| <b>Yhteensä (liikelaitokset)</b>                      | <b>192</b> | <b>359</b>  | <b>551</b>  | <b>35</b> | <b>65</b> |



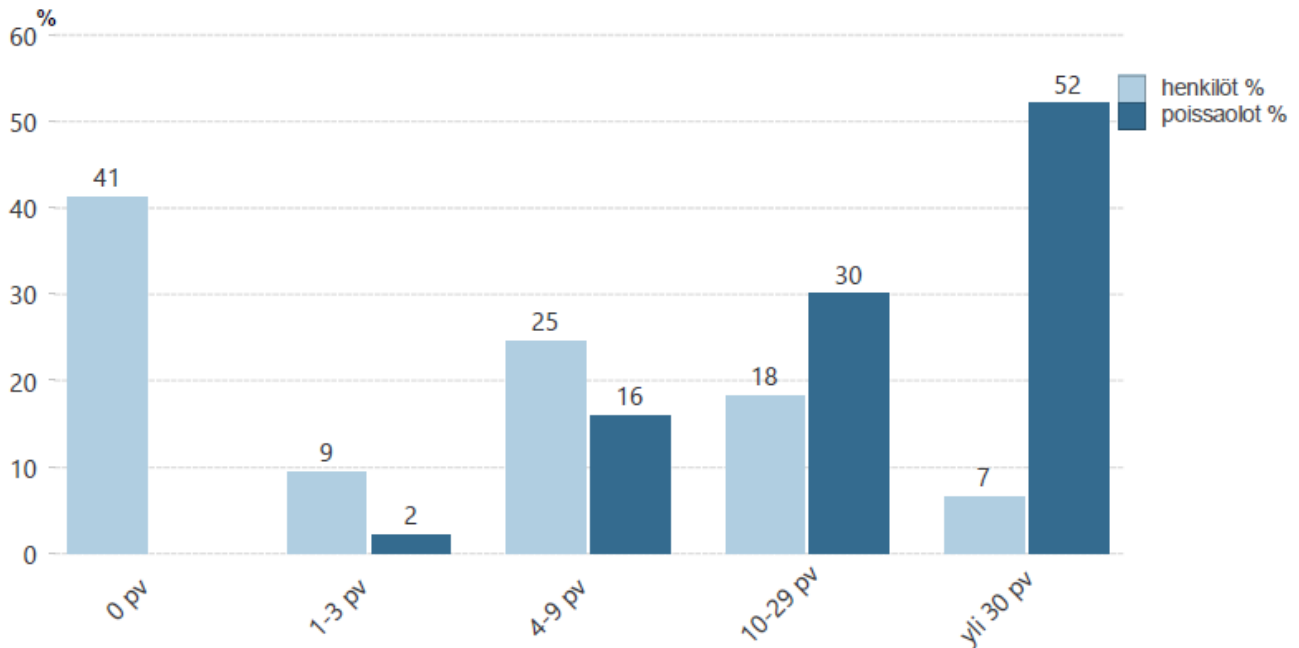
|   |     |      |      |    |    |
|---|-----|------|------|----|----|
| Kajaanin kaupunki ja<br>liikelaitokset yhteensä | 723 | 1417 | 2140 | 34 | 66 |
|---|-----|------|------|----|----|



## 5 Keskeytykset

### 5.1 Sairauspoissaolot

SAIRAUSPOISSAOLAJEN OSUUS



41% henkilöstöstä on ollut 0 päivää sairauspoissaoloja.

7 % henkilöstöstä muodostaa 52% koko organisaation sairauspoissaoloista.

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

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

Poissaolosten kestoista voidaan huomata, että vuonna 2022 lyhyitä (1–3 päivää kestäviä) sairauslomia oli selkeästi enemmän vuoteen 2021 verrattuna, mikä selittyy korona-ajan varovaisuudella sekä terveysturvallisilla toimilla, jossa kynnys jäädä sairastamaan kotiin esimiehen luvalla on laskenut verrattuna aikaan ennen koronaviruspandemiaa. Lisäksi 4–29 työpäivää kestävien sairauspoissaolosten määrä on lähes tuplaantunut vuodesta 2021.



