



# Henkilöstöraportti 2019

Kajaanin kaupunki  
Henkilöstöpalvelut

# Sisällys

<b>LUKIJALLE .....</b>	<b>3</b>
<b>1 HENKILÖSTÖTALOUS .....</b>	<b>4</b>
1.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	4
1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilötyövuodet.....	4
1.1.2 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten palvelussuhteiden kuukausivaihtelu .....	6
1.2 HENKILÖSTÖKULUT .....	8
1.3 TYÖNANTAJAN INVESTOINNIT HENKILÖSTÖN OSAAMISEEN JA TYÖKYKYYN.....	11
1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeet 2019.....	11
1.3.2 Koulutusapurahat.....	12
1.3.3 Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli.....	12
1.3.4 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta .....	13
1.3.5 Kuntoutus .....	13
1.3.6 Työterveyshuolto.....	13
<b>2 HENKILÖSTÖRAKENNE.....</b>	<b>14</b>
2.1 KESKI-ikä.....	14
2.2 IKÄJAKAUMA .....	15
2.2.1 Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2019.....	16
2.2.2 Vakituisten ikäjakauma 31.12.2019.....	17
2.3 REKRYTOINNIT .....	17
<b>3 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN .....</b>	<b>17</b>
3.1 ELÄKKEELLE SIIRTYNEET.....	17
3.2 HENKILÖSTÖN ELÄKEPOISTUMA, ARVIO 2020–2039 .....	18
<b>4 VERTAILUTIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ SUKUPUOLEN MUKAAN.....</b>	<b>20</b>
4.1 PALKKAKARTOITUS.....	20
4.2 SUKUPUOLIJAKAUMA TOIMIALOITTAIN JA TULOSALUEITTAIN.....	23
<b>5 KESKEYTYKSET .....</b>	<b>24</b>
5.1 SAIRAUSSOISSAOLOT.....	24
5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset.....	24
5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä .....	24
5.1.3 SAIRAUSSOISSAOLOT DIAGNOOSITIEDOITTAIN .....	25
5.2 SAIRAUSSOISSAOLOTYPÄIVÄT KESKIMÄÄRIN/HENKILÖTYÖVUOSI KAUPUNKI JA LIKELAITOKSET 2019–2017 .....	25
5.3 HENKILÖSTÖN PALKATTOMAT YKSITYISIASIAT .....	26
5.4 PALKATTOMAT SÄÄSTÖVAPAAT .....	26
5.5 SOISSAOLOJEN PALKKAKUSTANNUKSET V. 2019.....	26
<b>6 TYÖ- JA TYÖMATKATAPATURMAT .....</b>	<b>27</b>
6.1 TYÖTAPATURMAT KAJAANIN KAUPUNKI JA LIKELAITOKSET .....	27

## Lukijalle

Kaupunkistrategian keskeiset linjaukset henkilöstöasioissa konkretisoituvat henkilöstöohjelmassa (2019–2022). Henkilöstöohjelman keskeiseksi teemaksi on nimetty myönteinen työpäiväkokemus, jota ylin johto, lähijohtajat, jokainen työntekijä ja koko työyhteisö yhdessä rakentavat. Työpäiväkokemuksella on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin ja jaksamiseen kaikilla tasoilla. Vuonna 2019 rekrytoitiin kaupungille työhyvinvointipäällikkö, joka vastaa työhyvinvoinnin, työsuojelun ja työterveysjohtamisen käytänteiden kehittämistä, ja näin saatiin uutta resurssia näiden työelämän keskeisten kysymysten kehittämiseen organisaatiossa. Kaupungin tavoite on tukea laaja-alaisesti työntekijöitä alati haastavassa työssä ja kehittää työn tekemisen käytänteitä. Kokonaisvaltaisella työhyvinvoinnin tukemisella pyritään tukemaan osaltaan kaupungin myönteistä työantajakuvaa. Työyhteisöjen toimivuuden arviointiin on otettu käyttöön Työterveyslaitoksen kehittämä Parempi Työyhteisö (ParTy) -kysely. Myös henkilöstösuunnitteluun ja henkilöstön osaamisen vahvistamiseen on kiinnitetty paljon huomiota.

Kaupungilla on pyritty noudattamaan henkilöstömenosäästöjä tukevaa työnantajapolitiikkaa. Vuoden 2019 aikana laadittiin kaupungille talouden sopeuttamissuunnitelma, jossa on myös henkilöstöön keskeisesti vaikuttavia toimenpiteitä. Varsinaisilta irtisanomisilta vältyttiin, kun säästöjä etsittiin yhteistoiminnassa muualta. Yhteistoimintaneuvottelut, paikallisneuvottelut ja muu yhteistoiminta työntäjien edustajien ja henkilöstöjärjestöjen välillä ovat sujuneet hyvässä hengessä. Kajaanin sopimuksella Kajaanin kaupunki työnantajana ja henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt ovat kirjanneet henkilöstöjohtamisen yhteisen tahtotilan: Sopimusosapuolet sitoutuvat tiiviiseen yhteistyöhön niin, että työyhteisön tuloksellinen toiminta ja hyvinvointi turvataan.

Kajaanin kaupungin henkilöstöä eläköityy tulevien vuosien aikana 60–80 työntekijän vuosivauhdilla. Rekrytointihaasteet ovat tällä hetkellä todellisia monilla aloilla. Sen lisäksi, että haluamme olla houkutteleva työnantaja, meidän tulee kiinnittää huomiota myös työvoiman pysyvyyteen. Kajaanin kaupungin tavoitteena on olla suunnannäyttäjä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa. Osaamisen kehittäminen, henkilöstön osallistuminen, kokeilukulttuuri, digitalisaatio ja avoin palveluhenkisyys ovat strategisia käsitteitä, joiden suuntaamana haluamme toimintaamme kehittää edelleen.

*Kajaanin kaupungilla on hyvä olla töissä!*

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**)

Henkilötyövuodet - palkattomat vapaat	Tammikuu - joulukuu				Tammi - joulukuu	Ero
	2019				2018	
Tulosalueittain	Vaki- tuiset	Määrä- aikaiset	Työllis- tetyt	Yhteensä	Yhteensä	2019-2018
Kaupunginhallitus, projektit	3,1	0,5		3,6	3	0,6
Keskushallinto	46,5	9	1,1	56,6	65,5	-8,9
Maahanmuuttajapalvelut	13	1,2		14,2	13,8	0,4
Sivistyslautakunta	3,1			3,1	1,9	1,2
Varhaiskasvatus	270	76,9	1,5	348,4	329	19,4
Perusopetus ja nuorisopalvelut	339,6	82,6	2,8	425	398,2	26,8
Kulttuuripalvelut	43,8	1,9	0,9	46,6	45,7	0,9
Kaukametsä	43,5	53,3		96,8	96	0,8
Tekninen lautakunta	3			3	3,2	-0,2
Maankäyttö, suunn. ja viranom.toim.	29,7	3,2		32,9	31,1	1,8
Kunnallistekniikka ja liikunta	63,4	7,6		71	69,9	1,1
Tilakeskus	44,1	3,7	0,7	48,5	47,1	1,4
Kainuun pelastuslaitos	55,6	13,6		69,2	70,7	-1,5
Tukityöllistäminen			35,6	35,6	45,9	-10,3
<b>Kaupunki yhteensä</b>	<b>958,4</b>	<b>253,5</b>	<b>42,6</b>	<b>1254,5</b>	<b>1221</b>	<b>33,5</b>
Kajaanin Vesi –liikelaitos	17,3	2,6		19,9	20,2	-0,3
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	170,6	61,9	6,7	239,2	240	-0,8
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	44,4	10,3		54,7	59,3	-4,6
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	262,2	29,2	1,1	292,5	279,8	12,7
<b>Liikelaitokset yhteensä</b>	<b>494,5</b>	<b>104</b>	<b>7,8</b>	<b>606,3</b>	<b>599,3</b>	<b>7</b>
<b>Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä</b>	<b>1452,9</b>	<b>357,5</b>	<b>50,4</b>	<b>1860,8</b>	<b>1820,3</b>	<b>40,5</b>
<b>Muutokset</b>	<b>Vaki- naiset</b>	<b>Määrä- aikaiset</b>	<b>Työllis- tetyt</b>			
Muutos kaupunki	24	17,7	-8,2			
Muutos liikelaitokset	2,2	3,4	1,4			
<b>Yhteensä</b>	<b>26,2</b>	<b>21,1</b>	<b>-6,8</b>			

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

Keskushallinnosta siirrettiin toimistohenkilökuntaa ja tietohallintohenkilöstöä sivistystoimialalle kustannusten oikeiden kohdentamisperusteiden mukaisesti noin 9 htv:ta.

Maahanmuuttajapalvelujen henkilöstön määrässä ei ole tapahtunut muutoksia.

### Sivistystoimiala:

- Varhaiskasvatuksen henkilöstömenoista puuttui yhden Lehtikankaan päiväkodin vuororyhmän henkilökunta, joka on +6 HTV:a.
- Samoin Seminaarin päiväkotiin avattiin pidennetyn aukiolon ryhmä ja henkilöstön lisäys oli +4 henkilöä.
- Varhaiskasvatuksessa on hankevaroin 4 vakituista henkilöä perheohjaat, varpumentori ja heille on palkattu määräaikaiset sijaiset (+4 htv).
- Työllistettyjä/oppisopimusopiskelijoita on 1,5 htv.
- Keskushallinnosta siirtyi vuodelle 2019 yht. 3,5 toimistosihteerä varhaiskasvatukseen ja esiopetuksen kuraattori 0,3 HTV:a

Kulttuuripuolella (ml. Kaukametsä) vuotuista heittoa on, riippuen kulttuuritilaisuuksien määrästä (Kaukametsä) sekä kansalaisopiston opetuksen määrästä verrattuna edelliseen vuoteen.

### Perusopetus HTV-lisäykset 2018-> 2019

- Konsernihallinnosta siirtyneet henkilöt 7,4 HTV (Kamit 5 HTV ja sihteerit 2,4 HTV)
- Kotoutumisen tuella 6,2 HTV
- Kuraattori 0,9 HTV Seminaarilla (0,1 HTV esiopetus)
- Hankkeissa yhteensä 12,3 HTV
  - Tutka-työpari 2 HTV
  - Ote-työpari 2 HTV
  - Laaja-alaiset opet 5 kk x 3 = 1,3 HTV
  - Avustajat 5 HTV (Vuolijoki (2hlö a' ½ v=) 1 , Teppana 0,8 , Kätönlahti 0,8 , Nakertaja 1,6 , Kuluntalahti 0,8)
  - Opettajia 2 HTV

**Ympäristötekniikan toimialan** maankäyttö-, suunnittelu- ja viranomaistulosalueella on saatu paikattua viime vuosien henkilöstövajetta rekrytoinneilla, joka näkyy hienoisena nousuna henkilötyövuosissa. Kunnallistekniikka ja liikunta sekä Tilakeskus -tulosalueilla henkilömäärässä ei ole tapahtunut olennaisia muutoksia. Muutamia henkilöitä on ollut palkattomilla vapailla, pitkällä sairauslomilla tai määräaikaisilla eläkkeillä. Ympäristötekniikalla on jatkuva tarve aktiiviselle henkilöstösuunnittelulle.

**Mamsellissa** uusia määräaikaisia työntekijöitä on tarvittu muun muassa pitkistä sairauslomista johtuviin sijaisuuksiin ja eläköityneiden tilalle. Mamsellista jäi eläkkeelle vuonna 2019 yhteensä 11 henkilöä.

Kajaanin kaupungin omistajapoliittisen ohjelman mukaisesti Mamselli luopui Sotepalvelutuotannosta 31.12.2019. Tiedossa olevan muutoksen johdosta Mamsellissa ei tehty toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia.

Sote-palvelutuotannosta luopumisen vuoksi Mamsellissa ei tarvinnut turvautua irtisanomisiin, vaan 37 ateriapalveluissa ja neljä puhtaanapitopalveluissa toistaiseksi voimassa olevassa palvelusuhteessa työskentelevää työntekijää siirtyi liikkeen luovutuksella Kainuun Sotelle.

Sotepalvelutuotannon luopumisen HTV vaikutukset eivät näy vielä Kajaanin kaupungin vuoden 2019 henkilöstöraportissa.

