

Kajaanin kaupungin
henkilöstöraportti
2008

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	5
1 Henkilöstötalous	6
1.1 Henkilöstön määrä	6
1.2 Henkilöstökulut	8
1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn	10
2 Henkilöstön rakenne ja ikäjakauma	13
3 Eläkkeelle siirtyminen	17
3.1 Eläkkeelle siirtyneet	17
3.2 Henkilöstön eläkepoistuma 2009 - 2025	18
4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan	20
4.1 Palkkakartoitus	21
4.1.1 Keskipalkat toimialoittain ja tulosalueittain	23
4.1.2 Kaupungin liikelaitosten henkilöstön keskipalkat	25
4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain	27
5 Keskeytykset	29
5.1 Sairauspoissaolot	29
5.2 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö tulosalueittain 2005 - 2008.....	30
5.3 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö liikelaitoksittain 2007 - 2008.....	32
6 Työ- ja työmatkatapaturmat	34
7 Työyhteisön toimivuuskysely	36

Johdanto

Henkilöstöraportti perustuu kunta-alan henkilöstöraporttisuositukseen.

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

Tämä henkilöstöraportti sisältää myös kaupungin liikelaitoksia koskevia tiedot.

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

Toimintakertomusvuonna saatiin henkilöstöstrategian uusiminen lähes päätökseen. Tuloksellisen toiminnan kehittämistä koskeva suositus tuli voimaan 17.12.2008. Suositus on tarkoitettu kuntien ja kuntayhtymien poliittiselle johdolle, virkamiesjohdolle ja henkilöstölle strategiatyön tueksi tuloksellisuuden ja tuottavuuden kehittämistä varten. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja palkansaajajärjestöjen yhteistyönä valmistellaan toimenpiteitä suosituksen käyttöönoton tukemiseksi ja tunnetuksi tekemiseksi. Tuloksellisuussuosituksen henkilöstönäkökulma sisältyy kaupungin uuteen henkilöstöstrategiaan.

Kaupungin henkilöstötarve määritellään palvelustrategian tekemisen yhteydessä. Tällöin päätetään, mitä tuotetaan ja millä henkilöstöllä. On erittäin tärkeää, miten uuden henkilöstön rekrytoinnissa onnistutaan. Kajaanin kaupungin on varauduttava henkilöstön ikääntymiseen ja suuren vaihtuvuuden vaikutuksiin lähivuosina ja säästöistä huolimatta kyettävä houkuttelemaan osaavaa ja kehityskykyistä henkilöstöä ja pitämään se palveluksessaan. Tämä on suuri haaste erityisesti siitä syystä, että säästöjä joudutaan hakemaan kaikista mahdollisista paikoista. Kaikesta huolimatta tärkeä on säilyttää hyvä työnantajakuva. Asialla on myös yhteys työtyytyväisyyteen ja tuloksellisuuteen. Vahvuutena voidaan hyödyntää työpaikan pysyvyyttä ja tuotettavien palvelujen tärkeyttä kuntalaisille. Myös kunnallisen palvelussuhteen ehdot ovat hyvät.

Pekka Sivonen
henkilöstöpäällikkö

1 Henkilöstötalous

1.1 Henkilöstön määrä

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilöstö henkilötyövuosina 2008

HTV 2, vakituiset, määräaikaiset, työllistetyt sekä sivutoimiset, lukuun ottamatta sopimuspalomiehiä

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

Tulosalueittain	2008	2007
Kaupunginhallitus, projektit	6,2	7,1
Keskushallinto	36,7	38,1
Maahanmuuttajapalvelut	25,0	28,8
Sivistyspalvelukeskus	8,7	8,5
Varhaiskasvatus	268,2	255,2
Perusopetus	369,3	368,1
Nuorisotyö	12,4	11,8
Mamselli		183,6
Kulttuuripalvelut	55,4	102,8
Kaukametsä	112,0	111,5
Liikuntapalvelut	2,0	1,5
Ympäristö ja maankäyttö	38,0	38,4
Kunnallistekniikka	85,5	79,6
Tilapalvelu	77,5	78,3
Kainuun pelastuslaitos	82,8	82,7
Yhteensä tulosalueittain Kajaanin kaupunki	1 179,7	1 396,0

Toimialoittain		
Kaupunginhallitus, projektit	6,2	7,1
Keskushallinto	61,7	66,9
Sivistystoimi	828,0	1 043,0
Ympäristötekniinen toimiala	201,0	196,3
Kainuun pelastuslaitos	82,8	82,7
Yhteensä toimialoittain Kajaanin kaupunki	1 179,7	1 396,0

Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	204,4	193,3
Kajaanin Vesi -liikelaitos	20,1	20,5
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	183,9	-
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	51,7	-
Liikelaitokset yhteensä	460,1	213,8

Yhteensä Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset	1 639,8	1 609,8
---	----------------	----------------

Vuonna 2008 oli 30 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2007. Vakituksia oli 6,1 vähemmän kuin vuonna 2007, määräaikaisia 33,3 enemmän kuin edellisenä vuonna.

Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Vakituiset, määräaikaiset ja työllistetyt yhteensä
2008	1 270,5	337,4	31,9	1 639,8
2007	1 276,6	304,1	29,1	1 609,8

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten koko henkilöstöstä oli 31.12.2008 olleiden palvelussuhteiden mukaan toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 81,2 % ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 15,7 %, harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia sekä palkkatuetussa työssä oli yhteensä 3,1 %. Eniten määräaikaisia palvelussuhteita oli ammattikorkeakoulussa (33,2 %) ja kaupunginteatterissa (32,8 %).

Palvelussuhteen luonne

31.12.2008 palvelussuhteiden mukaan vakituiset, määräaikaiset, työllistetyt sekä sivutoimiset, mukaan lukien sopimuspalomiehet

	Toistaiseksi voimassa oleva	Määräaikainen	Oppilas, harjoittelija	Oppisopimus	Palkkatuettu työ	Yht.
Kajaanin kaupunki	1 168	176	1	16	30	1 391
Kajaanin ammattikorkeakoulu	151	75				226
Kajaanin Vesi	20	1	1			22
Kajaanin Mamselli	171	26		4	5	206
Kajaanin kaupunginteatteri	43	22		1	1	67
Yhteensä	1 553	300	2	21	36	1 912

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten koko henkilöstöstä työskenteli kokoaikaisessa palvelussuhteessa 1 541 henkilöä (80,6 %), osa-aikaisia oli 150 (7,8 %) ja sivutoimisia 221 (11,6 %).

Päätoimisuus

31.12.2008 palvelussuhteiden mukaan vakituiset, määräaikaiset, työllistetyt sekä sivutoimiset, mukaan lukien sopimuspalomiehet

	Kokoaikainen	Osa-aikainen	Sivutoimi	Yht.
Kajaanin kaupunki	1 104	95	192	1 391
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	183	20	23	226
Kajaanin Vesi -liikelaitos	22			22
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	176	30		206
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	56	5	6	67
Yhteensä	1 541	150	221	1 912

Työ- ja virkasuhteet

31.12.2008 palvelussuhteiden mukaan vakituiset, määräaikaiset, työllistetyt sekä sivutoimiset, mukaan lukien sopimuspalomiehet

	Työsuhte	Virkasuhte
Kajaanin kaupunki	899	492
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	83	143
Kajaanin Vesi -liikelaitos	17	5
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	204	2
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	64	3
Yhteensä	1 267	645

1.2 Henkilöstökulut

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan olivat 70 831 671 euroa vuonna 2008, mikä on 4 851 946 euroa enemmän kuin vuonna 2007.

Henkilöstökulut kululajeittain

	2008	2007
Kajaanin kaupunki		
Palkat ja palkkiot	38 396 629	42 154 619
Henkilösivukulut		
- Eläkekulut	10 608 215	11 356 465
- Muut henkilösivukulut	2 809 098	3 030 945
- Henkilöstökorvaukset	-637 297	-659 602
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	51 176 645	55 882 427
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineelliseen hyödykkeisiin	688 695	448 240
Henkilöstökulut yhteensä	51 865 340	56 330 667
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos		
Palkat ja palkkiot	8 057 510	7 273 658
Henkilösivukulut		
- Eläkekulut	1 427 707	1 332 233
- Muut henkilösivukulut	581 915	534 330
- Henkilöstökorvaukset	-53 392	-74 852
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	10 013 739	9 065 369
Kajaanin Vesi -liikelaitos		
Palkat ja palkkiot	811 053	750 102
Henkilösivukulut		
- Eläkekulut	302 687	266 557
- Muut henkilösivukulut	58 448	53 789
- Henkilöstökorvaukset	-6 643	-38 518
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	1 165 545	1 031 929
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineelliseen hyödykkeisiin	8 186	18 674
Henkilöstökulut yhteensä	1 173 731	1 050 603
Kajaanin Mamselli -liikelaitos		
Palkat ja palkkiot	4 936 338	
Henkilösivukulut		
- Eläkekulut	1 210 970	
- Muut henkilösivukulut	348 031	
- Henkilöstökorvaukset	-110 101	
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	6 385 238	

Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	2008	2007
Palkat ja palkkiot	1 689 926	
Henkilösivukulut		
- Eläkekulut	300 624	
- Muut henkilösivukulut	122 304	
- Henkilöstökorvaukset	-22 351	
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	2 090 504	
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan		
Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	70 831 671	65 979 725

Noudatettavat virka- ja työehtosopimukset

Kunnallisella virka- ja työehtosopimuksella sovitaan palkoista, työajoista ja muista palvelussuhteen ehdoista.

Kunta alan virka- ja työehtosopimukseen 2007 – 2009 kuuluvat kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus, lääkärisopimus, teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus ja tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus sekä pöytäkirja samapalkkaisuuden edistämisestä ja palkkakilpailukyvyn ylläpitämisestä kunnissa ja kuntayhtymissä sekä pöytäkirja kunnallisen alan työelämän kehittämisasioita koskevista neuvotteluista. Muusikoilla ja näyttelijöillä on omat sopimuksensa.

Kajaanin kaupungilla on rakennettu em. sopimukseen perustuen omat työn vaativuuden arviointijärjestelmät, joiden mukaan palkkaus määräytyy. Työn vaativuuden arviointijärjestelmät on tehty tekniseen sopimukseen, kunnallisen alan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen sekä opetusalan sopimukseen.

Palkantarkistukset 2008

Kunta-alalla korotettiin palkkoja 1.3.2008 kaikilla sopimusaloilla. Korotukset perustuivat samapalkkaisuuserään ja paikalliseen järjestelyerään, jonka suuruus oli 0,5 % palkkasummasta.

1.9.2008 korotettiin palkkoja kaikilla sopimusaloilla 2,4 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2008 palvelussuhteiden mukaan

	KVTES	Tekniset	Opettajat	TuntiTes
Kajaanin kaupunki	596	344	364	86
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	84	0	139	0
Kajaanin Vesi -liikelaitos	5	7	0	10
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	206	0	0	0
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	64	0	0	0

1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Koulutuspäivät ja -kulut toimialoittain sekä Kajaanin Mamselli ja Kajaanin Vesi-liikelaitokset

Toimiala	Koulutuspäivät kalenteripäivinä		Palkkakulut		Muut kulut ¹		Kulut yhteensä	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007
Kaupunginhallitus ja keskushallinto	274	72	24 846	9 449	72 583	85 438	97 429	94 887
Sivistystoimiala	1271	417	124 839	30 696	165 317	111 140	290 156	141 836
Ympäristötekniinen toimiala	228	69	22 125	6 353	120 038	94 500	142 163	100 853
Yhteensä	1 773	558	171 810	46 498	171 810	291 077	529 748	337 575
Kajaanin Vesi –liikelaitos	103	53	11 046	5 241	17 995	10 487		
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	407		25 590		7 181		32 771	

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 sen sijaan sisältyvät kuluihin. Koulutuspäivien ja -kustannusten kasvua edellisestä vuodesta saattaa selittää pääosin aikaisempaa tarkempi tilastointi, WebTallennus – sähköisen poissaolojärjestelmän käyttöönotto.

