

**KAJAANIN
KAUPUNKI**

Henkilöstöraportti 2007

SISÄLTÖ

Johdanto	1
1 Henkilöstötalous	2
1.1 Henkilöstön määrä	2
1.2 Henkilöstökulut	4
1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn	5
2 Henkilöstön rakenne ja ikäjakauma	8
2.1 Henkilöstön ikärakenne palvelussuhteen, sukupuolen ja ikärakenteen mukaan 31.12.2007	8
3 Eläkkeelle jäävät	9
3.1 Kajaanin kaupungin henkilöstön eläkepoistuma	10
3.2 55-65-vuotiaiden määrä 31.12.2007	10
4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan	11
4.1 Palkkakartoitus	12
4.2 Keskipalkat toimialoittain ja tulosalueittain	14
4.3 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain	17
5 Keskeytykset	18
5.1 Sairauspoissaolot	18
5.2 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö tulosalueittain 2005-2007	20
6 Työyhteisön toimivuuskysely	22
6.1 Yhteenveto toimivuuskyselyn tuloksista	22
7 Työtapaturmat	31

Johdanto

Henkilöstöraportti perustuu kunta-alan henkilöstöraporttisuositukseen vuodelta 2003.

Tavoitteena on ollut kehittää raportointia ja arviointia entistä herkemäksi tunnistamaan työorganisaation menestymisen mittareita. Ihmisen ja heistä muodostuvan organisaation osaaminen, terveys, motivoituminen, sitoutuminen sekä työn merkitsevyyden kokeminen ovat keskeisiä tuloksellisuuden ja menestymisen suunnannäyttäjiä. Parhaimmillaan raportin tuloksia hyödynnetään kaikilla organisaatiotasolla osana normaalia päätöksentekoa ja johtamista.

Henkilöstöraportista tehtävät johtopäätökset ja kehittämishankkeet ohjaavat henkilöstöjohtamista sekä henkilöstöstrategian toteutumista.

Kajaanin kaupungin tavoitteena on, että kaupunki on hyvä ja arvostettu työnantaja ja palveluita tuottaa sekä kehittää osaava, työhönsä motivoitunut henkilöstö. Tähän tavoitteeseen päästään, kun henkilöstö, palvelut ja talous on mitoitettu oikein suhteessa toisiinsa, osaamistarpeet on tunnistettu ja henkilöstö osallistuu omaa työtään koskevaan suunniteluun ja päätöksentekoon.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa tuli voimaan 1.9.2007. Aiemmin asiasta oli kunta-alalla sovittu virka- ja työehtosopimuksen sitovuuden omaavalla yleissopimuksella.

Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajansa kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Näitä asioita on korostettu voimassa olevan henkilöstöstrategian johtamisosiossa. Vuonna 2007 tärkeimmät yhteistoiminnassa käsitellyt asiat olivat Kajaanin Mamsellin ja kaupunginteatterin liikelaitostamisen valmistelu.

Työyhteisöjen toimivuustutkimus on osa henkilöstöraporttia ja sillä seurataan toiminnan tavoitteellisuutta, johtamistoimintaa ja esimiestyötä, osaamista sekä viestintää ja vuorovaikutusta. Koko kaupungin tulokset parantuivat hieman kahden vuoden takaisesta tilanteesta. Eniten parantuivat viestintä ja vuorovaikutus -kokonaisuuden tulokset.

Raportointivuoden alusta Vuolijoen kunta liitettiin Kajaanin kaupunkiin. Kuntaliitoksen henkilöstöasiat valmisteltiin työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajien välisissä neuvotteluissa. Henkilöstön siirto toteutettiin asiasta laaditun sopimuksen mukaisesti. Henkilöstöasioiden näkökulmasta kuntaliitos onnistui hyvin.

Pekka Sivonen
henkilöstöpäällikkö

1 Henkilöstötalous

1.1 Henkilöstön määrä

Talousarvio 2007 ja taloussuunnitelma 2007 – 2009 sisälsi suunnitellut henkilöstömäärät. Seuraavassa taulukossa esitetään asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen. Vuonna 2006 siirtyi muutama henkilö Vuolijoen kunnasta Kajaanin kaupungin palvelukseen ja koko Vuolijoen henkilöstö, 78 henkilöä, siirtyi vuoden 2007 alusta.

Kajaanin kaupungin henkilöstö 31.12. henkilötyövuosina 2007

Sisältää vakinaiset, määräaikaiset, työllistetyt ja projektihenkilöstön. Ei sisällä harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia, sivutoimisia eikä palkattomalla vapaalla olevia.

	2007		2006	
	Tavoite	Toteuma	Tavoite	Toteuma
Kaupunginhallitus	7,00	8,00	7,00	8,50
Keskushallinto	35,50	33,71	32,50	30,50
Pysäköinninvalvonta	2,00	2,00	2,00	2,00
Maahanmuuttajapalvelut	26,00	27,00	21,00	25,65
Palkkatuella työllistetty	..	11,95	..	5,10
Sivistyspalvelukeskus	8,50	7,60	4,00	4,85
Varhaiskasvatus	244,00	262,56	227,00	234,66
Perusopetus	387,00	364,07	361,00	356,42
Kajaanin Mamselli	192,00	170,57	182,50	176,58
Kaupunginkirjasto	39,00	36,95	36,00	34,36
Kainuun Museo	10,00	8,07	9,50	9,28
Kajaanin taidemuseo	5,00	5,85	5,00	5,85
Kaupunginteatteri	47,00	54,85	49,00	49,35
Kaukametsän opisto	17,60	19,89	18,61	17,57
Kainuun musiikkiopisto	32,00	30,08	32,00	29,02
Yleinen kulttuuritoimi	2,74	2,22	2,71	2,29
Kaukametsän kongressikeskus	4,39	3,74	4,39	3,84
Kaukametsä yhteensä	56,73	55,93	57,71	52,72
Sivistystoimiala yhteensä	989,23	966,45	931,71	924,07
Ympäristö ja maankäyttö	37,55	36,05	36,55	35,05
Kunnallistekniikka	75,00	74,85	74,55	78,40
Tilapalvelu	66,00	74,54	58,00	61,87
Sairaankuljetus	20,00	22,00	22,00	20,00
Kainuun pelastuslaitos yhteensä	87,00	84,50	87,00	87,58
Ympäristötekniinen toimiala yhteensä	265,55	269,94	256,10	262,90
Kajaanin kaupunki yhteensä	1 325,28	1 319,05	1 250,31	1 258,71

Henkilöstö tulosalueittain työajan mukaan v. 2007

Luvuissa on mukana henkilöt, joilla on ollut palvelussuhde kuukauden viimeisenä päivänä, myös palkattomalla sekä vuorotteluvapaalla olevat, lukuun ottamatta harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia ja sivutoimisia.

Tulosalueittain	31.1.	28.2.	30.3.	30.4.	31.5.	30.6.	31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	31.12.
Kaupunginhallitus, projektit	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	9,0	8,0	9,0
Palkkatuella työllistetty	5,1	5,1	5,1	5,1	6,1	7,9	8,4	8,3	10,7	11,7	15,5	11,9
Maatalouspalvelut	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Asiahallinta- ja lakipalvelut	20,5	21,4	21,5	20,4	22,4	26,5	24,5	21,5	20,5	20,1	20,5	20,5
Pysäköinnin valvonta	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Maahanmuuttajapalvelut	30,7	31,9	32,6	32,6	32,6	30,8	29,8	29,0	30,0	31,0	31,0	30,0
Henkilöstöhallinto	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Luottamusmiehet	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Taloushallinto	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Painatuskeskus	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Atk- ja tietopalvelut	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Sivistyspalvelukeskus	9,7	8,9	8,9	8,9	8,9	9,0	8,0	9,0	8,5	7,6	7,6	7,6
Varhaiskasvatus	274,3	273,1	269,1	271,6	269,6	255,1	249,1	269,9	285,7	285,7	294,3	290,1
Perusopetus	399,6	392,1	396,5	391,5	393,7	350,7	350,9	381,9	371,6	370,9	375,9	374,1
Nuorisotyö	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0
Kajaanin Mamselli	195,9	197,9	194,9	195,5	196,5	187,7	189,9	200,6	198,4	190,9	202,8	189,9
Kulttuuripalvelut	106,9	107,7	107,1	105,3	103,6	103,9	104,7	110,6	111,4	114,4	115,6	113,7
Kaukametsä Ympäristö ja maankäyttö	69,1	69,5	65,7	60,7	60,7	57,2	54,2	57,9	68,9	71,9	71,4	64,9
Kunnallistekniikka	37,1	37,1	37,1	37,1	42,1	43,1	43,1	42,1	40,1	40,1	39,1	37,1
Kunnallistekniikka	78,4	78,4	77,4	82,3	83,1	82,7	81,7	81,7	81,7	80,8	80,2	78,9
Tiilapalvelu	73,8	72,2	72,1	72,2	74,1	79,7	77,6	78,1	77,0	76,0	76,2	76,5
Kainuun pelastuslaitos	86,5	87,5	89,5	90,5	91,5	98,5	93,5	88,5	89,5	90,5	89,5	88,5
Yhteensä	1 426,7	1 422,1	1 416,7	1 412,8	1 424,1	1 373,0	1 355,7	1 418,2	1 433,0	1 429,8	1 456,8	1 421,9
Toimialoittain	31.1.	28.2.	30.3.	30.4.	31.5.	30.6.	31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	31.12.
Kaupunginhallitus, projektit	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	9,0	8,0	7,0
Palkkatuella työllistetty	5,1	5,1	5,1	5,10	6,1	7,9	8,4	8,3	10,7	11,7	15,5	11,9
Keskushallinto	68,4	70,4	71,3	70,19	72,2	75,5	72,5	67,7	67,7	68,3	68,7	67,7
Sivistystoimiala	1 067,5	1 061,4	1 054,2	1 045,5	1 045,0	975,6	968,9	1 041,9	1 056,4	1 053,5	1 079,6	1 054,3
Ympäristötekniinen toimiala	275,7	275,2	276,0	282,04	290,8	303,9	295,8	290,3	288,2	287,4	284,96	280,9
Yhteensä	1 426,7	1 422,1	1 416,7	1 412,8	1 424,1	1 373,0	1 355,7	1 418,2	1 433,0	1 429,8	1 456,8	1 421,9

Henkilömäärä työajan mukaan oli keskimäärin 1 415,9 henkilöä/kuukausi.

Vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt 2007

Luvuissa on mukana henkilöt, joilla on ollut palvelussuhde kuukauden viimeisenä päivänä, myös palkattomalla sekä vuorotteluvapaalla olevat, lukuun ottamatta harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia ja sivutoimisia.

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Projektit		yht.		
	koko- aikaiset	osa- aikaiset	koko- aikaiset	osa- aikaiset	koko- aikaiset	osa- aikaiset	koko- aikaiset	osa- aikaiset	koko- aikaiset	osa- aikaiset	yht. koko- ja osa- aikaiset
2007											
31.1.	1 154	51,17	173	25,10	5	18,43	0	0,00	1 332	94,70	1 426,70
28.2.	1 148	50,17	177	25,18	6	15,70	0	0,00	1 331	91,05	1 422,05
31.3.	1 141	52,83	175	25,69	7	15,14	0	0,00	1 323	93,66	1 416,66
30.4.	1 142	53,04	164	29,08	7	17,71	0	0,00	1 313	99,83	1 412,83
31.5.	1 138	51,90	177	27,20	10	19,95	0	0,00	1 325	99,05	1 424,05
30.6.	1 148	47,03	136	17,11	8	16,86	0	0,00	1 292	81,00	1 373,00
31.7.	1 159	44,16	119	11,18	5	17,33	0	0,00	1 283	72,67	1 355,67
31.8.	1 161	51,78	153	19,41	6	26,14	0	0,84	1 320	98,17	1 418,17
30.9.	1 154	52,86	173	20,45	9	23,70	0	0,00	1 336	97,01	1 433,01
31.10.	1 150	56,99	166	18,71	11	27,10	0	0,00	1 327	102,80	1 429,80
30.11.	1 143	57,48	193	19,46	16	27,85	0	0,00	1 352	104,79	1 456,79
31.12.	1 144	57,16	165	16,03	17	22,71	0	0,00	1 326	95,90	1 421,90

1.2 Henkilöstökulut

Henkilöstökulut yhteensä olivat 56,3 miljoonaa euroa vuonna 2007, mikä on 11,9 % enemmän kuin vuonna 2006.

