

Kajaanin kaupungin
henkilöstöraportti
2009

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	1
1 Henkilöstötalous	2
1.1 Henkilöstön määrä	2
1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilöstö henkilötyövuosina 2009	2
1.1.2 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilöstömäärä palvelussuhteiden mukaan 31.12.2009	3
1.1.2.1 Palvelussuhteet luonteen mukaan 31.12.2009	3
1.1.2.2. Palvelussuhteet päätoimisuuden mukaan 31.12.2009.....	4
1.1.2.3 Palvelussuhteen mukaan työ- ja virkasuhteet 31.12.2009.....	4
1.1.2.4 Vakituisten palvelussuhteen kesto 31.12.2009 Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset.....	4
1.2 Henkilöstökulut	5
1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn	7
2 Henkilöstön rakenne ja ikäjakauma	11
3 Eläkkeelle siirtyminen	15
3.1 Eläkkeelle siirtyneet	15
3.2 Henkilöstön eläkepoistuma 2010 - 2030	15
4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan (kaupungin tasa- arvosuunnitelman edellyttämät selvitykset)	17
4.1 Palkkakartoitus	18
4.1.1 Keskipalkat toimialoittain ja tulosalueittain 2009 Koko-aikaisten työntekijöiden keskipalkat toimialoittain ja tulosalueittain (ei sis. perhepäivähoitajia eikä tuntipalkkaisia).....	20
4.1.2 Kaupungin liikelaitosten henkilöstön keskipalkat	23
4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain	24
5 Keskeytykset	26
5.1 Sairauspoissaolot	26
5.2 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö koko kaupunki ja tulos- alueittain 2005 - 2009	27
5.3 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö liikelaitoksittain 2007 - 2009	30
5.4 Sairauspoissaolojen kappalemäärät keston mukaan	31
6 Työ- ja työmatkatapaturmat	33
7 Työyhteisön toimivuuskysely	35
7.1 Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu	36
7.2 Johtamistoiminta ja esimiestyö	37
7.3 Osaaminen	37
7.4 Viestintä ja vuorovaikutus	38
7.5 Työyhteisön toimivuuskysely vertailu 2005, 2007 ja 2009	40

Johdanto

Henkilöstöraportti perustuu kunta-alan henkilöstöraporttisuositukseen.

Tavoitteena on kehittää raportointia kuvaamaan henkilöstöä monipuolisesti siten, että sen pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä niin tulosityksikkökohtaisesti, kuin myös koko kaupungin tasolla. Työntekijöiden osaaminen, terveys, halu tehdä tuloksellista työtä sekä työn merkityksellisyyden kokemus ovat keskeisiä tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta. Parhaimmillaan raporttia hyödynnetään osana suunnittelua ja päätöksentekoa.

Kaupunginhallitus hyväksyi uuden henkilöstöstrategian syksyllä 2009. Henkilöstöstrategia sisältää johtamisen, työyhteisötaidot, henkilöstön rekrytoinnin ja osaamisen kehittämisen, työhyvinvoinnin, palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvät asiat sekä tasa-arvoasiat. Uutena osiona henkilöstöstrategiassa on työyhteisötaidot, jossa korostetaan Kajaanin kaupungin työnantajana vaativan vastuun ottamista työstä, sovittujen periaatteiden noudattamista, työskentelyä kehityskeskusteluissa sovittujen tavoitteiden saattamiseksi ja hyvää käyttäytymistä työkaveria kohtaan ja lojaalisuutta esimiehille.

Henkilöstöstrategian mukaan Kajaanin kaupunki pyrkii olemaan hyvä ja arvostettu työnantaja. Tavoitteena on, että jokainen työntekijä tuntee olevansa arvokas.

Kajaanin kaupunki on toteuttanut laajaa yhteistoimintamenettelyä kaikilla organisaation tasoilla ja osana johtamista. Työntekijöillä on edustukset toimialojen johtoryhmissä sekä kaupungin johtoryhmässä. Edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka hoitaa myös työsuojelutoimikunnan tehtävät vuoden 2010 alusta. Työsuojelutoimikunta ja yhteistyötoimikunta yhdistettiin vuonna 2009 tehdyllä päätöksellä.

Työsuojeluvälit järjestettiin vuoden 2009 lopulla. Vaaleilla valittiin kaksi työsuojeluvälituutettua ja toimihenkilöiden työsuojeluvälituutettu sekä ensimmäinen ja toinen varavälituutettu kyseisiin tehtäviin.

Kaupungin talouden huonot näkymät alkuvuonna 2009 toivat keskusteluun työntekijöiden ja viranhaltijoiden lomautukset. Kaupunginhallitus päätti kevättalvella 2009, että säästöjä haetaan yhteistoimintamenettelyssä.

Hyväksytty talouden sopeuttamisohjelma pitää sisällään laajoja henkilöstövaikutuksia. Osana talouden sopeuttamista käynnistettiin henkilöstön luontaisen poistuman maksimoinnin suunnittelu loppuvuodesta 2009.

Pekka Sivonen
henkilöstöpäällikkö

1 Henkilöstötalous

1.1 Henkilöstön määrä

1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilöstö henkilötyövuosina 2009

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 viikkotyöajan mukaan**)

Tulosalueittain	2009	2008
Kaupunginhallitus, projektit	5,60	6,2
Keskushallinto ¹	44,61	36,7
Maahanmuuttajapalvelut	22,58	25,0
Sivistyspalvelukeskus	7,46	8,7
Varhaiskasvatus	285,41	268,2
Perusopetus	364,77	369,3
Nuorisotyö	11,53	12,4
Kulttuuripalvelut	53,01	55,4
Kaukametsä	101,44	112,0
Liikuntapalvelut	2,00	2,0
Ympäristö ja maankäyttö	36,19	38,0
Kunnallistekniikka	80,68	85,5
Tilapalvelu	74,57	77,5
Kainuun pelastuslaitos ²	65,53	82,8
Yhteensä tulosalueittain Kajaanin kaupunki	1 155,38	1 179,7
Toimialoittain		
Kaupunginhallitus, projektit	5,60	6,2
Keskushallinto	67,19	61,7
Sivistystoimi	825,62	828,0
Ympäristötekniinen toimiala	191,44	201,0
Kainuun pelastuslaitos ²	65,53	82,8
Yhteensä toimialoittain Kajaanin kaupunki	1 155,38	1 179,7
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	213,69	204,4
Kajaanin Vesi -liikelaitos	20,72	20,1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	180,76	183,9
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	48,86	51,7
Liikelaitokset yhteensä	464,02	460,1
Yhteensä Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset	1 619,40	1 639,8

¹ Matkailu- ja kalatalouspalvelut siirtyivät 1.1.2009 keskushallintoon (8,5 htv v. 2009).

² Sairaankuljetus siirtyi vuonna 2009 Kainuun maakunta –kuntayhtymän järjestettäväksi. Henkilöstöä siirtyi kaksi viranhaltijaa ja kahdeksan työsopimussuhteista työntekijää kuntayhtymän palvelukseen.

Vuonna 2009 oli 20,4 henkilötyövuotta vähemmän kuin vuonna 2008. Sairaankuljetuksesta siirtyi kaksi viranhaltijaa ja kahdeksan työsopimussuhteista työntekijää 2009 Kainuun maakunta –kuntayhtymän palvelukseen. Matkailu- ja kalatalouspalvelut siirtyivät 1.1.2009 keskushallintoon Teknologiakeskus Oy:ltä.

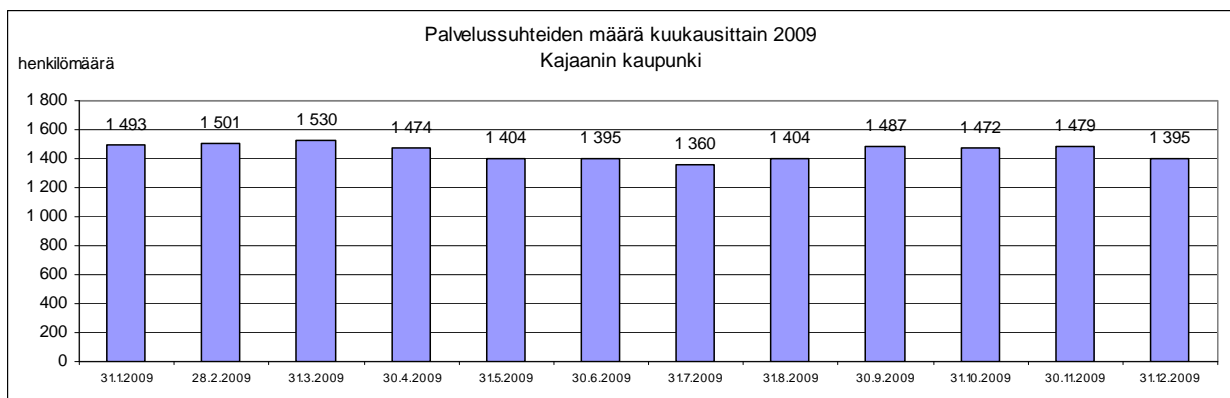
Henkilötyövuosien mukaan Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	Vakituiset	Määräaikaiset	Palkkatuettu työ	Vakituiset, määräaikai- set ja palkkatuella työl- listetyt yhteensä
2009	1 269,2	312,5	37,6	1 619,4
2008	1 270,5	337,4	31,9	1 639,8

1.1.2 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilöstömäärä palvelussuhteiden mukaan 31.12.2009

Palvelussuhteiden määrän kuukausivaihtelu 2009

	Minimi/kk	Maksimi/kk	Keskimäärin/kk
Kajaanin kaupunki	1 360	1 530	1 449,5
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	223	254	238,3
Kajaanin Vesi -liikelaitos	21	22	21,5
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	198	213	206,3
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	57	74	65,9

Taulukossa kuvastuu henkilöstömäärien kausivaihtelut kuukausittain. Kausivaihteluun vaikuttaa opetustoimen lomat sekä ympäristöteknisen toimialan kesäaikaiset työt.



1.1.2.1 Palvelussuhteet luonteen mukaan 31.12.2009

Vakituiset, määräaikaiset, palkkatuella työllistetyt sekä sivutoimiset, mukaan lukien sopimuspalomiehet

	Toistaiseksi voimassa oleva	Määrä- aikainen	Palkka- tuettu työ	Oppilas/ harjoittelija	Oppi- sopimus	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1 173	171	37		14	1 395
Kajaanin ammattikorkeakoulu	149	80		1		230
Kajaanin Vesi	21					21
Kajaanin Mamselli	167	18	10		4	199
Kajaanin kaupunginteatteri	44	24	3		3	72
Yhteensä	1 554	293	50	1	19	1 917

Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksilla oli palvelussuhteita 31.12.2009 yhteensä 1 917. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 81,1 % (v. 2008 81,2 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 15,3 % (15,7 %), harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia sekä palkkatuetussa työssä oli yhteensä 3,7 % (3,1 %). Eniten määräaikaisia palvelussuhteita oli ammattikorkeakoulussa 34,8 % ja kaupunginteatterissa 33,3 %, kaupungin palvelussuhteista oli 12,5 % määräaikaisia.

1.1.2.2. Palvelussuhteet päätoimisuuden mukaan 31.12.2009

Vakituiset, määräaikaiset, palkkatuella työllistetyt sekä sivutoimiset, mukaan lukien sopimuspalomiehet

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten koko henkilöstöstä työskenteli 31.12.2009 kokoaikaisessa palvelussuhteessa 1 513 henkilöä (78,9 %), osa-aikaisessa 163 (8,5 %) ja sivutoimisessa palvelussuhteessa 241 henkilöä (12,6 %).

	Koko-aikainen	Muu omasta pyynnöstä osa-aikainen	Osa-aika-eläke	Osa-aikainen	Osittainen hoitovapaa	Sivutoimi	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1 086	2	38	49	8	212	1 395
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	181		7	15	1	26	230
Kajaanin Vesi -liikelaitos	21						
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	164	5	15	14	1		199
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	61		1	7		3	72
Yhteensä	1 513	7	61	85	10	241	1 917

1.1.2.3 Palvelussuhteen mukaan työ- ja virkasuhteet 31.12.2009

Vakituiset, määräaikaiset, työllistetyt sekä sivutoimiset, mukaan lukien sopimuspalomiehet

	Työsuhte	Virkasuhte
Kajaanin kaupunki	915	480
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	84	146
Kajaanin Vesi -liikelaitos	16	5
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	197	2
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	70	2
Yhteensä	1 282	635

1.1.2.4 Vakituisten palvelussuhteen kesto 31.12.2009 Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset

	Alle 2v	2-4v	5-9v	10-14v	15-19v	20-24v	25-29v	Yli 30v
Kajaanin kaupunki	78	87	257	105	81	214	112	189
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	0	0	38	65	7	0	1	1
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2	3	3	1	2	2	3	5
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	3	11	24	11	14	39	25	38
Kajaanin kaupunginteatteri	0	4	4	9	3	9	4	10
Yhteensä	83	105	326	191	107	264	145	243

Suurimman ryhmän, 326 henkilöä, palvelussuhde on kestänyt 5 - 9 vuotta, seuraavaksi suurin 264 henkilöä, jotka ovat palvelleet 20 - 24 vuotta ja kolmanneksi suurin ryhmä yli 30 vuotta palvelleet, 243 henkilöä.

1.2 Henkilöstökulut

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan olivat 72 182 415 euroa vuonna 2009, mikä on 653 863 euroa enemmän kuin vuonna 2008.

Sopimusten mukaiset palkankorotukset olivat vuonna 2009 3,2 % ja kustannusvaikutus palkkoihin sitä kautta noin 2,3 milj. euroa. Tehdyt henkilötyövuodet vähenivät 20,4 henkilötyövuotta edelliseen vuoteen verrattuna, mikä taas vaikutti henkilöstömenoja alentavasti noin 0,7 milj. euroa.