Varhaiskasvatuksen henkilöstö on mukana Kavake –hankkeessa (Kainuun varhaiskasvatuksen kehittämisverkosto –hanke 2007-2009). Siihen liittyen kullekin ammattiryhmälle (esim. lastentarhanopettajat, lastenhoitajat, perhepäivähoitajat, päiväkodinjohtajat) järjestettiin neljä koulutusta. Lisäksi hanke järjesti seminaareja ja yhteisiä koulutuspäiviä koko Kainuun varhaiskasvatushenkilöstölle.

Kajaanin Mamsellin henkilöstölle tehdyn osaamiskartoituksen perusteella aloitettiin henkilöstölle ateria- ja puhtaanapidon koulutus. Lisäksi koko Kajaanin Mamsellin henkilöstö kertasi ensiapukoulutuksen.

Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa järjestettiin esimiesvalmennus, johon osallistui 20 kaupungin esimiestä. Vuoden 2008 lopussa alkoi uusi, vuoden kestävä esimiesvalmennus, johon osallistuu 19 henkilöä.

Koulutusapurahat

Koulutusapurahamäärärahalla hankittiin työnohjausta seitsemälle työnohjausryhmälle (yht. 44 henkilöä) ja kahdelle henkilölle yksilötyönohjausta. Työnohjauksen kustannukset olivat 3 095 euroa.

Koulutusapurahoja myönnettiin 36 henkilölle ja kahdeksalle työyhteisölle. Koulutusapurahoja maksettiin yhteensä 17 800 euroa. Lisäksi koulutusapurahamäärärahasta maksettiin kaupungin esimiehille ja henkilöstöasioita hoitaville järjestetyn palvelussuhdeasiain koulutuksen kustannukset.

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 koulutusapurahoihin. Koulutusapurahojen 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 2008 yhteensä 34 580 euroa, mikä on suurin piirtein yhtä paljon kuin edellisenä vuonna. Henkilökuntakortilla sai alennusta mm. kuntokeskuspalveluihin, uintimaksuihin ja elokuva- sekä teatterilippuihin.

Virkistysraha ym.

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

Kaupunki tukee henkilökuntayhdistys 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

Työnantaja järjesti henkilöstölle kuntojumppaa, allasjumppaa ja hydrobicsivoimistelua sekä keväällä 2008 tanssikurssin. 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.

Henkilöstöpalvelut hankki alkuvuodesta askelmittareita (80 kpl) henkilöstön käyttöön. Askelmittareita käyttäen järjestettiin noin kuukauden kestävä kävelytempaus kolmella eri peruskoululla. Kävelytempauksiin osallistui kaikkiaan 159 henkilöä. He keräsivät askelia yhteensä 25,8 milj., mikä teki noin 5 800 askelta henkilöä kohden päivässä. Kajaanin Mamsellin henkilöstöllä oli mahdollisuus käydä työnantajan tukemana kuntosaliharjoittelussa. Lisäksi työntekijät ovat saaneet työnantajan kustantamat kävelysauvat käyttöönsä.

Kuntoutus

Kaupunki järjesti kaksi kuntoremonttikurssia, joihin osallistui 27 henkilöä. Toinen kuntoremonttikurssista kohdennettiin Kajaanin Mamsellin henkilöstölle. Lisäksi kahdeksan henkilöä osallistui vuonna 2007 alkaneen kuntoremonttikurssin seurantajaksolle. Kuntoremonttikurssien järjestämiseen saatiin tukea Suomen Ammattiliittojen Lomajärjestö SAL ry:ltä.

Investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin

	2008	2007
Työkykyä ylläpitävä toiminta	31 323	27 605
Henkilökuntakorttietuudet	34 580	34 236
Koulutusapuraha	23 887	10 732
Yhteensä	89 790	72 573

Työkykyä ylläpitävän toiminnan määrärahasta maksettiin mm. liikuntaryhmien ja kunto-remonttikurssien kustannukset.

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. Liikelaitokset tekevät omat toimintasuunnitelmat yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat edellisestä vuodesta sekä ennalta ehkäisevässä toiminnassa, KL I (13,2 %) että sairaanhoidossa, KL II (37,2 %). Kainuun Työterveys –liikelaitos nosti työterveyspalvelujen taksoja maaliskuussa 2008 8 %:lla.

Työterveyshuollon kustannukset v. 2007 – 2008

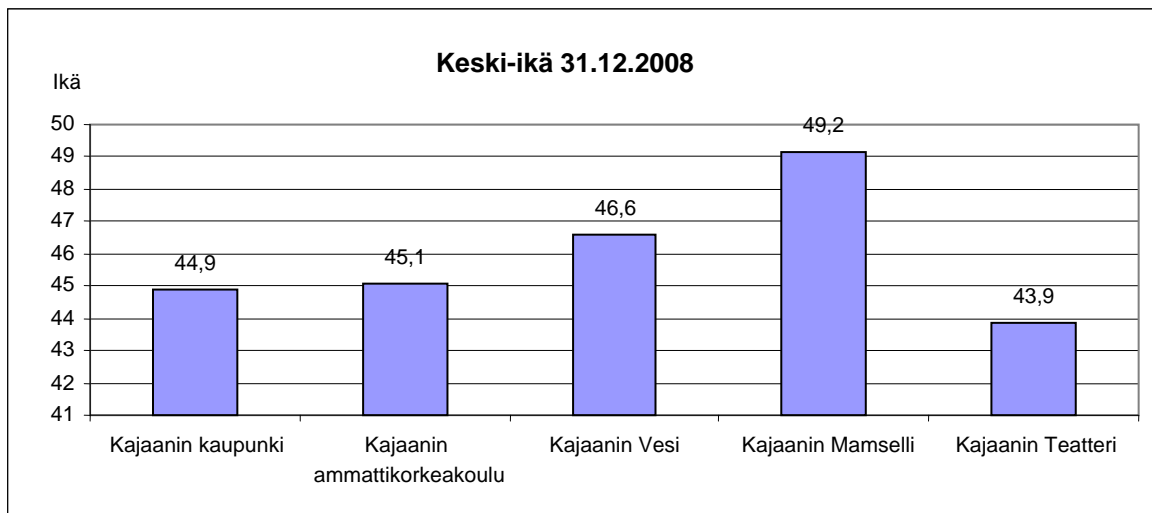
	Korvausluokka I		Korvausluokka II	
	2008	2007	2008	2007
Kajaanin kaupunki	171 201	228 235	296 550	263 542
Kajaanin Ammattikorkeakoulu -liikelaitos	54 520	17 476	35 135	23 749
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	38 961	-	52 795	-
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	13 987	-	9 661	-
Kajaanin Vesi -liikelaitos	4 347	4 207	4 068	2 831
Yhteensä	283 016	249 918	398 209	290 122

2 Henkilöstön rakenne ja ikäjakauma

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 tullut niin merkittävässä määrin kuin aikaisemmin. Ajanjakso oli myös säästämisen aikaa, jolloin uusia työntekijöitä ei palkattu.

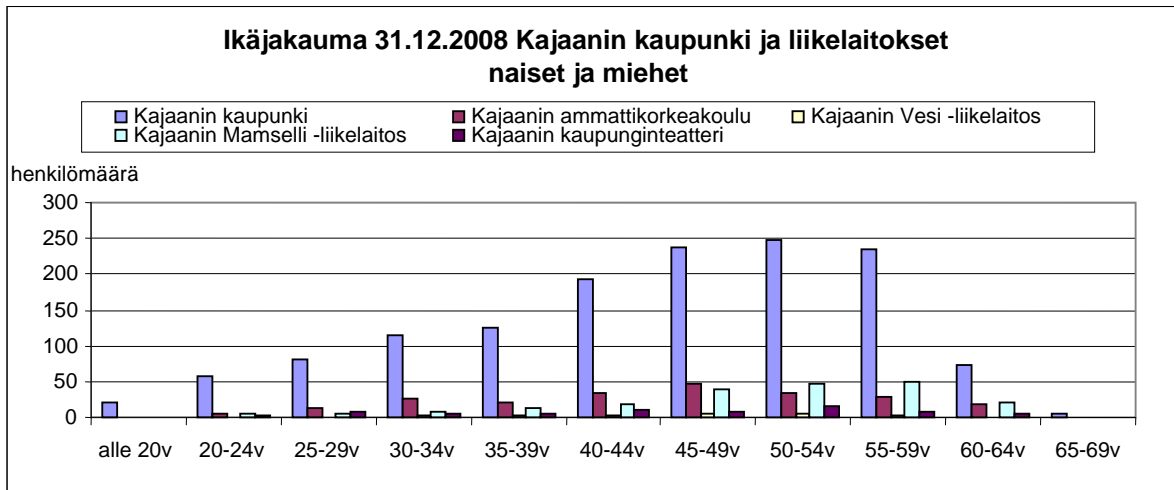
Keski-ikä

Kajaanin kaupungin koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2008 oli 44,9 vuotta, sama kuin vuonna 2007. Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitoksen henkilöstön keski-ikä oli 45,1 (45 v. 2007), Kajaanin Vesi -liikelaitoksen 46,6 (46,3 v. 2007), Kajaanin Mamselli -liikelaitoksen 49,2 sekä Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitoksen 44,1 vuotta.

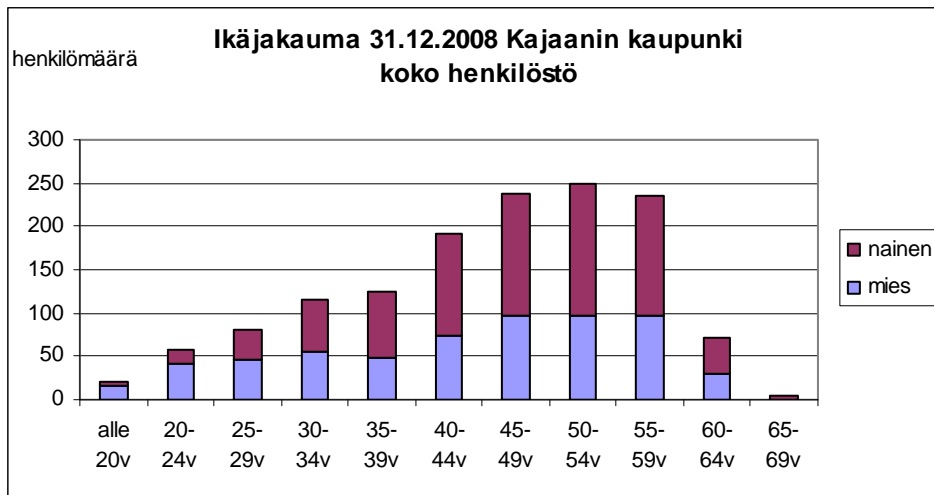
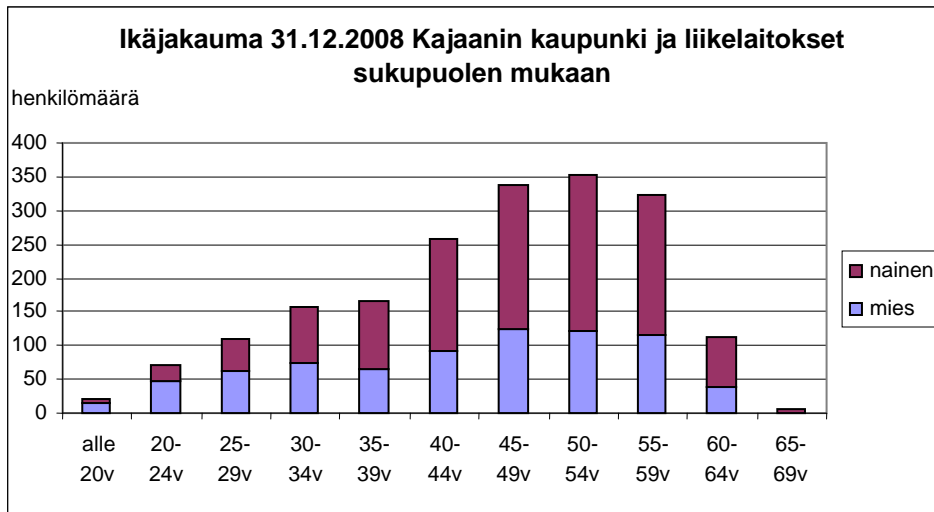