Henkilöstökulut kululajeittain

Henkilöstökulut	2007	2006
Palkat ja palkkiot	42 154 619	38 308 575
Henkilösivukulut		
- Eläkekulut	11 356 465	9 445 301
- Muut henkilösivukulut	3 030 945	2 716 933
- Henkilöstökorvaukset	-659 602	-539 627
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	55 882 427	49 931 182
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineelliseen hyödykkeisiin	448 240	417 148
Henkilöstökulut yhteensä	56 330 667	50 348 330

Palkankorotukset sopimusaloittain

Kajaanin kaupungissa noudatetaan kunnallisen alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES), opetusalan virka- ja työehtosopimusta (OVTES), teknisten sopimusta sekä tuntipalkkaisten työehtosopimusta. Vuoden 2007 aikana neuvoteltiin paikallinen sovellus perusopetuksen tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmäksi. Aiemmin vastaavat tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmät on rakennettu KVTES:iin ja teknisten sopimukseen.

Sopimuskaudella 2007 – 2011 toteuttavat palkankorotukset 1.10.2007 ja koko sopimuskaudella yhteensä

Sopimuskausi 1.10.2007 – 31.1.2010, muut kuin Tehy
Sopimuskausi 19.11.2007 – 31.12.2011, Tehy

Kustannus prosentteina palkkasummasta	KVTES	OVTES	Tekniset	Tunti-palkkaiset	Kunta-ala keskimäärin
1.10.2007 Yleiskorotus (muut kuin Tehy) 32 snt/t tai 54 €/kk, vähintään 3,4 %, leikkauspiste 1 588,24 €/kk	2,6	3,4	3,4	3,5	2,9
1.12.2007 Kertaerä 270 € (vuosivaikutus, ei pysyvä)	1,0	0,7	0,9	1,1	0,9

Sopimuskorotukset laskettuna korkoa korolle:
1.10.2007 – 31.12.2009 (ei sisällä 1.12.2007 kertaerää)

	KVTES	OVTES	Tekniset	Tunti-palkkaiset	Kunta-ala keskimäärin
	12,0	11,5	10,3	10,2	11,7

1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Koulutuspäivät ja -kulut toimialoittain

Toimiala	Koulutuspäivät kalenteripäivinä		Palkkakulut		Muut kulut ¹		Kulut yhteensä	
	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006
Kaupunginhallitus ja keskushallinto	72	129	9 449	9 218	85 438	73 141	94 887	82 359
Sivistystoimiala	417	376	30 696	30 467	111 140	121 026	141 836	151 493
Ympäristötekninen toimiala	69	65	6 353	6 353	94 500	71 430	100 853	77 783
Yhteensä	558	570	46 498	46 038	291 077	265 597	337 575	311 635

¹⁾ Muihin kuluihin sisältyvät mm. osallistumismaksut, majoitus- ja matkakulut sekä päivärahat

Koulutuspäiviin sisältyy vain ulkoinen koulutus. Työnantajan järjestämään sisäiseen koulutukseen käytettyjä koulutuspäiviä ei tilastoida. Sisäisen koulutuksen kustannukset sisältyvät kuluihin. Koulutuskulut olivat 0,8 % palkkasummasta.

Vuoden 2006 lopussa ja vuoden 2007 aikana tehtiin pilottina keskushallinnon, varhaiskasvatuksen ja Kajaanin Mamsellin henkilöstölle osaamiskartoitukset. Niiden pohjalta järjestettiin tarvittavaa koulutusta, mm. keskushallinnon henkilöstölle atk-koulutusta ja englannin kielen koulutusta.

Vuoden 2007 lopussa käynnistettiin yhteistyössä Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa vuoden kestävä esimiesvalmennus, johon osallistuu 20 kaupungin esimiestä.

Kainuun monikulttuurisen toimintakeskuksen MONIKAN kanssa yhteistyössä järjestettiin kaupungin henkilöstölle monikulttuurisuuskoulutusta.

Koulutusapurahat

Koulutusapurahan myönnettiin 20 henkilölle ja kolmelle työyhteisölle yhteensä 10 408 euroa. Lisäksi koulutusapurahan maksettiin Vuolijoen kunnassa tehtyjen päätösten mukaisesti kahdelle Vuolijoelta siirtyneelle työntekijälle. Koulutusapurahan maksettiin yhteensä 10 732 euroa.

Kajaanin kaupunginvaltuusto päätti kokouksessaan 19.6.2007 muuttaa Vuolijoen elinkeino- ja kehittämisrahaston nimen Kajaanin kaupungin henkilöstön kehittämis- ja koulutusrahastoksi ja hyväksyi rahaston säännöt. Niiden mukaan rahastosta käytetään vuosittain enintään 30 000 euroa koulutusapuroihin. Koulutusapurojen myöntämisperusteet määritellään kaupunginvaltuuston samassa kokouksessa hyväksymässä Kajaanin kaupungin koulutusapurahasäännössä, joka tuli voimaan 1.1.2008.

Henkilökuntakorttietuudet

Kaupungin henkilökuntakortilla kaupungin henkilöstö saa alennusta erilaisiin liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin. Henkilökuntakorttietuuksia maksettiin vuonna 2007 yhteensä 34 235 euroa, mikä on 30,7 % enemmän kuin vuonna 2006. Henkilökuntakortin käyttöä lisäsi mm. paikkakunnan monipuoliset kuntokeskuspalvelut, joita henkilöstö käytti aktiivisesti.

Virkistysraha ym.

Työyksikkökohtainen virkistysraha on työpaikan omaa rahaa, jota käytetään noin 12 euroa/työntekijä työpaikkakokouksessa esimiehen ja työntekijöiden yhteisesti sopimalla tavalla.

Kaupunki tukee henkilökuntayhdistyksen Kajaanin Tyvi ry:n toimintaa, joka järjestää henkilöstölle erilaista virkistystoimintaa, mm. lajikokeiluja ja teatteri- ym. retkiä.

Liikuntailtapäivä

Työyksiköillä on mahdollisuus pitää kaksi kertaa vuodessa, keväällä ja syksyllä, liikuntailtapäivä. Liikuntailtapäivän viettotavasta sovitaan työpaikkakokouksissa. Tavoitteena on, että mahdollisimman moni työntekijä voisi osallistua liikuntailtapäivän viettoon.

Liikuntaryhmät

Kaupunki järjesti henkilöstölle kuntojumppaa, allasjumppaa ja hydrobic-vesivoimistelua. Ryhmiin voivat osallistua myös Kainuun maakunta –kuntayhtymän työntekijät, minkä vuoksi maakunta maksoi osan kustannuksista. Lisäksi kolmella peruskoululla järjestettiin oma liikuntaryhmä henkilöstölle. Henkilöstöä tuettiin myös Kainuun Liikunta ry:n järjestämiin Haasta itsesi kunnolla –tapahtumiin osallistumisessa.

Kuntoutus

Kaupunki järjesti yhden kuntoremonttikurssin, johon osallistui 10 henkilöä. Lisäksi 10 henkilöä osallistui vuonna 2006 alkaneen kuntoremonttikurssin seurantajaksolle. Kuntoremonttikurssien järjestämiseen saatiin tukea Suomen Ammattiliittojen Lomajärjestö SAL ry:ltä.

Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 26.6.2007, että kuntoremonttikursseille osallistuville myönnetään kurssin ajaksi palkallinen virka- tai työvapaa. Päätöstä sovellettiin 1.9.2007 alkaen. Kaupungin työntekijöillä ja viranhaltijoilla on lisäksi mahdollisuus saada palkallinen työ- tai virkavapaa Kelan järjestämien ASLAK- ja Tyk-kurssien sekä yksilöllisten kuntoutusjaksojen ajaksi.

Työterveyshuolto

Kajaanin kaupunki ostaa henkilöstön työterveyshuoltopalvelut Kainuun Työterveydeltä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmat tehdään koko kaupungin tasolla ja lisäksi tulosaluekohtaisesti, jolloin pystytään ottamaan paremmin huomioon kunkin tulosalueen tarpeet.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat vuodesta 2006 145 283 eurolla, mikä on 41,9 %. Korvausluokka I:n eli ennaltaehkäisevän toiminnan kustannukset nousivat 60 514 eurolla (36,1 %) ja korvausluokka II:n eli sairaanhoidon kustannukset nousivat 84 769 eurolla (47,4 %). Alla olevasta taulukosta ilmenevät työterveyshuollon toimintatiedot vuosilta 2006 ja 2007. Työpaikkaselvityksiin käytettiin huomattavasti enemmän aikaa vuonna 2007 kuin edellisenä vuonna. Terveystarkastusten ja sairaanhoitokäyntien osalta tiedot eivät ole vertailukelpoiset, koska tietojärjestelmän vaihtumisen vuoksi tilastointitapa oli erilainen vuonna 2007 kuin vuonna 2006.

Työterveyshuollon palvelut eivät toimineet tyydyttävällä tasolla Kainuun Työterveyden henkilöstöressurssien vajeen johdosta.

Työterveyshuollon toimintatiedot v. 2006 ja 2007

	2007	2006
Korvausluokka I		
Työpaikkaselvitykset (t)	673,50	284,70
Tietojen antaminen ja ohjaus (t)	332	572,32
Terveystarkastukset (kpl)	900	2265
Tutkimukset (kpl)	5 126	3491
Korvausluokka II		
Sairaanhoitokäynnit	4 199	7 106
Tutkimukset	6 327	5 449

Investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin

	2007	2006
Työkykyä ylläpitävä toiminta	27 605	13 040
Henkilökuntakorttietuudet	34 236	26 183
Koulutusapuraha	10 732	8 853
Työyksikkökohtainen virkistysraha	16 000	15 000
Yhteensä	88 573	63 076
KELAn korvausluokka I	228 225	167 711
KELAn korvausluokka II	263 542	178 773
Työterveyshuollon kustannukset	491 767	346 484

Työkykyä ylläpitävän toiminnan määrärahasta maksettiin mm. liikuntaryhmien ja kuntoremonttikurssien kustannukset. Lisäksi siitä maksettiin 16.2.2007 henkilökunnalle järjestetyn juhlan, Kaamoksen Kaatajaisten, kustannukset. Juhlaan osallistui noin 230 henkilöä.

2 Henkilöstön rakenne ja ikäjakauma

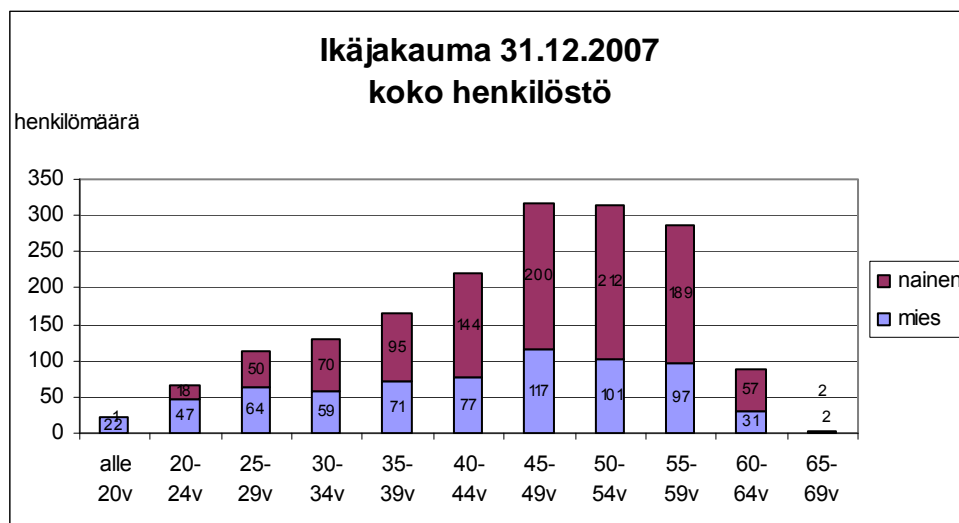
2.1 Henkilöstön ikärakenne palvelussuhteen, sukupuolen ja ikärakenteen mukaan 31.12.2007