Henkilöstökulut kululajeittain

Kaupungin henkilöstökulut	2009 euroa	2008 euroa
Palkat ja palkkiot	38 522 435	38 396 629
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	11 701 679	10 608 215
* Muut henkilösivukulut	1 856 694	2 809 098
* Henkilöstökorvaukset	-577 148	-637 297
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	51 503 661	51 176 645
Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	627 600	688 695
Henkilöstökulut yhteensä	52 131 260	51 865 340

Liikelaitosten henkilöstökulut

Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	2009	2008
Palkat ja palkkiot	8 519 433	8 057 510
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	1 473 487	1 427 707
* Muut henkilösivukulut	544 334	581 915
* Henkilöstökorvaukset	-65 473	-53 392
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	10 471 781	10 013 739

Kajaanin Vesi -liikelaitos	2009	2008
Palkat ja palkkiot	846 493	811 053
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	328 796	302 687
* Muut henkilösivukulut	53 128	58 448
* Henkilöstökorvaukset	-6 222	-6 643
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	1 222 195	1 165 545
Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	-18 321	8 186
Henkilöstökulut yhteensä	1 203 875	1 173 731

Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2009	2008
Palkat ja palkkiot	4 821 620	4 936 338
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	1 326 790	1 210 970
* Muut henkilösivukulut	302 951	348 031
* Henkilöstökorvaukset	-137 689	-110 101
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	6 313 671	6 385 238
Kajaanin Kaupunginteatteri -liikelaitos	2009	2008
Palkat ja palkkiot	1 674 568	1 689 926
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	303 613	300 624
* Muut henkilösivukulut	105 556	122 304
* Henkilöstökorvaukset	-21 910	-22 351
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	2 061 827	2 090 504
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	72 182 415	71 528 552
Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset yhteensä		

Noudatettavat virka- ja työehtosopimukset

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

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen 2007 – 2009 kuuluivat Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), Lääkärisopimus (LS), Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) ja Tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus sekä pöytäkirja samapalkkaisuuden edistämisestä ja palkkakilpailukyvyyn ylläpitämisestä kunnissa ja kuntayhtymissä sekä pöytäkirja kunnallisen alan työelämän kehittämisasioista koskevista neuvotteluista. Muusikoilla ja näyttelijöillä on omat sopimuksensa.

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

Palkantarkistukset 2009

	KVTES	OVTES	Tekniset	Lääkärit	Tunti-palkkaiset	Kunta-ala keskimäärin
1.5.2009						
- Järjestelyerä 0,3 %	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
- Samapalkkaisuuserä jve/Tehty yleiskorotus 0,5 %	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
1.9.2009						
- Yleiskorotus 2,4 %	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4

Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2009
Palvelussuhteiden mukaan

	KVTES	Tekniset	Opettajat	TuntiTes
Kajaanin kaupunki	608	354	354	79
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	88	0	131	0
Kajaanin Vesi -liikelaitos	4	9	0	8
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	199	0	0	0
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	61	0	0	0

Verotuskunnat
Kaupunki ja liikelaitokset

Kunta

Kajaani	1 561
Sotkamo	87
Suomussalmi	52
Paltamo	51
Hyrnsalmi	22
Vaala	22
Puolanka	21
Ristijärvi	16
Kuhmo	10
Muut kunnat	76

1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

	Koulutuspäivät kalenteripäivinä		Palkkakulut		Muut kulut ¹		Kulut yhteensä	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Kaupunginhallitus ja keskushallinto	122	274	12 238	24 846	35 396	72 583	47 634	97 429
Sivistystoimiala	1 139	1271	108 608	124 839	118 723	165 317	227 331	290 156
Ympäristötekniinen toimiala	59	228	6 600	22 125	53 405	120 038	60 005	142 163
Kainuun pelastuslaitos	157		12 055		35 486		47 541	
Yhteensä Kajaanin kaupunki	1 477	1 773	139 501	171 810	243 010	357 938	382 511	529 748
Kajaanin ammattikorkeakoulu	17		2 115		156 985	96 501	159 100	96 501
Kajaanin Vesi	72	103	5 651	11 046	19 653	17 995	25 304	29 041
Kajaanin Mamselli	407	407	25 187	25 590	13 166	7 181	38 353	32 771
Kajaanin kaupunginteatteri	11		1 000		15 136	22 857	16 136	
Liikelaitokset yhteensä	507	510	33 953	36 636	204 939	144 534	238 892	158 313
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	1 984	2 283	173 454	208 446	447 949	502 472	621 403	688 061

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.

Koulutus- ja kehittämishankkeet

Perusopetuksessa on tehty vuodesta 2008 alkaen KELPO –kehittämistoimintaa (=kehitetään laatua perusopetuksessa). Hankkeessa kehitetään esiopetusryhmien ja koulujen oppimisympäristöjä sekä järjestetään uusiin opetusmenetelmiin ja oppilashuoltoon liittyvää koulutusta. Koulutuksiin on osallistunut yli 700 henkilöä. Lisäksi työryhmät ovat aloittaneet työskentelyn kaupungin opetussuunnitelman ja siihen liittyvän tehostetun ja erityisen tuen suunnitelman päivittämiseksi. Kehittämistoiminnan avulla jalkautetaan opetusministeriön erityisopetuksen pitkän tähtäimen kehittämisstrategian linjaukset opetusjärjestelyihin sekä valmistaudutaan perusopetuslain ja uusien opetussuunnitelman perusteiden edellyttämiin muutoksiin.

Varhaiskasvatuksen henkilöstö oli mukana Kavake –hankkeessa (Kainuun varhaiskasvatuksen kehittämiskeskus –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 Mamselli –liikelaitoksen henkilöstön ateria- ja puhtaanapidon koulutus jatkui koko vuoden ajan. Toukokuussa loppuneeseen ateriapuolen koulutukseen osallistui yhdeksän (9) henkilöä. Kesäkuussa alkoi puhtaanapitopuolen koulutus, johon osallistui 12 henkilöä. Koulutus järjestetään yhdessä Edukain kanssa.

Keskushallinnossa aloitettiin keväällä 2009 kehittämishanke, jonka tavoitteeksi asetettiin keskushallinnon tuottavuuden parantaminen organisaatiota ja toimintoprosesseja kehittämällä, tehtäväkuvien selkeyttäminen, toimivan varahenkilöjärjestelmän luominen, keskushallinnon henkilöstön osaamisen ja asiantuntijuuden vahvistaminen sekä työnhallinnan ja työhyvinvoinnin parantaminen. Hankkeeseen osallistuu koko keskushallinnon henkilöstö, mukaan luettuna maahanmuuttajapalvelut, ja sivistyspalvelukeskuksen henkilöstö, joka siirtyi vuoden 2010 alussa keskushallintoon. Hanke jatkuu keväälle 2010 saakka. Hankkeen kustannuksiin saadaan Työsuojelurahaston kehittämisavustusta.

Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa järjestettiin esimiesvalmennus, johon osallistui 17 kaupungin esimiestä.

Varhaiskasvatuksen henkilöstölle järjestettiin keväällä ensiapukoulutusta. Koulutukseen osallistui yhteensä 42 henkilöä.

Koulutusapurahat

Koulutusapurahamäärärahalta hankittiin työnohjausta 16 työnohjausryhmälle (yht. 103 henkilöä) ja kahdelle henkilölle yksilötyönohjausta. Työnohjauksen kustannukset olivat 15 575 euroa.

Koulutusapurahoja myönnettiin 22 työntekijälle/viranhaltijalle ja kolmelle työyhteisölle. Koulutusapurahoja maksettiin yhteensä 12 588 euroa. Koulutusapurahaa käytettiin eniten opiskeluun avoimessa yliopistossa.

Henkilökuntakorttietuudet

Kaupungin henkilökuntakortilla kaupungin henkilöstö saa alennusta erilaisiin liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin. Henkilökuntaetuksia maksettiin vuonna 2009 yhteensä 38 753 euroa. Henkilökuntakortilla saa alennusta mm. kuntokeskuspalveluihin, uintimaksuihin ja 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. Yhdistys 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. Ryhmiin voivat osallistua myös Kainuun maakunta –kuntayhtymän työntekijät, minkä vuoksi maakunta maksoi osan kustannuksista. Kainuun Liikunta ry:n Haasta itsesi kunnolla –hankkeeseen osallistui kolmen työyhteisön työntekijöitä. Mm. Kajaanin kaupunginteatteri –liikelaitoksesta hankkeeseen osallistui 26 henkilöä.

Kuntoutus

Kaupunki järjesti kolme kuntoremonttikurssia, joihin osallistui 28 henkilöä. Lisäksi 24 henkilöä osallistui vuonna 2008 alkaneiden kuntoremonttikurssien seurantajaksoille. Kuntoremonttikurssien järjestämiseen saatiin tukea Suomen Ammattiliittojen Lomajärjestö SAL ry:ltä.

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten koulutuspäivät ja -kulut toimialoittain

Investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin

	2009	2008
Työkykyä ylläpitävä toiminta	22 197	31 323
Henkilökuntakorttietuudet	38 753	34 580
Koulutusapuraha	28 163	23 887
Yhteensä	89 113	89 790

Työterveyshuolto

Kajaanin kaupunki ostaa henkilöstön työterveyshuoltopalvelut Kainuun Työterveysliikelaitokselta. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmat tehdään koko kaupungin tasolla ja lisäksi tulosaluekohtaisesti, jolloin pystytään paremmin ottamaan huomioon kunkin tulosalueen tarpeet. Liikelaitokset tekevät omat toimintasuunnitelmansa yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Työterveyshuollon kustannukset laskivat edellisestä vuodesta ennalta ehkäisevässä toiminnassa, KL I, 46 441 eurolla (16,4 %). Sairaanhoidossa, KL II, kustannukset nousivat 14 498 eurolla (3,6 %).

Työterveyshuollon kustannukset v. 2008 – 2009

	Korvausluokka I		Korvausluokka II	
	2009	2008	2009	2008
Kajaanin kaupunki	174 276	171 201	301 958	296 550
Kajaanin Ammattikorkeakoulu -liikelaitos	16 626	54 520	35 164	35 135
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	33 829	38 961	57 600	52 795
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	7 419	13 987	14 196	9 661
Kajaanin Vesi -liikelaitos	4 424	4 347	3 790	4 068
Yhteensä	236 575	283 016	412 707	398 209

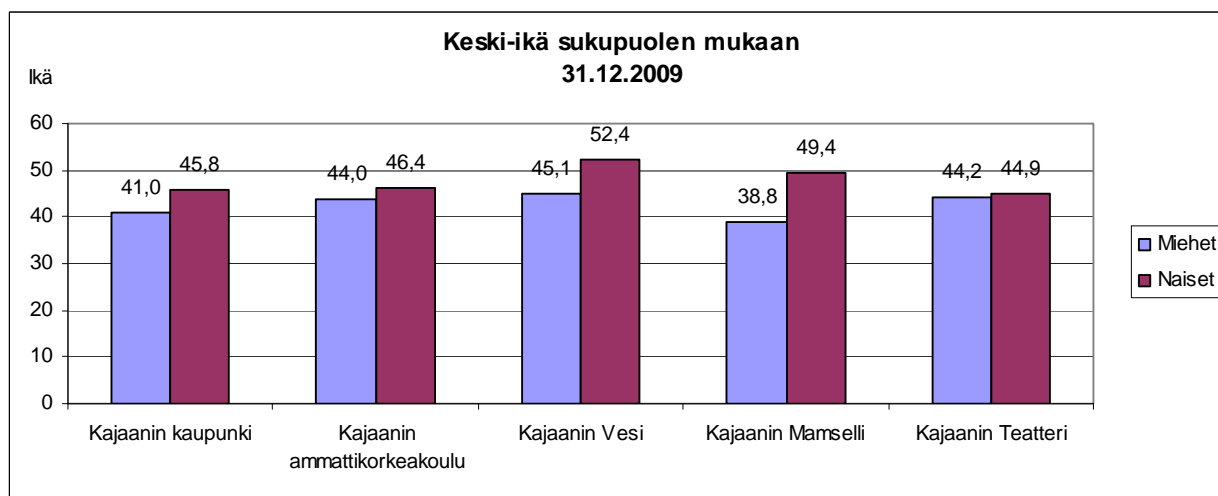
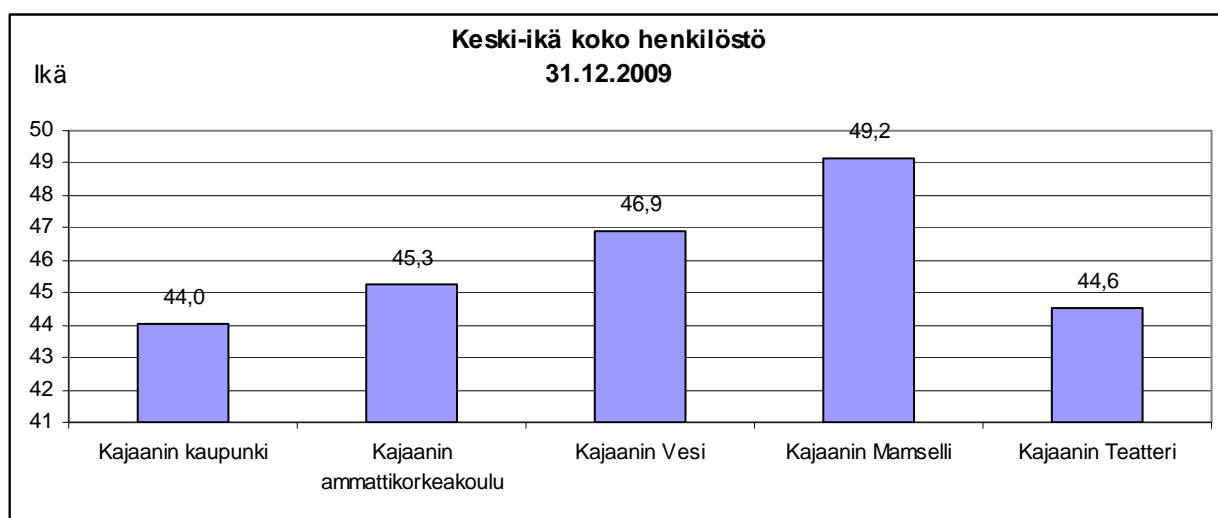
2 Henkilöstön rakenne ja ikäjakauma

Kunnallisen palvelutuotannon laajeneminen 1970-luvun lopulla ja 1980-luvun alussa näkyy tämän päivän ikäryhmätilastoissa. Henkilöstöä palkattiin lisää 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.