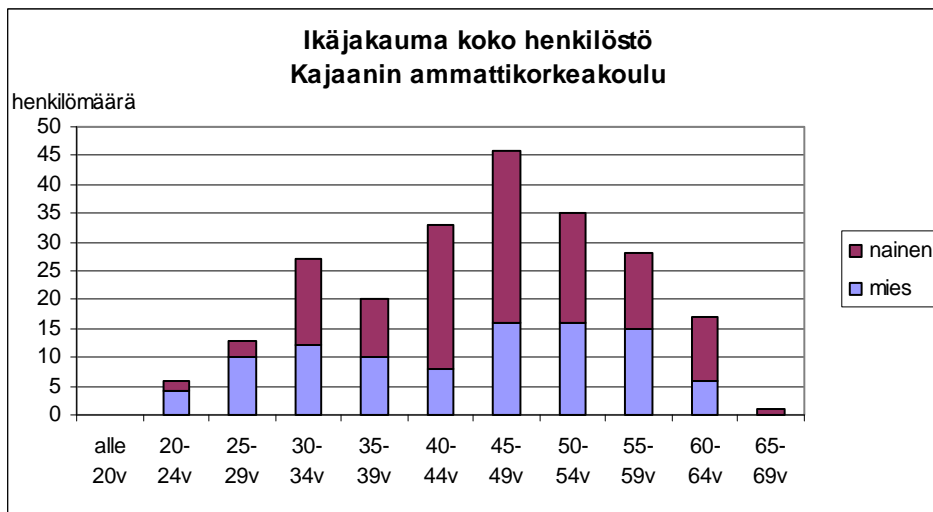
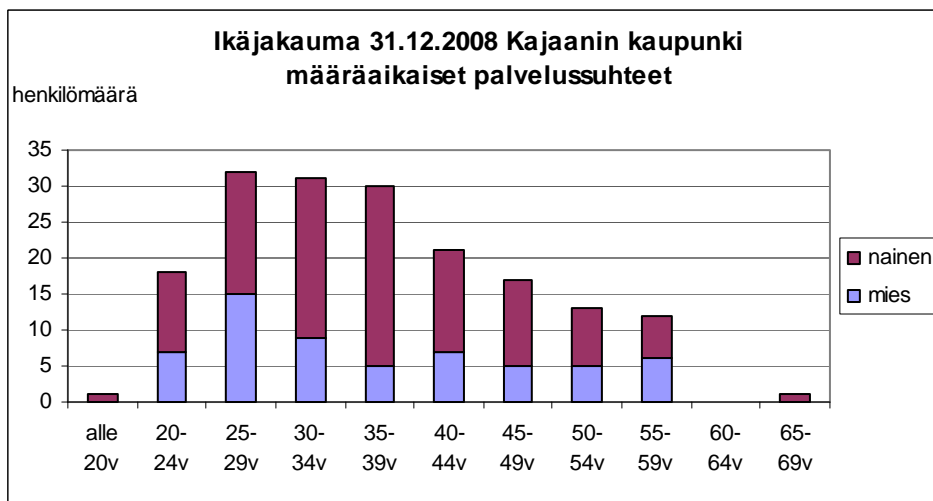
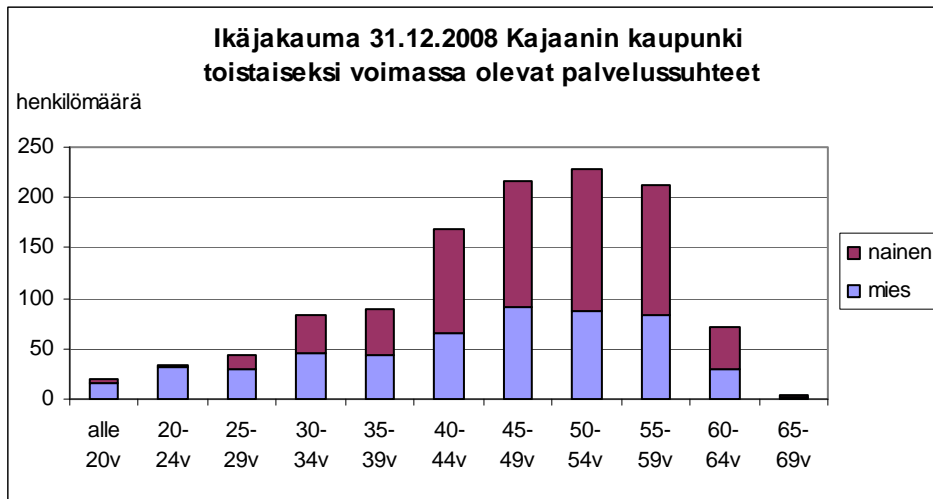
Keski-ikä 31.12.2008 palvelussuhteen ja sukupuolen mukaan

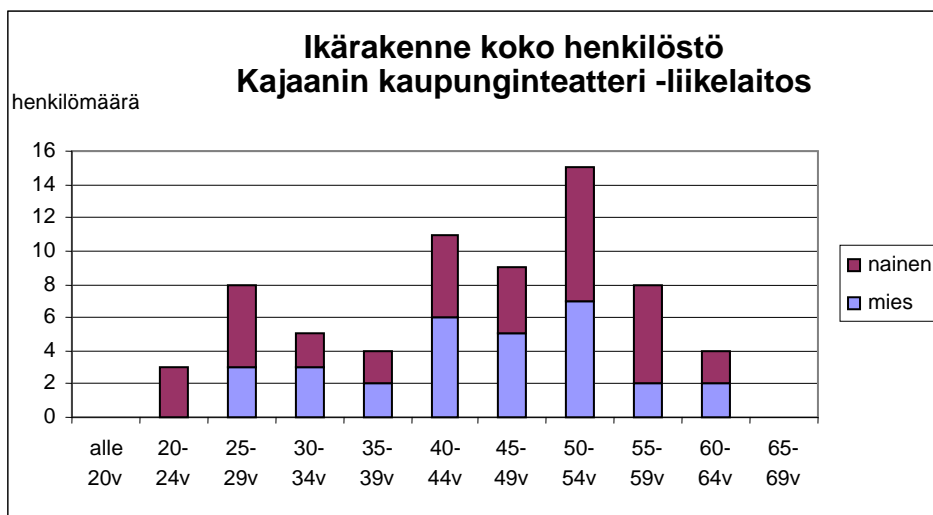
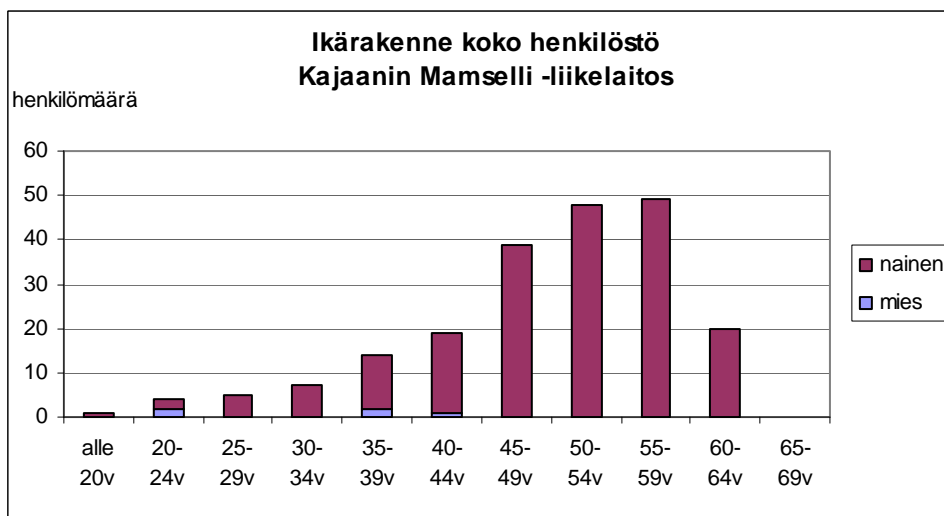
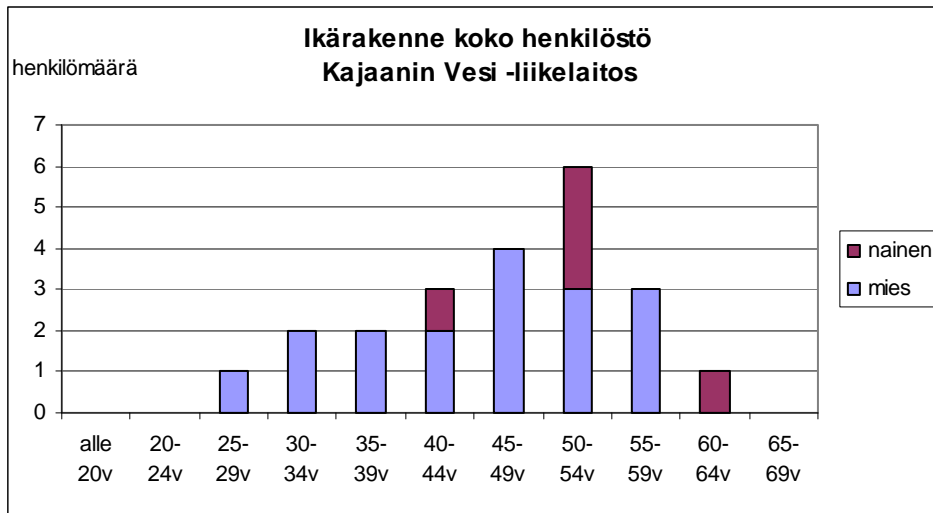
	Kajaanin kaupunki		Kajaanin ammattikorkeakoulu		Kajaanin Vesi -liikelaitos		Kajaanin Mamselli -liikelaitos		Kajaanin kaupunginteatteri	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Vakinainen	44,0	48,1	47,6	47,8	45,9	54,5	39,0	51,3	45,8	46,8
Määräaikainen	36,8	36,8	38,9	40,4		44,0		41,3	38,5	41,2
Palkkatuettu työ	47,8	47,8					23,0	47,0		54,0
Oppilas		23,0			28,0					
Oppisopimus	32,2	35,5					22,0	28,0		23,0



Naisia on eniten ikäryhmässä 50 - 54 -vuotta ja toiseksi eniten ikäryhmässä 45 - 49.
 Miehiä on eniten ikäryhmässä 45 - 49 -vuotta ja toiseksi eniten ikäryhmässä 50 - 54.







3 Eläkkeelle siirtyminen

Arvioitu eläkkeelle siirtyvien määrä vuonna 2009 on 67, jonka jälkeen seuraavan kymmenen vuoden aikana joka vuosi jää eläkkeelle noin 75 henkilöä.