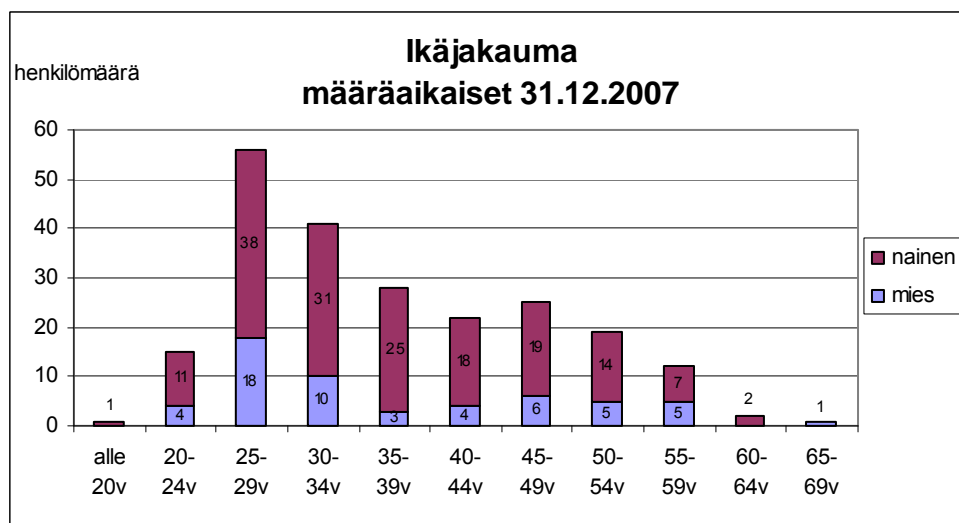
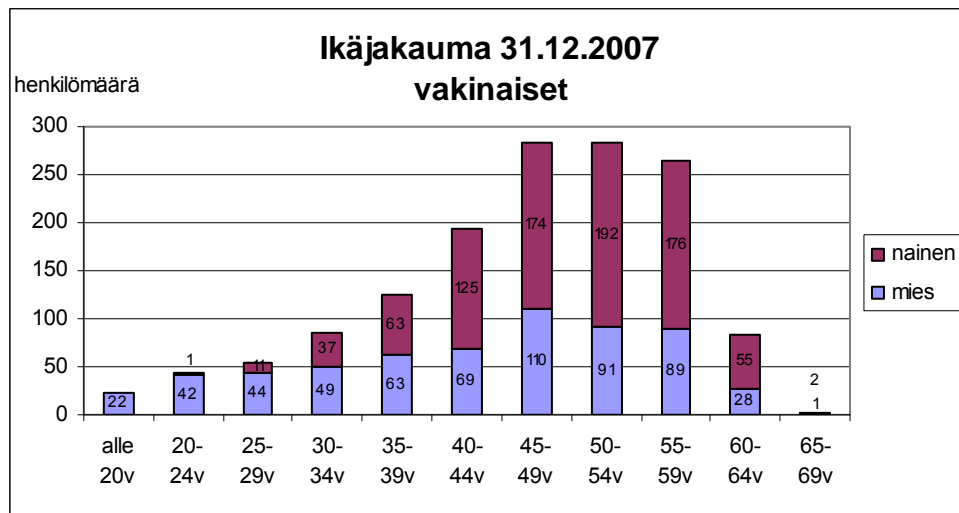
Palvelus- suhteen laatu	Keski-ikä	
	Miehet	Naiset
Vakinainen	42,8	48,8
Määräaikainen	36,6	36,9
Työllistetty	47,0	45,3
Oppisopimus	36,0	37,8

Kajaanin kaupungin henkilöstön keski-ikä 31.12.2007 oli 44,9 vuotta, kun se edellisenä vuonna oli 45,1 vuotta.

Kunnallisen palvelutuotannon laajeneminen 1970-luvun lopulla ja 1980-luvun alussa näkyy tämän päivän ikäryhmätilastoissa. Henkilöstöä palkattiin tuolloin ja palvelutarjonta monipuolistui, koska kunnille tuli paljon uusia lakisääteisiä tehtäviä. Asia heijastelee hyvinvoinnin kasvua ja suurten ikäluokkien osuutta. 1980-luvun loppupuoli ja 1990-luku oli aikaa, jolloin uusia palveluja kuntapuolelle ei niin merkittävässä määrin tullut kuin aiemmin. Ajanjakso oli myös säästämistä kunta-alalla, jolloin uusia työntekijöitä ei palkattu. Ikäryhmätilastossa yli 40-vuotiaiden osuus on 71,2 prosenttia koko henkilöstöstä.

Määräaikainen henkilöstö on pääosin nuorta, 20 – 35-vuotiaita.



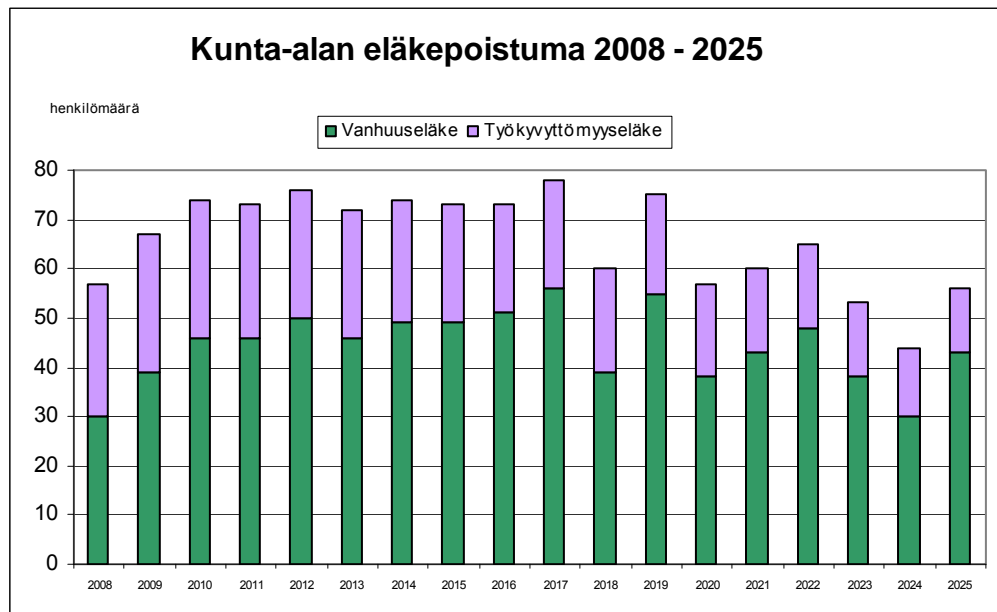


3 Eläkkeelle jäävät

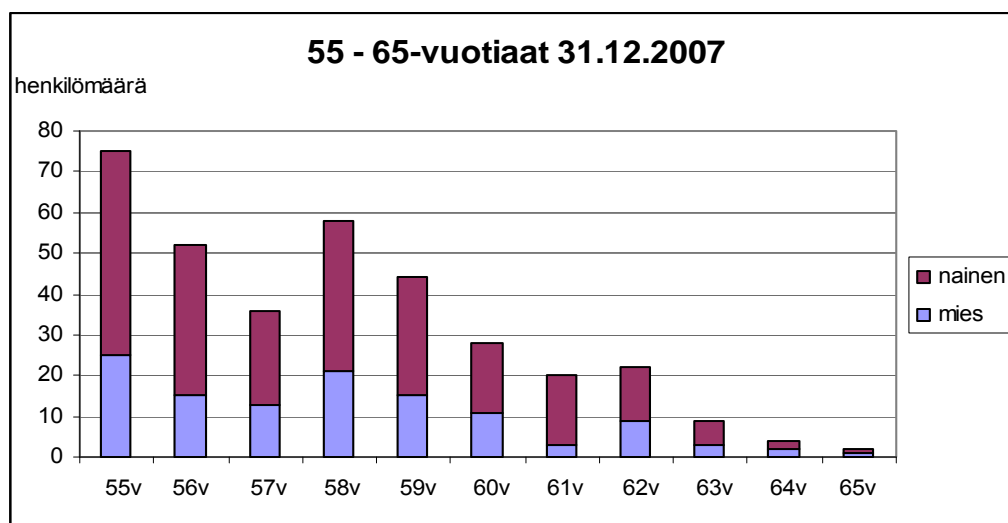
Vuonna 2007 jäi eläkkeelle 41 henkilöä, 13 enemmän kuin vuonna 2006. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2007 oli 60,2 vuotta, vuonna 2006 keski-ikä oli 61,4. Vuonna 2007 kunta-alalla eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 58,6 vuotta. Kuntien eläkevakuutuksen tilaston mukaan vuonna 2008 jää eläkkeelle liki 60 henkilöä ja vuonna 2009 liki 70 henkilöä. Vuodesta 2009 seuraavat kymmenen vuotta joka vuosi Kajaanin kaupungilta jää eläkkeelle yli 70 henkilöä. Tuona ajanjaksona puolet kaupungin työntekijöistä jää eläkkeelle.

Kaupungin henkilöstötarve määritellään palvelustrategian tekemisen yhteydessä eli päätettäessä mitä tuotetaan ja millä henkilöstöllä. Entistä tärkeämpää tulee olemaan se, miten uuden henkilöstön rekrytoinnissa onnistutaan. Voimassa olevassa henkilöstöstrategiassa todetaan, että Kajaanin kaupungin on varauduttava henkilöstön ikääntymisen ja suuren vaihtuvuuden vaikutuksiin lähivuosina, kyettävä houkuttelemaan osaavaa ja kehityskykyistä henkilöstöä ja pitämään se palveluksessaan. Tämän vuoksi on ensiarvoisen tärkeää kaupungin työnantajakuvan kehittäminen. Asialla on myös yhteys työtyytyväisyyteen ja työn tuloksellisuuteen. Vahvuutena voidaan hyödyntää työpaikan pysyvyyttä ja tuotettavien palveluiden tärkeyttä kuntalaisille. Myös kunnalliset palvelussuhteen ehdot ovat hyvät.

3.1 Kajaanin kaupungin henkilöstön eläkepoistuma



3.2 55 – 65-vuotiaiden määrä 31.12.2007



4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan

(Kaupungin tasa-arvosuunnitelman edellyttämät selvitykset)

Kajaanin kaupungin tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin kaupunginvaltuuston kokouksessa 16.1.2007. Suunnitelman mukaan henkilöstöraportissa seurataan 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. Henkilöstöraportissa seurataan myös palkkasumman jakautumista esimies- ja työntekijätasolla sukupuolen mukaan. Mikäli erot ovat perusteettomia, niitä tasoitetaan paikallisilla, harkinnanvaraisilla keinoilla. Edelleen tasa-arvosuunnitelman mukaan henkilöstöraportissa on seurattava palkkoja sukupuolen mukaan seuraavasti:

- koko kaupunki keskipalkat esimiehet/työntekijät
- toimialoittain keskipalkat esimiehet/työntekijät
- tulosalueittain keskipalkat esimiehet/työntekijät
- ammattialoittain keskipalkat pois luettuna esimiehet.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen suosituksen mukaan ansioita ei kuitenkaan voida esittää ryhmistä, joissa työskentelee alle kuusi henkilöä.

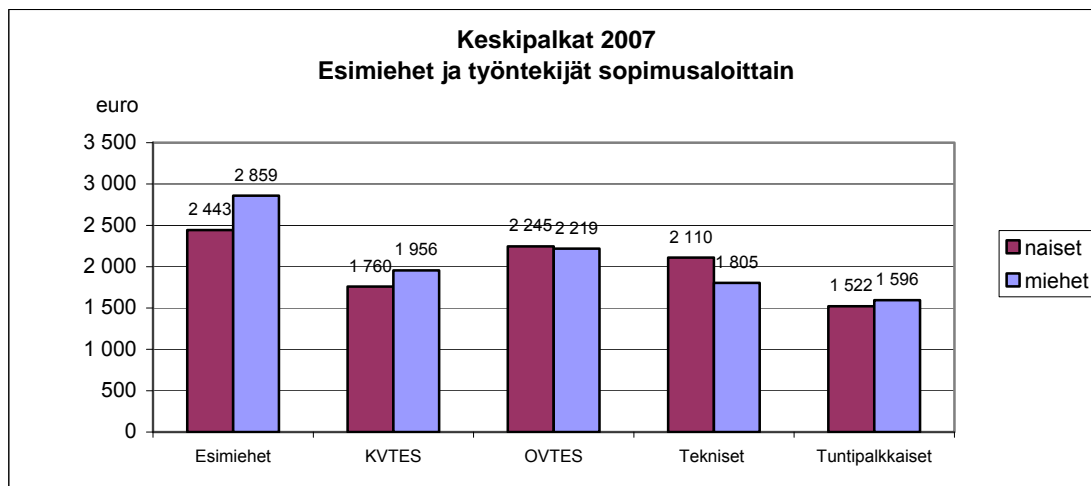
4.1 Palkkakartoitus

Kokoaikaisen henkilöstön lukumäärä ja keskimääräinen tehtäväkohtainen kuukausipalkka sekä kokonaisansio sukupuolen mukaan 2007, esimiehet ja työntekijät sopimusaloittain