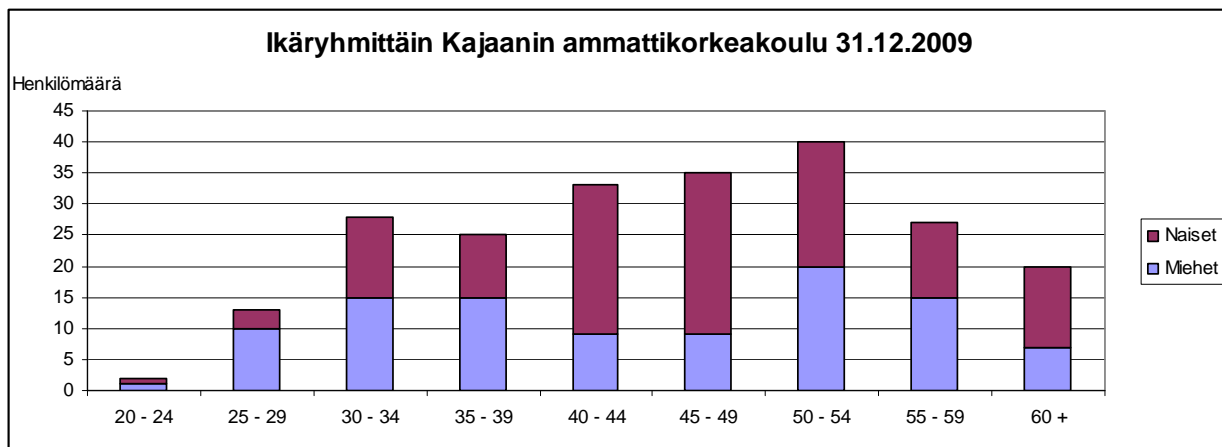
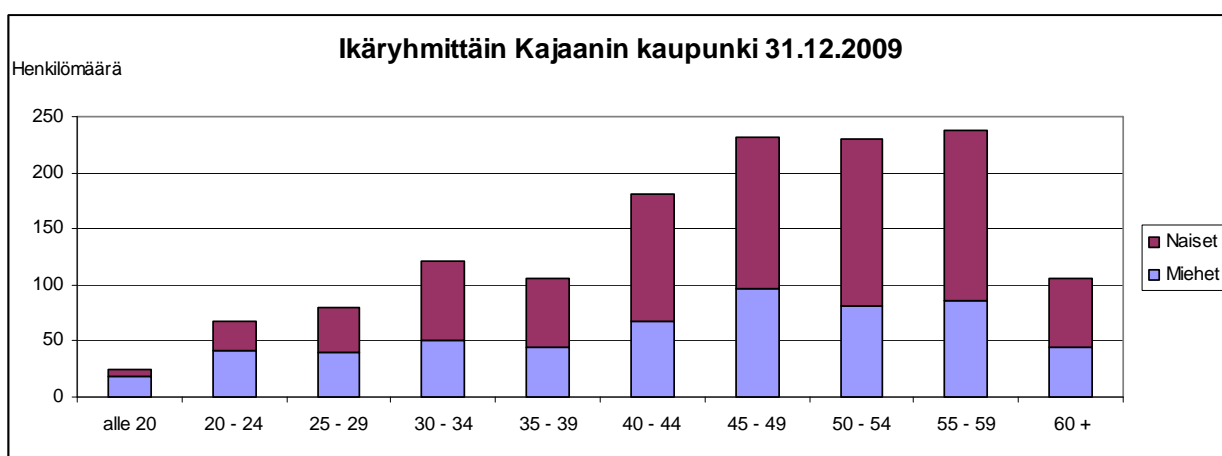
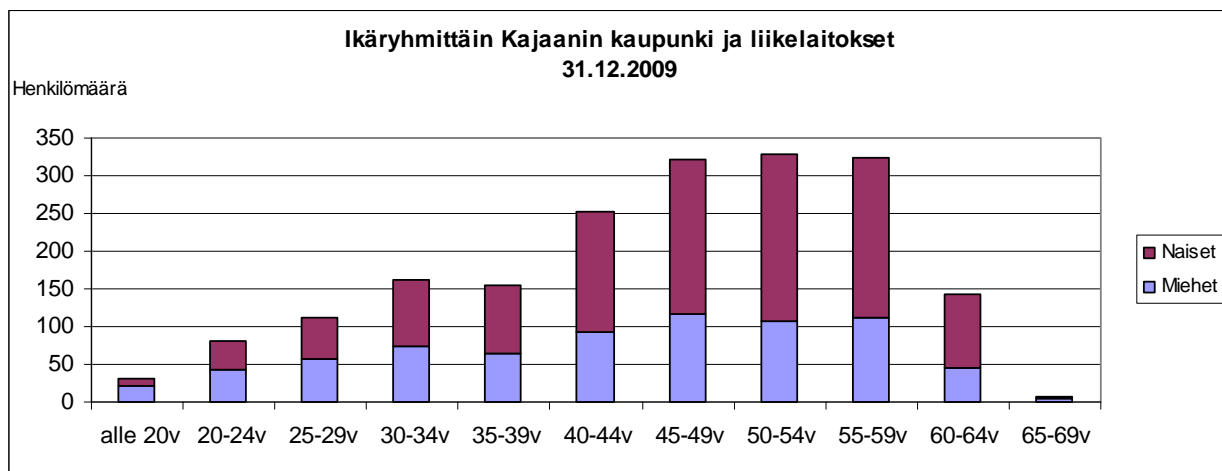
Suurta eläkepoistumaa pystytään hyödyntämään henkilöstösuunnitelman mukaisesti säästöjen aikaansaamiseksi.

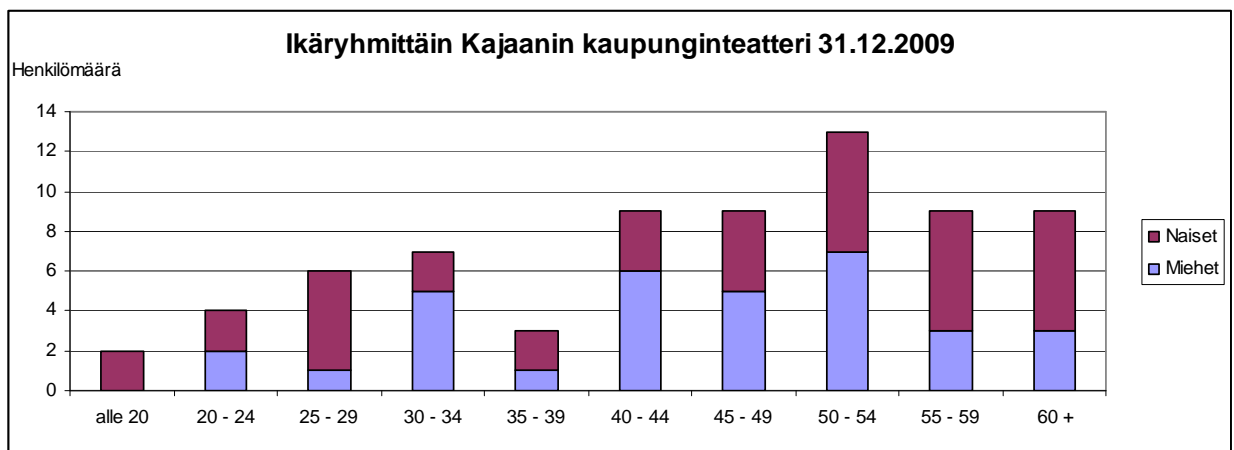
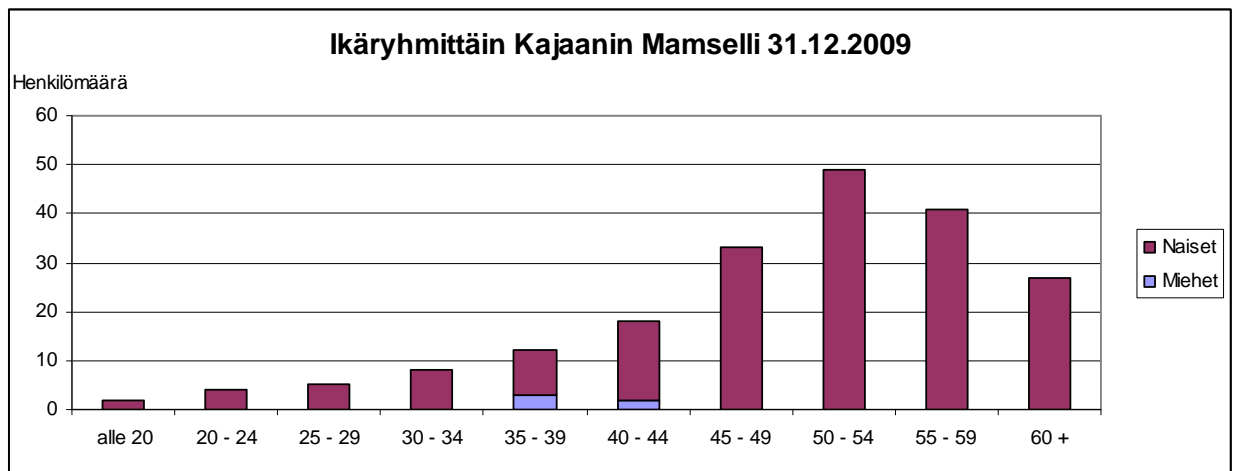
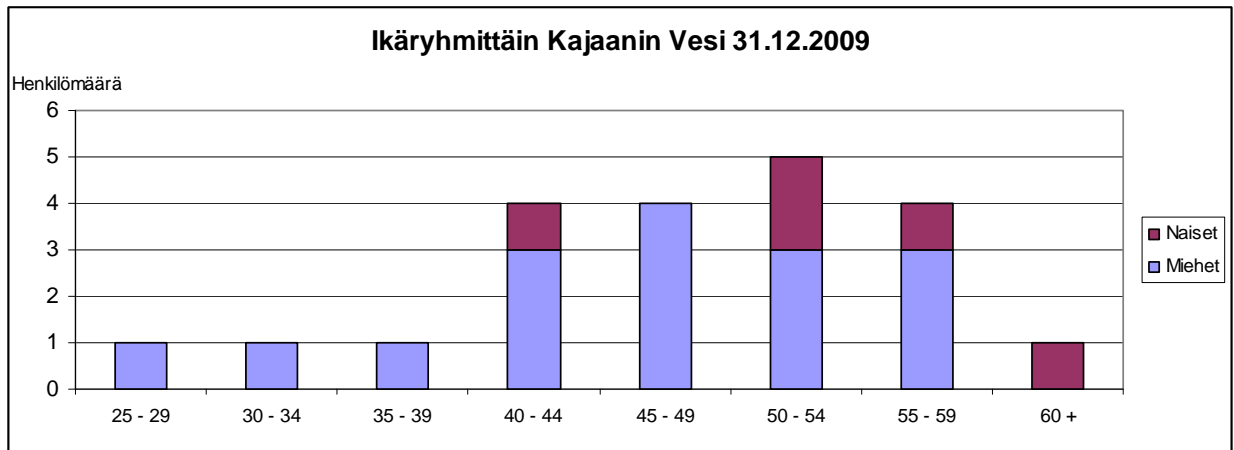
Keski-ikä

Kajaanin kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2009 44,0 vuotta (edellisen vuoden sama ajankohta 44,9), ammattikorkeakoululla keski-ikä on noussut 0,2 vuotta, Kajaanin Vedellä 0,3 vuotta ja Kajaanin Mamsellissa keski-ikä on pysynyt samana ja Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitoksessa keski-ikä oli 44,6 (43,9).



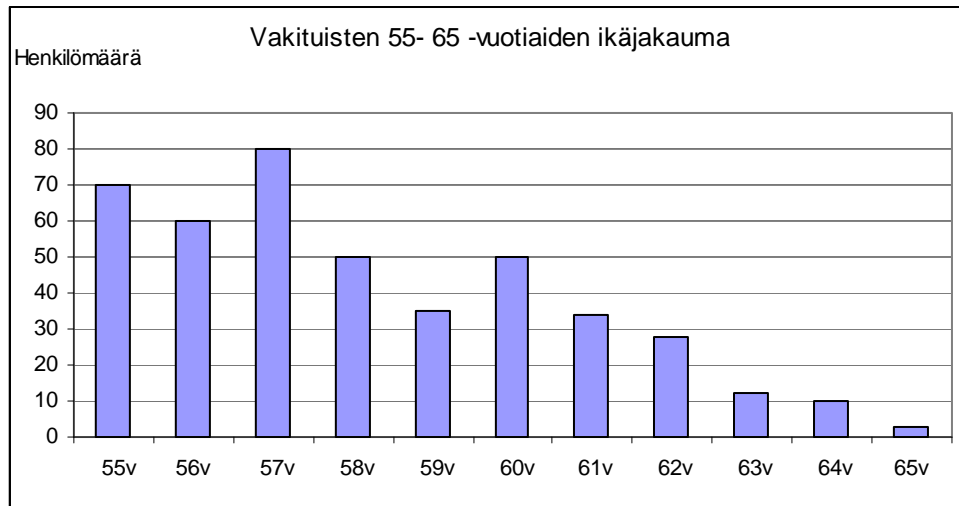
Ikäryhmätilastosta näkyy, että uusia työntekijöitä ei ole palkattu siinä määrin kuin 15 – 20 vuotta sitten. Nuoret ikäluokat lähes puuttuvat.





Vakituisten 55 - 65 -vuotiaiden ikäjakauma 31.12.2009

	55v	56v	57v	58v	59v	60v	61v	62v	63v	64v	65v	Yht.
Kajaanin kaupunki	51	45	58	40	26	34	21	19	9	6	1	310
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	6	6	6	3	2	5	3	4	0	2	2	39
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	5
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	9	9	13	5	6	9	9	4	2	1	0	67
Kajaanin kaupunginteatteri	3	0	0	2	1	2	1	0	1	1	0	11
Yhteensä	70	60	80	50	35	50	34	28	12	10	3	432

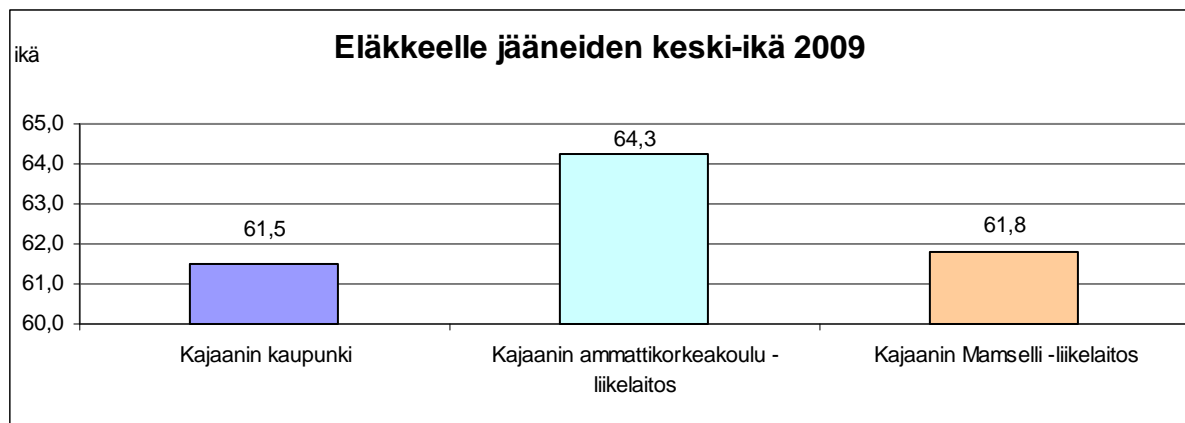


3 Eläkkeelle siirtyminen

3.1 Eläkkeelle siirtyneet

Vuonna 2009 jäi Kajaanin kaupungilta eläkkeelle 28 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2009 oli 61,5 vuotta (59,5 vuona 2008). Kajaanin ammattikorkeakoulusta jäi eläkkeelle 4 henkilöä, keski-ikä oli 64,3 vuotta (62,8). Kajaanin Mamselli –liikelaitoksesta jäi 5 henkilöä eläkkeelle, keski-ikä oli 61,8 vuotta (60,9).