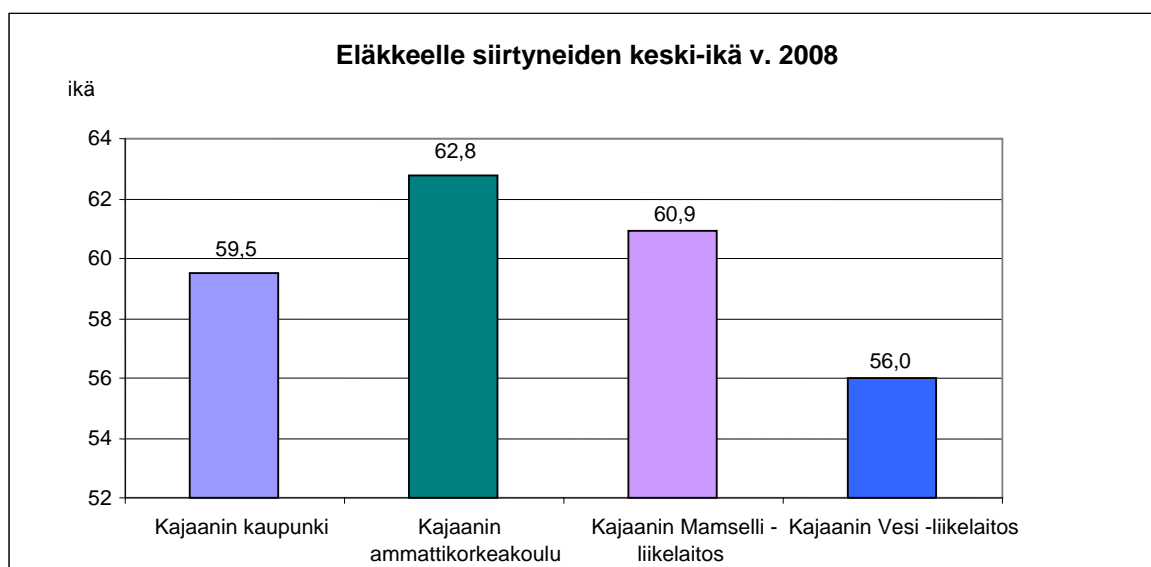
3.1 Eläkkeelle siirtyneet

Vuonna 2008 jäi Kajaanin kaupungilta eläkkeelle 37 henkilöä, 4 vähemmän kuin vuonna 2007. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2008 oli 59,5 vuotta, vuonna 2007 keski-ikä oli 60,2. Kajaanin ammattikorkeakoulusta jäi eläkkeelle 4 henkilöä, keski-ikä oli 62,8 vuotta. Kajaanin Mamselli -liikelaitoksesta jäi 8 henkilöä eläkkeelle, keski-ikä oli 60,9 vuotta.

Eläkkeelle siirtyneet

	2008	2007
Kajaanin kaupunki *)	37	41
Kajaanin ammattikorkeakoulu	4	-
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1	3
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	8	-
Kajaanin kaupunginteatteri	-	-
Yhteensä	50	44

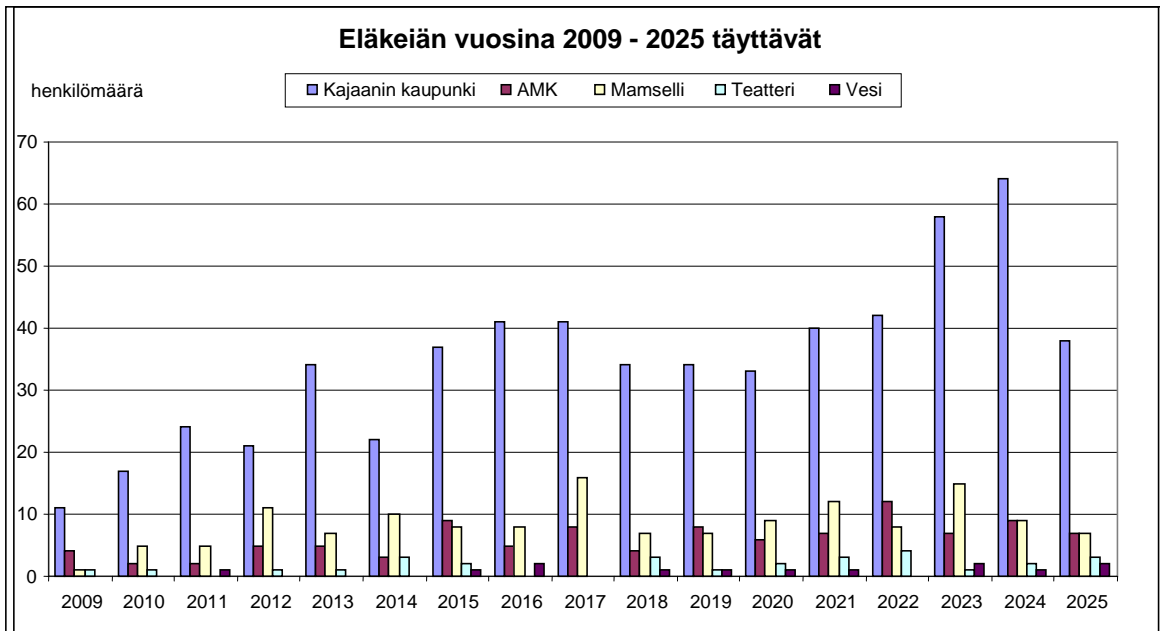
*) Kajaanin kaupungin vuoden 2007 lukuun sisältyy Kajaanin Mamselli ja kaupunginteatteri.



3.2 Henkilöstön eläkepoistuma 2009 - 2025

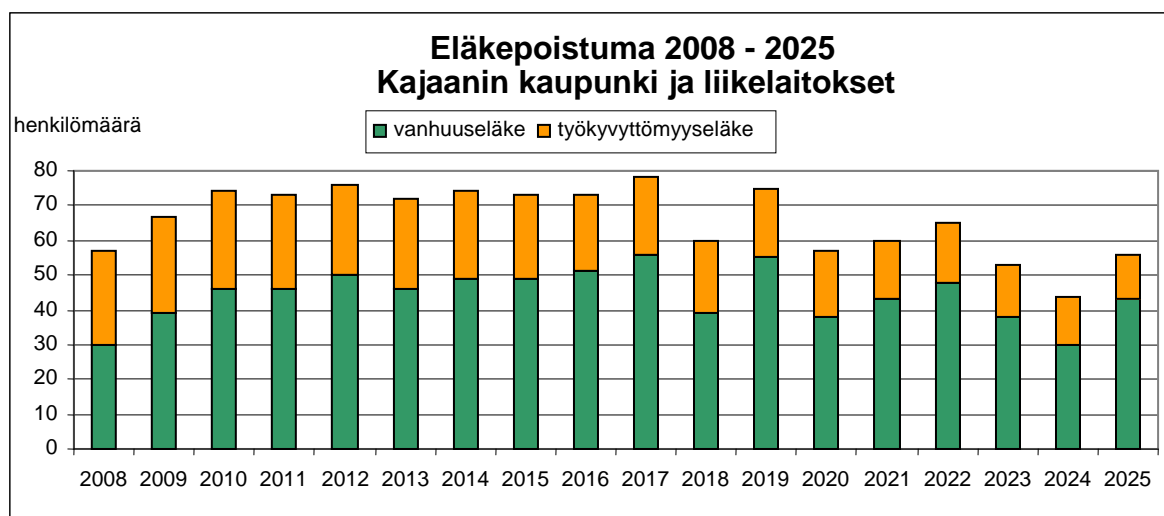
Eläkeiän vuosina 2009 – 2025 täyttävät

Määrät perustuvat 5.11.2008 olleisiin palvelussuhteisiin.



Eläkepoistuma 2008 - 2025

Suurimmat ammattiryhmät	Vak. henk.	2008 - 2012		2008 - 2017		2008 - 2025	
		henkilöä	%	henkilöä	%	henkilöä	%
Muut peruskoulun ja lukion lehtorit ja tuntiopettajat	179	53	29,4	87	48,8	122	68,2
Palomiehet	148	15	9,9	29	19,7	50	34,1
Lastenhoitajat ja päiväkotiapulaiset	123	16	12,8	42	34,2	79	64,3
Luokanopettajat	115	21	18,3	34	29,6	61	53,1
Henkilökohtaiset avustajat ym.	103	19	18,1	38	36,9	62	60,5
Aineenopettajat ja lehtorit	85	12	13,6	26	30,1	45	53,5
Perhepäivähoitajat ym.	71	24	34,1	48	68,2	60	84,6
Lastentarhanopettajat	69	7	9,7	23	32,7	44	64,3
Siivoojat	69	20	29,1	38	55,0	52	75,5
Opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat	61	8	13,7	16	26,9	31	50,4
Tuntematon	47	3	6,5	6	12,9	12	24,8
Kiinteistöhuoltomiehet	39	7	17,5	16	41,0	26	65,5
Sihteerit	38	4	11,3	10	27,6	27	70,8
Erityisopettajat	36	6	16,1	11	30,0	18	50,2
Muiden oppilaitosten opettajat sekä yksit.op	34	5	14,8	15	43,2	21	60,9
Kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijät	34	7	20,9	14	42,5	24	69,8
Ammattikorkeakoulun yliopettajat ja lehtorit	33	6	17,2	17	52,0	27	82,1
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	32	5	16,5	12	38,6	23	73,2
Tuotanto- ja linjajohtajat	27	1	2,3	3	11,8	9	33,7
Ammattikorkeakoulun ja ammattioppilaitosten opettajat	27	4	15,5	7	26,9	14	51,7
Rakennus- ja palotarkastajat	24	3	13,2	8	32,4	14	57,4
Keittiöapulaiset	22	5	21,0	10	44,6	16	74,8
Opetusalan johtajat ja rehtorit	20	4	21,7	8	37,8	12	59,9
Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan johtajat	18	3	13,9	6	33,5	14	79,4
Johdon sihteerit, osastosihteerit ym.	18	4	20,9	7	39,8	12	67,0
Sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat	18	1	6,9	4	24,8	8	44,0
Kunnallishallinnon erityisasiantuntijat	16	3	21,1	6	34,9	11	65,9
Muut toimistotyöntekijät	15	4	23,7	7	49,3	10	69,5
Kartoituksen ja maanmittauksen asiantuntijat	14	2	16,0	6	41,4	12	82,2
Arkkitehdit ja muut tekn. erityisasiantuntijat	13	1	9,9	3	19,6	5	38,4
Näyttelijät	13	2	12,6	4	29,2	6	47,9
Muut	382	73	19,2	155	40,6	261	68,2



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.