Henkilöstöressurssien käyttö kokonaisuudessaan säilyi melkein ennallaan (muutos -0,8 HTV). Palkkojen ja palkkioiden, työvoiman vuokrauksen ja alihankinnan osuus yhteensä oli 46,6 % liikevaihdosta (2018 46,4 %).

**Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen** henkilöstövahvuus kasvoi vuonna 2019 lähes 13 HTV:tä, kasvu tapahtui ammatillisen koulutuksen tulosalueella. Vuodesta 2013 jatkunut henkilöstömäärän lasku saatiin taitettua. Valtiovallan suorittamat koulutuksen rahoitusleikkaukset päättyivät vuoteen 2017. Toiminnot on nyt saatu vakautettua rahoituspohjaa vastaavaksi. Henkilöstömäärän kasvulla on turvattu opiskelijoille tarjottavaa opetus- ja ohjausresurssia. Opiskelijamäärää on pystytty vahvistamaan ns. jatkuvan haun, oppisopimus-koulutuksen ja kesäopintojen kasvun kautta. Opiskelijamäärän kasvu on näkynyt myös rahoituspäätöksissä vuodelle 2020. Vuokatin säätiön ammatillisen koulutuksen järjestämislupa siirtyi Kajaanin kaupungille ja siinä yhteydessä siirtyi myös seitsemän työntekijää 1.8.2019 alkaen.

#### **Kajaanin Vesi –liikelaitos**

Kajaanin Vesi–liikelaitoksen toiminnassa ei vuonna 2019 tapahtunut merkittäviä muutoksia. Yksi henkilö siirtyi toisen työnantajan palvelukseen ja hänen korvaajansa rekrytointi oli vuoden lopussa kolmatta kertaa käynnissä. Talousarvion tavoitteen mukaisesti harjoittelijoita on käytetty suhteellisen runsaasti, n. 1,6 htv, mm. viemärikaivojen kuntokartoituksiin, vesimittarien kausiluentaan ja lomien sijaistuksiin.

**Kajaanin kaupunginteatterissa** -4,6 henkilötyövuoden vähentyminen edelliseen vuoteen verrattuna johtuu ESR-hankkeen loppumisesta sekä osittain järjestelmävirheestä laskea HTV-määriä työsopimusten perusteella eikä maksettujen palkkojen. Virhe on syntynyt siitä, kun on tehty pienillä tuntimäärillä sopimuksia, kuten esim. narikkatyöntekijät noin 10 h/kk.

#### **Henkilötyövuodet 2014 – 2019**

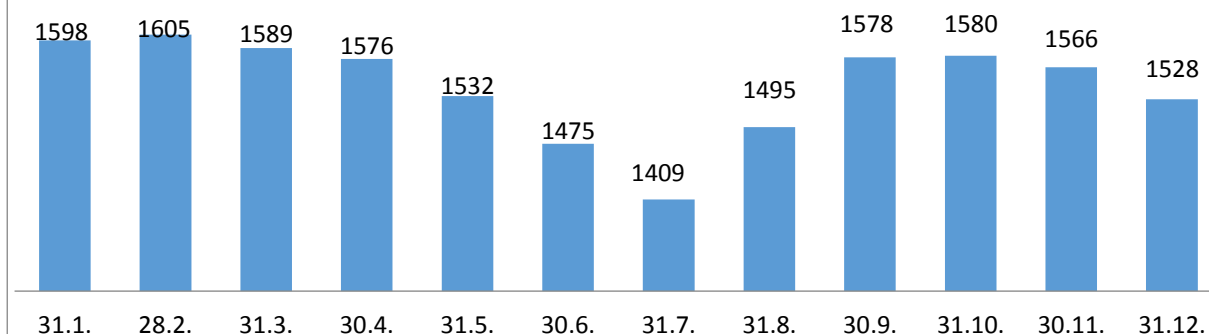
Vakituiset, määräaikaiset ja palkkatuella työllistetyt, lukuun ottamatta sopimuspalomiehiä  
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä

	Vakituiset	Määräaikaiset	Palkkatuettu työ	Vakituiset, määräaikaiset ja palkkatuella työllistetyt yhteensä
2019	1452,9	357,5	50,4	1 860,8
2018	1 426,7	336,4	57,2	1 820,3
2017	1 428,8	330,8	51,4	1 811,0
2016	1 483,0	327,9	46,1	1 857,0
2015	1 485,3	367,6	53,8	1 906,7
2014	1 488,4	366,8	61,4	1 916,6

#### **1.1.2 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten palvelussuhteiden kuukausivaihtelu**

<b>Palvelussuhteiden määrän kuukausivaihtelu 2019</b>			
	Minimi/kk	Maksimi/kk	Keskimäärin/kk
Kajaanin kaupunki	1 409	1 605	1 544
Kajaanin Vesi –liikelaitos	18	24	20
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	244	287	263
Kajaanin kaupunginteatteri –liikelaitos	55	67	60
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	307	340	322

## Palvelussuhteiden määrä kuukausittain 2019 Kajaanin kaupunki



Taulukosta kuvastuu Kajaanin kaupungin henkilöstömäärien kausivaihtelut kuukausittain. Kausivaihteluun vaikuttavat mm. opetustoimen kesäkeskeytykset.

### 1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä työsuhteen luonteen mukaan 31.12.2019

	Tois- taiseksi voimassa oleva	Määrä- aikainen	Palkka-tu- ettu työ	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1223	261	44	1 528
Kajaanin Vesi -liikelaitos	18	1		19
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	176	61	7	244
Kajaanin kaupunginteatteri liikelaitos	46	16		62
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	290	37	2	329
<b>Yhteensä</b>	<b>1 753</b>	<b>376</b>	<b>53</b>	<b>2 182</b>

Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksilla oli 31.12.2019 palvelussuhteita yhteensä 2 182 (2 187 v. 2018), joista toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita oli 80 % (80,4 % v. 2018) ja määräaikaisia palvelussuhteita 17 % (16,9 %). Harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia ja palkkatuella työllistettyjä oli yhteensä 2,4 % (2,7 %). Palkkatuella työllistetyistä 17 oli velvoitetäyttyä.

### 1.1.2.2. Palvelussuhteiden määrä 31.12.2019

	Koko- aikainen	Muu omasta pyynn- östä osa- aikainen	Osa- aika-ja työ- kyv.elä- ke	Osit- tain varh. eläke	Osa- aikai- nen	Osittai- nen hoito- vapaa	Sivu- toimi- nen	Yh- teensä
Kajaanin kaupunki	1 148	9	22	2	103	10	234	1528
Kajaanin Vesi – liikelaitos	18		1					19
Kajaanin Mamselli – liikelaitos	210	2	9		21	2		244
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	45		1		14		2	62
Kajaanin kaupungin koulutusliikelait.	300	2	4	2	16	1	4	329
<b>Yhteensä</b>	<b>1 721</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>154</b>	<b>13</b>	<b>240</b>	<b>2182</b>

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten koko henkilöstöstä työskenteli 31.12.2019 kokoaikaisessa palvelussuhteessa 1721 henkilöä (79 %), osa-aikaisessa 221 (10 %) ja sivutoimisessa palvelussuhteessa 240 henkilöä (11 %). Sivutoimisista palvelussuhteista 234 oli sopimuspalomiehiä.

#### 1.1.2.3 Työ- ja virkasuhteet 31.12.2019

	Työsuhte	Virkasuhte
Kajaanin kaupunki	1042	486
Kajaanin Vesi –liikelaitos	17	2
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	243	1
Kajaanin kaupunginteatteri –liikelaitos	61	1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	133	196
<b>Yhteensä</b>	<b>1496</b>	<b>686</b>

#### 1.1.2.4 Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2019

	KVTES	Tekniset	OVTES	TuntiTes	Näyttelijät
Kajaanin kaupunki	725	337	418	48	
Kajaanin Vesi –liikelaitos	3	16			
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	244				
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	37				25
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	68	8	253		

### 1.2 Henkilöstökulut

Kajaanin peruskaupungin henkilöstökulut	2019	2018
euroa		
Palkat ja palkkiot	47 786 490,65	44 925 033,63
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	<i>640 407,25</i>	<i>78 904,70</i>
* Henkilöstökorvaukset	-636 580,35	-629 213,24
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>47 149 910,30</i>	<i>44 295 820,39</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	12 170 080,04	11 676 584,41
* Muut henkilösivukulut	1 497 163,22	1 905 486,46
Henkilösivukulut yhteensä	13 667 243,26	13 582 070,87
<b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>	<b>60 817 153,56</b>	<b>57 877 891,26</b>
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	<i>90 599,46</i>	<i>87 373,65</i>
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>60 907 753,02</b>	<b>57 965 264,91</b>



<b>Liikelayosten henkilöstökulut</b>		
<b>Kajaanin Vesi -liikelaitos</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Palkat ja palkkiot	937 524,67	946 406,96
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	14 718,54	1 690,53
* Henkilöstökorvaukset	-560,21	-3 768,96
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>936 964,46</i>	<i>942 638,00</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	237 615,05	228 953,26
* Muut henkilösivukulut	28 347,37	38 950,59
Henkilösivukulut yhteensä	265 962,42	267 903,85
<b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>	<b>1 202 926,88</b>	<b>1 210 541,85</b>
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>1 202 926,88</b>	<b>1 210 541,85</b>
<b>Kajaanin Mamselli -liikelaitos</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Palkat ja palkkiot	6 766 299,36	6 815 045,13
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	17 710,61	37 472,33
* Henkilöstökorvaukset	-135 957,13	-165 066,72
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>6 630 342,23</i>	<i>6 649 978,41</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	1 327 827,48	1 367 100,39
* Muut henkilösivukulut	206 734,37	282 493,66
Henkilösivukulut yhteensä	1 534 561,85	1 649 594,05
<b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>	<b>8 164 904,08</b>	<b>8 299 572,46</b>
<i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>8 164 904,08</b>	<b>8 299 572,46</b>
<b>Kajaanin Kaupunginteatteri -liikelaitos</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Palkat ja palkkiot	1 839 428,16	1 799 278,01
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	14 338,80	8 053,96
* Henkilöstökorvaukset	-20 793,16	-18 992,08
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>1 818 635,00</i>	<i>1 780 285,93</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	370 379,77	383 995,37
* Muut henkilösivukulut	56 937,17	77 311,27
Henkilösivukulut yhteensä	427 316,94	461 306,64
<b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>	<b>2 245 951,94</b>	<b>2 241 592,57</b>
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>2 245 951,94</b>	<b>2 241 592,57</b>

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2019	2018
Palkat ja palkkiot	14 364 554,61	13 738 966,46
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	-321 466,82	-219 537,11
* Henkilöstökorvaukset	-72 854,77	-126 410,54
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	14 291 699,84	13 612 555,92
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	2 803 694,12	2 723 077,59
* Muut henkilösivukulut	439 124,45	576 460,40
Henkilösivukulut yhteensä	3 242 818,57	3 299 537,99
<b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>	<b>17 534 518,41</b>	<b>16 912 093,91</b>
<i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>17 534 518,41</b>	<b>16 912 093,91</b>
<b>Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
euroa		
Palkat ja palkkiot	71 694 297,45	68 224 730,19
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	365 708,38	-93 415,59
* Henkilöstökorvaukset	-866 745,62	-943 451,54
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	70 827 551,83	67 187 863,06
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	16 909 596,46	16 379 711,02
* Muut henkilösivukulut	2 228 306,58	2 880 702,38
Henkilösivukulut yhteensä	19 137 903,04	19 260 413,40
<b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>	<b>89 965 454,87</b>	<b>86 448 276,46</b>
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	90 599,46	87 373,65
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>90 056 054,33</b>	<b>86 535 650,11</b>

### 1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

	Koulutuspäivät kalenteripäivinä		Palkkakulut		Muut kulut <sup>1</sup>		Kulut yhteensä	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Kaupunginhallitus, keskushallinto ja maa- hanmuuttajapalvelut	339	368	35 025	37 591	67 899	66 526	102 924	104 117
Sivistystoimiala	2 702	1 296	154 149	100 611	131 483	201 053	285 632	301 664
Ympäristötekniinen toimiala	204	300	23 947	26 644	56 336	62 612	80 283	89 256
Kainuun pelastuslaitos	245	169	23 193	16 533	26 065	28 622	49 258	45 155
<b>Kajaanin kaupunki yhteensä</b>	<b>3 490</b>	<b>2 133</b>	<b>236 314</b>	<b>181 379</b>	<b>281 783</b>	<b>358 813</b>	<b>518 097</b>	<b>540 192</b>
Kajaanin Vesi	42	96	3 954	10 050	9 137	12 819	13 091	22 869
Kajaanin Mamselli	472	780	22 217	35 016	4 372	7 298	26 589	42 314
Kajaanin kaupunginteatteri	21	40	1 884	3 475	5 625	14 619	7 509	18 094
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	1 014	855	116 919	65 708	135 831	115 019	252 750	180 727
<b>Liikelaitokset yhteensä</b>	<b>1 549</b>	<b>1 771</b>	<b>144 974</b>	<b>114 249</b>	<b>154 965</b>	<b>149 755</b>	<b>299 939</b>	<b>264 004</b>
<b>Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä</b>	<b>5 039</b>	<b>3 904</b>	<b>381 288</b>	<b>295 628</b>	<b>436 748</b>	<b>508 568</b>	<b>818 036</b>	<b>804 196</b>

<sup>1</sup> Muihin kuluihin sisältyvät mm. osallistumismaksut, majoitus- ja matkakulut sekä päivärahat

Osaamisen kehittämisen kokonaiskustannukset olivat 0,8 miljoonaa euroa. Ilman palkkakuluja koulutuskustannukset olivat 0,5 % kaupungin ja liikelaitosten henkilöstömenoista.