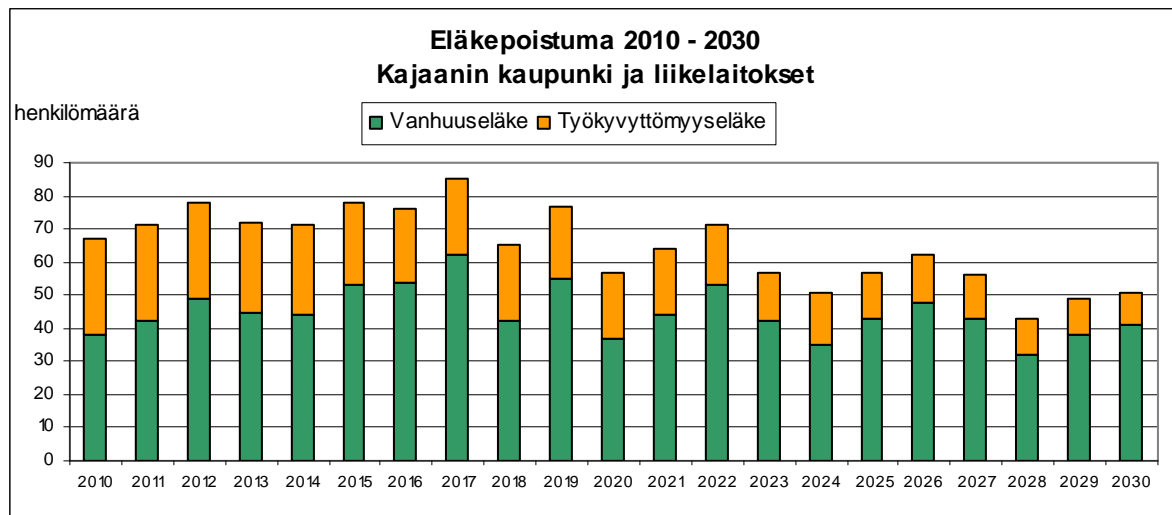
Eläkkeelle siirtyneet	2009	2008
Kajaanin kaupunki	28	37
Kajaanin ammattikorkeakoulu	4	4
Kajaanin Vesi -liikelaitos	-	1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	5	8
Kajaanin kaupunginteatteri	-	-
Yhteensä	37	50



3.2 Henkilöstön eläkepoistuma 2010 - 2030

Kaupungin eläkepoistuma on keskimäärin yli 70 henkilöä/vuosi vuodesta 2010 vuoteen 2020. Eläkepoistumassa on kasvua vuodesta 2010 vuoteen 2017 noin 20 henkilöä. Vuoden 2017 jälkeen eläkepoistuma muuttuu laskevaksi, mutta on noin 50 henkilön tasoa aina vuoteen 2030. Haasteena tulee olemaan osaavan ja kehityskykyisen henkilöstön palkkaaminen ja pitäminen kaupungin palveluksessa.

Vuoden 2005 alusta voimaan tulleen eläkelainsäädännön muutoksen myötä kukin voi valita vanhuuseläkeikänsä 63 - 68 vuoden väliltä. Tämän vuoksi eläköitymisen tarkka ennustaminen ei ole mahdollista.



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:

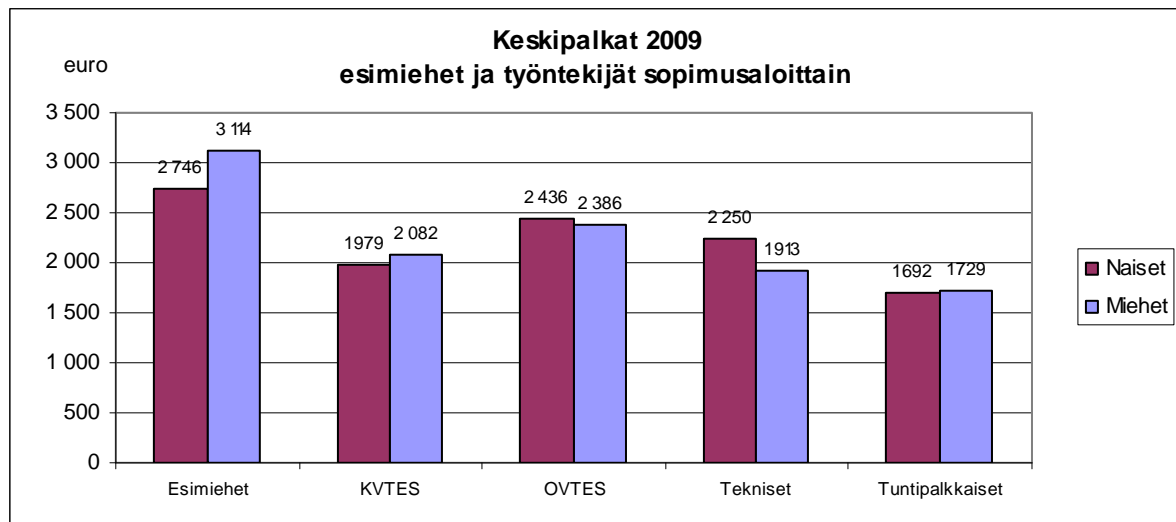
- koko kaupunki keskipalkat esimiehet/työntekijät
- toimialoittain keskipalkat esimiehet/työntekijät
- tulosalueittain keskipalkat esimiehet/työntekijät
- ammattialoittain keskipalkat pois luettuna esimiehet.

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

4.1 Palkkakartoitus

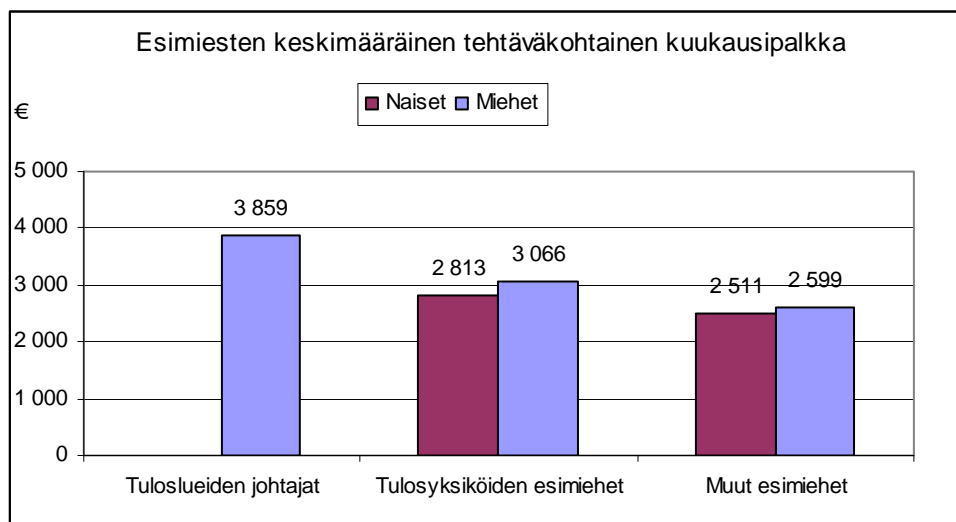
Kokoaikaisen henkilöstön lukumäärä ja keskimääräinen tehtäväkohtainen kuukausipalkka sekä kokonaisansio sukupuolen mukaan 2009, esimiehet ja työntekijät sopimusaloittain (ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)

Ammattiryhmä	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		Ero (N-M)	N/M %	Kokonaisansio keskimäärin €/kk		Ero (N-M)	N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet			Naiset	Miehet		
Kaupungin esimiehet	34	54	2 746	3 114	-368	88,2	3 434	3 878	-444	88,5
Työntekijät										
KVTES										
Hallinto	17	5	2 742	-	-	-	3 147	-	-	-
Atk- ja toimistoala	53	7	1 911	2 146	-235	89,0	2 212	2 309	-97	95,8
Hoito- ja sosiaalialan henkilöstö	28	3	2 233	-	-	-	2 447	-	-	-
Varhaiskasvatus, perusopetuksen hoito- ja kasvatushenkilöstö	231	12	1 932	1 889	43	102,3	2 137	2 072	65	103,1
Kirjaston ja museoiden henkilöstö	32	5	1 894	-	-	-	2 166	-	-	-
Muu henkilöstö	10	7	1 670	1 807	-137	92,4	1 871	2 086	-215	89,7
KVTES YHTEENSÄ	371	39	1 979	2 082	-103	95,0	2 213	2 314	-101	-95,6
OVTES										
Peruskoulun ja oppilaidenohjauksen lehtorit	63	29	2 544	2 515	29	101,1	3 547	3 755	-208	94,5
Eriyisopetuksen opettajat	28	6	2 534	2 567	-33	98,7	3 429	4 006	-577	85,6
Luokanopettajat	65	30	2 374	2 365	9	100,4	3 218	3 263	-45	98,6
Tuntiopettajat	31	8	2 457	2 465	-8	99,7	2 938	2 894	44	101,5
Kansalaisopiston ja musiikkiopiston opettajat	25	15	2 190	2 063	127	106,2	2 576	2 670	-94	96,5
OVTES YHTEENSÄ	212	88	2 436	2 386	50	102,1	3 227	3 341	-114	96,6
Tekniset										
Suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävät	8	12	2 700	2 487	213	108,6	3 137	3 063	74	102,4
Ammattimies	10	41	1 889	1 807	82	104,5	2 317	2 102	215	110,2
Suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävät /Kainuun pelastuslaitos	-	15	-	2 286	-	-	-	2 619	-	-
Ammattimies/Kainuun pelastuslaitos	-	42	-	1 721	-	-	-	2 013	-	-
Tekniset yhteensä	18	110	2 250	1 913	337	117,6	2 681	2 243	438	119,5
Työntekijät yhteensä	601	237	2 148	2 117	31	101,5	2 585	2 663	-78	97,1



Esimiesten keskimääräinen tehtäväkohtainen kuukausipalkka sekä kokonaisansio 2009

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		N/M %	Kokonaisansio keskimäärin €/kk		N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Toimialajohtajat	1	3						
Tulosalueiden johtajat	1	7		3 859			4 600	
Tulosyksiköiden esimiehet	13	29	2 813	3 066	91,7	3 989	3 991	99,9
Muut esimiehet	19	15	2 511	2 599	96,6	2 878	3 069	93,8
YHTEENSÄ	34	54	2 746	3 114	88,2	3 434	3 878	88,5



Esimiehen palkka määräytyy sen perusteella, minkä tasoinen on hänen esimiestehtävänsä. Edellä olevasta taulukosta ilmenee, että neljästä toimialajohtajasta yksi on nainen ja samoin kahdeksasta tulosaluejohtajasta vain yksi on nainen. Samoin tulosyksiköiden esimiehistä valtaosa on miehiä. Tämä selittää, miksi naisesimiesten palkka on noin 88 % miesesimiesten palkasta.

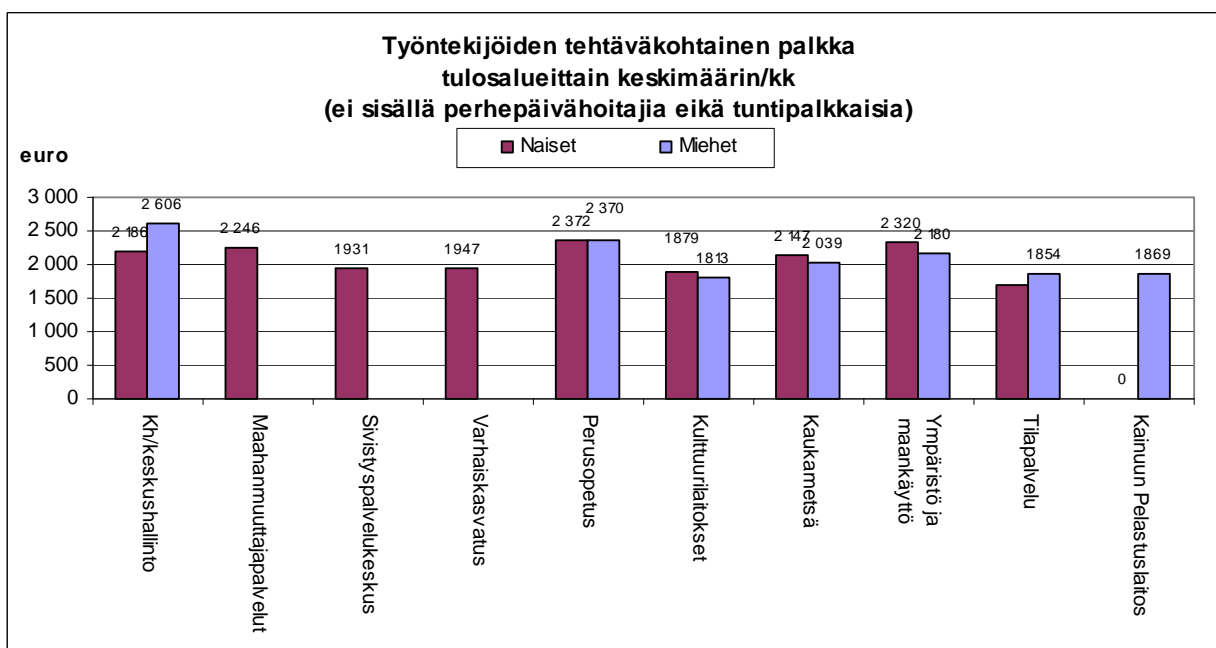
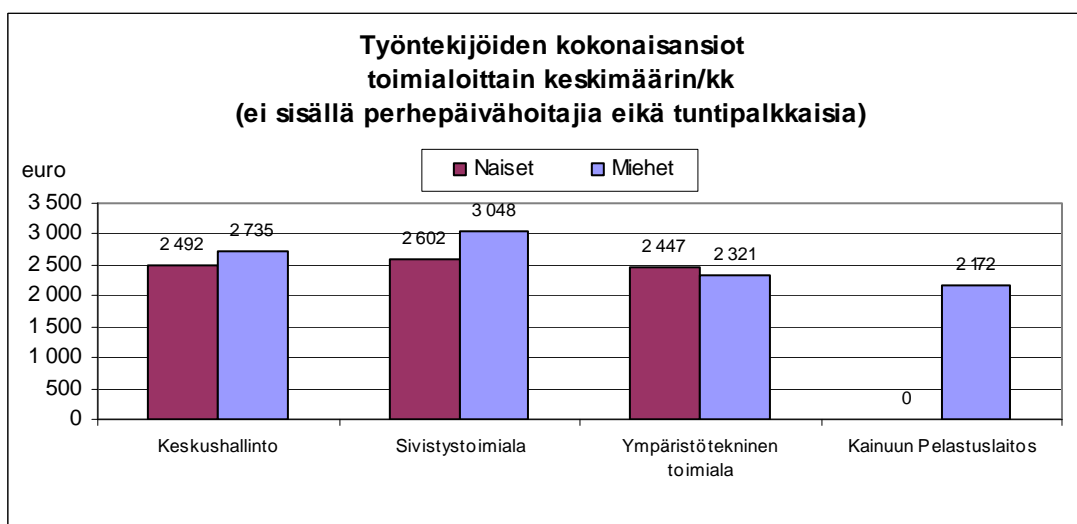
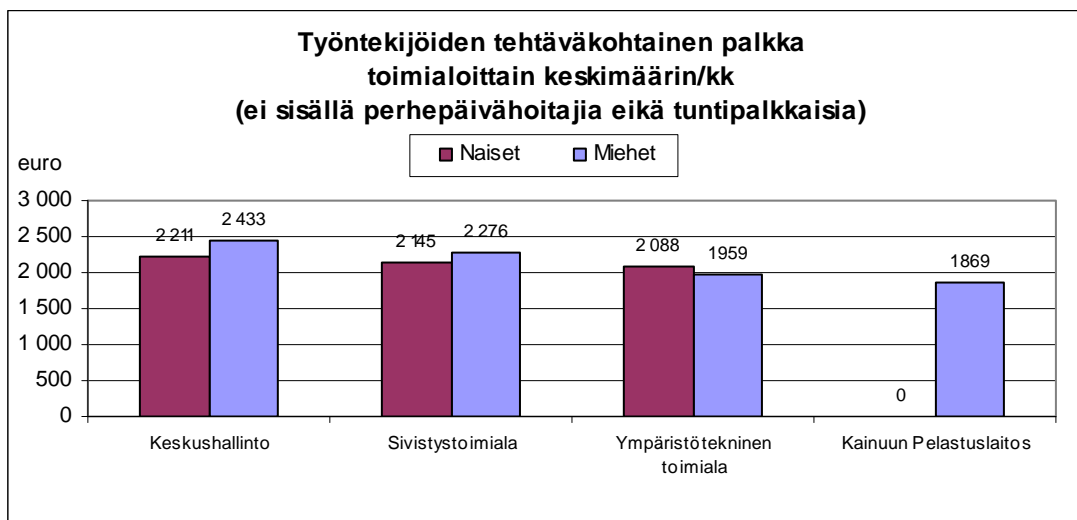
KVTES:n tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus. Näin ollen palkkaeroa tehtäväkohtaisessa palkassa selittää pikemminkin työn vaativuuden arvioinnin kautta määritellyt vaativuuserot kuin sukupuoli. Kunnallisen teknisen henkilöstön palkkaus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