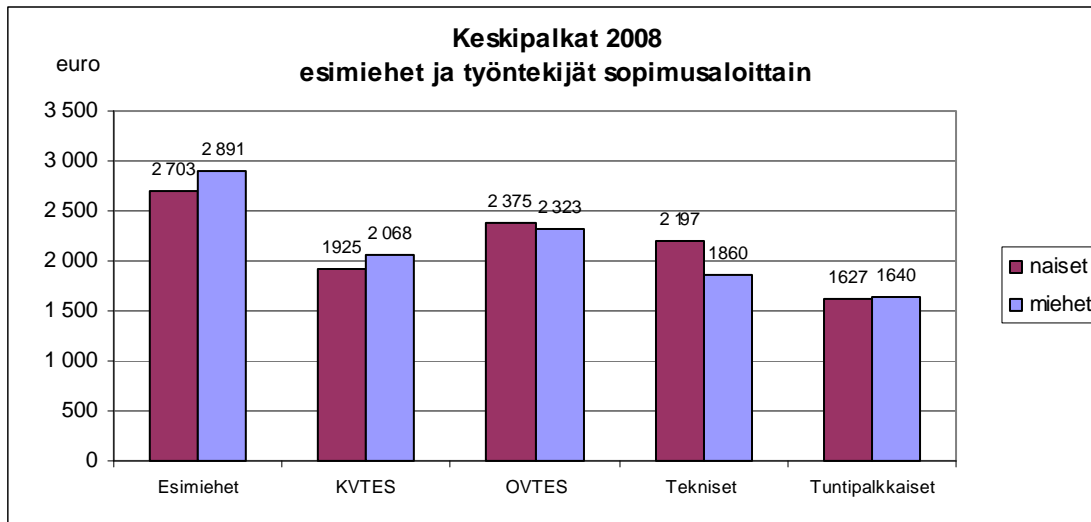
4.1 Palkkakartoitus

Kokoaikaisen henkilöstön lukumäärä ja keskimääräinen tehtäväkohtainen kuukausipalkka sekä kokonaisansio sukupuolen mukaan 2008, 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		
Kaupungin esimiehet	33	57	2 703	2 891	-188	93,5	3 376	3 664	-288	92,1
Työntekijät										
KVTES										
Hallinto	12	6	2 788	3 207	-419	86,9	3 210	3 616	-406	88,8
Atk- ja toimistoala	51	8	1 857	2 289	-432	81,1	2 153	2 478	-325	86,9
Hoito- ja sosiaalialan henkilöstö	28	14	2 157	2 137	20	100,9	2 360	2 290	70	103,1
Varhaiskasvatus, perusopetuksen hoito- ja kasvatushenkilöstö	221	12	1 883	1 785	98	105,5	2 102	1 984	118	105,9
Kirjaston ja museoiden henkilöstö	31	6	1 846	1 711	135	107,9	2 133	1 979	154	107,8
Muu henkilöstö	15	10	1 811	1 665	146	108,8	2 047	1 862	185	109,9
KVTES YHTEENSÄ	358	56	1 925	2 068	-143	93,1	2 167	2 283	-116	94,9
OVTES										
Peruskoulun ja oppilaitoksen lehtorit	66	31	2 481	2 455	26	101,1	3 465	3 635	-170	95,3
Erityisopetuksen opettajat	30	5	2 477	-	-	-	3 375	-	-	-
Luokanopettajat	61	34	2 305	2 306	-1	100	3 121	3 129	-8	99,7
Tuntiopettajat	30	8	2 407	2 392	15	100,6	2 946	2 781	165	105,9
Kansalaisopiston ja musiikkiopiston opettajat	29	14	2 142	1 967	175	108,9	2 492	2 571	-79	96,9
OVTES YHTEENSÄ	216	92	2 375	2 323	52	102,2	3 153	3 236	-83	97,4
Tekniset										
Suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävät	8	16	2 667	2 525	142	105,6	3 139	3 074	65	102,1
Ammattimies	10	44	1 840	1 769	71	104,0	2 233	2 043	190	109,3
Tekniset /Kainuun pelastuslaitos	1	56	-	1 742	-	-	-	2 022		
Tekniset yhteensä	19	116	2 197	1 860	337	118,1	2 602	2 175	427	119,6
Työntekijät yhteensä	593	264	2 098	2 066	32	101,5	2 540	2 568	-28	98,9

Tuntipalkkaisen henkilöstön lukumäärä ja keskimääräinen perustuntipalkka sukupuolen mukaan 2008

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	7	72	9,98	10,06	-0,08	99,2	11,28	11,58	-0,30	97,4



Esimiehen palkka määräytyy sen perusteella, mikä tasoinen hänen esimiestehtävänsä on ja mikä on hänen perustehtävänsä. Suurimmalla osalla kaupungin esimiehistä on oman esimiesroolinsa lisäksi asiantuntijatehtävä, mikä perusteella tehtävät ja palkka määräytyvät.

Verrattuna vuoteen 2007 naisesimiesten palkat ovat lähentyneet miesesimiesten palkkoja. Naisesimiesten tehtäväkohtainen keskipalkka oli vuonna 2007 85,4 % miesesimiesten keskipalkasta. Euroissa ero oli 416 euroa. Vuonna 2008 naisesimiesten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 93,5 % miesesimiesten vastaavasta palkasta ja euroissa ero oli 188 euroa. Kokonaisansioissa vuonna 2007 vastaavat luvut olivat 85,2 % ja 511 euroa. Vuonna 2008 naisesimiesten keskimääräinen kokonaisansio oli 92,1 % ja euroissa ero oli 288 euroa. Eron kaventumista selittää osittain Kajaanin Mamsellin liikelaitostuminen, mutta vain pieneltä osalta. Kun esimiesten palkkoihin lasketaan mukaan Kajaanin Mamsellin ja Kajaanin kaupunginteatterin esimiesten palkat, naisesimiesten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 91,9 % miesten keskipalkasta ja euroissa ero oli 234 euroa. Kokonaisansiossa vastaavat luvut olivat 89,4 % ja 389 euroa.

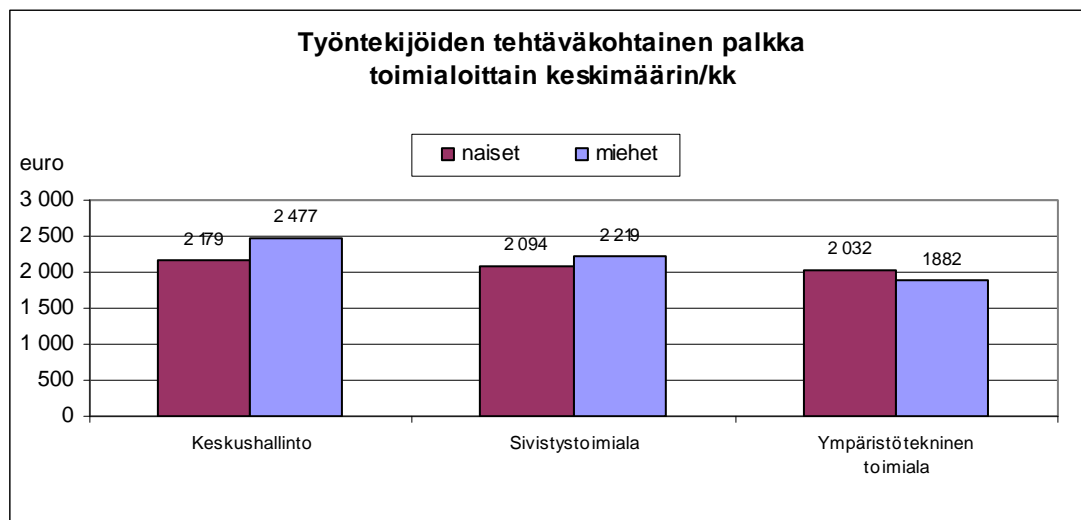
KVTES:n tehtäväkohtaisen palkan määrätymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/ työntekijän tehtävien vaativuus. Näin ollen tehtäväkohtaisten palkkojen keskimääräistä eroa selittää pikemminkin työn vaativuuden arvioinnin kautta määritellyt vaativuuserot kuin sukupuoli. Kunnallisen teknisen henkilöstön palkkaus määräytyy myös työn vaativuuden perusteella. Myös OVTES:n puolella otettiin tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä käyttöön vuoden 2008 alussa.

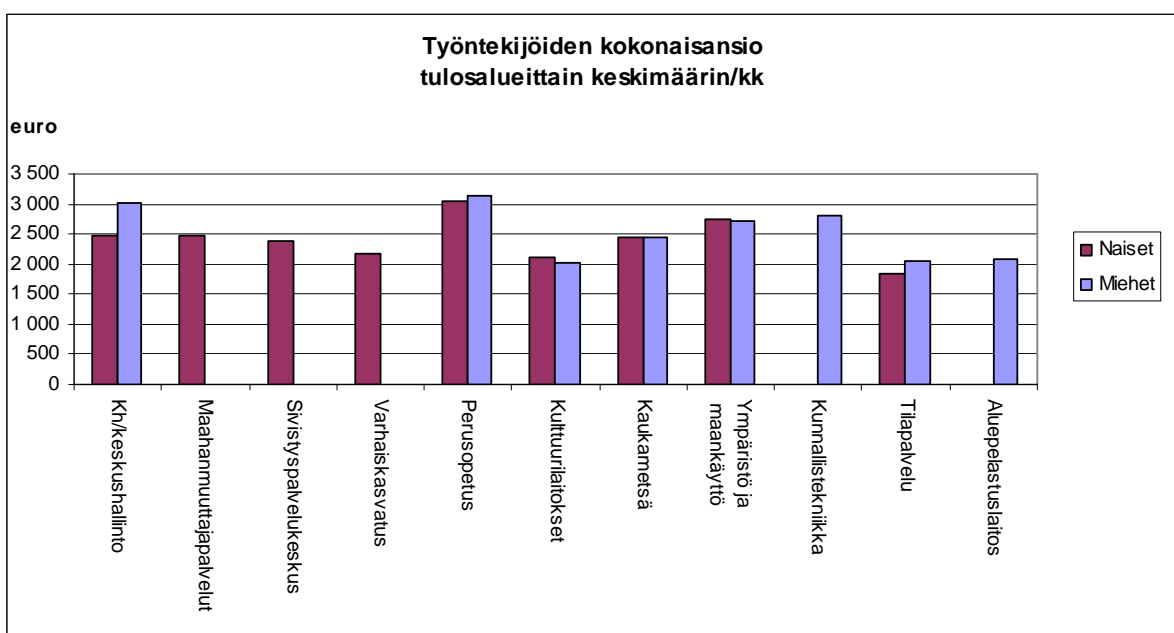
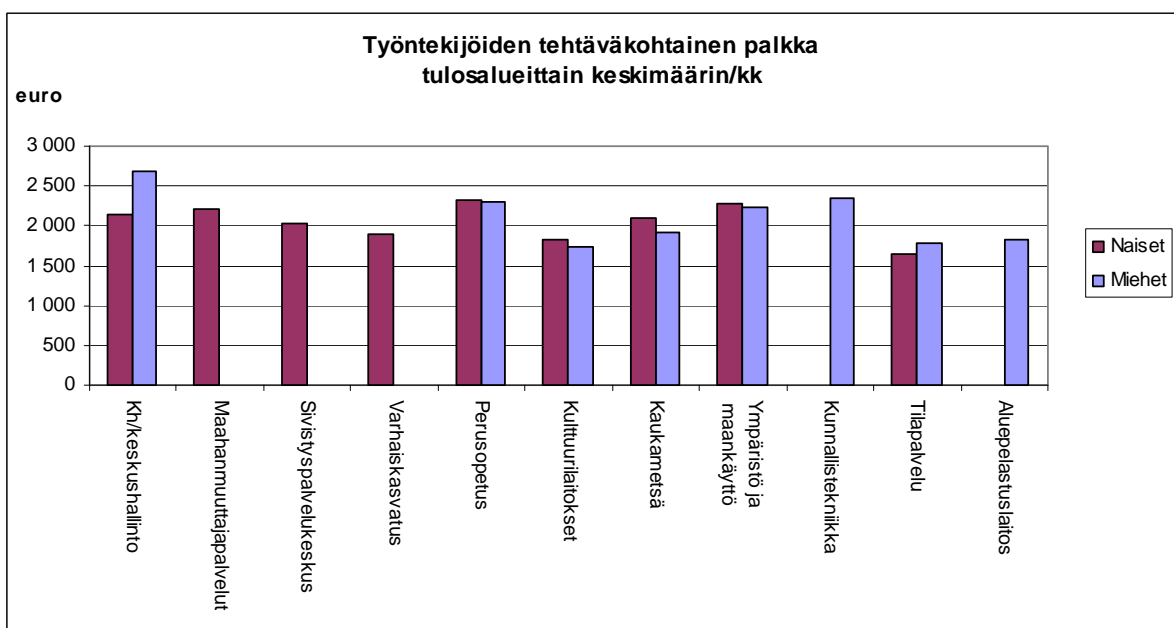
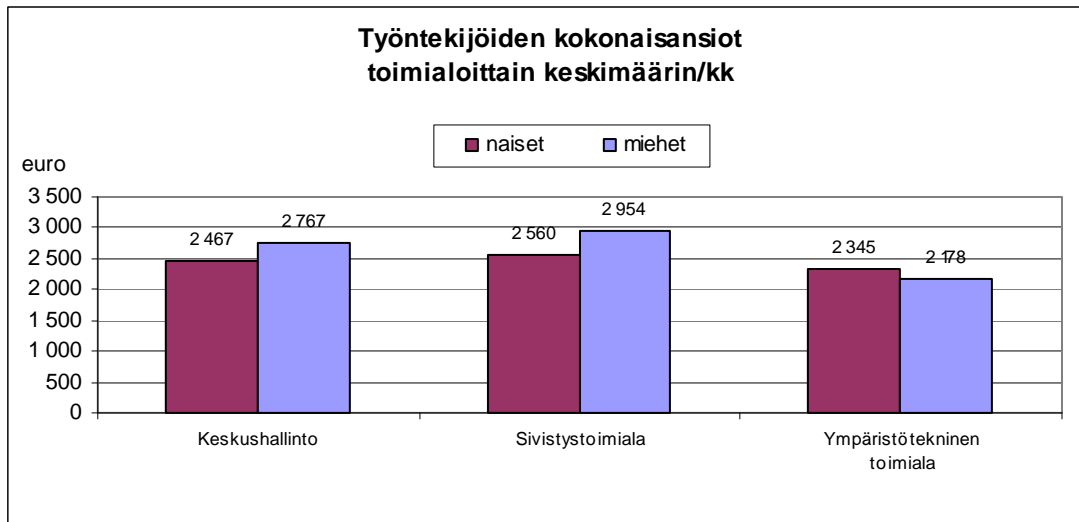
4.1.1 Keskipalkat toimialoittain ja tulosalueittain