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		
Esimiehet	44	64	2 443	2 859	-416	85,4	2 942	3 453	-511	85,2
KVTES										
Hallinto	14	6	2 513	3 264	-751	77	2 892	3 728	-836	77,6
Atk- ja toimistoala	60	8	1 791	2 135	-344	83,9	2 065	2 290	-225	90,2
Kirjaston ja museoiden henkilöstö	32	7	1 745	1 643	102	106,2	2 016	1 892	124	106,6
Varhaiskasvatus, perusopetuksen hoito- ja kasvatushenkilöstö	235	13	1 771	1 695	76	104,5	1 985	1 873	112	106
Ateria- ja puhtaanapito-palvelut, virasto- ja vahtimestarit	158	7	1 582	1 701	-119	93	1 814	1 953	-139	92,9
Teatterin henkilöstö	22	26	2 080	1 920	160	108,3	2 362	2 271	91	104
Muu henkilöstö	27	5	2 005	-	-	-	2 214	-	-	-
KVTES YHTEENSÄ	548	72	1 760	1 956	-196	90	1 996	2 229	-233	89,5
OVTES										
Peruskoulun ja oppilaidenohjauksen lehtorit	66	30	2 365	2 343	22	100,9	3 362	3 417	-55	98,4
Erytisopetuksen opettajat	29	7	2 335	2 358	-23	99	3 270	3 742	-472	87,4
Luokanopettajat	62	35	2 188	2 187	1	100	2 967	3 038	-71	97,7
Tuntiopettajat	33	6	2 270	2 240	30	101,3	2 724	3 003	-279	90,7
Kansalaisopiston ja musiikkiopiston opettajat	30	12	1 985	1 911	74	103,9	2 297	2 585	-288	88,9
OVTES YHTEENSÄ	220	90	2 245	2 219	26	101,2	2 998	3 156	-158	95
Tekniset										
Suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävät	8	15	2 599	2 448	151	106,2	3 037	2 945	92	103,1
Ammattimies	10	44	1 795	1 714	81	104,7	2 150	1 972	178	109
Tekniset /Kainuun pelastuslaitos	2	71	-	1 731			-	1 989		
Tekniset yhteensä	20	130	2 110	1 805	305	116,9	2 474	2 090	384	118,4
Työntekijät yhteensä	788	292	1 904	1 971	-67	96,6	2 288	2 454	-166	93,2

Tuntipalkkaisen henkilöstön lukumäärä ja keskimääräinen perustuntipalkka sukupuolen mukaan 2007

Tuntipalkkaiset	Lukumäärä		Perustuntipalkka keskimäärin €/tunti		Ero (N-M)	N/M %	Kokonaistuntiansio keskimäärin €/tunti		Ero (N-M)	N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet			Naiset	Miehet		
Tuntipalkkaiset	6	67	9,34	9,79	-0,45	95,4	10,72	11,31	-0,59	95



Esimiehen palkka määräytyy sen perusteella, mikä tasoinen hänen esimiestehtävänsä on ja mikä on hänen perustehtävänsä.

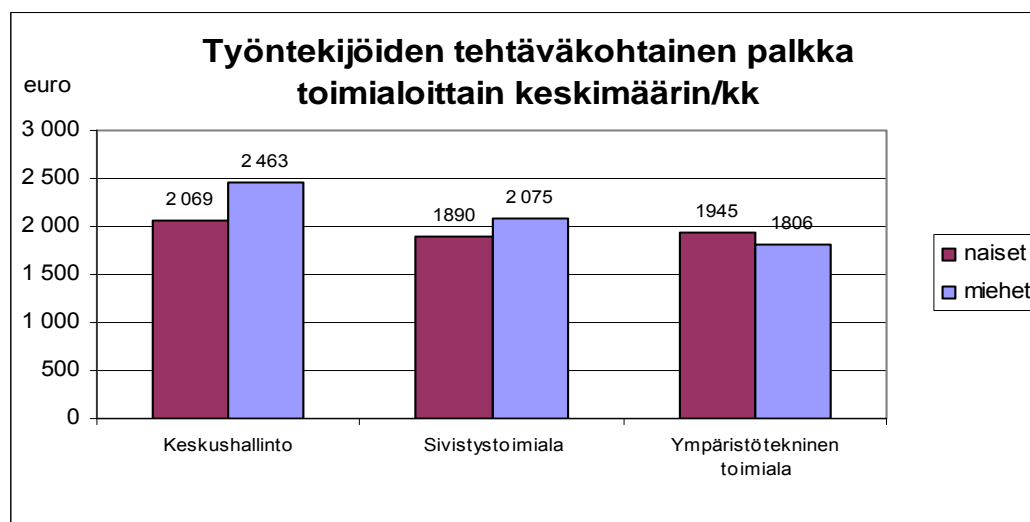
KVTES:n tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus. Näin ollen tehtäväkohtaisten palkkojen keskimääräistä eroa selittää pikemminkin työn vaativuuden arvioinnin kautta määritellyt vaativuuserot kuin sukupuoli. Kunnallisen teknisen henkilöstön palkkaus määräytyy myös työn vaativuuden perusteella. Ympäristöteknisellä toimialalla naisia on huomattavasti miehiä vähemmän ja he ovat sijoittuneet pääosin erilaisiin asiantuntijatehtäviin.

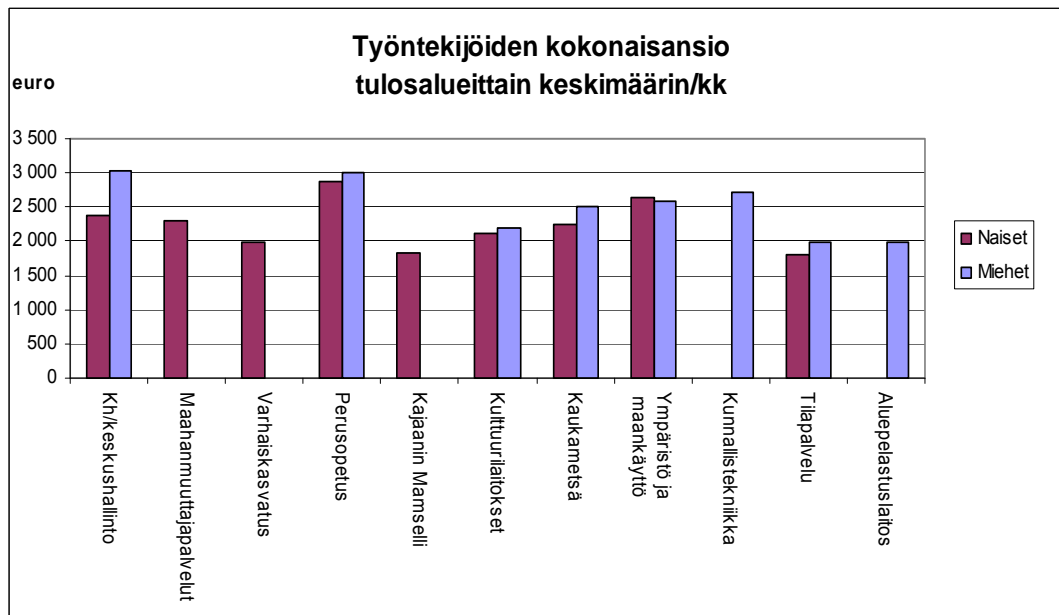
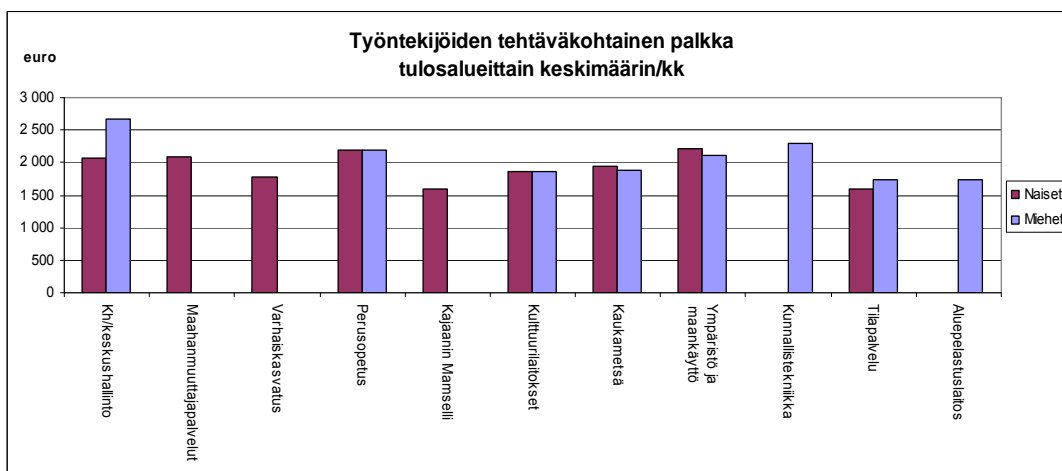
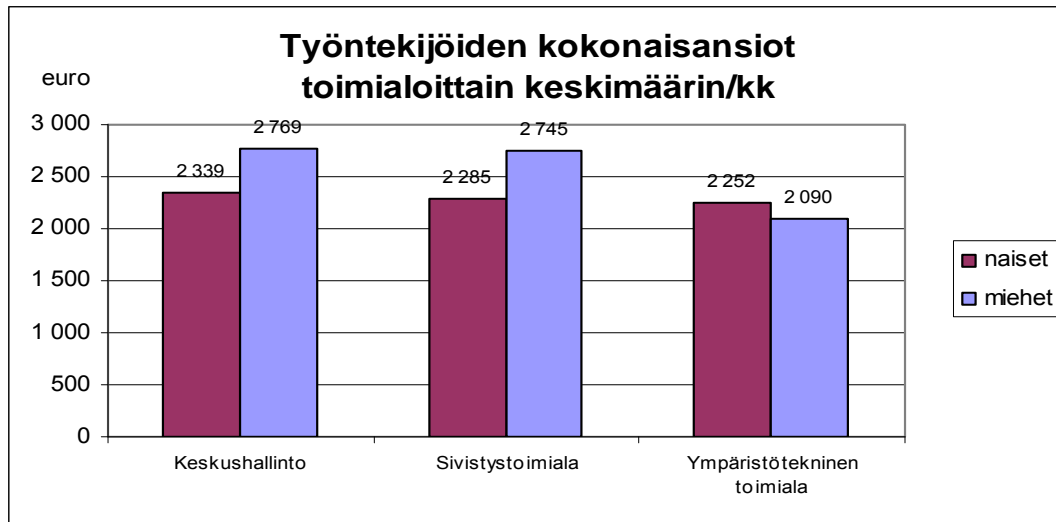
4.2 Keskipalkat toimialoittain ja tulosalueittain

KESKIPALKAT TOIMIALOITTAIN/TULOSALUEITTAIN

Kokoaikaisten esimiesten ja työntekijöiden keskipalkat toimialoittain ja tulosalueittain (kuukausipalkkaiset, ei sis. tuntipalkkaisia)

Toimiala/tulosalue	Esimiehet Lukumäärä		Esimiehet Tehtävä- kohtainen palkka keskimäärin €/kk		N/M %	Työntekijät Lukumäärä		Työntekijät Tehtävä- kohtainen palkka keskimäärin €/kk		N/M %	Esimiehet Kokonaisansio keskimäärin €/kk		N/M %	Työntekijät Kokonaisansio, keskimäärin €/kk		N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Kh/keskushallinto	1	2	-	-	-	30	9	2 059	2 669	77,1	-	-	-	2 369	3 039	78,0
Maahanmuuttaja- palvelut	1	-	-	-	-	25	3	2 081	-	-	-	-	-	2 303	-	-
Kh/keskushallinto yhteensä	2	2	-	-	-	55	12	2 069	2 463	84,0	-	-	-	2 339	2 769	84,5
Sivistystoimi																
Sivistyspalvelukeskus	1	-	-	-	-	5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Varhaiskasvatus	16	3	2 396	-	-	199	4	1 769	-	-	2 800	-	-	1 994	-	-
Perusopetus	6	16	2 977	3 088	96,4	237	95	2 186	2 186	100,0	4 168	4 099	101,7	2 883	3 012	95,7
Kajaanin Mamselli	13	1	2 055	-	-	154	2	1 595	-	-	2 383	-	-	1 828	-	-
Kulttuurilaitokset	3	5	-	-	-	64	34	1 854	1 861	99,6	-	-	-	2 125	2 188	97,1
Kaukametsä	2	3	-	-	-	42	14	1 940	1 888	102,8	-	-	-	2 240	2 500	89,6
Sivistystoimi yhteensä	41	28	2 367	3 011	78,6	701	150	1 890	2 075	91,1	2 866	3 760	76,2	2 285	2 745	83,2
Ympäristötekni- nen toimiala																
Ympäristö ja maankäyttö	1	5	-	-	-	15	13	2 222	2 119	104,9	-	-	-	2 638	2 584	102,1
Kunnallistekniikka	-	11	-	2 431	-	5	7	-	2 299	-	-	2 935	-	-	2 722	-
Tilapalvelu	-	10	-	2 580	-	8	39	1 600	1 748	91,5	-	2 988	-	1 794	1 995	89,9
Aluepelastuslaitos	-	8	-	2 893	-	4	71	-	1 731	-	-	3 269	-	-	1 989	-
Ympäristötekni- nen toimiala yhteensä	1	34	-	2 671	-	32	130	1 945	1 806	107,7	-	3 141	-	2 252	2 090	107,8
Yhteensä	44	64	2 443	2 859	85,4	788	292	1904	1971	96,6	2 942	3 453	85,2	2 288	2 454	93,2





Uusissa virka- ja työehtosopimuksissa on kunnallisella alalla sovittu edistettäväksi samapalkkaisuutta mm. käyttämällä järjestelyerää naisten ja miesten perusteettomien palkka-erojen kaventamiseksi. KVTES:n alueella ns. samapalkkaisuuserä on vuonna 2008 keskimäärin 1,8 % ja se käytetään kohdennetusti koulutetuille naisvaltaisille aloille, esim. varhaiskasvatuksen koulutetun henkilöstön tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 2,6 % 1.3.2008 alkaen.