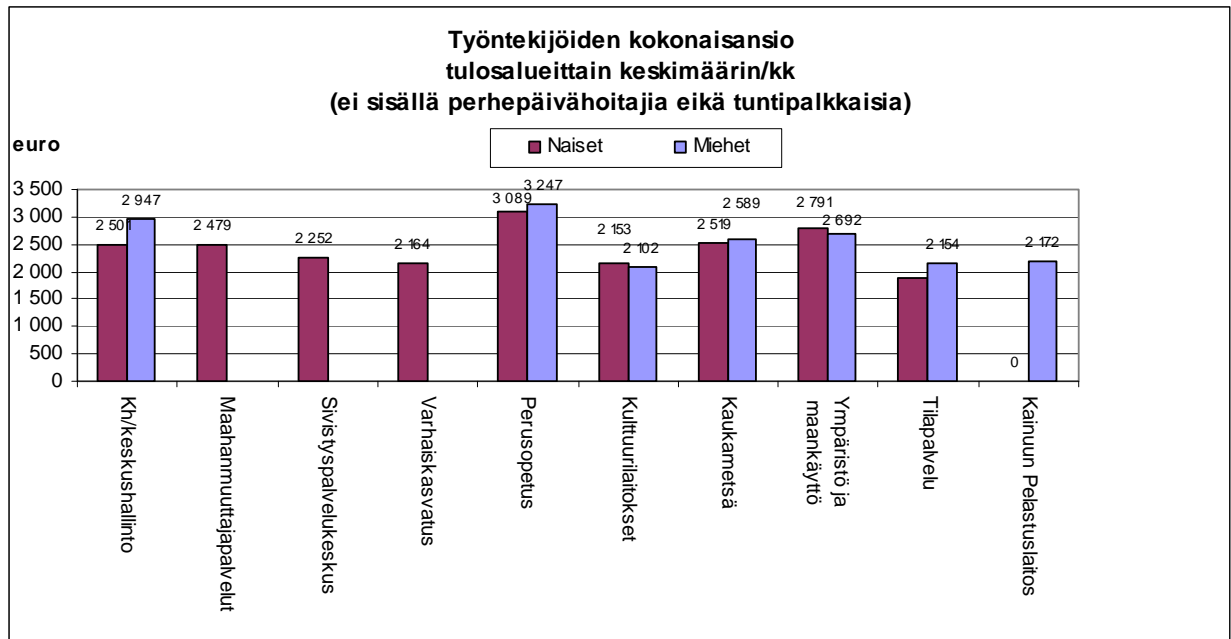
Tuntipalkkaisen henkilöstön lukumäärä ja keskimääräinen perustuntipalkka sukupuolen mukaan 2009

Lukumäärä		Perustuntipalkka keskimäärin €/tunti		Ero (N-M)	N/M %	Kokonaistuntiansio keskimäärin €/tunti		Ero (N-M)	N/M %
Naiset	Miehet	Naiset	Miehet			Naiset	Miehet		
6	69	10,38	10,61	-0,23	97,8	11,71	12,20	-0,49	96,0

4.1.1 Keskipalkat toimialoittain ja tulosalueittain 2009 Koko-aikaisten työntekijöiden keskipalkat toimialoittain ja tulosalueittain (ei sis. perhepäivähoitajia eikä tuntipalkkaisia)

Toimiala/tulosalue	Työntekijät Lukumäärä		Työntekijät Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		N/M %	Työntekijät Kokonaisansio keskimäärin €/kk		N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Kh/keskushallinto	31	8	2 186	2 606	83,9	2 501	2 947	84,9
Maahanmuuttajapalvelut	22	3	2 246	-	-	2 479	-	-
Kh/keskushallinto yhteensä	53	11	2 211	2 443	90,5	2 492	2 735	91,1
Sivistystoimi								
Sivistyspalvelukeskus	7	0	1 931	-	-	2 252	-	-
Varhaiskasvatus	208	5	1 947	-	-	2 164	-	-
Perusopetus	233	88	2 372	2 370	100,1	3 089	3 247	95,1
Kulttuurilaitokset	38	6	1 879	1 813	103,6	2 153	2 102	102,4
Kaukametsä	33	18	2 147	2 039	105,3	2 519	2 589	97,3
Sivistystoimi yhteensä	519	117	2 145	2 276	94,2	2 602	3 048	85,4
Ympäristötekninen toimiala								
Ympäristö ja maankäyttö	14	11	2 320	2 180	106,4	2 791	2 692	103,7
Kunnallistekniikka	5	5	-	-	-	-	-	-
Tilapalvelu	8	36	1 691	1 854	91,2	1 895	2 154	88,0
Ympäristötekninen toimiala yhteensä	27	52	2 088	1 959	106,6	2 447	2 321	105,4
Kainuun Pelastuslaitos	2	57	-	1 869	-	-	2 172	-
Yhteensä	601	237	2148	2117	101,5	2 585	2 663	97,1





Koko kaupungin tasolla naisten ja miesten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka oli lähes yhtä suuri. Naisten tehtäväkohtainen palkka oli 31 euroa suurempi kuin miesten. Kokonaisansio oli vastaavasti miehillä 78 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 noin 94 % miesten keskipalkasta. Naisten keskimääräinen kokonaisansio oli noin 85 % miesten palkasta. Kokonaisansioon vaikuttavat henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen ja harkinnanvarainen osa, määrävuosilisä sekä syrjäseutulisa ja opetuslalla maksettavat lisät, esim. ylituntipalkkiot.

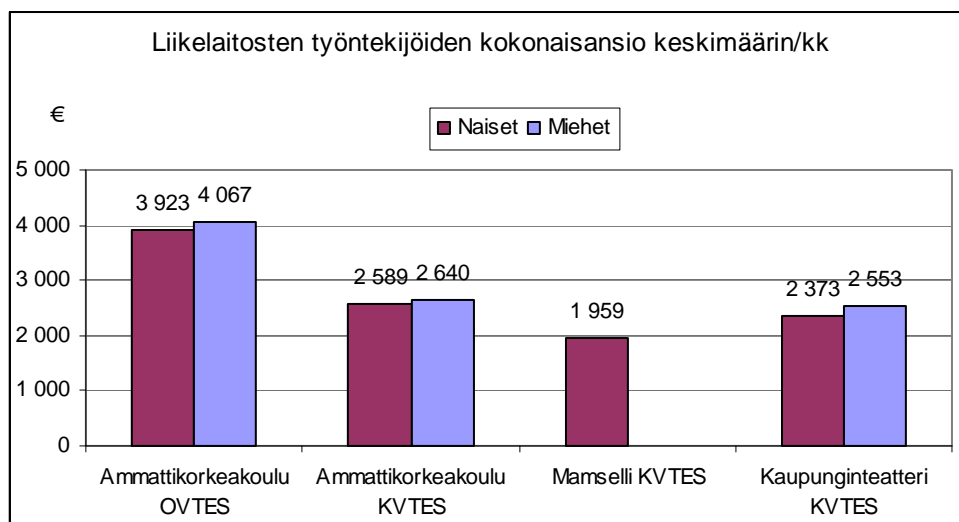
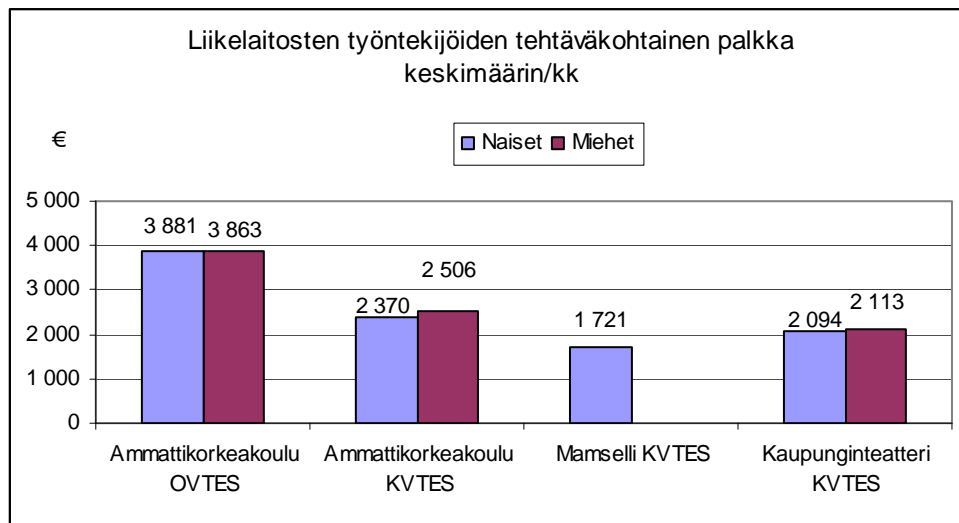
Ympäristötekniällä toimialalla naisten sekä tehtäväkohtainen keskipalkka että keskimääräinen kokonaisansio olivat suurempia kuin miesten vastaavat palkat. Miesten tehtäväkohtainen palkka oli keskimäärin noin 94 % naisten palkasta. Ympäristötekniällä toimialalla on naisia huomattavasti vähemmän ja he ovat sijoittuneet pääosin erilaisiin asiantuntijatehtäviin.

4.1.2 Kaupungin liikelaitosten henkilöstön keskipalkat

Keskipalkat liikelaitoksittain ja sopimusaloittain

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

	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		N/M %	Kokonaisansio, keskimäärin €/kk		N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Ammattikorkeakoulu								
OVTES	55	41	3 881	3 863	100,5	3 923	4 067	96,5
KVTES	43	33	2 370	2 506	94,6	2 589	2 640	98,1
Ammattikorkeakoulu yhteensä	98	74	3 218	3 258	98,8	3 338	3 430	97,3
Kajaanin Vesi								
KVTES	4	-	-	-	-	-	-	-
Tekniset	1	5	-	-	-	-	-	-
Kajaanin Mamselli /KVTES	152	2	1 721	-	-	1 959	-	-
Kajaanin kaupunginteatteri/KVTES	28	26	2 094	2 113	99,1	2 373	2 553	92,9

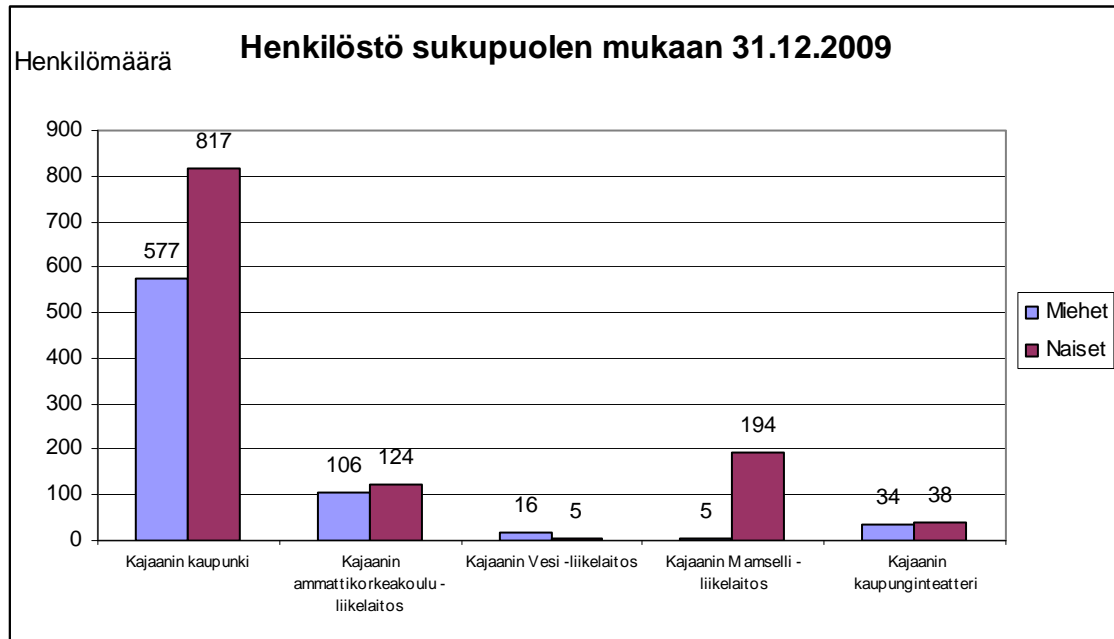


Kajaanin Veden palkkoja ei voida verrata sekä naisten että miesten vähäisen lukumäärän takia. Kajaanin Mamsellin palveluksessa on miehiä sen verran vähän, ettei vertailua pystytä tekemään. Kajaanin ammattikorkeakoulussa ja Kajaanin kaupunginteatterissa ei naisten ja miesten keskimääräisissä tehtäväkohtaisissa palkoissa ole isoa eroa.