#### 1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeet 2019

**Kajaanin kaupungin keskushallinto** on käynnistänyt toiminnan kehittämiseksi prosessityön keväällä 2018. Tavoitteena on saada kokonaiskuva kaupungin prosesseista ja prosessien asiakkaista. Tavoitteena on työn kehittäminen, prosessien tekeminen sujuviksi sisäisille ja ulkoisille asiakkaille, tekemisen pullonkaulojen poistaminen ja työn sujuvoittaminen.

**Sivistystoimialan** kehittämistoimista kansalaisopisto hallinnoi kahta hankerahoitusta. Aikuisten perustaitojen ja digitaalisten taitojen vahvistamiseen tarkoitettussa Dipakka-hankkeessa (70 000 €) koulutetaan kirjastojen ja kansalaisopistojen henkilöstöä opastamaan ja kannustamaan kuntalaisia viranomaisten ja muiden palveluntarjoajien sähköisten palvelujen käyttöön. Vapaan sivistystyön laatu- ja kehittämisavustuksella toteutettavassa Oppia-hankkeessa (23 876 €) vahvistetaan kansalaisopistojen opettajien osaamista, kehitetään kansalaisopistojen kurssien sisältöjä, luentotarjontaa ja henkilöstön palveluosaamista. Molempia hankkeita rahoittaa Opetushallitus. Hankkeet jatkuvat vuoden 2020 loppuun. Dipakka on Kaukametsän opiston, Paltamon kansalaisopiston, Hyrynsalmen kansalaisopiston ja Kianta-Opiston yhteistyöhanke. Oppia-hankkeeseen osallistuvat Kaukametsän opisto, Hyrynsalmen kansalaisopisto, Paltamon kansalaisopisto, Kianta-Opisto ja Sotkamon kansalaisopisto.

Varhaiskasvatuksessa järjestettiin Kielistä kivaa- hankkeen rahoituksella vuonna 2019 kaikille kunnallisten päiväkotien esioppilaille yksi tunti englannin kieleen tutustumista. Vuonna 2019 jatkoi Oph:n rahoituksella Laaja-alaista oppimista leikkien Kajaanin varhaiskasvatuksessa hanke. Hankkeessa toimi pilottiryhmiä, jotka ovat olleet kehittämistyössä mukana. Hankkeen tavoitteena on ollut: lasten osallisuus, pedagoginen dokumentointi, laaja-alainen oppiminen, tieto- ja viestintätekniikka ja leikki. Henkilöstölle järjestettiin kattavasti koulutusta pedagogisesta dokumentoinnista, positiivisesta pedagogiikasta ja haastavista kasvatustilanteista. Varhaiskasvatuksessa kehitettiin positiivista pedagogiikkaa pilottien voimalla ja luotiin uudenlaisia toimintamalleja. Elokuussa 2019 hankerahoituksen turvin aloitti Varpu-mentori ja kaksi perheohjaajaa. Heidän tehtävänsä on tukea vanhempia ja päiväkotihenkilöstöä kasvatustilanteissa.

**Ympäristötekniisellä toimialalla** järjestettiin toimialan koko henkilöstölle ulkoilu- kehittämistapahtuma Ruuhijärvellä. Lisäksi henkilöstö on osallistunut tarvittaviin lakisääteisiin koulutuksiin (tieturva, työturva, tularityö) ja osa työyksiköistä on kehittänyt toimintaansa palvelumuotoilun avulla.

**Kajaanin Vesi-liikelaitos** on ylläpitänyt henkilöstönsä normaalissa toiminnassa tarvitsemia EA-, työturvallisuus-, tulityö-, tieturva-, sähkötyöturva-, muovihitsaus-, vesihygienia- jne. taitoja päivittämällä henkilöstönsä lupakortteja. Talouspalvelujen kehittämistyöryhmän toiminta käynnistyi vuoden lopussa, tämän työskenteleeseen Kajaanin Veden hallinnon henkilöstö osallistuu.

**Mamselliin** laadittiin Mamsellin toimintastrategiaan pohjautuva osaamisen kehittämisen suunnitelma vuosille 2019–2021. Osaamisen kehittämisen pääpaino keskittyy ydinprosesseihin ja näihin liittyvien järjestelmien kokonaisvaltaiseen hyödyntämiseen. Osana Mamsellin hallinnon kehittämistehtävää Mamsellin strategia jalkautettiin viestinnän palvelumuotoilua hyödyntäen koko henkilöstölle.

Sairauspoissaoloseurantaan laadittiin sairauspoissaolojen vähentämistä tukeva toimintamalli, johon määriteltiin toimenpiteet, seuranta ja vastuut. Työterveyshuollon kanssa jatkettiin tiivistä yhteistyötä ja osatyökykyisten tueksi hyödynnettiin Kevan ammatillisen kuntoutuksen eri muotoja. Työterveyshuollon kanssa toteutettiin työyksikkökäynnit suunnitellusti ja sekä jatkettiin tiivistä yhteistyötä. Työturvallisuusjohtamisessa kiinnitettiin huomiota erityisesti Graniten vaarojen arviointiin sekä korjaustoimenpiteisiin.

Loppuvuodesta 2019 Mamsellissa käynnistettiin suunnittelutyö Mamselli 2020 toimintamallin luomiseksi. Mamsellin uutta toimintamallia suunniteltiin yhteistyössä Mamsellin henkilöstön ja asiakkaiden kanssa. Suunnittelutyössä hyödynnettiin Kuntekon Sparrausta sekä Sisäisten kehittäjien valmennusta. Mamselli aloitti toimintansa 1.1.2020 tiimiorganisaatioina.

#### **Kajaani kaupunginteatteri-liikelaitos.**

Teatterin henkilökunta osallistui vuonna 2019 useisiin eri koulutustapahtumiin, kuten kaupungin taloushallinnon, henkilöstöhallinnon, asianhallinnan ja markkinoinnin kehittämishankkeisiin. Tekniikasta kolme työntekijää suoritti oppisopimuskoulutuksena kaksi vuotta kestävä esitys- ja teatteritekniikan ammattitutkinnon. Uusia oppisopimuskoulutuksia aloitettiin erikoistarpeisto-ammattitutkintoon ja liiketalouden teatterimerkonomi-tutkintoon. Henkilökunta osallistui ammattikursseihin: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutukseen, näyttelijät musikaalilaulukoulutukseen, Kati Sirénin forum-teatterikoulutukseen, Anna Moringin monimuotoisten perheiden koulutukseen, sekä puvusto värjäys -ja hattukursseille. Koko henkilöstö osallistui alkusammutuskoulutukseen sekä hätäensiapukoulutukseen. Lisäksi viisi henkilöä on käynyt EA1:n

**Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa** on varauduttu lukiokoulutuksen lainsäädännön tuomiin uudistuksiin. Kajaanin lukio on mukana Lukiouudistus Kainuussa -hankkeessa, jossa tavoitteena on tukea lukioiden henkilöstöä sekä auttaa uuden opetussuunnitelman mukaisen toimintamallin luomisessa. Ammatillista koulutusta koskeva merkittävä koulutusinvestointi on ollut tiimivalmennukset. Henkilöstö on myös osallistunut ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoon liittyviin sekä ammatillisten opettajien vuosityöaikaan liittyviin koulutuksiin ja perehdytyksiin.

#### 1.3.2 Koulutusapurahat

Koulutusapurahamäärärahalla hankittiin työnohjausta 10 työnohjausryhmälle ja kahdelle viranhaltijalle. Työnohjausrahaa haki huomattavasti suurempi määrä, mutta aiotut työnohjukset eivät kuitenkaan toteutuneet. Työnohjauksen kustannukset olivat 8 886 euroa. Koulutusapurahoja maksettiin 25 viranhaltijalle/työntekijälle yhteensä 4564 euroa. Työnohjausta on järjestetty myös työyksiköiden omilla määrärahoilla.

#### 1.3.3 Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli

Kajaanin kaupungin henkilöstöllä oli käytössä sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli ePassi. ePassilla saatava etuus oli 100,00 euroa vuodessa. Kustannukset olivat 172 062 euroa (151 149 euroa vuonna 2018).

#### 1.3.4 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta

Työnantaja järjesti henkilöstölle vuonna 2019 allasjumppaa ja Bailatino Fitnessiä kerran viikossa. Jälkimmäiseen ryhmään voivat osallistua myös Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon -kuntayhtymän ja Kainuun liiton työntekijät maksamalla osallistumismaksun. Kaupungin henkilöstöllä oli oma kuntosalivuoro Kajaanin ammattikorkeakoulun KunnonSykkeessä. Lisäksi syksystä alkaen ostettiin kaupungin henkilöstölle Lihaskuntojumppa –kurssi Kaukametsän opistosta. Otettiin käyttöön myös Hyvinvointipassi kaupungin henkilöstölle. Työterveyshuolto jakoi passia niille henkilöille, joiden katsoi hyötyvän siitä. Passin saaneella oli mahdollisuus käydä kokeilemassa Kaukametsän opiston matalan kynnyksen liikuntaryhmiä. Syksyllä kokeiltiin yhteistyötä Nettitreeni.comin kanssa, josta henkilöstö sai ilmaisia kuntosaliohjelmia. Kuntosaliohjelmia laadittiin noin 190 kpl, joten yhteistyötä päätettiin jatkaa myös vuonna 2020. Kuntosalilaitteiden ohjausta oli tarjolla kuutena (6) kertana, joihin osallistui 36 henkilöä.

	2019	2018
Työhyvinvointia tukeva toiminta	8 043	5 944
Sähköinen liikunta- ja kulttuuriseteli	172 062	151 149
Koulutusapuraha (sis. työnhajauksen)	13 535	24 409
<b>Yhteensä</b>	<b>193 640</b>	<b>181 502</b>

#### 1.3.5 Kuntoutus

Kaupungin viranhaltijoille/työntekijöille myönnetään KIILA –kuntoutukseen palkallinen virka- tai työvapaa. Kaikkiaan palkallisiin kuntoutuksiin osallistui 25 kaupungin viranhaltijaa/työntekijää. Palkallisia kuntoutuspäiviä oli yhteensä 106. Palkallisten kuntoutusten määrä on vähentynyt viime vuosina.

#### 1.3.6 Työterveyshuolto

Työterveyspalvelut ostetaan pääasiassa Kainuunmeren Työterveys Oy:ltä. Työterveyshuollon kustannukset lisääntyivät edellisestä vuodesta 224 336 eurolla.