Vastaavasti pitkissä sairauspoissaoloissa (181–865 päivää) sairauslomien määrä on laskenut vuoteen 2021 verrattuna, mitä voidaan pitää erittäin hyvänä kehityksenä. Esimiehiä on koulutettu yhdessä työterveyshuollon kanssa puuttumaan työkyvyn haasteisiin jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, ja näin ollen sairauslomien pitkittymistä voidaan ehkäistä mahdollisimman hyvin.

### 5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset

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

### 5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä

|  | 2022          | 2021          | muutos<br>työpäivät | muutos<br>% |
|--|---------------|---------------|---------------------|-------------|
| Kajaanin kaupunki                      | 18 480        | 13 269        | 5 211               | 39          |
| Kajaanin Vesi -liikelaitos             | 80            | 139           | -59                 | -74         |
| Kajaanin Mamselli -liikelaitos         | 3 433         | 3 455         | -22                 | -1          |
| Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos | 2 649         | 1 246         | 1 403               | 113         |
| <b>Yhteensä</b>                        | <b>24 642</b> | <b>18 109</b> | <b>6 533</b>        | <b>36</b>   |

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

### Sairauspoissaolot työpäivien keston mukaan

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

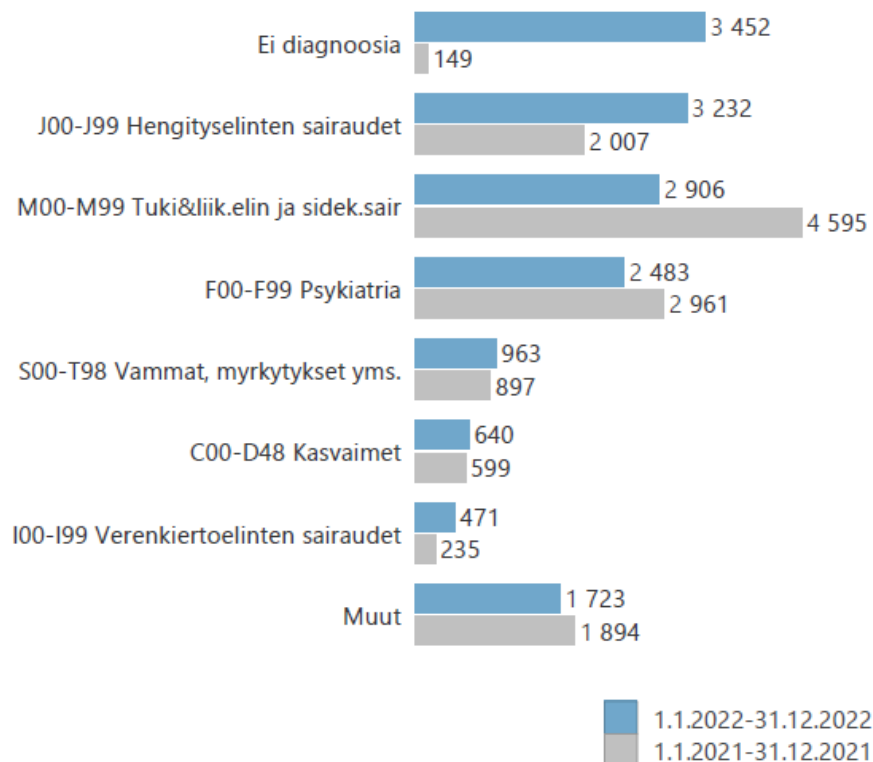


Vuonna 2022 tyypillisimmät sairauspoissaolot ovat olleet kestoaltaan 4–29 päivän mittaisia. Lyhyiden 1–3-työpäivää kestäneiden sairauslomapäivien määrä on kasvanut huomattavasti vuodesta 2021. Vastaavasti pitkiä, yli 181 päivää kestäviä sairauspoissaoloja on ollut selkeästi vähemmän kuin vuonna 2021.