4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain

Sukupuolijakauma toimialoittain, tulosalueittain ja liikelaitoksittain 31.12.2009 palvelussuhteiden mukaan, koko henkilöstö ja esimiehet

	Koko henkilöstö (ml. esimiehet)			Esimiehet	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset
Kaupunginhallitus ja projektit	5	2	7	1	
Maatalouspalvelut		1	1		
Asiahallinta- ja lakipalvelut	2	20	22		1
Pysäköinnin valvonta	1	1	2		
Matkailupalvelut	1	3	4		
Kalatalouspalvelut	2		2		
Henkilöstöhallinto	1	4	5	1	
Taloushallinto	2	4	6	1	
Painatus		3	3		
Atk- ja tietopalvelut	2		2		
Yhteensä keskushallinto	11	36	47	2	1
Maahanmuuttajapalvelut	3	23	26		1
Sivistyspalvelukeskus	3	7	10	1	1
Varhaiskasvatus	9	321	330	3	19
Perusopetus	106	276	382	12	8
Nuorisotyö	10	9	19	1	
Kulttuuripalvelut	10	49	59	3	2
Kaukametsä	25	43	68	2	1
Liikuntapalvelut	1	1	2	1	
Yhteensä sivistystoimiala	164	706	870	23	31
Ympäristö ja maankäyttö	20	17	37	6	
Kunnallistekniikka	67	11	78	9	
Tilapalvelu	64	12	76	9	
Yhteensä ympäristötekniinen toimiala	151	40	191	24	
Kainuun pelastuslaitos	243	10	253	5	1
Yhteensä Kajaanin kaupunki	577	817	1 394	55	34
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	106	124	230	3	4
Kajaanin Vesi -liikelaitos	16	5	21	3	
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	5	194	199	1	8
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	34	38	72	2	
Yhteensä liikelaitokset	161	361	522	9	12
Yhteensä Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset	738	1 178	1 916	64	46



Palvelussuhteet 31.12.2009 sukupuolen mukaan kaupunki ja liikelaitokset

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet %	Naiset %
Kajaanin kaupunki	577	817	1 394	41,4	58,6
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	106	124	230	46,1	53,9
Kajaanin Vesi -liikelaitos	16	5	21	76,2	23,8
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	5	194	199	2,5	97,5
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	34	38	72	47,2	52,8
Yhteensä	738	1 178	1 916		

5 Keskeytykset

5.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja kaupungin työntekijöillä oli keskimäärin 10,4 päivää henkilöä kohden. Liikelaitoksista eniten sairauspoissaoloja oli Kajaanin Mamsellin työntekijöillä, keskimäärin 20,7 työpäivää henkilöä kohden.

Kaupungin ja varsinkin Kajaanin Mamsellin työntekijöiden korkea keski-ikä vaikuttaa sairastuvuuteen. 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 sopeva kuormittavuus, kyky ja mahdollisuus säädellä omaa työtä ja kuormitusta sekä työyhteisön vuorovaikutus.

Kajaanin kaupunki on hyvällä tavalla tukenut osallistumista työkykyä ylläpitävään toimintaan ja ammatillisesti syvennettyyn lääketieteelliseen kuntoutukseen (Aslak), Työkuntoutukseen sekä kaupungin järjestämiin kuntoremonttikursseihin. Kyseisiin kuntoutuksiin työntekijät osallistuvat täydellä palkalla. Sairauspoissaolojen vähentämiseksi varhaiskasvatuksen tulosalueen ja Kajaanin Mamsellin henkilöstölle järjestettiin Työkuntoutusta Kajaanin Kuntokeskuksessa. Kuntoutukset suunniteltiin yhdessä työnantajan, työterveyshuollon, Kajaanin Kuntokeskuksen ja Kelan kanssa.

Kajaanin Mamsellin työhyvinvointi- ja ergonomiahanke aloitettiin vuoden 2009 syksyllä ja se jatkuu vuoden 2010 syksyyn saakka. Hankkeella pyritään seuraaviin tavoitteisiin: henkilöstön työhyvinvointi ja työkyky paranee, kiinteiden työpisteiden ergonomia on kunnossa, työvälitteet ovat ergonomisia ja niitä käytetään oikein, yhteistyö paranee, oman työn hallinta ja halu oppia uutta paranee, työyhteisön sisältä löytyy muutamia ergonomiavastaavia, ennalta ehkäisevä toiminta tulee pysyväksi käytännöksi. Hankkeen puitteissa henkilöstölle tehtiin työolosuhde- ja terveystarkastus. Ergonomisia selvityksiä tehtiin kahdeksassa eri työpisteessä, joissa 13 henkilölle tehtiin ergonominen selvitys. Hankkeen asiantuntijana toimii Työterveyslaitoksen Ergonomia ja käytettävyyttä -tiimi. Hankkeen kustannuksiin saatiin Työsuojelurahaston kehittämisavustusta.

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. Vuoden 2007 alusta alkaen työntekijällä on ollut mahdollisuus eräin edellytyksin saada osasairauspäivärahaa ja tehdä osa-aikatyötä työkyvyttömyysaikana. Tätä mahdollisuutta käytettiin myös kaupungilla jonkin verran.

Vuonna 2009 sairauspoissaoloajan palkkoja maksettiin yhteensä 1,41 milj. euroa, edellisenä vuonna 1,44 milj. euroa. Kela maksoi sairausvakuutuskorvauksia yhteensä kaupungille ja liikelaitoksille 0,71 milj. euroa (v. 2008 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.

Sairauslomien palkkakustannukset

	2009	2008
Kajaanin kaupunki	1 017 326	1 042 412
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	125 148	126 711
Kajaanin Vesi -liikelaitos	13 763	21 822
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	244 272	230 104
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	14 427	20 140
Yhteensä	1 414 937	1 441 188

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten sairauslomien palkkakustannukset vuonna 2009 olivat 26 251 euroa vähemmän kuin vuonna 2008.

5.2 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö koko kaupunki ja tuulos-alueittain 2005 - 2009

Sairauspoissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö

	2009	2008	2007
Kajaanin kaupunki	10,4	10,9	12,3
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	4,0	4,5	5,4
Kajaanin Vesi -liikelaitos	6,1	10,3	29,0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	20,7	20,2	24,6
Kajaanin kaupunginteatteri	1,9	3,0	3,4

Sairauspoissolot yhteensä työpäivinä

	2009	2008	muutos
Kajaanin kaupunki	12 505	13 260	-755
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	918	1 012	-94
Kajaanin Vesi -liikelaitos	129	226	-97
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	4 123	4 166	-43
Kajaanin kaupunginteatteri	137	196	-59
Yhteensä	17 812	18 860	-1 048

	vuosi	Sairaus	Työtapaturma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiloma	Muut
Koko kaupunki													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö (henkilömäärä ilman sopimuspalomiehiä)	2009	10,4	0,8	3,8	0,6	1,1	0,9	0,3	1,6	1,2	3,1	22,1	4,5
	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
Tulosalueittain													
	vuosi	Sairaus	Työtapaturma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiloma	Muut
Kaupunginhallitus ja projektit													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2009	7,0				0,6					2,4	38,0	16,9
	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	2009	7,0	3,0		0,1	1,6	3,6			1,1	1,9	33,1	3,2
	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	2009	8,9		18,3	1,4	1,7	0,3		9,6	0,2	3,1	29,2	3,7
	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	2009	5,7			0,2	0,6				1,2	35,5	32,4	24,3
	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	2009	15,2	0,9	3,3	0,7	1,1	0,9		2,2	2,8	2,8	29,1	6,5
	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	2009	7,8	0,3	6,1	1,0	1,5	1,1	1,1	1,6	0,4	3,8	5,4	3,6
	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	2009	5,7			0,2	1,9				0,3	0,4	21,3	17,3
	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
Kulttuuripalvelut													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2009	6,8		0,5	0,2	0,8			1,4	0,5	3,2	34,0	2,2
	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	2009	4,9		7,2	0,1	0,6	1,5			0,1	5,1	7,6	1,7
	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	2009	3,2		0,4	0,1	1,2	2,9			2,2	0,1	40,6	1,6
	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	2009	12,6	4,2		0,4	0,1			2,1	1,2	0,2	36,3	0,4
	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

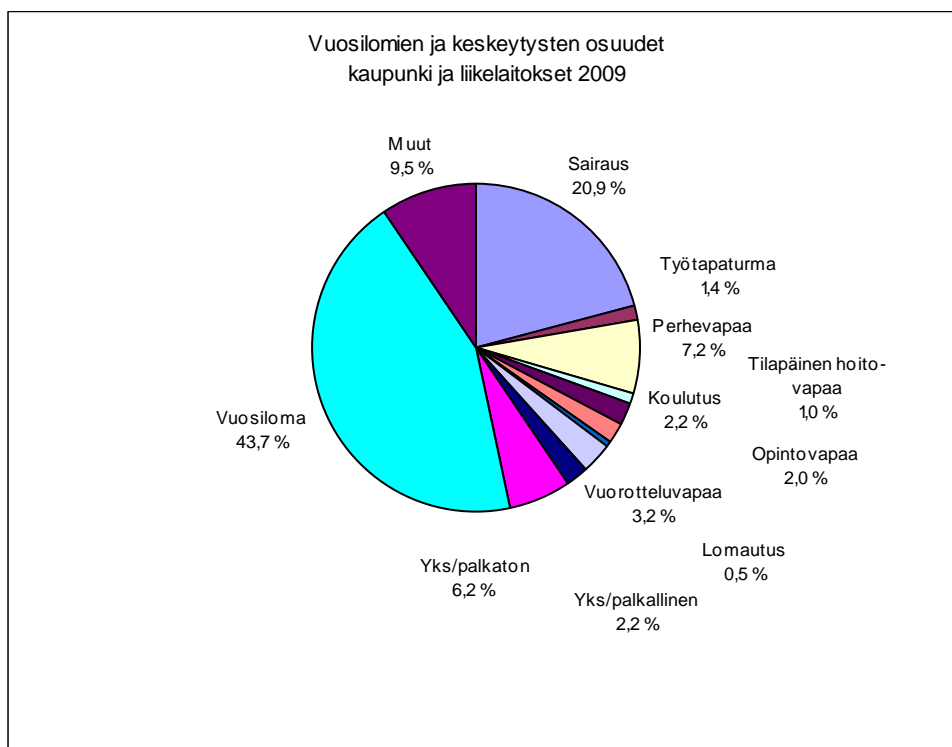
Tilapalvelu													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö	2009	8,7	0,8	1,1	0,4	0,1			1,1	0,8	3,8	34,5	6,6
	2008	8,4	2,9	3,3	0,2	0,2			2,0	2,5	3,3	27,5	4,7
	2007	13,0	2,6	3,1	0,2	0,1				2,5	4,4	32,9	3,5
	2006	7,5	0,4	2,8	0,2	0,1	0,9			1,2	3,9	27,8	1,0
	2005	8,9		3,1	0,3	0,3	0,3	7,8		0,3	1,1	34,9	0,8
Kainuun pelastuslaitos													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö (henkilömäärä ilman sopimuspalomiehiä)	2009	18,8	1,2	0,7	0,1	2,3				0,1	0,1	8,4	0,2
	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

5.3 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö liikelaitoksittain 2007 - 2009

		Sairaus	Työtaturma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiloma	Muut
Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilö													
Kajaanin ammattikorkeakoulu - liikelaitos	2009	4,0	0,2	2,4	0,3	0,1	0,9		1,3	0,5	1,3	11,0	5,8
	2008	4,5	0,1	1,7	0,2	0,1	2,1		1,6	0,7	1,3	8,7	2,8
	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	2009	6,1			0,5	3,4				1,2	0,8	30,0	1,8
	2008	10,3	0,5		0,3	4,8				0,8	0,2	30,5	0,5
	2007	29,0	2,0		0,1	2,4				1,9	0,1	28,0	1,8
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2009	20,7	0,8	2,7	0,2	1,9	0,5		1,5	1,1	1,7	31,0	5,7
	2008	20,2	0,4	1,9	0,3	2,0	1,2		2,8	1,2	0,4	29,0	7,0
	2007	24,6	1,2	2,4	0,2	0,2	1,2		1,9	0,6	0,3	30,1	3,1
Kaupunginteatteri -liikelaitos	2009	1,9		6,2		0,1			2,3	0,5	11,0	17,0	2,8
	2008	3,0		9,4						0,4	12,5	16,8	2,2
	2007	3,4		3,5					3,7		10,0	17,2	1,6

5.4 Sairauspoissaolojen kappalemäärät keston mukaan

	2008						2009					
	Kesto 1-3 pv	Kesto 4-10 pv	Kesto 11-60 pv	Kesto 61-90 pv	Kesto 91-180 pv	Kesto 181-365 pv	Kesto 1-3 pv	Kesto 4-10 pv	Kesto 11-60 pv	Kesto 61-90 pv	Kesto 91-180 pv	Kesto 181-365 pv
Kaupunginhallitus ja keskushallinto	138	34	25	0	1	0	145	28	8	1	0	0
Sivistystoimiala	1 066	347	183	5	4	2	1 177	386	137	10	7	0
Ympäristötekhninen toimiala	201	84	38	5	2	1	209	79	35	1	0	1
Kainuun pelastuslaitos	78	34	27	0	2	0	63	39	28	0	2	0
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	161	30	19	0	0	1	171	50	15	0	0	0
Kajaanin Vesi -liikelaitos	14	7	5	0	0	0	17	6	3	0	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	236	151	75	5	3	1	209	120	77	3	7	2
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	17	10	4	0	0	0	27	10	3	0	0	0
Yhteensä	1 911	697	376	15	12	5	2 018	718	306	15	16	3



- Sairauslomissa eivät ole mukana tapaturmat ja kuntoutustuet.
- Perhevapaisiin sisältyvät äitiysvapaa, erityisäitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa.
- "Muut" sisältää mm. toisen viran hoito samassa yhteisössä tai jäsenyhteisön ulkopuolella.