#### Työterveyshuollon kustannukset v. 2019 – 2018

	Korvausluokka I		Korvausluokka II	
	2019	2018	2019	2018
Kajaanin kaupunki	436 405	373 650	480 345	413 423
Kajaanin Vesi	5 277	13 030	4 738	5 244
Kajaanin Mamselli	130 829	93 908	77 774	85 214
Kajaanin kaupunginteatteri	12 839	17 084	22 795	16 710
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	107 824	71 480	104 318	69 065
<b>Yhteensä</b>	<b>693 174</b>	<b>569 152</b>	<b>689 970</b>	<b>589 656</b>

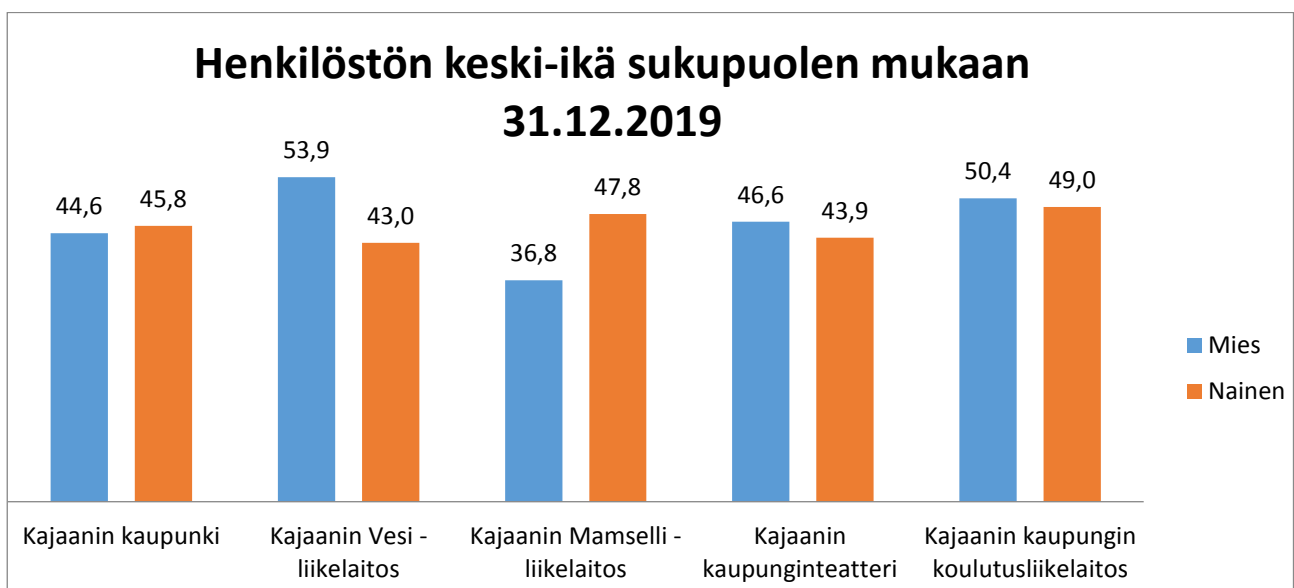
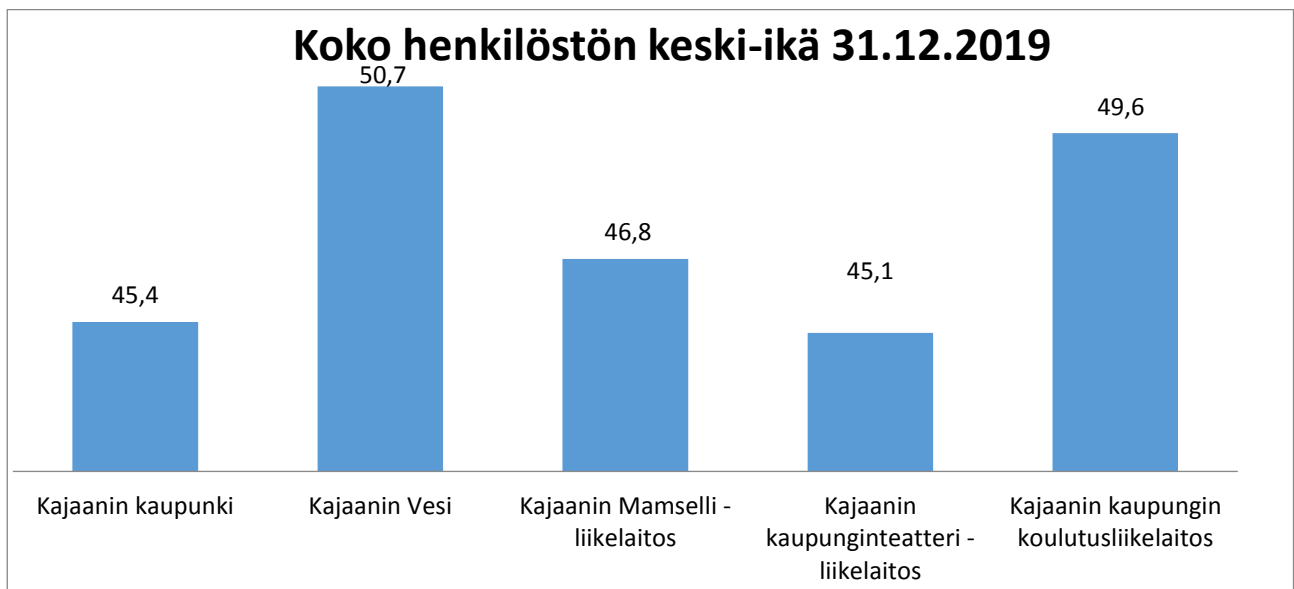
Peruskaupungin työterveyshuollon kustannukset jakautuivat siten, että korvausluokka 1:n eli ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset olivat 436 405 euroa (47,6 %) ja korvausluokka 2:n eli sairaanhoidon kustannukset 480 345 euroa (52,4 %). Kelalta saadaan korvausta peruskaupungin kustannuksiin 326 4570 euroa (35 % kokonaiskustannuksista).

## 2 Henkilöstörakenne

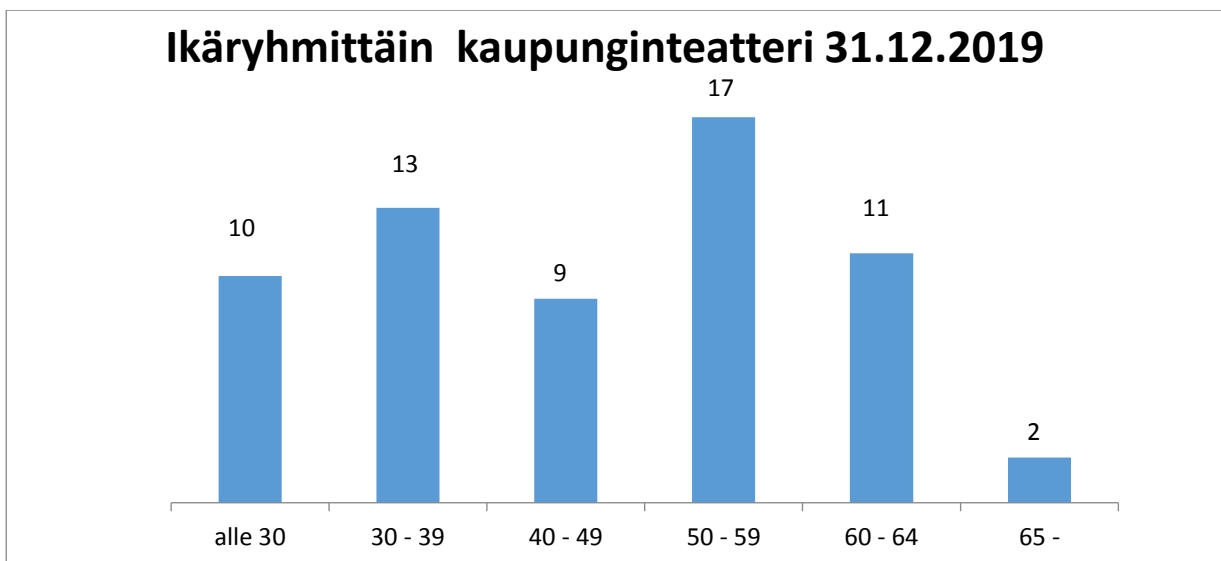
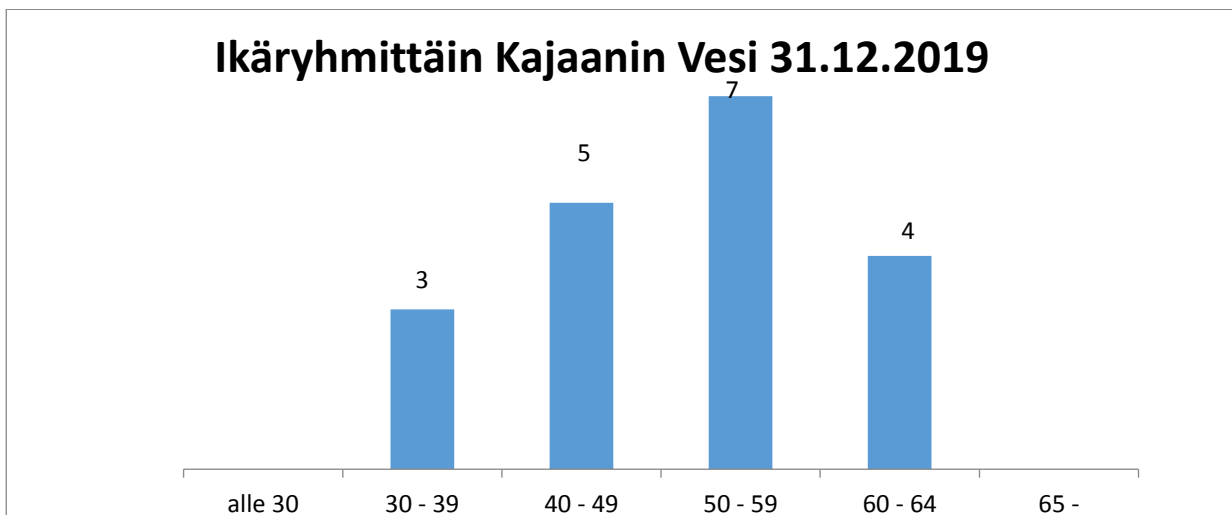
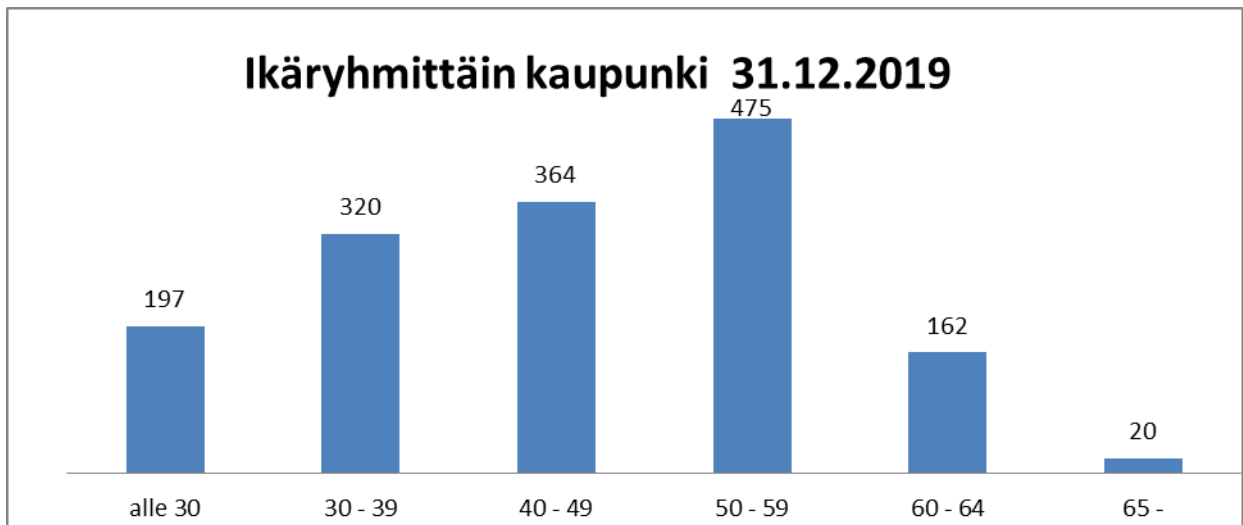
Hyväksytyin henkilöstöohjelman mukaan henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä toimialoittain/liikelaitoksittain. Henkilöstösuunnittelua on käsitelty työryhmässä, johon kuuluvat toimialajohtajat, liikelaitosten johtajat, henkilöstöjohtaja, kehityspäällikkö, henkilöstönkehittämispäällikkö, työhyvinvointipäällikkö sekä henkilöstösihteeri. Työryhmässä on käsitelty muun muassa uudelleensijoitusasioita. Erittäisen suuren haasteen kokonaisuudessaan henkilöstösuunnittelulle tuo nopea eläköityminen lähivuosina. On työyksiköitä, joista 70 % henkilöstöstä jää eläkkeelle seuraavan neljän vuoden sisällä. Työntekijöitä on rekrytoitava riittävän ajoissa, jotta perehdyttäminen onnistuu ja myös ns. hiljaista tietoa ehtii siirtyä uusille työntekijöille.