KESKIPALKAT TOIMIALOITTAIN/TULOSALUEITTAIN

Kokoaikaisten esimiesten ja työntekijöiden keskipalkat toimialoittain ja tulosalueittain (ei sis. perhepäivähoitaja eikä tuntipalkkaisia)

Toimi- ala/tulosalue	Esimiehet Lukumäärä		Esimiehet Tehtäväkohtai- nen 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	-	-	-	26	8	2 141	2 677	80,0	-	-	-	2 469	3 016	81,9
Maahanmuuttaja- palvelut	1	-	-	-	-	23	3	2 221	-	-	-	-	-	2 465	-	-
Kh/keskus- hallinto yhteensä	2	2	-	-	-	49	11	2 179	2 477	88,0	-	-	-	2 467	2 767	89,2
Sivistystoimi																
Sivistyspalvelu- keskus	1	-	-	-	-	8	2	2 031	-	-	-	-	-	2 370	-	-
Varhaiskasvatus	18	3	2 553	-	-	200	5	1 887	-	-	2 951	-	-	2 116	-	-
Perusopetus	7	16	2 714	2 809	96,6	229	93	2 317	2 305	100,5	4 295	4 286	100,2	3 043	3 142	96,8
Kulttuurilaitokset	2	3	-	-	-	36	7	1 837	1 742	105,5	-	-	-	2 121	2 008	105,6
Kaukametsä	2	3	-	-	-	38	17	2 095	1 917	109,3	-	-	-	2 435	2 452	99,3
Sivistystoimi yhteensä	30	25	2 589	2 900	89,3	511	124	2 094	2 219	94,4	3 273	4 000	81,8	2 560	2 954	86,7
Ympäristötekni- nen toimiala																
Ympäristö ja maankäyttö	1	4	-	-	-	15	14	2 287	2 228	102,6	-	-	-	2 737	2 729	100,3
Kunnallistekniikka	-	10	-	2 568	-	4	7	-	2 345	-	-	3 081	-	-	2 812	-
Tilapalvelu	-	8	-	2 733	-	9	41	1 651	1 793	92,1	-	3 184	-	1 828	2 050	89,2
Aluepelastuslaitos	-	8	-	2 988	-	5	67	-	1 816	-	-	3 446	-	-	2 075	-
Ympäristötekni- nen toimiala yhteensä	1	30	-	2 803	-	33	129	2 032	1 882	108,0	-	3 317	-	2 345	2 178	107,7
Yhteensä	33	57	2 703	2 891	93,5	593	264	2 098	2 065	101,6	3 376	3 664	92,1	2 540	2 567	98,9





Vuonna 2008 korjattiin koulutettujen naisvaltaisten alojen palkkoja samapalkkaisuuserällä, joka oli KVTES:n soveltamisalueella 1,8 %, OVTES:n soveltamisalueella 1,5 %, teknisellä henkilöstöllä 0,4 % ja tuntipalkkaisilla 0,2 % palkkasummasta.

Koko kaupungin tasolla naisten ja miesten keskipalkat olivat lähes yhtä suuret. Naisten tehtäväkohtainen palkka oli 33 euroa suurempi kuin miesten vastaava palkka. Loppupalkka oli vastaavasti miehillä 27 euroa suurempi kuin naisilla. Suurin ero naisten ja miesten välillä oli kaupunginhallituksen alaisessa toiminnassa/keskushallinnossa, jossa naisten tehtäväkohtainen keskipalkka ja keskimääräinen kokonaisansio jäivät alle 90 %:n miesten vastaavista palkoista. Miehiä on tällä toimialalla huomattavasti vähemmän ja osa heistä toimii vaativissa asiantuntijatehtävissä. Sivistystoimialalla naisten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 94,4 % miesten keskipalkasta. Naisten keskimääräinen kokonaisansio oli noin 87 % miesten keskimääräisestä loppupalkasta. Kokonaisansioon vaikuttavat henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen ja harkinnanvarainen osa, määrävuosisisä sekä syrjäseutulisiä ja opetuslalla maksettavat lisät, esim. ylituntipalkkio.

Ympäristötekniellä toimialalla naisten sekä tehtäväkohtainen keskipalkka että keskimääräinen kokonaisansio olivat suurempia kuin miesten vastaavat palkat. Miesten ansiot olivat noin 93 % naisten ansioista. Tätä selittää sama asia kuin keskushallinnossa, mutta toisin päin. Ympäristötekniellä toimialalla on naisia huomattavasti vähemmän ja he ovat sijoittuneet pääosin erilaisiin asiantuntijatehtäviin.

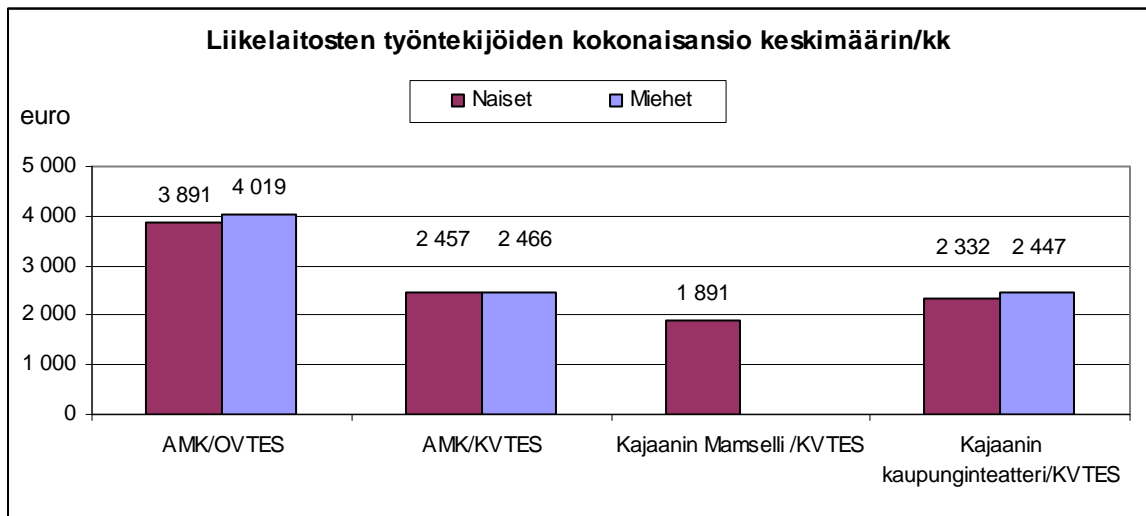
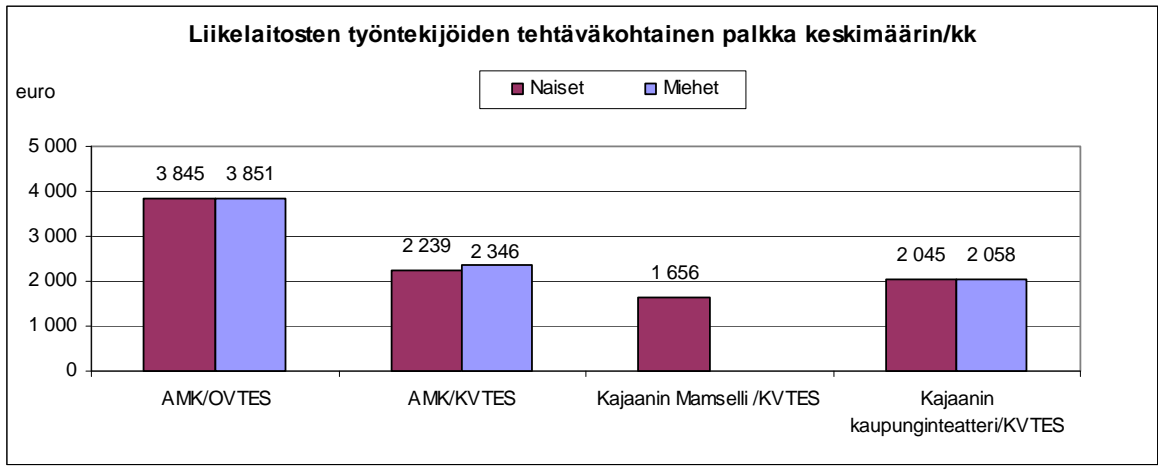
4.1.2 Kaupungin liikelaitosten henkilöstön keskipalkat

KESKIPALKAT LIIKELAITOKSITTAIN JA SOPIMUSALOITTAIN

Kokoaikaisten esimiesten ja työntekijöiden keskipalkat liikelaitoksittain ja sopimusaloittain (kuukausipalkkaiset, ei sis. tuntipalkkaisia)

Liikelaitos	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	
Ammattikorkeakoulu OVTES	3	1	-	-	-	57	46	3 845	3 851	99,8	-	-	-	3 891	4 019	96,8
KVTES	1	2	-	-	-	45	27	2 239	2 346	95,4	-	-	-	2 457	2 466	99,6
Ammattikorkeakoulu yhteensä	4	3	-	-	-	102	73	3 136	3 294	95,2	-	-	-	3 259	3 445	94,6
Kajaanin Vesi																
KVTES	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tekniset	-	3	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kajaanin Mamselli /KVTES	9	1	2 523	-	-	165	3	1 656	-	-	2 872	-	-	1 891	-	-
Kajaanin kaupungin- teatteri/ KVTES	1	2	-	-	-	25	23	2 045	2 058	99,4	-	-	-	2 332	2 477	94,1