Kajaanin kaupungin henkilöstön palkattomat työ- ja virkavapaudet 2008 – 2009

Vuosi	Kh-vapaa		Palkaton, säästösyöt		Palkaton, yksityisasiat		Yhteensä	
	työ-päiviä	kalenteri-päiviä	työ-päiviä	kalenteri-päiviä	työ-päiviä	kalenteri-päiviä	työ-päiviä	kalenteri-päiviä
2008	1 279	1 436	12	20	2 017	2 853	3 308	4 309
2009	5	7	509	765	3 199	4 597	3 713	5 369

Poissaolojen palkkakustannukset 2009

	Sairauslomat	Tapaturmat	Perhevapaat	Koulutus	Vuosiloma	Muut vapaat	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1 017 326	75 718	183 340	141 513	2 956 575	313 835	4 688 308
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	125 148	5 070	27 687	2 115	307 161	28 730	495 912
Kajaanin Vesi -liikelaitos	13 763	0	846	7 948	92 605	7 467	122 630
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	244 272	13 526	8 927	25 564	542 153	53 987	888 429
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	14 427	0	9 905	1 000	141 264	3 448	170 045
YHTEENSÄ €	1 414 937	94 314	230 706	178 141	4 039 759	407 468	6 365 324

Sairauslomien palkkakustannukset olivat 26 251 euroa vähemmän, tapaturmista johtuvat palkkakustannukset 37 585 euroa vähemmän sekä koulutuksesta johtuvat palkkakustannukset 32 715 euroa vähemmän kuin vuonna 2008. Perhevapaiden palkkakustannukset olivat 47 733 euroa suuremmat kuin vuonna 2008.

6 Työ- ja työmatkatapaturmat

Työtaturmien ja työmatkatapaturmien määrä ja sairauspäivät (lähde: Pohjola vahinkoluettelo)

Vuonna 2009 sattui kaupungin työntekijöille 78 työtaturmaa ja liikelaitosten työntekijöille 32 työtaturmaa, yhteensä 110. Tapaturmista aiheutui kaupungin työntekijöille sairauspäiviä 355 vähemmän kuin edellisellä vuonna. Työmatkatapaturmia sattui yhteensä 20.

Suurin osa työtaturmista johtui kaatumisista ja kompastumisista sekä erilaisista vammauksista.

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

Kajaanin kaupunki

Vahingon laatu	Vahinkojen määrä					Sairauspäiviä				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
Työtaturma	47	68	75	63	77	164	657	568	1 071	716
Työmatkatapaturma	15	10	18	11	20	63	58	326	559	292
Vahinkoja yhteensä	62	78	93	74	97	227	715	894	1 630	1 008

Työ- ja työmatkatapaturmat Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset

	Työtaturma 2008		Työtaturma 2009		Työmatkatapaturma 2008		Työmatkatapaturma 2009	
	Määrä	Sairauspäivät	Määrä	Sairauspäivät	Määrä	Sairauspäivät	Määrä	Sairauspäivät
Kajaanin kaupunki	63	1 071	78	716	11	559	20	292
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	10	0	15	22	3	4	3	0
Kajaanin Vesi -liikelaitos	4	13	0	0	0	0	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	15	45	17	179	1	27	3	31
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	2	0	0	0	1	4	0	0
Yhteensä	94	1 129	110	917	16	594	26	323

Työtaturmien määrä ja sairauspäivät syittäin

	2008		2009	
	Määrä	Sairauspäivät	Määrä	Sairauspäivät
Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset yhteensä				
Kuumuus (aineen, esineen ympäristön lämpötilan aiheuttama)	1	0	5	65
Vaaralliset aineet iholle tai silmiin	1	0	2	0
Iskeytyminen kiinteään pintaan / liikkeen aiheuttama, mukaan lukien putoaminen, kaatuminen	35	638	36	442
Liikkuvan osan aiheuttama tapaturma tai siihen törmääminen	9	17	8	3
Leikkaavan, terävän tai karheen esineen aiheuttama tapaturma	17	244	20	101
Puristuminen ja ruhjoutuminen	8	150	10	89
Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen	9	19	9	71
Eläimen tai ihmisen purema, potku jne.	2	3	8	132
Muut luettelemattomat vahingoittumistavat	6	58	8	9
Tuntematon tilastoarvio	5	0	3	0
Vahingon tavasta ei tietoja vahinkoselvityksessä	1	0	1	5
Yhteensä	94	1 129	110	917

Työmatkataturmien määrä ja sairauspäivät liikkumistavan mukaan

	2008		2009	
	Vahinkoja kpl	Sairaspäivät kpl	Vahinkoja kpl	Sairaspäivät kpl
Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset yhteensä				
Jalan, polkupyörää taluttaen, ajoneuvosta astuen	8	51	14	308
Polkupyörällä	7	543	8	11
Henkilöautolla			1	4
Tuntematon tilastointiarvo	1	0	3	0
Yhteensä	16	594	26	323

Työmatkataturmien määrä ja sairauspäivät sattumistavan mukaan

	2008		2009	
	Vahinkoja kpl	Sairaspäivät kpl	Vahinkoja kpl	Sairaspäivät kpl
Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset yhteensä				
Kaatuminen, liukastuminen, kompastuminen, venähdys kaatumatta	15	594	18	316
Yhteentörmäys auton kanssa			2	7
Yhteentörmäys polkupyörän/mopedin/moottoripyörän kanssa			2	0
Muut			1	0
Tuntematon tilastointiarvo	1	0	3	0
Yhteensä	16	594	26	323

7 Työyhteisön toimivuuskysely

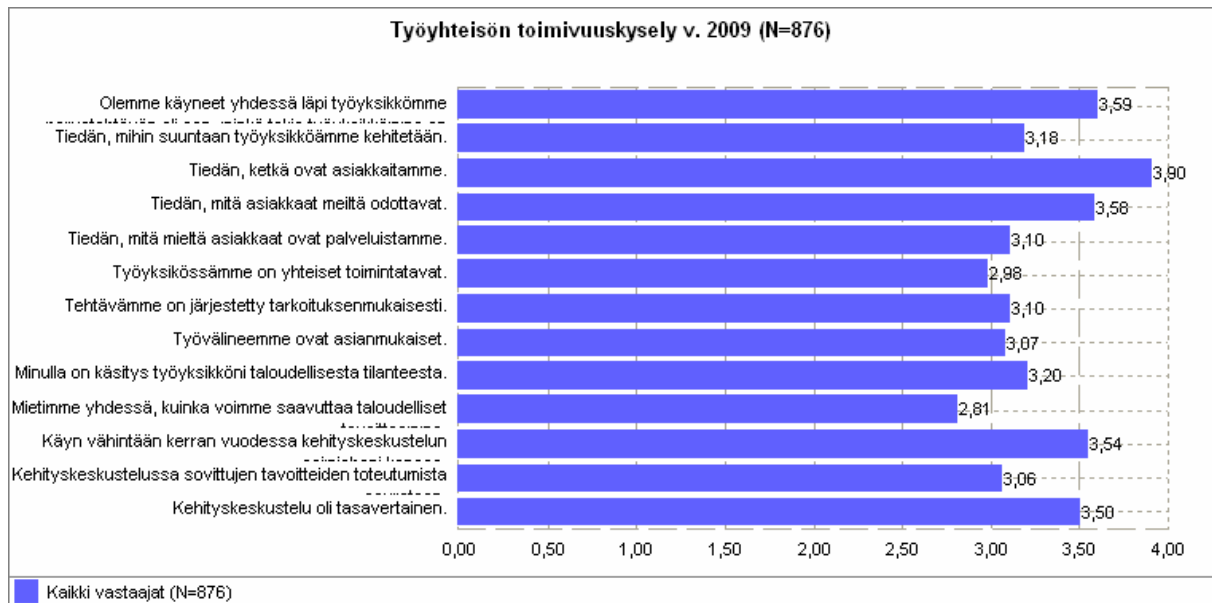
Työyhteisön toimivuuskysely tehdään joka toinen vuosi ja se toteutettiin vuonna 2009. Työyhteisön toimivuuskyselyyn vastasi kaikkiaan 882 henkilöä. Kuudessa vastauksessa taustatiedot olivat puutteelliset, joten niitä ei pystytty kohdistamaan mihinkään tulosyksikköön. Hyväksytyjä vastauksia oli siis 876. Kaupungin ja sen liikelaitosten (pl. Kajaanin ammattikorkeakoulu) henkilöstön määrä oli 1.306 henkilöä (tilanne 30.9.2009). Vastausprosentti oli siten 67 (v. 2007 66 %). Toimialoittain ja liikelaitoksittain vastausprosentit olivat seuraavat: keskushallinto 84 %, sivistystoimiala 66 %, ympäristötekniinen toimiala 66 %, Kainuun Pelastuslaitos 52 %, Kajaanin Mamselli 76 %, Kajaanin kaupunginteatteri 45 % ja Kajaanin Vesi 85 %.

Työyhteisön toimivuuskysely toteutettiin saman muotoisena kolmannen kerran. Tulokset ovat parantuneet hieman vuosi vuodelta. Seuraavassa esitetään keskiarvot arviointikokonaisuuksista ja koko kyselystä vv. 2005, 2007 ja 2009 (tarkempi vertailu liitteenä):

Keskiarvot arviointikokonaisuuksista	2005	2007	2009
Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu	3,25	3,23	3,28
Johtamistoiminta ja esimiestyö	3,20	3,17	3,25
Osaaminen	3,21	3,25	3,27
Viestintä ja vuorovaikutus	3,13	3,21	3,24
Yhteenveto	3,19	3,22	3,26

Tulokset ovat parantuneet kaikilla osa-alueilla ja myös koko kyselyn tulosten keskiarvo on parantunut vuosi vuodelta. Toimivuuskyselyn taustamuuttujina kysyttiin sukupuolta ja ikäryhmää. Tulosten perusteella näyttää siltä, että naiset ovat tyytyväisimpiä työyhteisöjen toimintaan kuin miehet (ka:t miehet 3,15 ja naiset 3,30). Iän perusteella tarkasteltuna tulokset osoittavat, että tyytyväisimpiä ovat yli 55-vuotiaat, joiden vastausten keskiarvo on 3,37. Nuorempien ikäryhmien (alle 35-vuotiaat ja 35 - 55-vuotiaat) vastausten keskiarvo on molemmilla 3,23. Työyhteisön toimivuuskyselyn tulokset esitellään jäljempänä keskiarvoina koko kaupungin osalta. Tuloksissa on eroja eri toimialojen/liikelaitosten, tulosalueiden ja työyksiköiden välillä. Esimiehiä ohjeistettiin, että tulokset pitää käsitellä perusteellisesti toimialojen/liikelaitosten ja tulosalueiden johtoryhmissä sekä työpaikkakokouksissa. Käsittelyn ja tulosten analysoinnin perusteella sovi-taan yhdessä, mitä asioita lähdetään kehittämään ja mitä toimintatapoja on syytä muuttaa.

7.1 Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu

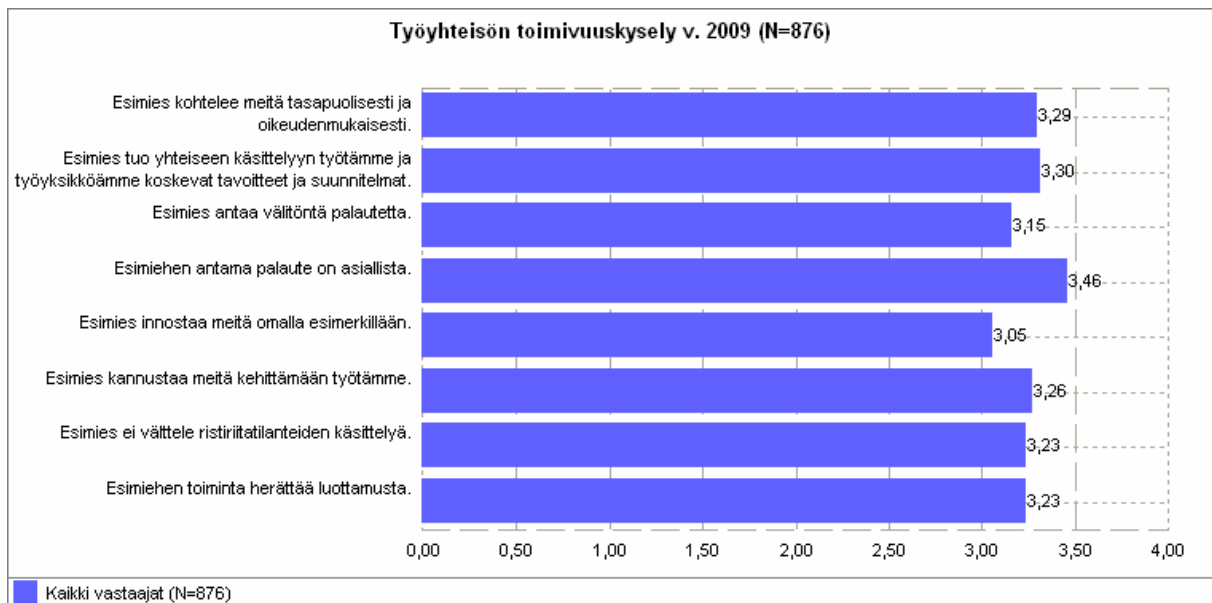


Kyselyn tulosten valossa työyhteisön perustehtävää on käsitelty yhdessä ja työntekijöillä on hyvin tiedossa se, minkä takia oma työyksikkö on olemassa. Työyhteisön kehittämisen suunta on myös aika hyvin tiedossa. Asiakkaat ja heidän odotuksensa tunnistetaan oikein hyvin. Asiakkaiden mielipiteitä palveluista on kuitenkin selvítettävä nykyistä enemmän eli tehtävä asiakastytyväsyystudkimuksia. Käsitys työyksikön taloudellisesta tilanteesta on parantunut aikaisempaan verrattuna. Kehityskeskustelujen käymisen säännöllisyydessä on tapahtunut huomattavaa parantumista. Kuitenkaan edelleenkaan kaikki esimiehet eivät vielä käy kehityskeskusteluja alaistensa kanssa. Kyselyssä kysyttiin erikseen kehityskeskustelujen käymisestä suoralla kyllä tai ei -kysymyksellä. Tähän kysymykseen vastasi 862 henkilöä ja heistä 71,5 % (n=616) ilmoitti käyneensä kehityskeskustelun. Käydyt kehityskeskustelut koetaan tasavertaisiksi. Sen sijaan parantamista on siinä, miten kehityskeskustelussa sovittujen tavoitteiden toteutumista seurataan. Tulosten perusteella työyhteisöjen toimintatapoja on yhtenäistettävä eli mm. sovittava yhteisistä pelisäännöistä. Samoin tehtävät on järjestettävä nykyistä tarkoituksenmukaisemmin. Työvälineet eivät ole kaikilta osin asianmukaiset. Taloudellisten tavoitteiden hahmottamiseen on kiinnitettävä myös huomiota.