Kajaanin kaupungin on toteutettava sellaista henkilöstö- ja palkkapolitiikkaa, jolla varmistetaan työvoiman pysyvyys avaintehtävissä.

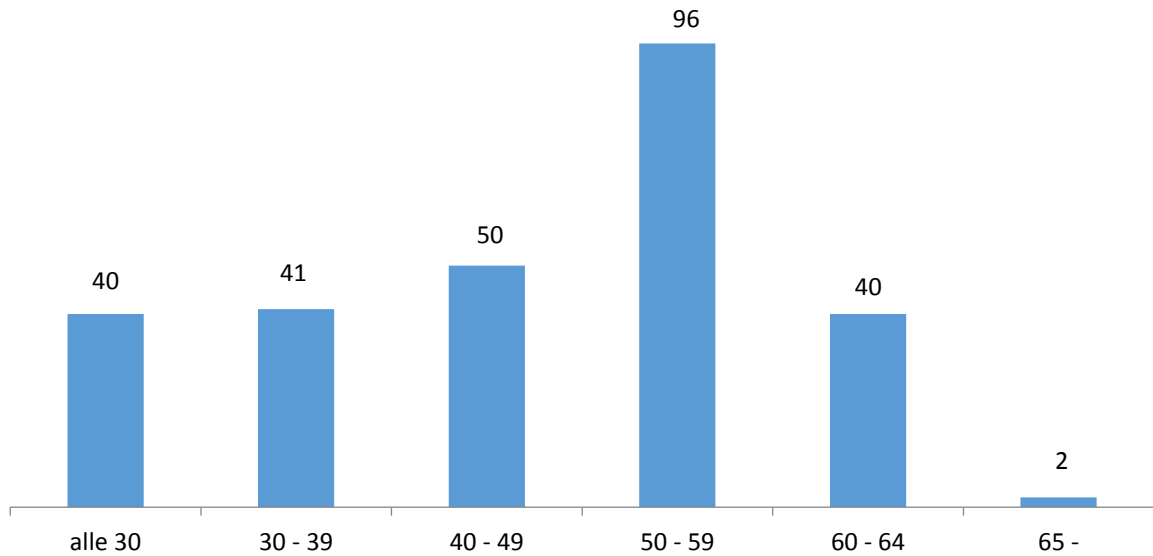
### 2.1 Keski-ikä



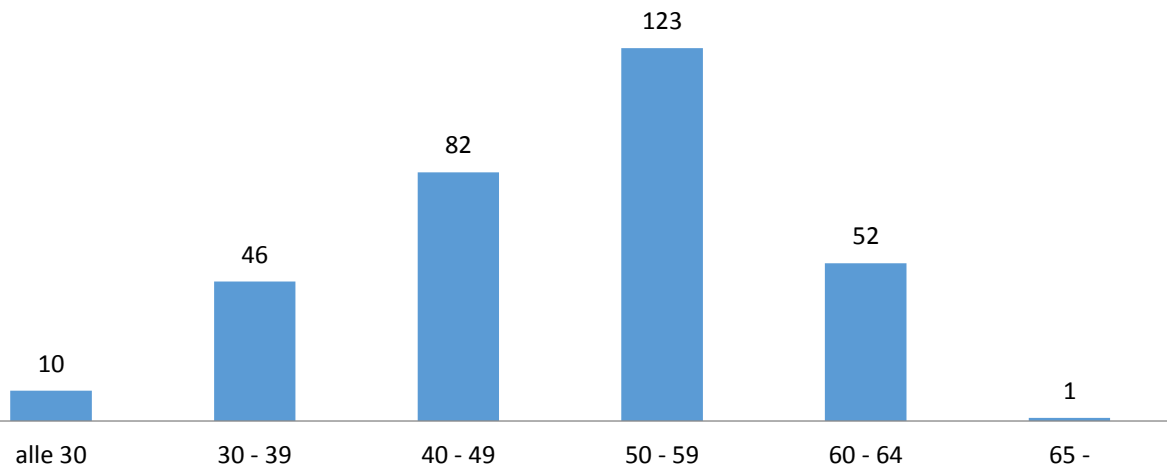
## 2.2 Ikäjakama



### Ikäryhmittäin Kajaanin Mamselli 31.12.2019



### Ikäryhmittäin koulutusliikelaitos 31.12.2019



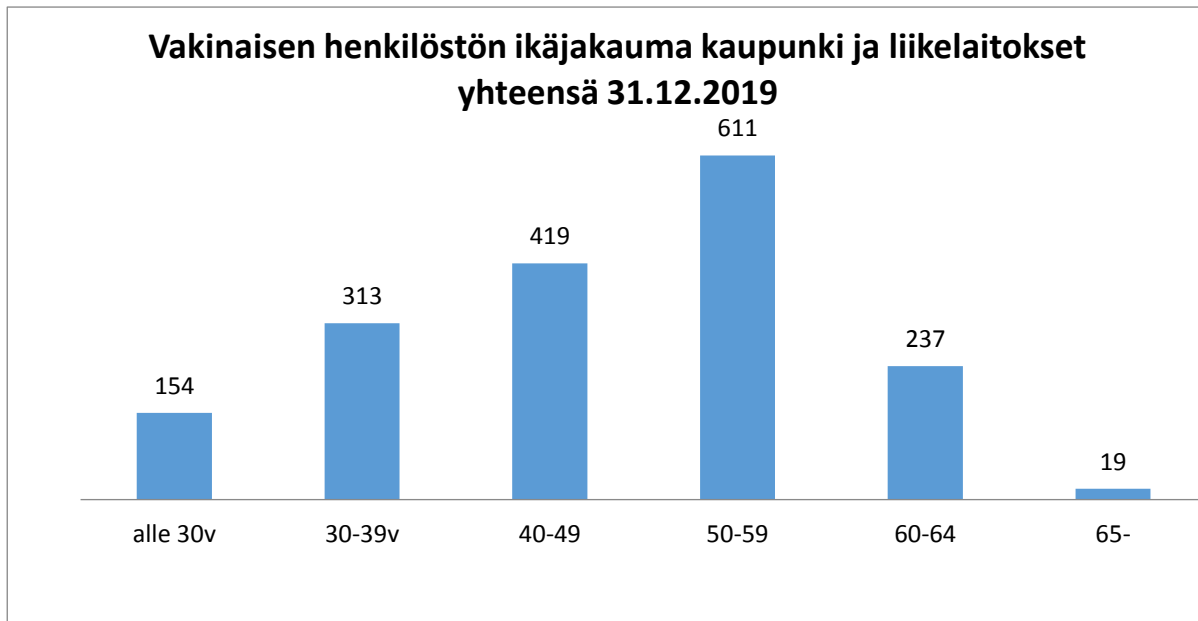
#### 2.2.1 Ikäjakama palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2019

Kaupunki ja liikelaitokset	alle 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65-	Yhteensä
Vakituiset	154	313	419	611	237	19	1753
Määräaikaiset	94	97	90	68	19	8	376
Palkkatuettu työ	9	5	6	25	8		53
	257	415	515	704	264	27	2182



- Vakituudesta henkilöstöstä 467 (27 %) oli alle 40 -vuotiaita.
- Yli 50 –vuotiaita vakinaisista oli 867 henkilöä (49,5 %).
- Vakinaisista suurin ikäryhmä oli 55 – 59 -vuotiaat, 611 henkilöä.
- Määräaikaisista alle 40 -vuotiaita on 51 % ja yli 50 -vuotiaita 25 %.
- Palkkatuella työllistetyistä suurin osa on 50–59 –vuotiaita, mikä johtuu osittain kuntien lakisääteisestä työllistämismelvoitteesta.

## 2.2.2 Vakituisten ikäjakauma 31.12.2019



## 2.3 Rekrytoinnit

Kajaanin kaupunkikonsernissa oli vuonna 2019 avoinna 430 työpaikkaa, joista vakinaisia 181 ja määräaikaisia 249 kpl. Hakemuksia tehtäviin tuli 2660 kpl yhteensä 1556 hakijalta. Hakijoista 746 oli kajaanilaisia ja oululaisia 69. Muiden hakijoiden kotipaikkana oli 111 kuntaa eri puolilla Suomea.

		Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi	
Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen
255	430	277	153	158	251

## 3 Eläkkeelle siirtyminen

### 3.1 Eläkkeelle siirtyneet

Vuonna 2019 jäi Kajaanin kaupungilta eläkkeelle 28 henkilöä. Liikelaitoksista jäi eläkkeelle yhteensä 22 henkilöä.

Eläkkeelle jääneet	2019	2018	2017	2016	2015
Kajaanin kaupunki	28	34	49	42	34
Kajaanin Vesi -liikelaitos		1	1	1	
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	11	7	7	10	12
Kajaanin kaupunginteatteri	3	1	1		2
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	8	12	13	18	15

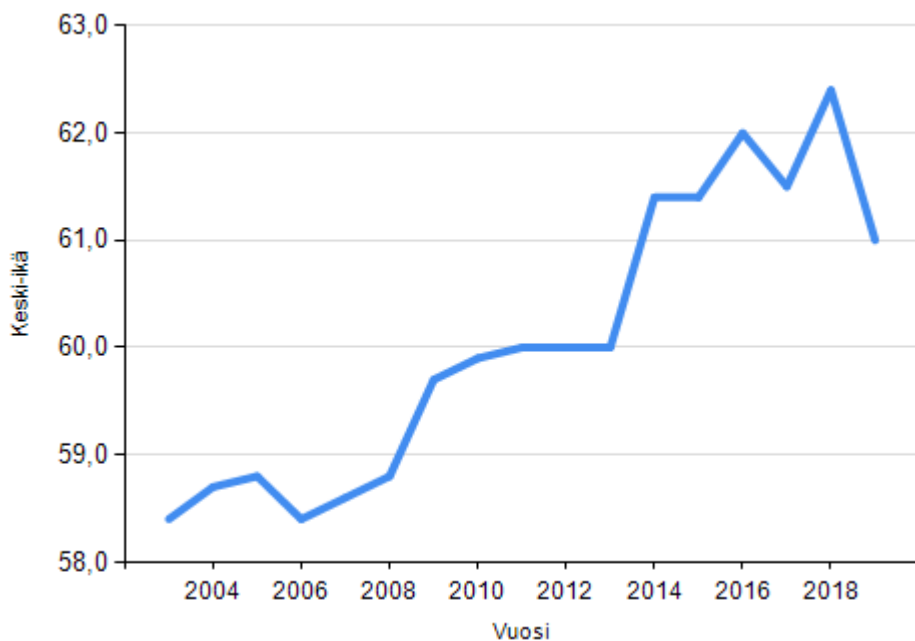
<b>Yhteensä</b>	<b>50</b>	<b>55</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>63</b>
-----------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

### Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain vuosina 2009 – 2019

Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Työttömyyseläke	Osa-aika-eläke	Yhteensä pois lukien osa-aikaeläke
2009	29	12	8	8	17	11	52
2010	25	15	5	13	5	16	46
2011	41	17	9	9	1	7	53
2012	38	14	10	6	-	7	49
2013	47	17	10	18	-	9	71
2014	53	9	4	17	-	9	68
2015	50	8	4	14	-	5	77
2016	63	1	9	2	-	13	75
2017	62	2	7	9	-	4	80
2018	47	7	4	10	-	-	68
2019	47	5	12	12	-	-	76

Luvut sisältävät KuEL- ja VaEL -eläkkeelle siirtyneet.