Koko kaupungin tasolla nais- ja miestyöntekijöiden tehtäväkohtaisessa keskipalkassa ei ole isoa eroa. Naisten keskipalkka on 67 euroa pienempi kuin miesten. Kokonaisansioissa ero on 166 euroa. Suurin ero on kaupunginhallituksen alaisessa toiminnassa/keskushallinnossa, jossa naisten sekä tehtäväkohtainen keskipalkka että keskimääräinen kokonaisansio on n. 84 % miesten palkasta. Eroa selittää osaltaan se, että miehiä on huomattavasti vähemmän ja osa heistä toimii vaativissa asiantuntijatehtävissä. Keskushallinnossa suurin osa naisista työskentelee toimistotehtävissä. Sivistystoimialalla naisten tehtäväkohtainen keskipalkka on 91,1, % miesten keskipalkasta, mutta keskimääräinen kokonaisansio vain 83,2 % miesten ansiosta. Kokonaisansioon vaikuttavat henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen ja harkinnanvarainen osa, määrävuosilisä, syrjäseutulisiä sekä opetuslalla maksettavat lisät, esim. ylituntipalkkio. Sivistystoimialalla naisvaltaisilla tulosalueilla, varhaiskasvatuksessa ja Kajaanin Mamsellissa, on kaikkein eniten määräaikaista työntekijöitä, joiden kokonaisansiot jäävät pienemmiksi, koska heillä ei ole oikeutta edellä mainittuihin lisiin, paitsi henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan, jos sen edellytykset täyttyvät. Muun muassa tämän vuoksi naisten keskimääräinen kokonaisansio sivistystoimialalla jää huomattavasti miesten ansiota alhaisemmaksi.

4.3 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain

Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2007 henkilöluvun mukaan, koko henkilöstö ja esimiehet

	Koko henkilöstö (ml. esimiehet)			Esimiehet	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset
Kaupunginhallitus ja projektit	6	3	9	1	
Maatalouspalvelut		1	1		
Asiahallinta- ja lakipalvelut	2	19	21		1
Pysäköinnin valvonta	1	1	2		
Henkilöstöhallinto	2	2	4	1	
Taloushallinto	2	6	8	1	
Atk- ja tietopalvelut	2	1	3		
Keskushallinto	9	30	39	2	1
Maahanmuuttajapalvelut	3	29	32		1
Sivistyspalvelukeskus	2	6	8	1	1
Varhaiskasvatus	7	299	306	3	16
Perusopetus	112	284	396	15	6
Nuorisotyö	9	8	17	1	
Kajaanin Mamselli	7	201	208	1	13
Kulttuuripalvelut	100	26	126	5	3
Kaukametsä	30	55	85	3	2
Sivistystoimiala	267	879	1 146	29	41
Ympäristö ja maankäyttö	22	16	38	5	1
Kunnallistekniikka	70	10	80	11	
Tilapalvelu	75	11	86	10	
Kainuun pelastuslaitos	292	5	297	8	
Ympäristötekkinen toimiala	459	42	501	34	1
Yhteensä	744	983	1 727	66	44

5 Keskeytykset

5.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot kasvoivat 5,1 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Poissaoloja sairauden vuoksi oli keskimäärin 12,3 päivää henkilöä kohden. Kaupungin työntekijöiden korkea keski-ikä vaikuttaa sairastavuuteen. Työkyky alkaa heiketä nopeammin noin 45 vuoden vaiheilla, jos ergonomiaan, liikuntaan ja tuki- ja liikuntaelimistön huoltamiseen ei kiinnitetä riittävästi huomiota. Suurin vastuu fyysisen kunnon ylläpitämisestä on työntekijällä itsellään, mutta myös työnantaja voi vaikuttaa työkyvyn ylläpitämiseen panostamalla henkilöstön terveyteen, työoloihin ja liikuntapalveluihin.

Paras tapa pyrkiä torjumaan ja vähentämään sairauspoissaoloja on kehittää työoloja ja työtä. Jäljellä olevan työkyvyn huomioon ottaminen työn mitoituksessa on tärkeää. Kunta 10-tutkimuksen mukaan vähentävästi sairauspoissaoloihin vaikuttaa ammatillinen osaaminen, sopiva kuormittavuus, kyky ja mahdollisuus säädellä omaa työtään ja kuormitusta sekä vuorovaikutus työyhteisössä.

Lähes puolet eläkepoistumasta johtuu työkyvyttömyyseläkkeestä. Tämänkin vuoksi tarvitaan entistä enemmän panostusta työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitoon, jotta työntekijät pysyisivät työkuuntoisina normaaliin eläkeikään asti. Asialla on myös suuri taloudellinen merkitys, koska jokaisesta varhaiseläkkeestä työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteista maksua Kuntien eläkevakuutukselle.

Kajaanin kaupunki on hyvällä tavalla tukenut osallistumista työkykyä ylläpitävään ja ammatillisesti syventävään lääketieteelliseen kuntoutukseen. Kyseisiin kuntoutuksiin henkilöt osallistuvat täydellä palkalla. Etua on laajennettu koskemaan myös kaupungin järjestämiä kuntoremonttikursseja ja Kelan järjestämiä yksilöllisiä kuntoutusjaksoja.

Vuonna 2006 hyväksyttiin ”aktiivisen aikaisen puuttumisen toimintamalli”, jonka tavoitteena on mahdollisimman aikaisessa vaiheessa puuttua henkilöstön työssä selviytymisen ongelmiin ja käynnistää yhdessä sellaisia toimenpiteitä, jotka edesauttavat työntekijöiden selviytymistä työssä mahdollisimman pitkään.

Eniten sairauspoissaoloja oli Kajaanin Mamsellissa ja varhaiskasvatuksessa. Kajaanin Mamselli ja varhaiskasvatuksen johto sekä kaupungin oma työsuojeluhenkilöstö jatkaa jo muutama vuosi sitten aloitettua toimintaa sairauspoissaolojen vähentämiseksi kyseisillä työpaikoilla. Tarvittaessa mukaan otetaan työn tutkimuksen ammattilaisia sekä kuntoutuslaitoksia.

Sairauspoissaolojen kustannukset

Viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus sairausloma-ajalta varsinaiseen palkkaan 60 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen 2/3 varsinaisesta palkasta 120 kalenteripäivän ajalta. Lisäksi voidaan harkinnan perusteella maksaa enintään 2/3 varsinaisesta palkasta 185 kalenteripäivän ajalta.

Vuonna 2007 poissaoloajan palkkoja maksettiin 1 279 000 euroa, mikä on 200 000 euroa enemmän kuin edellisenä vuonna. Tapaturma-ajalta maksetut palkat nousivat 53 000 eurosta noin 66 000 euroon. Kela maksoi sairausvakuutuskorvauksia vuonna 2007 613 750 euroa, mikä on 123 266 euroa enemmän kuin edellisenä vuonna. Tapaturmakorvauksia saatiin 45 852 euroa, mikä on 3 290 euroa vähemmän kuin vuonna 2006.

Sairauspoissaoloista aiheutuvina kustannuksina menetetyn työpanoksen lisäksi ovat sijaisten palkkakustannukset. Sijaistyö ei välttämättä aina vastaa pitkään työssä olleen henkilön työpanosta. Sairauslomat rasittavat jäljellä olevaa henkilöstöä lisääntyneinä työtehtävinä ja sijaisten perehdyttämisestä aiheutuvana lisätyönä. Pitkät poissaolot voivat heikentää työntekijän ammatillista osaamista ja etäännyttää työstä

5.2 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö tulosalueittain 2005 - 2007

Tulosyksikkö	vuosi	Sairaus	Työtaturma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiroma	Muut
Kaupunginhallitus ja projektit	2007	5,8				0,8				3,4	1,3	27,6	32,4
keskim./henkilö	2006	1,7								0,4		33,4	3,7
	2005	1,7				0,6		6,1		2,3		30,3	2,6
Keskushallinto	2007	5,7	0,1	2,3	0,1	2,4	2,7		2,1	2,6	0,3	33,8	1,2
keskim./henkilö	2006	5,0			0,1	2,6			1,7	1,4	0,4	34,8	2,8
	2005	8,1			0,1	1,1		8,3		1,8	0,7	37,5	0,9
Maahanmuuttajat	2007	15,0		7,1	1,9	4,2	0,1		4,0	0,3	1,7	26,3	25,0
keskim./henkilö	2006	12,8		6,3	1,0	1,1			4,4	0,3	0,5	23,3	15,8
	2005	22,2		3,9	1,2	0,7		0,3		1,9	0,8	23,3	12,1
Sivistyspalvelukeskus	2007	5,5				0,3				0,5	0,1	36,3	0,6
keskim./henkilö	2006	8,7								0,6		24,3	0,1
	2005	0,8						5,8			1,2	21,5	
Varhaiskasvatus	2007	16,6	0,2	1,4	0,7	0,8	1,1	3,0	5,3	1,9	3,7	28,0	6,3
keskim./henkilö	2006	14,6	0,3	2,3	0,7	0,8	1,5		3,2	1,5	3,8	30,3	5,1
	2005	11,5		4,3	0,6	0,3	0,2	2,9	3,1	3,2	6,4	32,9	4,9
Perusopetus	2007	6,7	0,2	3,9	0,7	0,8	0,4	0,7	1,2	0,7	4,0	4,0	3,6
keskim./henkilö	2006	7,3	0,2	6,9	0,5	0,1	0,5	0,8	1,2	0,6	3,1	5,7	4,1
	2005	7,1		6,1	0,6	0,3	0,9	2,0	1,5	0,7	1,9	4,5	3,6
Nuorisotyö	2007	4,8	0,5	1,3	0,4	1,7				1,1		19,9	15,8
keskim./henkilö	2006	5,0	0,8	15,0	0,4	1,0				0,1	1,0	28,6	15,7
	2005	3,6		1,7	0,4	2,8	1,5	6,4		2,0	9,8	28,2	0,7
Kajaanin Mamselli	2007	24,6	1,2	2,4	0,2	0,2	1,2		1,9	0,6	0,3	30,1	3,1
keskim./henkilö	2006	22,2	1,0	3,8	0,3		0,8	0,2	1,2		0,6	32,7	3,1
	2005	16,0		5,1	0,3	0,5	0,5	0,9		0,2	0,5	33,7	5,0
Kulttuuripalvelut	2007	9,2	0,1	2,4	0,1	0,5			1,9	0,9	7,0	24,4	4,2
keskim./henkilö	2006	7,0	0,2	0,5	0,2	0,5	1,0			0,9	4,8	24,7	2,2
	2005	7,5		0,4	0,1	0,4	1,5	7,4	0,6	1,2	1,3	24,1	5,2
Kaukametsä	2007	5,9	0,1	6,2	0,1	1,0	2,0		1,7	0,7	1,2	5,1	8,8
keskim./henkilö	2006	6,7		5,8	0,3	0,8	3,3			1,0	1,2	5,8	4,3
	2005	6,2		6,2	0,2	0,5	3,2	1,9		0,7	1,1	6,3	2,1
Ympäristönsuojelu ja maankäyttö	2007	4,6	0,9	6,5	0,3	2,5	0,0		3,4	4,4	0,2	34,6	0,8
keskim./henkilö	2006	7,0		4,4	0,4		1,2			3,3	0,1	36,0	2,5
	2005	7,7		6,4	0,5	0,7		9,3		0,0	0,6	35,0	2,1