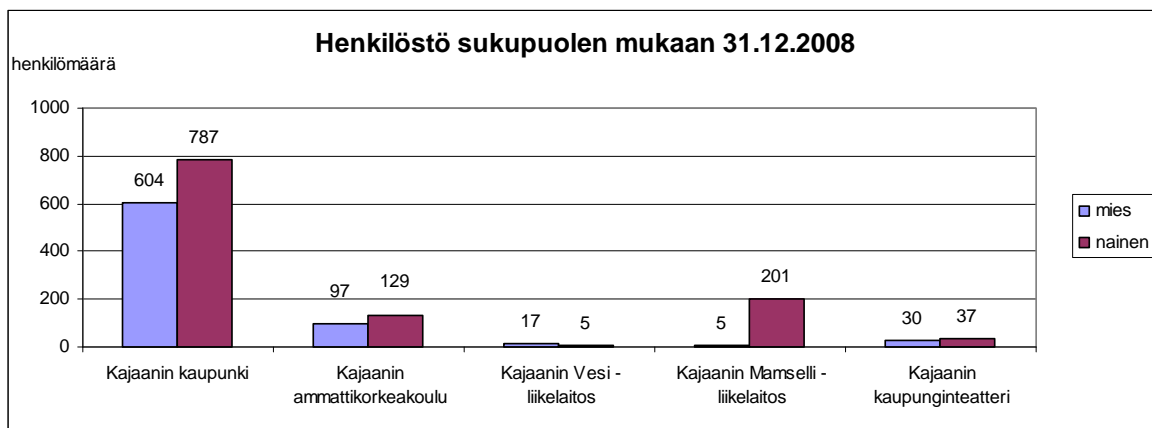
Kajaanin Veden palkkoja ei voida verrata sekä naisten että miesten vähäisen lukumäärän takia. Kajaanin Mamsellin palveluksessa on miehiä sen verran vähän, että vertailua ei pystytä tekemään. Myöskään liikelaitosten esimiesten palkkoja ei voida verrata esimiesten pienen lukumäärän johdosta.



4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain

Sukupuolijakauma toimialoittain, tulosalueittain ja liikelaitoksittain 31.12.2008 palvelussuhteiden mukaan, koko henkilöstö ja esimiehet

	Koko henkilöstö (ml. esimiehet)			Esimiehet	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset
Kaupunginhallitus ja projektit	4	2	6	1	
Maatalouspalvelut		1	1		
Asiahallinta- ja lakipalvelut	2	19	21		1
Pysäköinnin valvonta	1	1	2		
Matkailupalvelut		1	1		
Henkilöstöhallinto	1	2	3	1	
Taloushallinto	2	6	8	1	
Atk- ja tietopalvelut	2	1	3		
Yhteensä keskushallinto	8	31	39	2	1
Maahanmuuttajapalvelut	3	26	29		1
Sivistyspalvelukeskus	2	8	10	1	1
Varhaiskasvatus	8	295	303	3	18
Perusopetus	111	271	382	15	7
Nuorisotyö	13	7	20	1	
Kulttuuripalvelut	11	48	59	3	2
Kaukametsä	28	50	78	3	2
Liikuntapalvelut	1	1	2		
Yhteensä sivistystoimiala	174	680	854	26	30
Ympäristö ja maankäyttö	23	17	40	4	1
Kunnallistekniikka	75	10	85	10	
Tilapalvelu	74	12	86	8	
Kainuun pelastuslaitos	243	9	252	8	
Yhteensä ympäristötekniinen toimiala	415	48	463	30	1
Yhteensä Kajaanin kaupunki	604	787	1 391	59	33
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	97	129	226	3	4
Kajaanin Vesi -liikelaitos	17	5	22	3	
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	5	201	206	1	9
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	30	37	67	2	1
Yhteensä liikelaitokset	149	372	521	9	14
Yhteensä Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset	753	1 159	1 912	68	47



Palvelussuhteet 31.12.2008 sukupuolen mukaan

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet %	Naiset %
Kajaanin kaupunki	604	787	1 391	43,42	56,58
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	97	129	226	42,92	57,08
Kajaanin Vesi -liikelaitos	17	5	22	77,27	22,73
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	5	201	206	2,43	97,57
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	30	37	67	44,78	55,22
Yhteensä	753	1 159	1 912	39,38	60,62

5 Keskeytykset

5.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja kaupungin työntekijöillä oli keskimäärin 10,9 päivää henkilöä kohden. Liikelaitoksista eniten sairauspoissaoloja oli Kajaanin Mamsellin työntekijöillä, keskimäärin 20,2 työpäivää henkilöä kohden (v. 2007 24,6).

Kaupungin ja varsinkin Kajaanin Mamsellin työntekijöiden korkea keski-ikä vaikuttaa sairastavuuteen. Työkyky alkaa heiketä nopeammin noin 45 vuoden vaiheilla, jos ergonomiaan, liikuntaan ja tuki- ja liikuntaelämistön 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.

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 työn mitoituksessa on tärkeää. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat riittävä ammatillinen osaaminen, työn sopiva kuormittavuus, kyky ja mahdollisuus säädellä omaa työtään ja kuormitusta sekä työyhteisön vuorovaikutus.

Kajaanin kaupunki on hyvällä tavalla tukenut osallistumista työkykyä ylläpitävään toimintaan ja ammatillisesti syvennettyyn lääketieteelliseen kuntoutukseen (Aslak), Tyk-kuntoutukseen sekä kaupungin järjestämiin kuntoremonttikursseihin. Kyseisiin kuntoutuksiin työntekijät osallistuvat täydellä palkalla.

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi varhaiskasvatuksessa ja Kajaanin Mamsellissa neuvoteltiin Kajaanin Kuntokeskuksen kanssa Aslak- ja Tyk-kurssien järjestämisestä näiden tulosalueiden henkilöstölle. Kuntoutuskurssit toteutetaan vuoden 2009 aikana. Lisäksi Työterveyslaitoksen kanssa suunniteltiin ja valmisteltiin hanke Kajaanin Mamsellin henkilöstön työkyvyn parantamiseksi ergonomisin keinoin. Hankkeelle saatiin Työsuojelurahaston avustus ja se aloitetaan loppukesästä 2009. Lisäksi toinen kaupungin järjestämistä kuntoremonttikursseista kohdennettiin kokonaan Kajaanin Mamsellin henkilöstölle. Siihen osallistui 14 Kajaanin Mamsellin työntekijää. Kajaanin Mamselli -liikelaitos järjesti myös aktiivisesti omaa Tyhy-toimintaa, mm. hankkimalla henkilöstölle kuntosali- ja keilauslippuja, järjestämällä kävelytestejä ja hankkimalla työntekijöille kävelysauvat.

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 2008 sairauspoissaoloajan palkkoja maksettiin yhteensä 1,44 milj. euroa, edellisenä vuonna 1,45 milj. euroa. Kela maksoi sairausvakuutuskorvauksia yhteensä kaupungille ja liikelaitoksille 0,68 milj. euroa.

Sairauspoissaoloista aiheutuvina kustannuksina menetetyn työpanoksen lisäksi ovat sijaisen palkkakustannukset. Sairauslomat rasittavat työssä olevaa henkilöstöä lisääntyneinä työtehtävinä ja sijaisten perehdyttämisestä aiheutuvana lisätyönä. Pitkät poissaolot voivat heikentää työntekijän ammatillista osaamista ja etäännyttää työstä sekä työyhteisöstä.

5.2 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö tulosalueittain 2005 - 2008

	vuosi	Sairaus	Työtapaturma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiloma	Muut
Kaupunginhallitus ja projektit													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2008	2,0				0,8				2,7	1,5	35,0	12,5
	2007	5,8				0,8				3,4	1,3	27,6	32,4
	2006	1,7									0,4	33,4	3,7
	2005	1,7				0,6		6,1			2,3	30,3	2,6
Keskushallinto													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2008	15,8		2,3	,1	2,9	3,8			2,1	0,3	30,0	2,8
	2007	5,7	0,1	2,3	0,1	2,4	2,7		2,1	2,6	0,3	33,8	1,2
	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													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2008	13,4	0,7	17,5	0,6	5,5			2,2	2,0	3,0	27,8	27,6
	2007	15,0		7,1	1,9	4,2	0,1		4,0	0,3	1,7	26,3	25,0
	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													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2008	10,8				1,5			8,3	0,8		31,7	2,0
	2007	5,5				0,3				0,5	0,1	36,3	0,6
	2006	8,7								0,6		24,3	0,1
	2005	0,8						5,8			1,2	21,5	
Varhaiskasvatus													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2008	16,3	0,9	1,8	0,7	1,3	1,6	0,9	5,5	2,2	3,7	28,3	6,7
	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
	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													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2008	7,1	0,8	6,6	0,8	1,9	1,2	1,0	2,3	0,9	3,7	4,9	3,4
	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
	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													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2008	3,4			0,3	2,0				0,3	0,4	20,9	13,2
	2007	4,8	0,5	1,3	0,4	1,7				1,1		19,9	15,8
	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

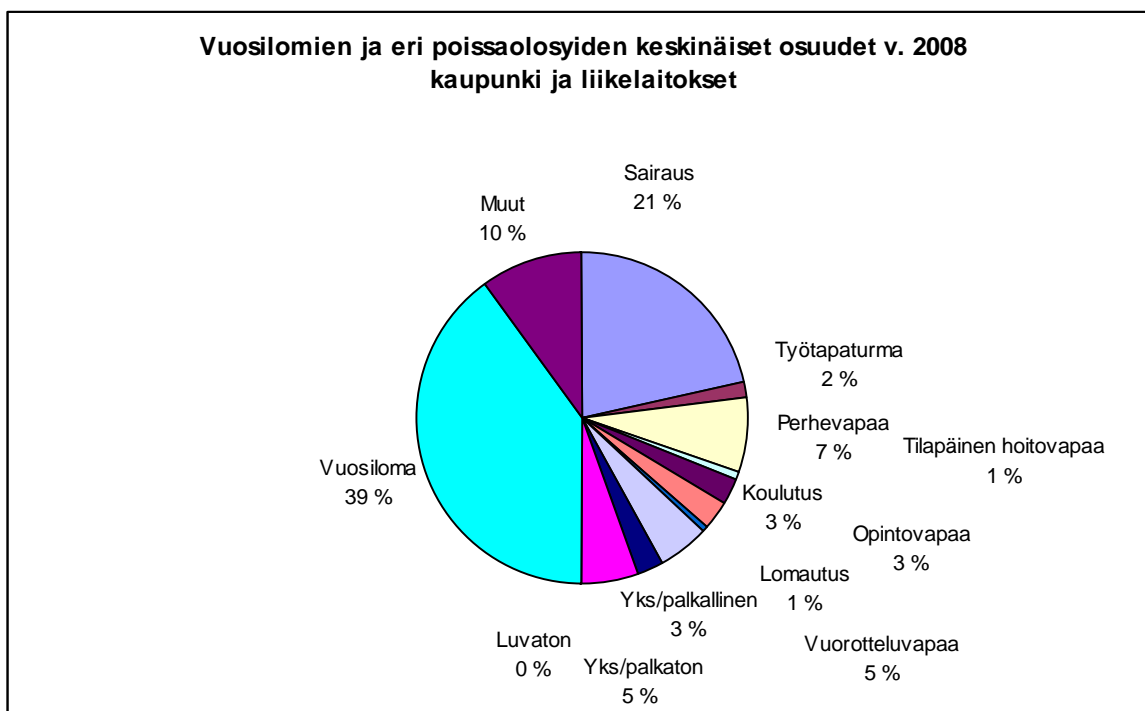
Kajaanin Mamselli													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2007	24,6	1,2	2,4	0,2	0,2	1,2		1,9	0,6	0,3	30,1	3,1
	2006	22,2	1,0	3,8	0,3		0,8	0,2	1,2		0,6	32,7	3,1
	2005	16,0		5,1	0,3	0,5	0,5	0,9		0,2	0,5	33,7	5,0
Kulttuuripalvelut													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2008	8,0		2,5	0,1	0,5			2,2	0,9	2,5	34,2	3,6
	2007	9,2	0,1	2,4	0,1	0,5			1,9	0,9	7,0	24,4	4,2
	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													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2008	5,1		6,6	0,2	0,7	2,5		2,7	0,4	3,3	7,3	9,7
	2007	5,9	0,1	6,2	0,1	1,0	2,0		1,7	0,7	1,2	5,1	8,8
	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													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2008	7,2	0,7	3,3	0,2	2,9				6,1		33,2	1,4
	2007	4,6	0,9	6,5	0,3	2,5	0,0		3,4	4,4	0,2	34,6	0,8
	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													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2008	15,7	3,0		0,5	0,3			1,3	2,1	0,2	32,9	2,3
	2007	13,9	1,1		0,4	0,5				1,9	0,0	35,3	1,8
	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													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2008	8,4	2,9	3,3	0,2	0,2			2,0	2,5	3,3	27,5	4,7
	2007	13,0	2,6	3,1	0,2	0,1				2,5	4,4	32,9	3,5
	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													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö ilman sopimuspalomiehiä	2008	14,0	0,8	0,9	0,4	0,7	2,3			0,2	1,7	31,4	4,1
	2007	12,5	0,2	0,8	0,6	0,9	2,1		4,5	0,6	6,0	30,3	6,2
	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													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö ilman sopimuspalomiehiä	2008	10,9	1,0	3,9	0,5	1,4	1,2	0,5	2,7	1,6	2,9	20,6	5,4
	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
	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