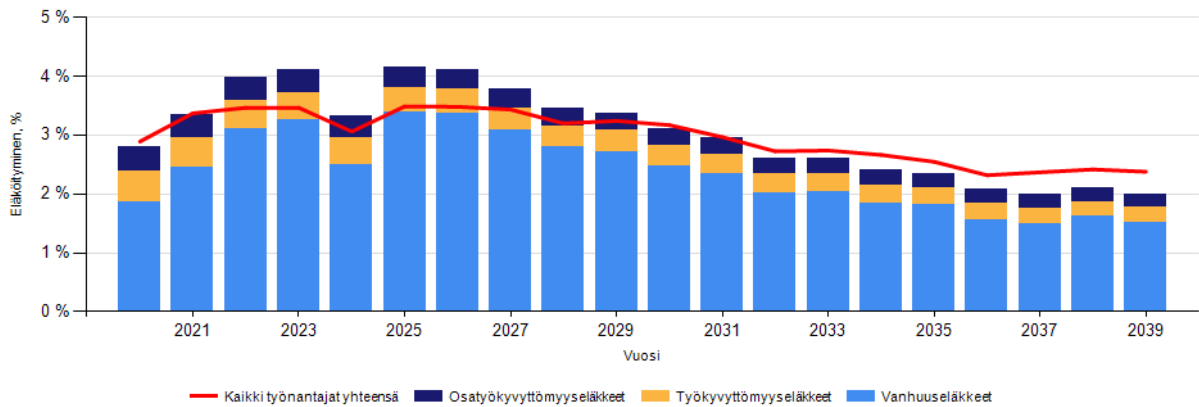
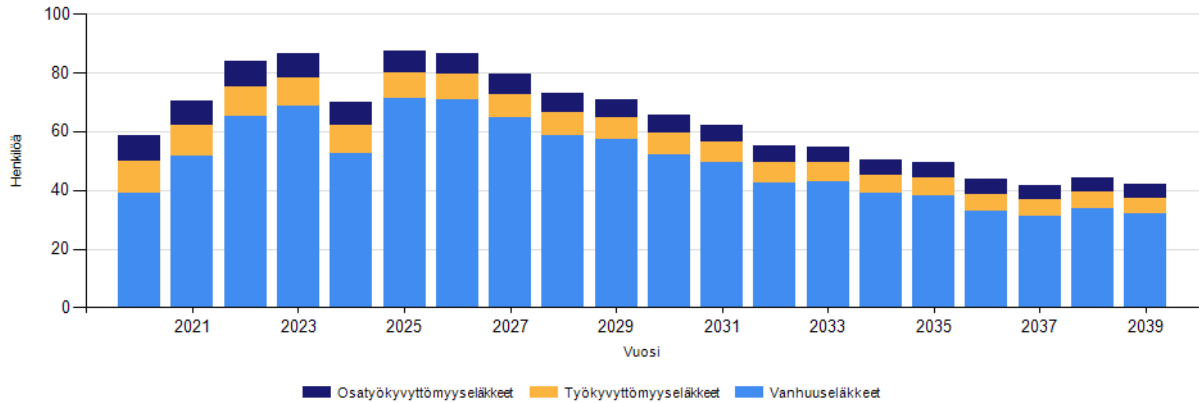
### Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003 – 2019 Kevan tilaston mukaan



### 3.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2020–2039

Kaupungin eläkepoistumaennuste on Kevan mukaan 60 - 80 henkilöä/vuosi vuoteen 2030 saakka. Haasteena tulee olemaan osaavan ja kehityskykyisen henkilöstön palkkaaminen ja pitäminen kaupungin palveluksessa.

Henkilöstön työssä jatkamista pyritään mahdollistamaan Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti.



Ammattiluokka	Vakuutetut	2020 - 2024		2025 - 2029		2030 - 2034		2035 - 2039	
		Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	325	53	16,3	58	17,8	41	12,6	33	10,2
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	229	35	15,3	35	15,3	32	14,0	30	13,1
Koulunkäyntiavustajat	163	23	14,1	27	16,6	22	13,5	24	14,7
Palomiehet	153	12	7,8	16	10,5	14	9,2	18	11,8
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	123	18	14,6	17	13,8	21	17,1	20	16,3
Lastentarhanopettajat	106	15	14,2	16	15,1	17	16,0	11	10,4
Luokanopettajat	76	14	18,4	16	21,1	6	7,9	2	2,6
Sairaala- ja laitospulaiset	57	15	26,3	13	22,8	8	14,0	6	10,5
Erityisopettajat	52	8	15,4	13	25,0	9	17,3	7	13,5
Kiinteistöhuollon työntekijät	44	10	22,7	14	31,8	7	15,9	3	6,8
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	42	7	16,7	9	21,4	8	19,0	3	7,1
Yleissihteerit	42	15	35,7	14	33,3	6	14,3	3	7,1
Avustavat keittiötyöntekijät	39	9	23,1	11	28,2	4	10,3	2	5,1
Alue- ja paikallishallinnon johtajat ja ylimmät virkamiehet	37	1	2,7	5	13,5	5	13,5	4	10,8
Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	35	4	11,4	6	17,1	4	11,4	6	17,1
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	23	2	8,7	5	21,7	7	30,4	1	4,3
Kirjastotyöntekijät	23	5	21,7	8	34,8	6	26,1	2	8,7
Lastenhoidon johtajat	23	6	26,1	8	34,8	4	17,4	0	0,0

Muut musiikin opettajat	20	2	10,0	2	10,0	2	10,0	1	5,0
Opetusalan johtajat	18	6	33,3	4	22,2	2	11,1	2	11,1
Nuorisotyön ohjaajat (ei srk.)	17	2	11,8	3	17,6	2	11,8	1	5,9
Näyttelijät	17	2	11,8	1	5,9	3	17,6	2	11,8
Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	14	1	7,1	1	7,1	3	21,4	3	21,4
Sosiaali-alan ohjaajat	14	4	28,6	2	14,3	3	21,4	2	14,3
Puutarha- ja kasvihuonetyönjohtajat ja -työntekijät	12	4	33,3	4	33,3	2	16,7	0	0,0
<b>Muut ammattiluokat yhteensä</b>	<b>401</b>	<b>97</b>	<b>24,2</b>	<b>88</b>	<b>21,9</b>	<b>52</b>	<b>13,0</b>	<b>35</b>	<b>8,7</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>2 105</b>	<b>369</b>	<b>17,5</b>	<b>397</b>	<b>18,9</b>	<b>288</b>	<b>13,7</b>	<b>221</b>	<b>10,5</b>

## 4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan

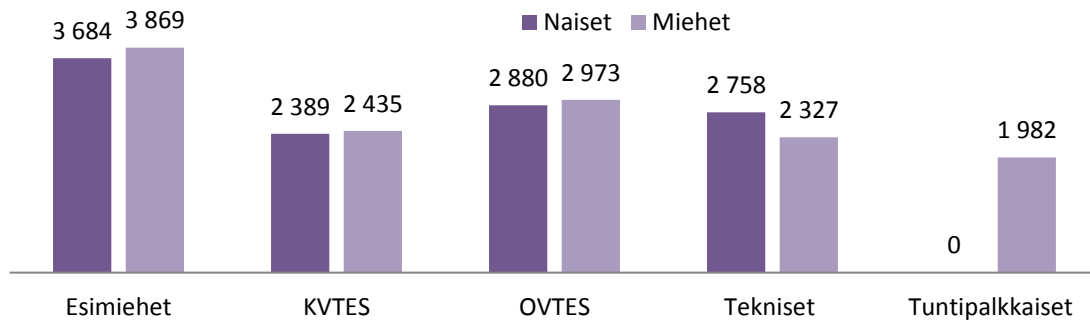
Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan henkilöstöraportissa on seurattava miesten ja naisten määrää sekä sukupuolijakautumaa organisaation kaikilla tasoilla. Lisäksi henkilöstöraportissa seurataan esimiestehtävien jakautumista naisille ja miehille. Tavoitteena on, että eri toimialoilla vähemmistönä olevan sukupuolen suhteellinen osuus esimiestehtävissä kasvaa.

### 4.1 Palkkakartoitus

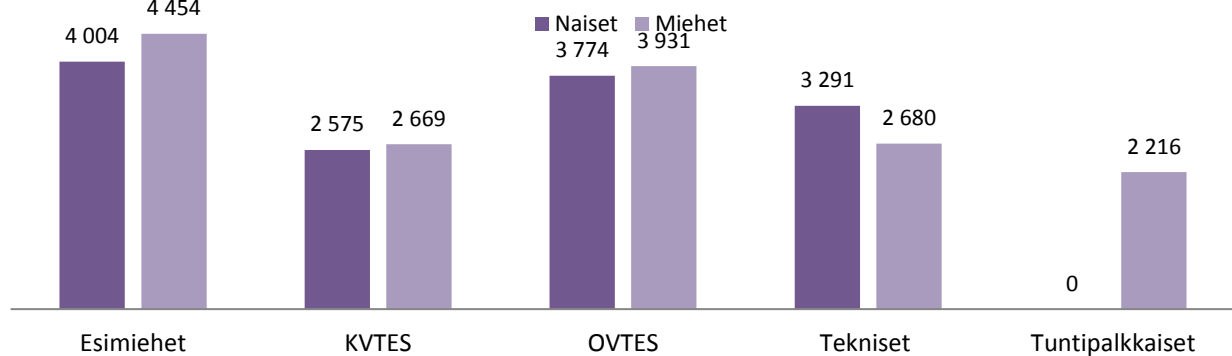
Kokoaikaisen henkilöstön lukumäärä ja keskimääräinen tehtäväkohtainen kuukausipalkka sekä kokonaisansio sukupuolen mukaan 2019, esimiehet ja työntekijät sopimusaloittain (ei sisällä omassa kodissaan työskenteleviä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)

Ammattiryhmä	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		Ero (N-M)	N/M %	Kokonaisansio keskimäärin €/kk		Ero (N-M)	N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet			Naiset	Miehet		
<b>Esimiehet</b>	44	49	3 684	3 869	-185	95,2	4 004	4 454	-450	89,9
<b>KVTES (mm.varhaiskasvatus)</b>	428	46	2 389	2 435	-36	98,5	2 575	2 669	-94	96,4
<b>OVTES (mm.opettajat)</b>	237	81	2 880	2 973	-93	96,8	3 774	3 931	-157	96
<b>Tekniset</b>	12	82	2 758	2 327	431	118,5	3 291	2 680	611	122,7
<b>Tuntipalkkaiset</b>	4	43								
<b>Työntekijät yhteensä</b>	<b>725</b>	<b>301</b>	<b>2 497</b>	<b>2 382</b>	<b>115</b>	<b>104,8</b>	<b>2 928</b>	<b>2 851</b>	<b>77</b>	<b>102,7</b>

**Tehtäväkohtaiset keskipalkat 2019  
esimiehet ja kokoaikaiset työntekijät sopimusaloittain  
(ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)**