### 5.1.3 Sairauspoissaolot diagnoositiedoittain

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

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8



### 5.2 Sairauspoissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki ja liikelaitokset 2020–2022

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



|  |     |     |      |
|--|-----|-----|------|
| Kajaanin kaupunginteatteri             |     |     | 10,4 |
| Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos | 8,1 | 3,9 | 5    |

| Toimialoittain                      | 2022 | 2021 | 2020 |
|-------------------------------------|------|------|------|
| Kaupungin johto ja konsernipalvelut | 12,6 | 14,9 | 13,5 |
| Sivistystoimi                       | 14,6 | 10,6 | 12,2 |
| Ympäristötekkinen toimiala          | 10,3 | 6,8  | 8,6  |
| Pelastustoimi                       | 10   | 6,4  | 7,8  |

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

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

### 5.3 Henkilöstön palkattomat yksityisasiat

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

### 5.4 Palkattomat vapaat säästösyistä

| Palkattomat säästövapaat | 2022 | Eurot |
|--------------------------|------|-------|
| Kajaanin kaupunki        | 491  | 43500 |



|  |            |              |
|--|------------|--------------|
| Kajaanin Vesi -liikelaitos             |            |              |
| Kajaanin Mamselli -liikelaitos         | 135        | 6217,07      |
| Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos | 14         | 1938,97      |
| <b>Yhteensä</b>                        | <b>640</b> | <b>51656</b> |

## 5.5 Poissaolojen palkkakustannukset v. 2022

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

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



## 6 Työ- ja työmatkatapaturmat

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

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

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

Työturvallisuuslaki 738/2002 edellyttää, että työnantaja selvittää riittävän järjestelmällisesti työpaikan haitta- ja vaaratekijät. Arvioinnissa tulee huomioida huomioon myöskin sattuneet tapaturmat ja vaaratilanteet sekä sattumisolosuhteet. Erityisesti tapaturmien ehkäisyyn työpaikoilla ja työmatkoilla on tarpeen kiinnittää huomiota ja ennakoita mahdolliset turvallisuusriskit arvioimalla työpaikoilla ja työmatkoilla tapaturmavaaraa aiheuttavat tekijät. Tehdyn arvioinnin perusteella tulee toteuttaa tarvittavat korjaavat toimenpiteet. Tapaturmien ehkäisemiseksi on tärkeää perehdyttää ja opastaa turvalliseen ja terveelliseen työskentelyyn sekä työtapoihin.

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

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

Kajaanin kaupunki on panostanut työturvallisuuden kehittämiseen Työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin prosessissa Granite-ohjelman avulla. Tapaturmien välttämisen ennakkoivaksi toimenpiteeksi on kehitetty Läheltä piti -ilmoitusten/turvallisuushavaintojen ilmoittamisen lomakkeet (Granite-ohjelmassa) sekä niiden tutkintaa ja toimenpiteiden





käynnistämistä työyksikössä. Työsuojelun toimintaohjelmassa 2022–2025 on kuvattu mallit läheltä piti- ja tapaturmatilanteiden tutkintaan. Sattuneet tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet tulee käsitellä yhteistoiminnassa esihenkilön johdolla oppimisen ja ehkäisevän toiminnan näkökulmista, jotta opitaan analysoimalla tapahtumaan johtaneita syitä ennalta koimaan ja välttämään vaaratilanteet jatkossa. Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa vakavasta työtapaturmasta työsuojelu- ja poliisiviranomaisille. Vakavan tapaturman sattuessa tulee toimia kaupungin intranetistä löytyvien työtapaturmaohjeiden mukaan.

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

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

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

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

| Työmatkatapaturma | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------------|------|------|------|------|
| Kajaanin kaupunki | 38   | 13   | 15   | 21   |



|   |           |           |           |           |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Kajaanin Vesi -liikelaitos              |           |           | 1         | 0         |
| Kajaanin Mamselli -liikelaitos          | 3         | 5         | 3         | 3         |
| Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos |           |           | 1         | 2         |
| Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos      | 3         |           | 3         | 9         |
| <b>Yhteensä</b>                         | <b>44</b> | <b>18</b> | <b>23</b> | <b>35</b> |

### Työpaikkatapaturmat poikkeaman mukaan 01.01.2022-31.12.2022 sattuneista tapaturmista