Kunnallistekniikka	2007	13,9	1,1		0,4	0,5				1,9	0,0	35,3	1,8
keskim./henkilö	2006	13,7	2,7		0,6	0,2				0,7	0,2	36,9	1,5
	2005	14,4		1,8	0,5	0,2		8,6		0,6	1,1	40,4	1,4
Tilapalvelu	2007	13,0	2,6	3,1	0,2	0,1				2,5	4,4	32,9	3,5
keskim./henkilö	2006	7,5	0,4	2,8	0,2	0,1	0,9			1,2	3,9	27,8	1,0
	2005	8,9		3,1	0,3	0,3	0,3	7,8		0,3	1,1	34,9	0,8
Kainuun pelastuslaitos	2007	12,5	0,2	0,8	0,6	0,9	2,1		4,5	0,6	6,0	30,3	6,2
keskim./henkilö ilman sopimuspalomiehiä	2006	15,5	0,3	0,5	0,2				2,2	0,3	3,4	30,1	5,8
	2005	14,3		0,7	0,2	0,0		0,1	0,8	0,1	5,6	34,9	4,0
Koko kaupunki	2007	12,3	0,5	2,8	0,5	0,8	0,8	0,8	2,4	1,2	3,1	21,2	5,0
keskim./henkilö ilman sopimuspalomiehiä	2006	11,7	0,5	3,8	0,4	0,4	0,9	0,3	1,4	0,8	2,6	22,6	4,1
	2005	10,4		4,1	0,4	3,6	0,7	3,5	1,0	1,1	2,5	24,5	3,9

Poissaolotyöpäivät 2005 - 2007, keskimäärin henkilöä kohti

	Sairaus	Työtapaaturma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiloma	Muut
Koko kaupunki												
2005 keskimäärin	10,4		4,1	0,4	3,6	0,7	3,5	1,0	1,1	2,5	24,5	3,9
2006 keskimäärin	11,7	0,5	3,8	0,4	0,4	0,9	0,3	1,4	0,8	2,6	22,6	4,1
2007 keskimäärin	12,3	0,5	2,8	0,5	0,8	0,8	0,8	2,4	1,2	3,1	21,2	5,0
Muutos % 2006-2007	5,1		-26,3	25	100	-11,1	166,7	71,4	50	19,2	-6,2	22

Kunta-alalla sairauspoissaolo on keskimäärin 16 päivää/henkilö/vuosi.

”Muut” sisältää Kh-vapaita (Kh-vapailta tarkoitetaan palkattomia työolomia, joita työntekijä voi pitää niin, että palkan pidätys suoritetaan sen kuukauden palkasta, jolloin lomarahaa maksetaan).

Kh-vapaat	työpäivät	henkilöt
2006	1 127	136
2007	1 207	199

6 Työyhteisön toimivuuskysely

Työyhteisöjen toimivuuskysely toteutetaan joka toinen vuosi.

Työyhteisöjen toimivuuskyselyn tulosten käsittely ohjeistettiin niin, että kyselyn tulokset käsitellään työpaikkakokouksissa. Lisäksi tulokset käsitellään esimiesasemassa olevien osalta niin, että esimies ja hänen esimiehensä yhdessä käsittelevät tulokset. Toimivuuskyselyt toimivat henkilöstöstrategian seurannan välineenä. Siinä kysytään myös tasa-arvon toteutumisen seurantaan liittyviä asioita.

6.1 Yhteenveto toimivuuskyselyn tuloksista

Työyhteisön toimivuuskysely toteutettiin loppuvuodesta 2007. Siihen vastasi 916 henkilöä. Yhdeksästä vastauksesta puuttuivat taustatiedot, joten niitä ei pystytty kohdistamaan mihinkään tulosityksikköön. Hyväksytyjä vastauksia oli siis 907. Kaupungin ja Kajaanin Veden henkilöstön määrä oli vuoden 2007 lopussa yhteensä 1.386 henkilöä (pl. sivutoimiset ja palkattomilla vapailla olevat). Vastausprosentti oli näin ollen 66. Toimialoittain vastaajien määrä jakaantui seuraavasti:

Toimiala	Henkilöstö 31.12.2007	Vastaajat	Vastaus-%
Kaupungin johtoryhmä		2	
Keskushallinto	65	43	66
Sivistystoimiala	1 025	689	67
Ympäristötekkinen toimiala	275	156	57
Kajaanin Vesi	21	17	81
Hylätyt		9	
Yhteensä	1 386	916	66

Vuonna 2005 työyhteisön toimivuuskyselyyn vastasi 852 henkilöä ja tällöin vastausprosentti oli 63. Parhaiten vastausprosenttiaan petrasivat ympäristötekkinen toimiala (41 %:sta 57 %:iin) ja Kajaanin Vesi (61 %:sta 81 %:iin). Keskushallinnossa, johon kuuluu myös maahanmuuttajapalvelut, vastausprosentti laski kuudella prosenttiyksiköllä. Sivistystoimialalla muutosta vastausprosentissa ei juurikaan ollut.

Kyselyn tulokset

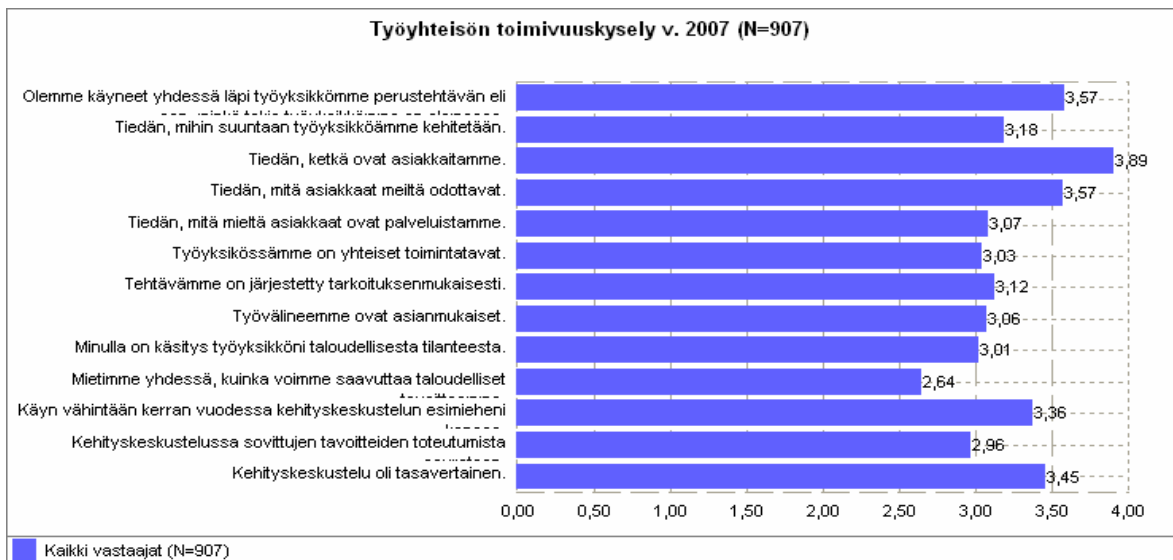
Työyhteisön toimivuuskysely toteutettiin vastaavan muotoisena ensimmäistä kertaa vuonna 2005. Koko kaupungin tulokset parantuivat hieman kahden vuoden takaisesta tilanteesta. Koko kyselyn tulosten keskiarvo oli vuonna 2005 3,19 ja vuonna 2007 3,22. Kokonaisuuksista eniten parantuivat Viestintä ja vuorovaikutus –osion tulokset, joissa korostui erityisesti kaupungin työnantajakuvan parantuminen henkilöstön mielestä. Vuoden 2005 tuloksissa näkyi selvästi se, että sinä vuonna jouduttiin turvautumaan henkilöstön irtisanomisiin ja lomauttamisiin taloudellisen tilanteen vuoksi.

Toimivuuskyselyn taustamuuttujina kysyttiin sukupuolta ja ikäryhmää. Tulosten perusteella näyttää siltä, että naiset ovat tyytyväisempiä työyhteisöjen toimintaan kuin miehet (ka:t miehet 3,03 ja naiset 3,30). Iän perusteella tarkasteltuna tulokset osoittavat, että nuorin ikäluokka on kaikkein kriittisin.

	Alle 35-v. N=96	35-55 -v. N=627	yli 55-v. N=184	Kaikki N=907
Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu	3,01	3,21	3,37	3,23
Johtamistoiminta ja esimiestyö	3,12	3,16	3,24	3,17
Osaaminen	3,24	3,24	3,31	3,25
Viestintä ja vuorovaikutus	3,15	3,20	3,27	3,21
Yhteenveto	3,13	3,21	3,30	3,22

Työyhteisön toimivuuskyselyn tulokset esitellään jäljempänä keskiarvoina koko kaupungin osalta. Tuloksissa on eroja toimialojen, tulosalueiden ja työyksiköiden välillä. Sen vuoksi korostettiin, että toimiala-, tulosalue- ja työpaikkakohtaiset tulokset on käsiteltävä huolellisesti toimialan ja tulosalueiden johtoryhmissä sekä työpaikkakokouksissa. Käsittelyn ja tulosten analysoinnin perusteella sovitaan yhdessä, mitä asioita lähdetään kehittämään ja mitä toimintatapoja on syytä muuttaa.

Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu



Kyselyn tulosten valossa työyhteisön perustehtävää on käsitelty yhdessä ja työntekijöillä on hyvin tiedossa se, minkä takia oma työyksikkö on olemassa. Työyhteisön kehittämisen suunta on aika hyvin tiedossa. Asiakkaat ja heidän odotuksensa tunnustetaan oikein hyvin. Sen sijaan tulosten perusteella on selvittävää enemmän asiakkaiden mielipiteitä palveluista eli tehtävä asiakastyytyväisyystutkimuksia. Kehityskeskusteluja ei käydä vielä kaikkien työntekijöiden kanssa ja parantamisen varaa on erityisesti siinä, miten kehityskeskustelussa sovittujen tavoitteiden toteutumista seurataan.

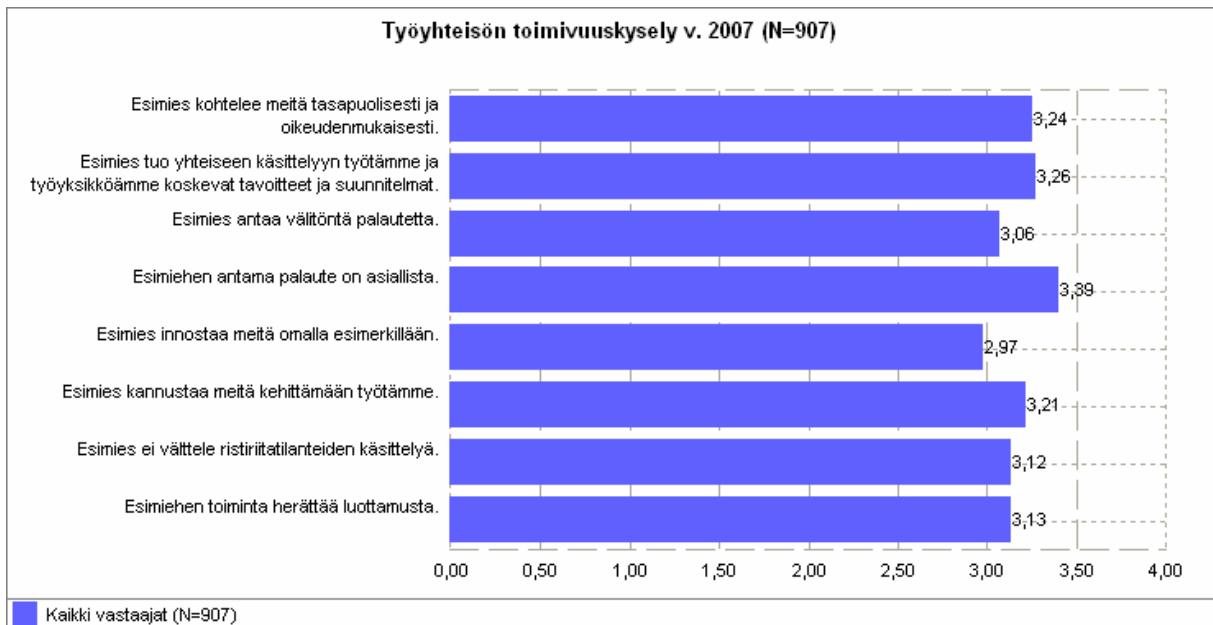
Taloudellisten tavoitteiden hahmottamiseen on kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota. Myös toimintatapojen yhtenäistämiseen ja työvälineisiin on panostettava tulosten valossa nykyistä enemmän.

Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu –osion keskiarvo oli 3,23 (v. 2005 3,25).