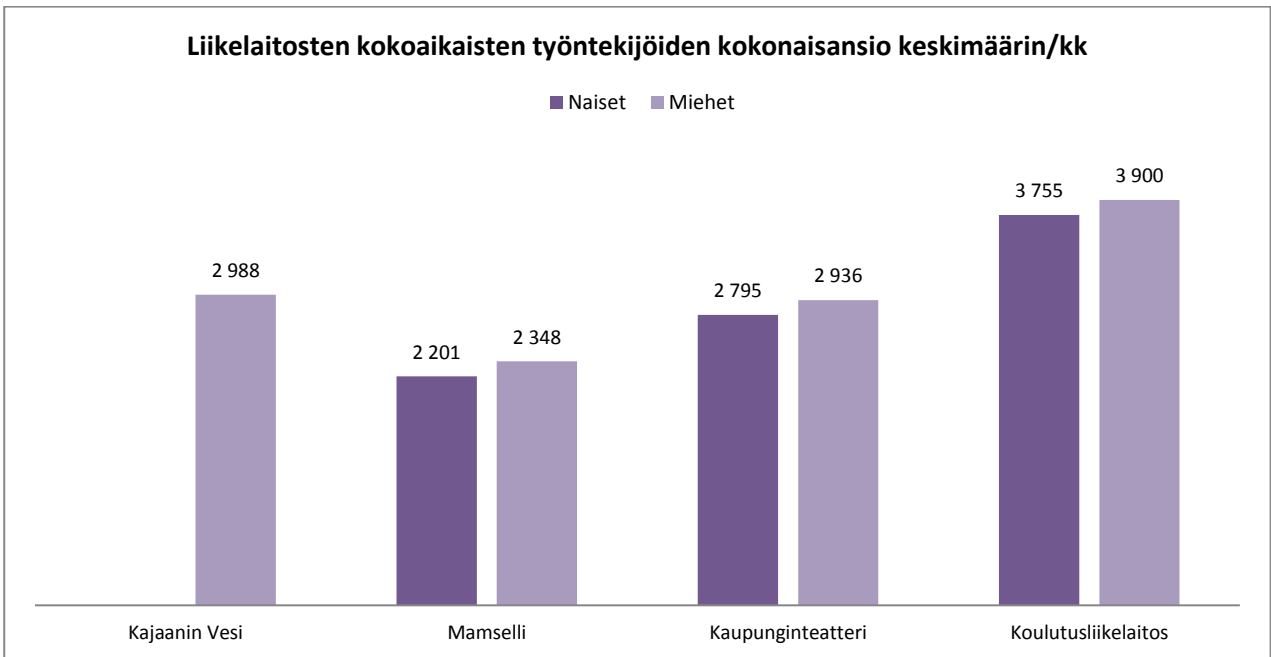
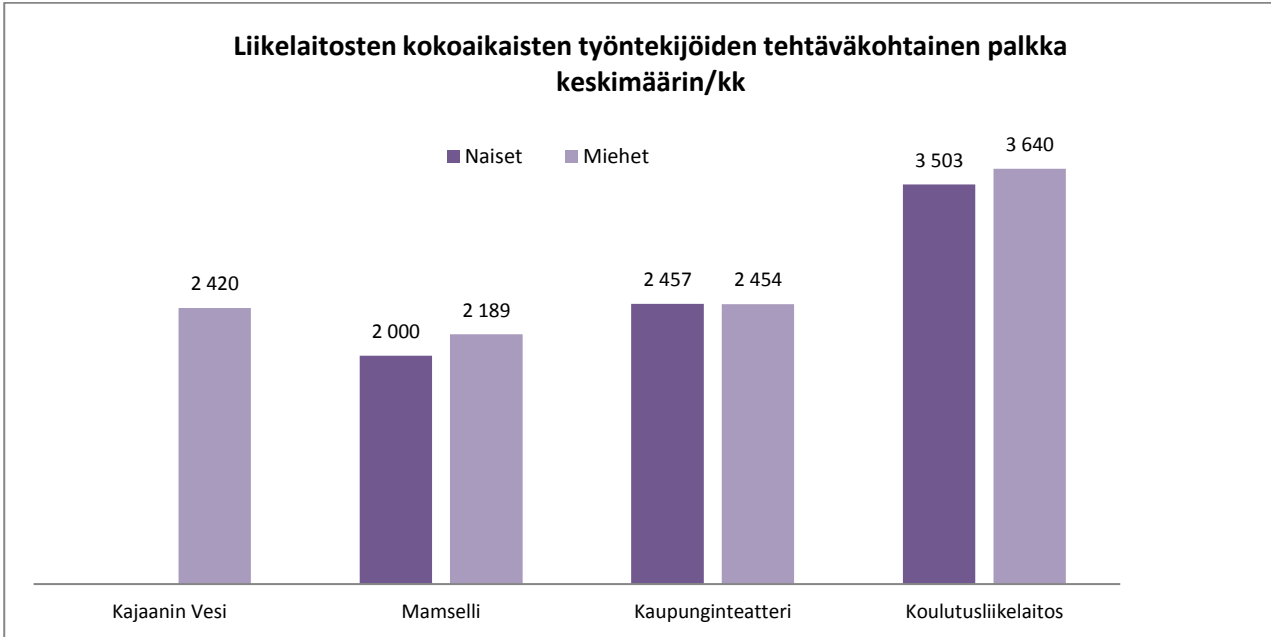
**Kokonaisansio keskipalkat 2019  
esimiehet ja kokoaikaiset työntekijät sopimusaloittain  
(ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)**



Esimiehen palkka määräytyy sen perusteella, minkä tasoinen on hänen esimiestehtävänsä. Suurimmalla osalla kaupungin esimiehistä on esimiesroolinsa lisäksi oma asiantuntijatehtävänsä, jonka perusteella tehtävät ja palkka määräytyvät. Kaupungin neljästä toimialajohtajasta yksi on nainen ja seitsemästä tulosaluejohtajasta naisia on kaksi (2). Edellä olevista syistä naisiesimiesten palkka on noin 89,9 % miesesimiesten palkasta.

KVTES:n tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävän vaativuus. Näin ollen palkkaeroa tehtäväkohtaisessa palkassa selittää pikemminkin työn vaativuuden arvioinnin kautta määritellyt vaativuuserot kuin sukupuoli. Kunnallisen teknisen henkilöstön palkkaus määräytyy myös työn vaativuuden perusteella. OVTES:n puolella on myös käytössä tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä.

Liikelaitos	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		N/M %	Kokonaisansio, keskimäärin €/kk		N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
<b>Kajaanin Vesi yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	-	2 420	-	-	2 988	-
<b>Kajaanin Mamselli</b>	<b>166</b>	<b>12</b>	2 000	2 189	91,4	2 201	2 348	93,7
<b>Kajaanin kaupunginteatteri</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	2 457	2 454	100,1	2 795	2 936	95,2
<b>Koulutusliikelaitos yhteensä</b>	<b>166</b>	<b>123</b>	3 503	3 640	96,2	3 755	3 900	96,3



Kajaanin Mamsellissa miesten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 189 euroa suurempi kuin naisten palkka. Kokonaisansioissa ero oli 147 euroa. Kajaanin kaupunginteatterissa naisten tehtäväkohtainen keskipalkka oli kolme euroa suurempi kuin miehillä. Kokonaisansioissa miesten palkka oli vastaavasti 141 euroa suurempi.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa naisten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 137 euroa pienempi kuin miesten vastaava palkka. Kokonaisansiossa ero oli 147 euroa.

#### 4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain

	Sukupuolijakauma toimialoittain, tulosalueittain ja liikelaitoksittain 31.12.2019 palvelussuhteiden mukaan, koko henkilöstö ja esimiehet				
	Koko henkilöstö (ml. esimiehet)			Esimiehet	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset
Kaupunginhallitus, keskushallinto ja maahanmuuttajapalvelut	57	27	84	4	6
Työllisyyspalvelut (sis. tukityöllistetyt)	19	21	40		1
<b>Yhteensä kaupunginhallitus, projektit, keskushallinto ja maahanmuuttajapalvelut</b>	<b>76</b>	<b>48</b>	<b>124</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
Sivistyslautakunta	1	0	1	1	
Varhaiskasvatus	12	354	366	4	17
Perusopetus ja nuorisopalvelut	101	376	479	7	11
Kulttuuripalvelut	34	100	134	2	1
Kaukametsä	15	18	33	1	2
<b>Yhteensä sivistystoimiala</b>	<b>163</b>	<b>848</b>	<b>1013</b>	<b>15</b>	<b>31</b>
Tekninen hallinto	0	2	2	1	
Maankäyttö, suunnittelu ja viranomaistoiminta	19	13	32	2	2
Kunnallistekniikka ja liikunta	62	13	75	10	1
Tilakeskus	47	1	48	8	
<b>Yhteensä ympäristötekniikka ja liikunta</b>	<b>128</b>	<b>29</b>	<b>157</b>	<b>21</b>	<b>3</b>
<b>Kainuun pelastuslaitos</b>	<b>231</b>	<b>5</b>	<b>236</b>	<b>6</b>	
<b>Yhteensä Kajaanin kaupunki</b>	<b>598</b>	<b>930</b>	<b>1530</b>	<b>46</b>	<b>42</b>
Kajaanin Vesi –liikelaitos	16	3	19	3	
Kajaanin Mamselli-liikelaitos	17	227	244	1	7
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	29	33	62	1	2
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	145	184	329	7	6
<b>Yhteensä liikelaitokset</b>	<b>207</b>	<b>447</b>	<b>656</b>	<b>12</b>	<b>15</b>
<b>Yhteensä Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset</b>	<b>805</b>	<b>1377</b>	<b>2182</b>	<b>52</b>	<b>55</b>

Naisten osuus Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten esimiehistä on 51,4 %, kun se edellisellä vuonna oli 49 %.

#### Sukupuolijakauma kaupunki ja liikelaitokset 31.12.2019

	mies	nainen
Kajaanin kaupunki	598	930
Kajaanin Vesi –liikelaitos	16	3
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	17	227
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	29	33
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	145	184
<b>yhteensä</b>	<b>805</b>	<b>1377</b>

	mies %	nainen %
Kajaanin kaupunki	39,1	60,9
Kajaanin Vesi –liikelaitos	84,2	15,8
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	7,0	93,0
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	46,8	53,2
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	44,1	55,9
<b>yhteensä</b>	<b>36,9</b>	<b>63,1</b>

## 5 Keskeytykset

### 5.1 Sairauspoissaolot

Kajaanin kaupungin ja kaupunginteatterin sairauspoissaolot lisääntyivät. Kajaanin Veden, koulutusliikelaitoksen ja Mamselli –liikelaitoksen sairauspoissaolot vähenivät alla olevan taulukon mukaisesti. Kokonaisuudessaan sairauspoissaolot vähenivät 335 työpäivällä ja prosentteina vähennystä oli 1,6 %.

Kaupungin työntekijöiden korkea keski-ikä vaikuttaa osaltaan sairastuvuuteen. Työkyky alkaa heiketä nopeammin noin 45 ikävuoden vaiheilla, jos ergonomiaan, liikuntaan ja tuki- sekä liikuntaelimistön huoltamiseen ei kiinnitetä riittävästi huomiota. Suurin vastuu fyysisen kunnon ylläpitämisestä on työntekijällä itsellään, mutta myös työnantaja voi vaikuttaa työkyvyn ylläpitämiseen panostamalla henkilöstön terveyteen, toimiviin ja turvallisiin työolosuhteisiin sekä tukipalveluihin.

Henkilöstön ikärakenne ei kuitenkaan selitä kokonaan sairauspoissaolojen määrää. Paras tapa pyrkiä torjumaan ja vähentämään sairauspoissaoloja on kehittää työoloja ja työtä. Jäljellä olevan työkyvyn huomioon ottaminen sopivan työtehtävän suunnittelussa on tärkeää. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat hyvä terveydentilan lisäksi sopiva ammatillinen osaaminen ja työn kuormittavuus, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön sekä koettu sosiaalinen tuki työyhteisöstä ja esimieheltä. Vuonna 2012 hyväksyttiin Aktiivisen tuen toimintamalli kaupungin työpaikoille. Toimintamallin tavoitteena on auttaa erityisesti esimiehiä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, ottaa asia rohkeasti puheeksi ja toimimaan suunnitelmallisesti tilanteen parantamiseksi. Myös työterveyshuollon rooli on erityisen tärkeä varhaisessa vaiheessa työkyvyn ongelmiin puuttumisessa. Kajaanin kaupunki tukee työntekijöiden osallistumista työkykyä ylläpitävään toimintaan sekä kuntoutukseen.

#### 5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset

	2019	2018	2017
Kajaanin kaupunki	1 631 444	1 281 068	1 154 955
Kajaanin Vesi –liikelaitos	5 966	21 507	12 484
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	307 943	265 161	190 063
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	28 820	25 654	28 360
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	313 050	261 662	350 923
<b>Yhteensä</b>	<b>2 287 223</b>	<b>1 855 052</b>	<b>1 736 485</b>

Kajaanin Veden sairauslomien palkkakustannukset ovat vähentyneet vuodesta 2018. Peruskaupungin ja Mamsellin sairauslomien palkkakustannukset ovat lisääntyneet.

#### 5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä

	2019	2018	muutos työpäivät	muutos %
<b>Kajaanin kaupunki</b>	<b>14 761</b>	<b>14 700</b>	<b>61</b>	<b>0,4</b>
<b>Kajaanin Vesi -liikelaitos</b>	<b>57</b>	<b>162</b>	<b>-105</b>	<b>-64,8</b>
<b>Kajaanin Mamselli -liikelaitos</b>	<b>3 675</b>	<b>3 774</b>	<b>-99</b>	<b>-2,6</b>
<b>Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos</b>	<b>247</b>	<b>209</b>	<b>38</b>	<b>18,2</b>
<b>Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos</b>	<b>2 040</b>	<b>2 270</b>	<b>-230</b>	<b>-10,1</b>
	<b>20 780</b>	<b>21 115</b>	<b>-335</b>	<b>-1,6</b>

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet viime vuoden aikana jonkun verran muilla toimi/koulutusliikelaitoksissa kuin peruskaupungilla ja Kajaanin kaupunginteatteri – liikelaitoksessa.