5.3 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö liikelaitoksittain 2007 - 2008

		Sairaus	Työtaturma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/paikallinen	Yks/palkaton	Vuosiloma	Muut
Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö													
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	2008	4,5	0,1	1,7	0,2	0,1	2,1		1,6	0,7	1,3	8,7	2,8
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	2007	5,4	0,4	2,8	0,3	0,1	1,5		0,3	0,3	1,2	9,7	2,3
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2008	10,3	0,5		0,3	4,8				0,8	0,2	30,5	0,5
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2007	29,0	2,0		0,1	2,4				1,9	0,1	28,0	1,8
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2008	20,2	0,4	1,9	0,3	2,0	1,2		2,8	1,2	0,4	29,0	7,0
Kaupunginteatteri -liikelaitos	2008	3,0		9,4						0,4	12,5	16,8	2,2

Poissaolojen palkkakustannukset v. 2008

	Sairaus-lomat	Tapa-turmat	Perhe-vapaat	Koulutus	Vuosi-loma	Muut vapaat	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1 042 412	121 597	148 409	172 295	2 681 311	332 215	4 498 239
Kajaanin ammattikorkeakoulu	126 711	2 668	4 115	1 486	230 733	18 999	384 712
Kajaanin Vesi -liikelaitos	21 822	1 157	623	11 248	95 575	3 057	133 482
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	230 104	6 094	10 424	25 827	519 308	39 362	831 119
Kajaanin kaupunginteatteri	20 140	383	19 402		146 051	2 271	188 247
Liikelaitokset yhteensä	398 776	10 302	34 564	38 561	991 667	63 690	1 537 560
Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	1 441 188	131 899	182 973	210 856	3 672 978	395 905	6 035 799



- Sairauslomissa eivät ole mukana tapaturmat ja kuntoutustuet.
- Perhevapaisiin sisältyvät äitiysvapaa, erityisäitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa.
- "Muut" sisältää mm. kh-vapaita (kh-vapailta tarkoitetaan palkattomia työlomia, joita työntekijä voi pitää niin, että palkan pidätys suoritetaan sen kuukauden palkasta, jolloin lomarahaa maksetaan).

Ns. Kh-vapaiden pitäminen vv. 2006 - 2008

Kh-vapaat	Kajaanin kaupunki *)		Ammatti-korkeakoulu		Kajaanin Vesi		Kajaanin Mamselli		Kaupunginteatteri	
	työpäivät	henkilömäärä	työpäivät	henkilömäärä	työpäivät	henkilömäärä	työpäivät	henkilömäärä	työpäivät	henkilömäärä
2006	1 127	136								
2007	1 207	199	84	19	-	-				
2008	1 089	119	237	35	-	-	50	7	-	-

*) Vuoden 2006 ja 2007 lukuihin sisältyy Kajaanin Mamselli ja kaupunginteatteri

6 Työ- ja työmatkatapaturmat

Vuonna 2008 sattui kaupungin työntekijöille 63 työtaturmaa ja liikelaitosten työntekijöille 31 työtaturmaa, yhteensä 94. Tapaturmista aiheutui kaupungin työntekijöille sairauspäiviä huomattavasti enemmän kuin edellisenä vuonna. Työmatkatapaturmia sattui yhteensä 16.

Suurin osa työtaturmista johtui kaatumisista ja kompastumisista sekä erilaisista venaähdyksistä.

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.

Työtaturmien ja työmatkatapaturmien määrä ja sairauspäivät 2005 - 2008 (lähde: Pohjola vahinkoluettelo)

Kajaanin kaupunki

Vahingon laatu	Vahinkojen määrä				Sairauspäiviä			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Työtaturma	47	68	75	63	164	657	568	1 071
Työmatkatapaturma	15	10	18	11	63	58	326	559
Vahinkoja yhteensä	62	78	93	74	227	715	894	1 630

Työtaturmat ja työmatkatapaturmat v. 2008 yhteensä kaupunki ja liikelaitokset

	Työtaturmat		Työmatkatapaturmat	
	Määrä	Sairauspäivät	Määrä	Sairauspäivät
Kajaanin kaupunki	63	1 071	11	559
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	10	0	3	4
Kajaanin Vesi -liikelaitos	4	13	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	15	45	1	27
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	2	0	1	4
Yhteensä	94	1 129	16	594

Työtaturmien määrä ja sairauspäivät syittäin 2008

Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	Määrä	Sairauspäivät
Kuumuus (aineen, esineen ympäristön lämpötilan aiheuttama)	1	0
Vaaralliset aineet iholle tai silmiin	1	0
Iskeytyminen kiinteään pintaan / liikkeen aiheuttama, mukaan lukien putoaminen, kaatuminen	35	638
Liikkuvan osan aiheuttama tapaturma tai siihen törmääminen	9	17
Leikkaavan, terävän tai karheen esineen aiheuttama tapaturma	17	244
Puristuminen ja ruhjoutuminen	8	150
Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen	9	19
Eläimen tai ihmisen purema, potku jne.	2	3
Muut luettelemattomat vahingoittumistavat	6	58
Tuntematon tilastoarvio	5	0
Vahingon tavasta ei tietoja vahinkoselvityksessä	1	0
Yhteensä	94	1 129

Työtaturmien määrä ja sairauspäivät aiheuttajan mukaan 2008

Tapaturman välitön aiheuttaja	Kaupunki		Kajaanin ammatti-korkeakoulu		Kajaanin Vesi		Kajaanin Mamselli		Kajaanin kaupungin-teatteri		Kaikki yhteensä	
	Määrä	Sairaus-päivät	Määrä	Sairaus-päivät	Määrä	Sairaus-päivät	Määrä	Sairaus-päivät	Määrä	Sairaus-päivät	Määrä	Sairaus-päivät
Telineet, tasot ja pinnat	27	673	1	0	1	3	7	22	1	0	37	698
Työkalut, koneet ja laitteistot	5	0	1	0	1	10	4	8			11	18
Kulkuvälineet	2	28									2	28
Aineet, tarvikkeet ja varusteet	12	236	5	0			4	15			21	251
Muut ja ei-luetteloidut	16	134	1	0	1	0					18	134
Tuntematon tilastoarvio	1	0	2	0	1	0			1	0	5	0
Yhteensä	63	1 071	10	0	4	13	15	45	2	0	94	1 129

Työmatkataturmien määrä ja sairauspäivät liikkumistavan mukaan 2008

Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	Vahinkoja kpl	Sairaspäivät kpl
Jalan, polkupyörää taluttaen, ajoneuvosta astuen	8	51
Polkupyörällä	7	543
Tuntematon tilastointiarvo	1	0
Yhteensä	16	594

Työmatkataturmien määrä ja sairauspäivät sattumistavan mukaan 2008

Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	Vahinkoja kpl	Sairaspäivät kpl
Kaatuminen, liukastuminen, kompastuminen, venähdys kaatumatta	15	594
Tuntematon tilastointiarvo	1	0
Yhteensä	16	594

7 Työyhteisön toimivuuskysely

Työyhteisöjen toimivuuskyselyä ei tehty vuonna 2008. Kysely tehdään joka toinen vuosi ja edellisen kerran se tehtiin vuonna 2007.

Loppusyksystä 2008 lähetettiin kaupungin esimiehille vastattavaksi työyhteisön toimivuuskyselyn seurantatutkimus, jolla haluttiin selvittää, miten vuonna 2007 tehtyä työyhteisön toimivuuskyselyä oli hyödynnetty työyhteisöjen toiminnan kehittämisessä. Kysely lähetettiin 83 esimiehen vastattavaksi ja siihen vastasi 55 esimiestä eli vastausprosentti oli 66. Kaikki vastanneet 55 esimiestä ilmoittivat, että työyhteisön toimivuuskyselyn tulokset oli käsitelty työyhteisöjen työpaikkakokouksissa. Vastanneista esimiehistä 39 (71 %) ilmoitti, että toimivuuskyselyn tulosten perusteella oli käynnistetty joitakin kehittämistoimenpiteitä tai toimintatavan muutoksia. Kehittämistoimenpiteitä ei ollut käynnistetty 15 työyhteisössä.

Yleisesti käynnistetyistä kehittämistoimenpiteistä ja toimintatavan muutoksista voidaan mainita seuraavaa:

Tiedottamista ja tiedon kulun parantamista sekä palaverikäytäntöjä päätettiin kehittää useassa työyhteisössä. Työssä jaksamiseen ja työnkuormituksen vähentämiseen kiinnitettiin monessa työyhteisössä huomiota. Fyysisten tilojen ja työvälineiden parantaminen nousi myös korostetusti esille kyselyn vastauksissa. Useassa työyhteisössä päätettiin käydä läpi työprosessit, tehtäväkuvat ja työnjako. Kehityskeskustelut olivat yleinen kehittämisen kohde. Yhteiset toimintatavat asetettiin myös monella työpaikalla tavoitteeksi. Koulutukseen osallistumisen tasapuolisuus, osaamisen jakaminen ja työnkierto olivat useassa työyhteisössä kehittämisen kohteena. Myös taloudesta tiedottamiseen ja seurantaan panostettiin. Muina asioina vastauksissa mainittiin mm. palautteen antaminen, ristiriitojen käsittely, työilmapiirin parantaminen sekä perehdyttäminen.

Kehittämisen painopisteiksi nousseet asiat käyvät hyvin yksiin sen kanssa, mitkä asiat nousivat työyhteisön toimivuuskyselyn tulosten perusteella kehittämisen kohteiksi koko kaupungin tasolla. Niitä olivat mm. kehityskeskustelut, toimintatapojen yhtenäistäminen, työvälineiden asianmukaisuus, palautteen antaminen, osaamispääoman kasvataminen, perehdyttäminen, työn kuormittavuuden vähentäminen, tiedottaminen, välittömän ja avoimen ilmapiirin rakentaminen sekä ristiriitatilanteiden käsittely.