Kehitettävää koko kaupungin tasolla:

- kehityskeskustelujen käyminen ja sovittujen tavoitteiden seuranta
- asiakastyytyväisyysarviointit
- toimintatapojen, pelisääntöjen yhtenäistäminen
- työvälineiden asianmukaisuus

Johtamistoiminta ja esimiestyö



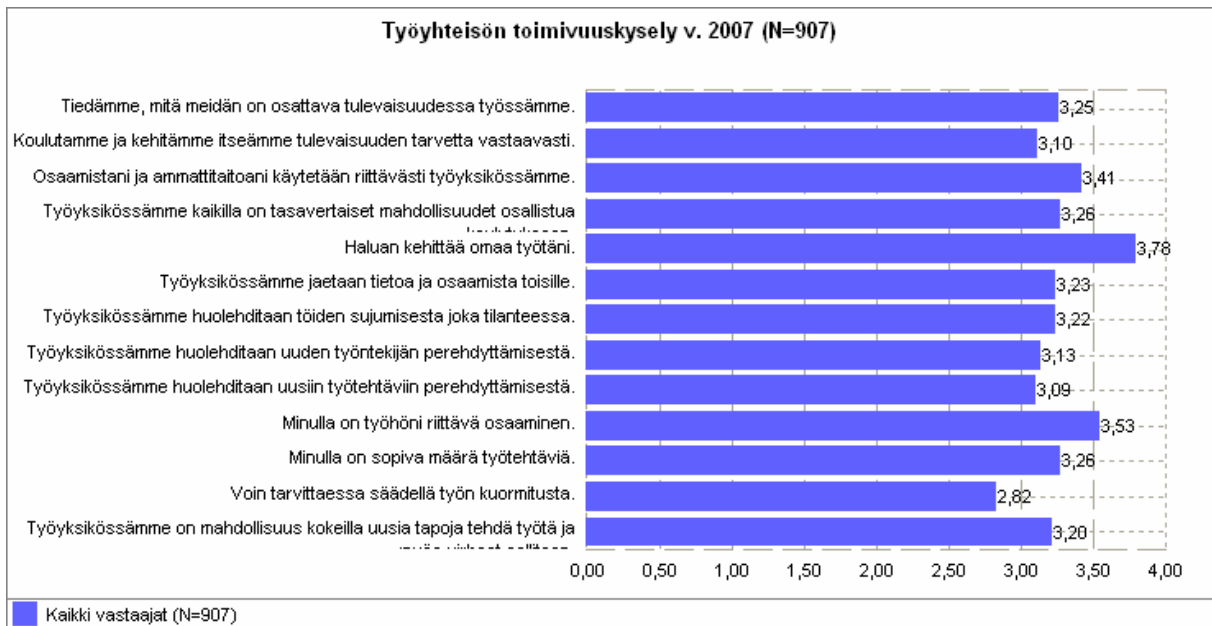
Kyselyn tulokset osoittavat, että kaupungin esimiehet kohtelevat henkilöstöä yleensä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Samoin esimiehet tuovat pääsääntöisesti yhteiseen käsittelyyn työtä ja työyksikköä koskevat tavoitteet ja suunnitelmat. Kuitenkin kohdassa Viestintä ja vuorovaikutus työntekijät ovat sitä mieltä, etteivät he saa tietoa työyksikköään ja työtään koskevista asioista riittävästi ja tarpeeksi ajoissa (ka 2,68). Jonkin verran parannettavaa on siinä, miten esimiehet omalla esimerkillään voisivat innostaa työntekijöitä. Kehittämistä on myös välittömän palautteen antamisessa. Kuitenkin silloin, kun palautetta annetaan, se koetaan asialliseksi. Parannettavaa on myös jonkin verran ristiriitatilanteiden käsittelemisessä ja siinä, miten työntekijät voivat luottaa esimiehen toimintaan.

Johtamistoimintaa ja esimiestyötä arvioivan kokonaisuuden keskiarvo oli 3,17 (v. 2005 3,20).

Kehitettävää koko kaupungin tasolla:

- **tiedon jakaminen**
- **palautteen antaminen**
- **innostaminen ja kannustaminen**
- **ristiriitatilanteiden käsittely**
- **luottamuksen rakentaminen**

Osaaminen



Kyselyn tulosten perusteella kaupungin henkilöstöllä on hyvä käsitys siitä, mitä heidän on osattava tulevaisuudessa työssään. Sen sijaan enemmän täytyy kiinnittää huomiota osaamispääoman kasvattamiseen tulevaisuuden tarvetta vastaavasti. Henkilöstö kokee pääosin, että heillä on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen. Vastaajat ovat lähes yksimielisiä siitä, että he haluavat kehittää omaa työtään ja myös oma osaaminen katsotaan työhön riittäväksi.

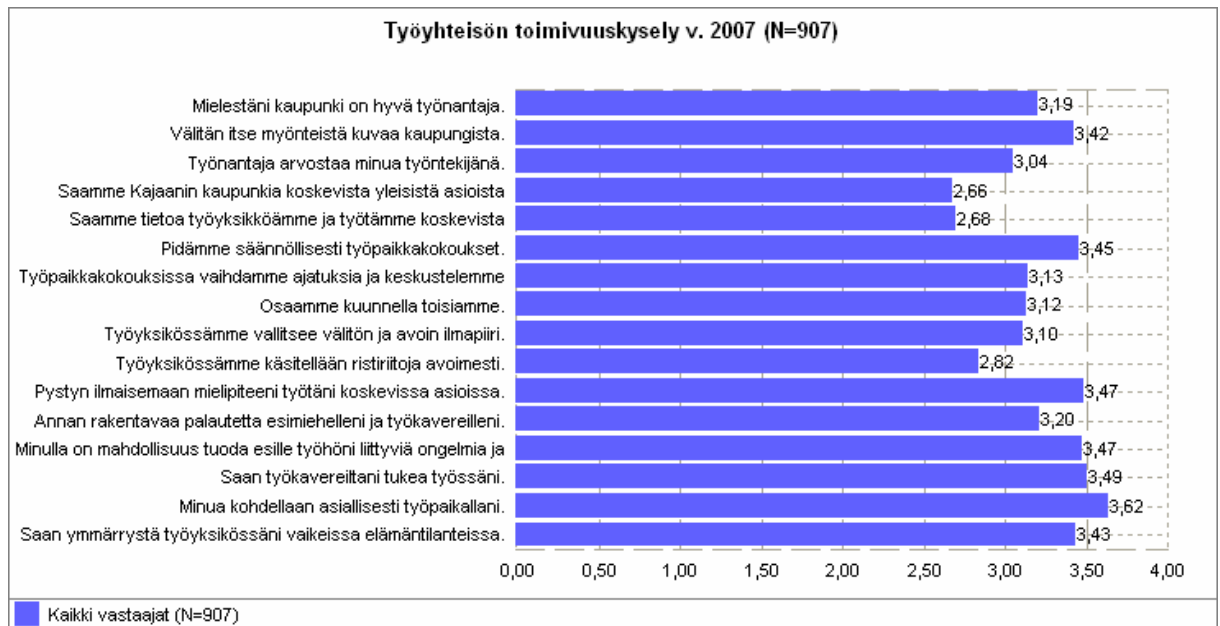
Sekä uuden työntekijän että työtehtävien muuttuessa uusiin työtehtäviin perehdyttämiseen tulee panostaa aikaisempaa enemmän. Henkilöstö on pääosin sitä mieltä, että työssä on mahdollisuus kokeilla uusia tapoja tehdä työtä ja myös virheet sallitaan.

Tässä osiossa oli myös kaksi kysymystä, joilla haluttiin arvioida työssä selviytymistä ja työn kuormittavuutta. Toisessa kysyttiin työtehtävien määrää ja toisessa työntekijän mahdollisuutta itse säädellä työn kuormitusta. Suurin osa henkilöstöstä on sitä mieltä, että heillä on sopiva määrä työtehtäviä. 17 % (yht. 147 henkilöä) kysymykseen vastanneista oli väittämän kanssa joko osittain tai täysin eri mieltä. Kysymys on siinä mielessä tulkinnanvarainen, että vastauksista ei voi päätellä, onko työtehtäviä liikaa vai liian vähän. Monet työntekijät kokevat sen sijaan, että he eivät voi itse säädellä tarvittaessa työn kuormitusta. 74 työntekijää oli väittämän kanssa täysin eri mieltä ja 225 henkilöä osittain eri mieltä. Osaaminen –osion kaikkien kysymysten keskiarvo oli 3,25 (v. 2005 3,21).

Kehitettävää koko kaupungin tasolla:

- **osaamispääoman kasvattaminen tulevaisuuden tarvetta vastaavasti**
- **perehdyttäminen, (hiljaisen) tiedon jakaminen**
- **työn kuormitusta aiheuttavien tekijöiden tunnistaminen ja niiden poistaminen mahdollisuuksien mukaan**

Viestintä ja vuorovaikutus



Ensimmäiseen kysymykseen vastanneista (893) 84 % (v. 2005 71 %) pitää kaupunkia joko hyvänä tai melko hyvänä työnantajana ja 15 % (v. 2005 28 %) on pääsääntöisesti osittain toista mieltä keskiarvon ollessa 3,19 (v. 2005 2,92). Henkilöstön mielestä kaupungin imago työnantajana on siis muuttunut myönteisempään suuntaan kahden vuoden takaisesta tilanteesta. 70 % kysymykseen vastanneista (844) (v. 2005 63 %) on sitä mieltä, että työnantaja arvostaa häntä työntekijänä joko hyvin tai melko hyvin. 23 % vastaajista (v. 2005 30 %) kokee tämän asian toisin ja 6 % ei osannut sanoa tähän mielipidettään.

Työntekijöiden kokemukset siitä, saavatko he Kajaanin kaupunkia koskevista yleisistä asioista riittävästi ja ajoissa tietoa jakaantuvat sillä tavalla, että 54 % vastaajista on joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa ja 38 % on osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vuoden 2005 kyselyssä vastaavat prosentit olivat 52 % ja 46 % eli hieman tiedottamisessa on tulosten perusteella tapahtunut parantumista. Keskiarvo on myös noussut 2,53:sta 2,66:een. Parantamista on tulosten perusteella edelleen myös siinä, miten työntekijöille annetaan heidän omaa työtään ja työyksikköään koskevista suunnitelmista tietoa.

Työpaikkakokoukset pidetään säännöllisesti. Jonkin verran kehitettävää on siinä, että työpaikkakokouksissa vaihdettaisiin ajatuksia ja keskusteltaisiin aktiivisesti samoin kuin siinä, miten osataan kuunnella toisia. Kehitettävää on myös työyhteisöjen ilmapiirin muuttamisessa entistä avoimempaan ja välittömämpään suuntaan. Työyksiköiden kykyä käsitellä ristiriitoja avoimesti on myös kehitettävä. Toimiva työyhteisö edellyttää sitä, että asioista pystytään keskustelemaan suoraan ja työntekijöillä on vahva keskinäinen luottamus.

Kaupungin työntekijät arvioivat, että he pystyvät hyvin ilmaisemaan mielipiteensä työssään koskevissa asioissa. Samoin työntekijät kokevat antavansa aika hyvin rakentavaa palautetta sekä esimiehelleen että työkavereilleen. Työntekijät kokevat myös, että heillä on mahdollisuus tuoda esille työhön liittyviä ongelmia ja epäkohtia.

Työntekijät saavat tulosten perusteella hyvin tukea työkavereiltaan. Samoin kaupungin työpaikoilla kohdellaan toisia työntekijöitä asiallisesti ja työkaveria tuetaan vaikeissa elämäntilanteissa.

Viestintä ja vuorovaikutus –osion keskiarvo oli 3,21 (v. 2005 3,13) ja koko kyselyn keskiarvo oli 3,22 (v. 2005 3,19). Vuoden 2007 talousarviossa työyhteisön toimivuuskyselyn tavoitekeskiarvoksi asetettiin $\geq 3,2$ eli tähän tavoitteeseen päästiin. Sen sijaan kehityskeskustelujen käyntiin asetettuun tavoitteeseen 4 ei päästy, vaan keskiarvoksi jäi 3,36.