## Sairauspoissaolot työpäivien keston mukaan

Vuosi	Työpäivät 1-3	Hlölkkm	Työpäivät 4-29	Hlölkkm	Työpäivät 30-60	Hlölkkm
2018	4633	1157	8038	631	2930	67
2019	4666	1135	7309	584	2805	67

	Työpäivät 61-90	Hlölkkm	Työpäivät 91-180	Hlölkkm	Työpäivät 181-999	Hlölkkm
2018	1623	22	2372	20	2222	9
2019	1870	26	2054	18	1819	8

Tyypillisimmät sairauspoissaolot ovat olleet lyhyitä, alle 30-päivän mittaisia. Yli 90 päivän mittaisia sairauspoissaoloja on hieman vähemmän kuin aikaisempina vuosina.

### 5.1.3 Sairauspoissaolot diagnoositiedoittain

Diagnoosipääryhmä	Sairauspoissaolo pvt (kpl)	%	hiö lkkm	Sairaslommat (lkkm)	1-3 pv (lkkm)	4-9 pv (lkkm)	10-30 pv (lkkm)	31-60 pv (lkkm)	61-90 pv (lkkm)	yli 90 pv (lkkm)
M00-M99 Tuki- ja liikkeen elin ja sidek.sair	5 991	38,5 %	182	354	131	0	0	0	0	16
F00-F99 Psykiatria	2 888	18,6 %	114	201	51	0	0	0	0	alle 10
J00-J99 Hengityselinten sairaudet	1 982	12,7 %	383	668	513	0	0	0	0	0
S00-T98 Vammat, myrkytykset yms.	1 446	9,3 %	57	75	32	0	0	0	0	alle 10
I00-I99 Verenkiertoelinten sairaudet	654	4,2 %	27	37	12	0	0	0	0	alle 10
K00-K93 Ruuansulatuselinten sairaudet	504	3,2 %	81	101	77	0	0	0	0	0
C00-D48 Kasvaimet	496	3,2 %	12	14	alle 10	0	0	0	0	alle 10
G00-G99 Hermoston sairaudet	300	1,9 %	29	42	32	0	0	0	0	alle 10
R00-R99 Oireet, sair.merk. & löydökset	293	1,9 %	51	65	42	0	0	0	0	0
O00-O99 Raskaus, synnytys ja lapsivuot	157	1,0 %	alle 10	alle 10	0	0	0	0	0	0
Ei diagnoosia	145	0,9 %	15	21	alle 10	0	0	0	0	0
A00-B99 Tartunta- ja loistauteja	140	0,9 %	24	30	15	0	0	0	0	alle 10
E00-E90 Endokr. ravits. ja metab.	134	0,9 %	alle 10	11	alle 10	0	0	0	0	0
H60-H95 Korvataudit	124	0,8 %	13	14	alle 10	0	0	0	0	0
L00-L99 Ihotaudit	122	0,8 %	16	17	alle 10	0	0	0	0	0
N00-N99 Virtsa- ja sukupuolielinsairaudet	86	0,6 %	alle 10	10	alle 10	0	0	0	0	0
H00-H59 Silmätaudit	53	0,3 %	15	16	10	0	0	0	0	0
Z00-Z28 Muita tekijöitä	52	0,3 %	10	10	alle 10	0	0	0	0	0
D50-D89 Verisairaudet ja imm.mek.häir.	1	0,0 %	alle 10	alle 10	alle 10	0	0	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>15 568</b>	<b>100,0 %</b>	<b>672</b>	<b>1 675</b>	<b>949</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>

Vuoden 2019 sairauspoissaoloista tyypillisimmät diagnoosit ovat tuki- ja liikuntaelinsairauksia (38,5%), mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöitä (18,6%), hengityselinsairauksia (12,7%) sekä vammoja ja myrkytyksiä (9,3%).

### 5.2 Sairauspoissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki ja liikelaitokset 2019–2017

Kajaanin kaupungin sairauspoissaolot vaihtelevat ammattialoittain. Sairauspoissaolojen syitä selvitetään edelleen siellä, missä poikkeamat ovat huomattavan suuret. Suurin osa sairauspoissaoloista johtuu tuki- ja liikuntaelinten sairauksista sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä.

#### Sairauspoissaolot keskimäärin/henkilötyövuosi 2019 – 2017

Kaupunki ja liikelaitokset	2019	2018	2017
Kajaanin kaupunki	11,8	12	11,9
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2,9	8,8	4,9
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	15,4	15,7	14,1
Kajaanin kaupunginteatteri	4,5	3,5	7,1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	7,0	8,1	8,6

Toimialoittain	2019	2018	2017
Kaupunginhallitus, keskushallinto, maahanmuuttajapalvelut ja tukityöllistetyt	13,8	16,1	16,1

Sivistystoimi	11,3	12	11,7
Ympäristötekhninen toimiala	14,7	10,9	11,9
Pelastustoimi	8,1	7,1	8,2

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

### 5.3 Henkilöstön palkattomat yksityisasiat

Palkattomat yksityisasiat	2019		2018	
	Kalenteri-päivät	Työ-päivät	Kalenteri-päivät	Työ-päivät
Kajaanin kaupunki	2 674	1 918	3 437	2 551
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2	2	7	7
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	206	196	297	257
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	222	156	881	609
Kajaanin koulutusliikelaitos	60	56	131	104
<b>Yhteensä</b>	<b>3 164</b>	<b>2 328</b>	<b>4 753</b>	<b>3 528</b>

Vuonna 2019 Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksissa pidettiin palkattomia vapaita yksityisasioiden vuoksi yhteensä 1589 kalenteripäivää (1200 työpäivää) vähemmän kuin vuonna 2018.

### 5.4 Palkattomat säästövapaat

Palkattomat säästövapaat	2019
Kajaanin kaupunki	740
Kajaanin Vesi -liikelaitos	-
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	83
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	17
Kajaanin koulutusliikelaitos	11
<b>Yhteensä</b>	<b>851</b>

### 5.5 Poissaolojen palkkakustannukset v. 2019

Sairauslomien, perhevapaiden, koulutusten ja muiden vapaiden palkkakustannukset lisääntyivät vuoteen 2018 verrattuna. Työ- ja työmatkatapaturmien palkkakulut vähenivät, koska niiden yhteismäärä väheni 147 kpl vuodesta 2018.

	Sairaus-lo-mat	Työtapatur-mat	Perhe-vapaat	Koulutus	Muut vapaat
Kajaanin kaupunki	1 631 444	49 467	244 016	236 313	279 176
Kajaanin Vesi -liikelaitos	5 966		151	3 955	3 694

Kajaanin Mamselli -liikelaitos	307 943	8 043	30 546	22 217	18 308
Kajaanin kaupunginteatteri-liikelaitos	28 820		11 491	1 884	2 267
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	313 050	9 068	9 151	116 919	244 208
<b>Yhteensä v. 2019</b>	<b>2 287 223</b>	<b>66 578</b>	<b>295 355</b>	<b>381 288</b>	<b>547 653</b>
<b>Yhteensä v. 2018</b>	<b>1 855 052</b>	<b>123 263</b>	<b>275 662</b>	<b>295 629</b>	<b>365 067</b>
Muutos 2019 - 2018	432 171	-56 685	19 693	85 659	182 586

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

## 6 Työ- ja työmatkatapaturmat

### Työtapaturmien ja työmatkatapaturmien määrä ja sairauspäivät

Vuonna 2019 sattui kaupungin ja liikelaitosten työntekijöille 98 työtapaturmaa, joista kaupungin työntekijöille 67 ja liikelaitosten työntekijöille 31. Työtapaturmista aiheutui kaupungin ja liikelaitosten työntekijöille yhteensä 857 sairauspäivää, mikä on 147 päivää vähemmän kuin vuonna 2018.

Tapaturmatorjunnan yksi väline päivittäisjohtamisen ohella on työsuojelun toimintaohjelmaan kuuluva vaarojen arviointi. Toimintaohjelman mukaan työyhteisöjen tehtävänä on tarvittaessa oman työsuojeluhenkilöstön avustuksella arvioida, tunnistaa ja torjua tapaturmariskit.

Tapaturmatorjunta on aina ajankohtaista. Työturvallisuusasioiden huomioon ottaminen työssä on ammattitaitoa. Ensisijainen huolehtimisvastuu työturvallisuusasioissa on työnantajalla. Työntekijän on kuitenkin noudatettava turvallisia työmenetelmiä ja käytettävä asianmukaisia suojaimeja.

Työturvallisuusasiat ja työsuojelu ovat kokonaisuudessaan menneet viime vuosikymmeninä koko ajan parempaan suuntaan. Työmenetelmät ja laitteet ovat kehittyneet. Suojavälineitä on saatavilla, ja ergonomisesti ne ovat entistä parempia ja helppokäyttöisempiä.

Suuri tekijä työsuojeluasioiden paranemisessa on ollut työntekijöiden ja esimiesten asennemuutos työsuojeluasioihin. Turha riskinotto on vähentynyt ja turvavälineiden käyttöön on totuttu. Erityisesti ympäristötekniikällä toimialalla esimiehet ovat tehneet hyvää työtä turvallisten työolosuhteiden toteuttamiseksi.

Työsuojelun toimintaohjelma ja siihen liittyvä vaarojen arviointijärjestelmä uusittiin vuonna 2014 ja sen tehostetulla käyttöönotolla on pystytty vähentämään työtapaturmia.

### 6.1 Työtapaturmat Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset

Työtapaturma	Vahinkoja				
	2014	2015	2017	2018	2019
Kajaanin kaupunki	43	44	58	71	67
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1	0	1	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	9	11	12	23	14
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	9	4	4	2	2
Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos	21	17	21	19	15
<b>Yhteensä</b>	<b>83</b>	<b>76</b>	<b>96</b>	<b>115</b>	<b>98</b>
Työtapaturma vahingoittumistapa	2014	2015	2017	2018	2019
Kuumuus (aineen, esineen tai ympäristön lämpötilan aiheuttama)	2	2	0	2	5
Sähköisku	0	1	0	1	0

Vaaralliset aineet iholle tai silmiin	1	2	1	0	0
Vaaralliset aineet hengittämällä (seurauksena myrkytysoireet tai sisäelinvauriot)	0	0	0	0	0
Iskeytyminen kiinteään pintaan / liikkeen aiheuttama, mukaan lukien putoaminen, kaatuminen	28	24	15	34	23
Liikkuvan osan aiheuttama tapaturma tai siihen törmäminen	5	9	7	9	4
Leikkaavan, terävän tai karheen esineen aiheuttama tapaturma	17	8	6	8	7
Puristuminen ja ruhjoutuminen	4	3	0	7	4
Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen	14	7	10	21	7
Eläimen tai ihmisen purema, potku jne.	3	5	4	13	12
Muut luettelemattomat vahingoittumistavat	4	7	7	11	9
Tuntematon tilastoarvio	8	7	8	6	0
Vahingon tavasta ei tietoja vahinkoselvityksessä	1	1	0	3	27
<b>Yhteensä</b>	<b>83</b>	<b>76</b>	<b>58</b>	<b>115</b>	<b>98</b>

	Vahinkoja				
<b>Työmatkatapaturma</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Kajaanin kaupunki	14	13	13	15	21
Kajaanin Vesi -liikelaitos	0	0	1	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	3	7	9	7	3
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	1	0	2	0	2
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	4	4	7	4	9
<b>Yhteensä</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>35</b>
	Vahinkoja				
<b>Työmatkatapaturma liikkumistavan mukaan</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Jalan, polkupyörää taluttaen, ajoneuvosta astuen	15	12	4	16	24
Polkupyörällä	5	10	7	6	9
Henkilöautolla	2	2	1	2	2
Moottoripyörällä, mopolla	0	0	0	1	0
Linja/kuorma-autolla, junalla, raitiovaunulla	0	0	0	0	0
Tuntematon tilastointiarvo	0	0	1	1	0
<b>Yhteensä</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>35</b>
	Vahinkoja				
<b>Työmatkatapaturma sattumistavan mukaan</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Kaatuminen, liukastuminen, kompastuminen, venähdys kaatumatta	17	22	11	19	33
<b>Yhteentörmäys auton kanssa</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Yhteentörmäys polkupyörän/mopedin/moottoripyörän kanssa</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ajoneuvon ulosajo, suistuminen tieltä	0	0	1	1	0

<b>Muut</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Tuntematon tilastointiarvo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>35</b>