Kehitettävää koko kaupungin tasolla:

- tiedottaminen kaupungin yleisistä asioista
- aito osallistuminen, toisten kuunteleminen
- välittömän ja avoimen ilmapiirin rakentaminen
- ristiriitatilanteiden käsittely

Avoimet palautteet

Uutena elementtinä vuoden 2007 kyselyssä oli, että vastaajat voivat antaa myös avointa palautetta kyselyssä esiin nostetuista asioista ja / tai kehittämisehdotuksia ongelmiksi kokemilleen asioille. Palautetta saatiin kaikkein eniten kehityskeskusteluista. Suurin osa näistä palautteista koski sitä, että kehityskeskustelua ei ollut käyty esimiehen kanssa. Muutamissa palautteissa tuli esille se, että työntekijä oli tullut töihin syksyllä, jolloin kehityskeskustelua ei ollut ennätetty vielä käydä, mutta uskottiin sen olevan vielä tulossa. Uuden työntekijän tullessa töihin olisi hyvä käydä jo perehdyttämisessä läpi, missä vaiheessa kalenterivuotta työyhteisössä käydään esimiehen ja työntekijän väliset kehityskeskustelut. Monessa palautteessa kaivattiin yleensäkin enemmän aikaa ja mahdollisuuksia yhteiselle keskustelulle työyhteisön asioista ja sen kehittämisestä. Yhteisten toimintatapojen ja pelisääntöjen tärkeyttä korostettiin muutamassa vastauksessa. Koulutus ja sen tärkeys sekä tasapuoliset mahdollisuudet osallistua koulutukseen nousivat muutamassa palautteessa esille. Palautetta annettiin myös määräaikaisten työntekijöiden ja harjoittelijoiden epätasa-arvoisesta kohtelusta mm. mahdollisuudessa osallistua yhteisiin palaverihin ja henkilökuntakortin myöntämisessä. Annetun palautteen johdosta henkilökuntakortin myöntämiseen määräaikaiselle henkilöstölle tehtiinkin muutoksia.

	2005	2007				
	Vuosi 2005 koko kaupunki	Vuosi 2007 koko kaupunki	Keskus- hallinto	Sivis- tys- toimiala	Ympä- ristö- tekni- nen toimiala	Kajaanin Vesi
	N=852	N=907	N=43	N=689	N=156	N=17
Tavoitteellisuus ja strategi- nen ajattelu	3,25	3,23	3,19	3,30	2,92	3,02
Olemme käyneet yhdessä läpi työyksikkömme perustehtävän eli sen, minkä takia työyksik- kömme on olemassa.	3,59	3,57	3,51	3,68	3,17	3,06
Tiedän, mihin suuntaan työyk- sikköämme kehitetään.	3,22	3,18	3,12	3,31	2,71	2,38
Tiedän, ketkä ovat asiakkai- tamme.	3,91	3,89	3,95	3,92	3,75	3,88
Tiedän, mitä asiakkaat meiltä odottavat.	3,59	3,57	3,44	3,59	3,51	3,65
Tiedän, mitä mieltä asiakkaat ovat palveluistamme.	3,13	3,07	3,02	3,11	2,89	3,06
Työyksikössämme on yhteiset toimintatavat.	3,07	3,03	3,02	3,17	2,47	2,44
Tehtävämme on järjestetty tarkoituksenmukaisesti.	3,13	3,12	2,98	3,26	2,63	2,31
Työvälineemme ovat asianmu- kaiset.	3,01	3,06	3,33	3,02	3,13	3,35
Minulla on käsitys työyksikköni taloudellisesta tilanteesta.	3,14	3,01	3,16	3,04	2,81	3,24
Mietimme yhdessä, kuinka voimme saavuttaa taloudelliset tavoitteemme.	2,80	2,64	2,47	2,73	2,27	2,63
Käyn vähintään kerran vuodes- sa kehityskeskustelun esimie- heni kanssa.	3,33	3,36	3,28	3,43	3,08	3,29
Kehityskeskustelussa sovittu- jen tavoitteiden toteutumista seurataan.	2,95	2,96	2,78	3,08	2,55	2,57
Kehityskeskustelu oli tasaver- tainen.	3,41	3,45	3,44	3,56	2,95	3,36

	Vuosi 2005 koko kaupunki	Vuosi 2007 koko kaupunki	Keskus- hallinto	Sivis- tys- toimiala	Ympä- ristö- tekni- nen toimiala	Kajaanin Vesi
	N=852	N=907	N=43	N=689	N=156	N=17
Johtamistoiminta ja esimiestyö	3,20	3,17	3,12	3,33	2,56	2,69
Esimies kohtelee meitä tasa- puolisesti ja oikeudenmukai- sesti.	3,22	3,24	3,38	3,36	2,71	2,77
Esimies tuo yhteiseen käsitte- lyyn työtämme ja työyksikkö- ämme koskevat tavoitteet ja suunnitelmat.	3,32	3,26	3,12	3,46	2,49	2,75
Esimies antaa välitöntä palau- tetta.	3,06	3,06	2,88	3,19	2,59	2,69
Esimiehen antama palaute on asiallista.	3,34	3,39	3,66	3,49	2,92	2,83
Esimies innostaa meitä omalla esimerkillään.	3,09	2,97	2,70	3,14	2,28	2,58
Esimies kannustaa meitä kehit- tämään työtämme.	3,24	3,21	3,15	3,38	2,52	2,79
Esimies ei välttele ristiriitailan- teiden käsittelyä.	3,16	3,12	3,05	3,29	2,46	2,57
Esimiehen toiminta herättää luottamusta.	3,17	3,13	3,12	3,3	2,47	2,5
Osaaminen	3,21	3,25	3,19	3,32	3,03	2,81
Tiedämme, mitä meidän on osattava tulevaisuudessa työ- sämme.	3,26	3,25	3,00	3,28	3,21	3,00
Koulutamme ja kehitämme itseämme tulevaisuuden tar- vetta vastaavasti.	3,01	3,10	3,19	3,14	2,91	2,94
Osaamistani ja ammattitaitoani käytetään riittävästi työyksi- kössämme.	3,35	3,41	3,02	3,50	3,13	2,81
Työyksikössämme kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen.	3,18	3,26	3,44	3,33	2,95	2,75
Haluun kehittää omaa työtäni.	3,74	3,78	3,90	3,78	3,75	3,59
Työyksikössämme jaetaan tietoa ja osaamista toisille.	3,17	3,23	2,98	3,30	2,99	2,82
Työyksikössämme huolehdi- taan töiden sujumisesta joka tilanteessa.	3,16	3,22	3,00	3,35	2,79	2,53
Työyksikössämme huolehdi- taan uuden työntekijän pereh- dyttämisestä.	3,06	3,13	3,08	3,22	2,80	2,65
Työyksikössämme huolehdi- taan uusiin työtehtäviin pereh- dyttämisestä.	3,03	3,09	2,97	3,19	2,73	2,31
Minulla on työhöni riittävä osaaminen.	3,52	3,53	3,4	3,56	3,48	3,29
Minulla on sopiva määrä työ- tehtäviä.	3,22	3,26	3,24	3,3	3,17	2,75
Voin tarvittaessa säädellä työn kuormitusta.	2,74	2,82	3,07	2,82	2,75	2,67
Työyksikössämme on mahdolli- suus kokeilla uusia tapoja tehdä työtä ja myös virheet sallitaan.	3,23	3,20	3,10	3,33	2,72	2,36

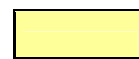
	Vuosi 2005 koko kau- punki	Vuosi 2007 koko kaupunki	Keskus- hallinto	Sivis- tys- toimiala	Ympä- ristö- tekni- nen toimiala	Kajaanin Vesi
	N=852	N=907	N=43	N=689	N=156	N=17
Viestintä ja vuorovaiku- tus	3,13	3,21	3,18	3,28	2,90	2,89
Mielestäni kaupunki on hyvä työnantaja.	2,92	3,19	3,26	3,21	3,12	2,94
Välitän itse myönteistä kuvaa kaupungista.	3,25	3,42	3,31	3,43	3,37	3,47
Työnantaja arvostaa minua työntekijänä.	2,86	3,04	3,10	3,10	2,81	2,38
Saamme Kajaanin kaupunkia koskevista yleisistä asioista riittävästi ja ajoissa tietoa.	2,53	2,66	2,86	2,73	2,34	2,44
Saamme tietoa työyksikköäm- me ja työtämme koskevista suunnitelmista riittävästi ja tarpeeksi ajoissa.	2,63	2,68	2,88	2,81	2,13	2,25
Pidämme säännöllisesti työ- paikkakokoukset.	3,51	3,45	3,74	3,60	2,70	3,06
Työpaikkakokouksissa vaih- damme ajatuksia ja keskuste- lemme aktiivisesti.	3,13	3,13	2,67	3,27	2,67	2,59
Osaamme kuunnella toisiam- me.	3,04	3,12	2,88	3,23	2,77	2,81
Työyksikössämme vallitsee välitön ja avoin ilmapiiri.	3,04	3,10	2,95	3,21	2,70	2,69
Työyksikössämme käsitellään ristiriitoja avoimesti.	2,81	2,82	2,71	2,93	2,41	2,59
Pystyn ilmaisemaan mielipitee- ni työtäni koskevista asioissa.	3,44	3,47	3,42	3,53	3,28	3,06
Annan rakentavaa palautetta esimiehelleni ja työkavereilleni.	3,14	3,2	3,00	3,23	3,17	3,13
Minulla on mahdollisuus tuoda esille työhöni liittyviä ongelmia ja epäkohtia.	3,40	3,47	3,47	3,51	3,25	3,35
Saan työkavereiltani tukea työssäni.	3,40	3,49	3,33	3,54	3,32	3,29
Minua kohdellaan asiallisesti työpaikallani.	3,56	3,62	3,70	3,68	3,37	3,31
Saan ymmärrystä työyksikös- säni vaikeissa elämäntilanteis- sa.	3,36	3,43	3,50	3,52	3,04	3,00
Yhteenveto	3,19	3,22	3,18	3,30	2,88	2,88



1,00–1,74



1,75–2,49



2,50–3,24



3,25–4,00

7 Työtaturmat

Vuonna 2007 sattui 75 työtaturmaa, 7 enemmän kuin vuonna 2006.

Työmatkataturmia sattui 18, 8 enemmän kuin vuonna 2006.

Sairauspäiviä oli 179 enemmän kuin vuonna 2006.

Suurin osa työtaturmista johtui kaatumisista, liukastumisista, kompastumisista sekä erilaisista venähdyksistä.

Tapaturmatorjunnan yksi väline päivittäisjohtamisen ohella on työsuojelun toimintaohjelmaan kuuluva vaarojen arviointi, jonka uusiminen aloitettiin vuonna 2007. Toimintaohjelman mukaan työyhteisöjen tehtävänä on tarvittaessa oman työsuojeluhenkilöstön avustuksella arvioida, tunnistaa ja torjua tapaturmariskit.

Työtaturmien ja työmatkataturmien määrä ja sairauspäivät 2005–2006-2007

Vahingon laatu	Vahinkojen määrä			Sairauspäiviä		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Työtaturma	47	68	75	164	657	568
Työmatkataturma	15	10	18	63	58	326
Vahinkoja yhteensä	62	78	93	227	715	894

Työtaturmien määrä ja sairauspäivät syittäin 2007

Työtaturmien syyt	Määrä	Sairauspäivät
Kuumuus (aineen, esineen, ympäristön lämpötilan aiheuttama)	1	5
Vaaralliset aineet iholle tai silmiin	1	0
Iskeytyminen kiinteään pintaan / liikkeen aiheuttama, mukaan lukien putoaminen, kaatuminen	24	383
Liikkuvan osan aiheuttama tapaturma tai siihen törmäminen	7	4
Leikkaavan, terävän tai karheen esineen aiheuttama tapaturma	14	60
Puristuminen ja ruhjoutuminen	4	7
Äkillinen fyysinen kuormittuminen	18	109
Muut luettelemattomat vahingoittumistavat	3	0
Vahingon tavasta ei tietoja	1	0
Tuntematon tilastoarvio	2	0
Yhteensä	75	568

Tapaturmien määrä ja sairauspäivät aiheuttajan mukaan 2007

Tapaturman välitön aiheuttaja	Määrä	Sairauspäivät
Telineet, tasot ja pinnat	24	345
Työkalut, koneet ja laitteistot	8	36
Kulkuvälineet	2	6
Aineet, tarvikkeet ja varusteet	28	154
Muut ja ei-luetteloidut	11	27
Tuntematon tilastoarvio	2	0
Yhteensä	75	568

Työmatkatapaturmien määrä ja sairauspäivät liikkumistavan mukaan 2007

Liikkumistapa	Määrä	Sairauspäivät
Jalan, polkupyörää taluttaen tai ajoneuvosta astuen	5	261
Polkupyörällä	6	9
Moottoripyörällä, myös kevytmoottoripyörällä	1	30
Henkilöautolla	4	26
Tuntematon tilastointiarvo	2	0
Yhteensä	18	326

Työmatkatapaturmien määrä ja sairauspäivät sattumistavan mukaan 2007

Sattumistapa	Määrä	Sairauspäivät
Kaatuminen, liukastuminen, kompastuminen, venähdykset kaatumatta	11	300
Ajoneuvon ulosajo, suistuminen tieltä/raiteilta	2	11
Yhteentörmäys auton kanssa	2	0
Muut	1	15
Tuntematon tilastoarvio	2	0
Yhteensä	18	326