Kehitettävää koko kaupungin tasolla:

- kehityskeskustelujen käyminen ja sovittujen tavoitteiden seuranta
- asiakastytyväsyyssarvioinnit
- toimintatapojen, pelisääntöjen yhtenäistäminen
- työvälineiden asianmukaisuus
- taloudellisten tavoitteiden hahmottaminen

7.2 Johtamistoiminta ja esimiestyö

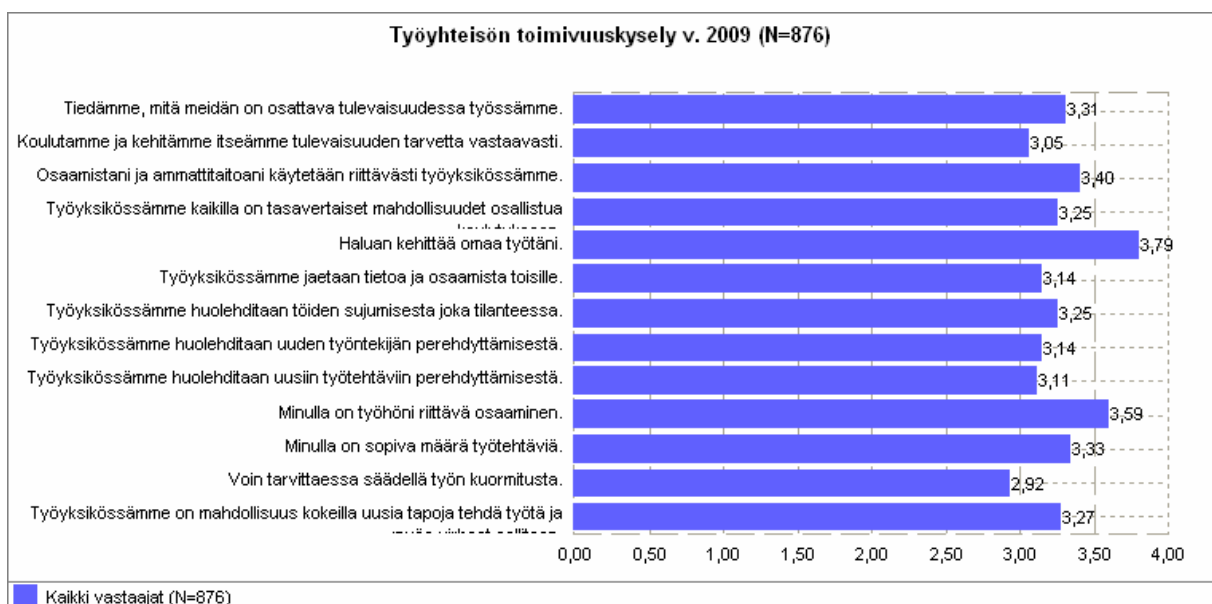


Kyselyn tulokset osoittavat, että kaupungin esimiehet kohtelevat henkilöstöä yleensä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Samoin esimiehet tuovat pääsääntöisesti yhteiseen käsittelyyn työtä ja työyksikköä koskevat tavoitteet ja suunnitelmat. Esimiesten koetaan kannustavan työntekijöitä kehittämään työtä. Jonkin verran parannettavaa on kuitenkin siinä, miten esimiehet omalla esimerkillään voisivat innostaa työntekijöitä. Esimiehet antavat välitöntä palautetta melko hyvin ja palaute koetaan asialliseksi. Ristiriitatilanteisiin puuttumisessa ja niiden käsittelyssä esimiehet ovat petranneet toimintaansa (vrt. 2007 ka 3,12). Samoin luottamus esimiehen toimintaan on parantunut (vrt. 2007 ka 3,13).

Kehitettävää koko kaupungin tasolla:

- palautteen antaminen
- innostaminen omalla esimerkillä

7.3 Osaaminen

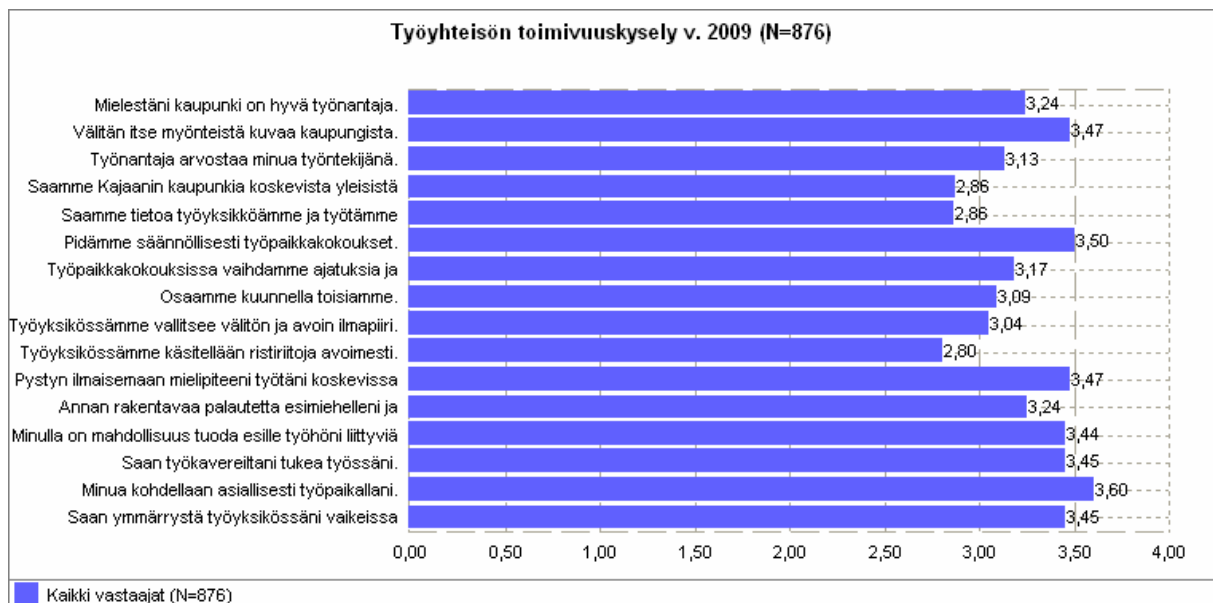


Kyselyn tulosten perusteella kaupungin henkilöstöllä on hyvä käsitys siitä, mitä heidän on osattava tulevaisuudessa työssään. Sen sijaan enemmän täytyy kiinnittää huomiota osaamis pääoman kasvattamiseen tulevaisuuden tarvetta vastaavasti. Työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa käytetään yleensä riittävästi. Henkilöstö kokee pääosin, että heillä on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen. Avoimissa palautteissa kerrottiin tosin koulutukseen pääsyn vaikeutuneen kaupungin taloudellisen tilanteen vuoksi. Vastajat ovat lähes yksimielisiä siitä, että he haluavat kehittää omaa työtään ja myös oma osaaminen katsotaan työhön riittäväksi. Tiedon ja osaamisen jakamiseen pitäisi työyhteisöissä löytää jonkin verran enemmän toimintamalleja. Sekä uuden työntekijän että työtehtävien muuttuessa uusiin työtehtäviin perehdyttämiseen tulee panostaa jonkin verran nykyistä enemmän. Henkilöstö on pääosin sitä mieltä, että työssä on mahdollisuus kokeilla uusia tapoja tehdä työtä ja myös virheet sallitaan. Suurin osa henkilöstöstä on sitä mieltä, että heillä on sopiva määrä työtehtäviä. Monet työntekijät kokevat sen sijaan, että he eivät voi itse säädellä tarvittaessa työn kuormitusta.

Kehitettävää koko kaupungin tasolla:

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

7.4 Viestintä ja vuorovaikutus



Kaupunkia pidetään pääosin hyvänä työnantajana ja myös työntekijät kokevat välittävänsä myönteistä kuvaa kaupungista. Työnantajan arvostusta kaivattaisiin kuitenkin jonkin verran enemmän. Tiedottamisen koetaan parantuneen vuosien kuluessa, mutta edelleenkin kaivataan enemmän ja oikea-aikaista tietoa kaupunkia koskevista yleisistä asioista sekä työyksikköä ja työtä koskevista suunnitelmista. Työpaikkakokoukset pidetään säännöllisesti. Jonkin verran kehitettävää on vielä siinä, että työpaikkakokouksissa vaihdettaisiin ajatuksia ja keskusteltaisiin aktiivisesti ja etenkin siinä, miten osataan kuunnella toisia. Kehitettävää on myös työyhteisöjen ilmapiirin muuttamisessa entistä avoimempaan ja välittömämpään suuntaan. Avoimissa vastauksissa kaivattiin enemmän aikaa yhteiseen keskusteluun ja pohdintaan. Erityisesti vastausten perusteella on panostettava työyhteisöjen kykyyn käsitellä ristiriitoja avoimesti. 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 työssään työkavereiltaan. Samoin kaupungin työpaikoilla kohdellaan toisia työntekijöitä asiallisesti ja työkaveria tuetaan vaikeissa elämäntilanteissa.

Kehitettävää koko kaupungin tasolla:

- **tiedottaminen kaupungin yleisistä asioista**
- **toisten kuunteleminen**
- **välittömän ja avoimen ilmapiirin rakentaminen**
- **ristiriitatilanteiden käsittely**

7.5 Työyhteisön toimivuuskysely vertailu 2005, 2007 ja 2009

Keskiarvotaulukko

	Vuosi 2005	Vuosi 2007	Vuosi 2009
	Kaikki vastaajat	Kaikki vastaajat	Kaikki vastaajat
	N=852	N=907	N=876
Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu	3,25	3,23	3,28
Olemme käyneet yhdessä läpi työyksikköemme perustehtävän eli sen minkä takia työyksikköemme on olemassa.	3,59	3,57	3,59
Tiedän mihin suuntaan työyksikköämme kehitetään.	3,22	3,18	3,18
Tiedän ketkä ovat asiakkaitamme.	3,91	3,89	3,90
Tiedän mitä asiakkaat meiltä odottavat.	3,59	3,57	3,58
Tiedän mitä mieltä asiakkaat ovat palveluistamme.	3,13	3,07	3,10
Työyksikössämme on yhteiset toimintatavat.	3,07	3,03	2,98
Tehtävämme on järjestetty tarkoituksenmukaisesti.	3,13	3,12	3,10
Työvälineemme ovat asianmukaiset.	3,01	3,06	3,07
Minulla on käsitys työyksikköni taloudellisesta tilanteesta.	3,14	3,01	3,20
Mietimme yhdessä kuinka voimme saavuttaa taloudelliset tavoitteemme.	2,80	2,64	2,81
Käyn vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelun esimieheni kanssa.	3,33	3,36	3,54
Kehityskeskustelussa sovittujen tavoitteiden toteutumista seurataan.	2,95	2,96	3,06
Kehityskeskustelu oli tasavertainen.	3,41	3,45	3,50

Johtamistoiminta ja esimiestyö	3,20	3,17	3,25
Esimies kohtelee meitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.	3,22	3,24	3,29
Esimies tuo yhteiseen käsittelyyn työtämme ja työyksikköömme koskevat tavoitteet ja suunnitelmat.	3,32	3,26	3,30
Esimies antaa välitöntä palautetta.	3,06	3,06	3,15
Esimiehen antama palaute on asiallista.	3,34	3,39	3,46
Esimies innostaa meitä omalla esimerkillään.	3,09	2,97	3,05
Esimies kannustaa meitä kehittämään työtämme.	3,24	3,21	3,26
Esimies ei välttele ristiriitatilanteiden käsittelyä.	3,16	3,12	3,23
Esimiehen toiminta herättää luottamusta.	3,17	3,13	3,23
Osaaminen	3,21	3,25	3,27
Tiedämme mitä meidän on osattava tulevaisuudessa työssämme.	3,26	3,25	3,31
Koulutamme ja kehitämme itseämme tulevaisuuden tarvetta vastaavasti.	3,01	3,10	3,05
Osaamistani ja ammattitaitoani käytetään riittävästi työyksikössämme.	3,35	3,41	3,40
Työyksikössämme kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen.	3,18	3,26	3,25
Haluan kehittää omaa työtäni.	3,74	3,78	3,79
Työyksikössämme jaetaan tietoa ja osaamista toisille.	3,17	3,23	3,14
Työyksikössämme huolehditaan töiden sujumisesta joka tilanteessa.	3,16	3,22	3,25
Työyksikössämme huolehditaan uuden työntekijän perehdyttämisestä.	3,06	3,13	3,14
Työyksikössämme huolehditaan uusiin työtehtäviin perehdyttämisestä.	3,03	3,09	3,11
Minulla on työhöni riittävä osaaminen.	3,52	3,53	3,59
Minulla on sopiva määrä työtehtäviä.	3,22	3,26	3,33
Voin tarvittaessa säädellä työn kuormitusta.	2,74	2,82	2,92
Työyksikössämme on mahdollisuus kokeilla uusia tapoja tehdä työtä ja myös virheet sallitaan.	3,23	3,20	3,27

Viestintä ja vuorovaikutus	3,13	3,21	3,24
Mielestäni kaupunki on hyvä työnantaja.	2,92	3,19	3,24
Välitän itse myönteistä kuvaa kaupungista.	3,25	3,42	3,47
Työnantaja arvostaa minua työntekijänä.	2,86	3,04	3,13
Saamme Kajaanin kaupunkia koskevista yleisistä asioista riittävästi ja ajoissa tietoa.	2,53	2,66	2,86
Saamme tietoa työyksikköämme ja työtämme koskevista suunnitelmista riittävästi ja tarpeeksi ajoissa.	2,63	2,68	2,86
Pidämme säännöllisesti työpaikkakokoukset.	3,51	3,45	3,50
Työpaikkakokouksissa vaihdamme ajatuksia ja keskustelemme aktiivisesti.	3,13	3,13	3,17
Osaamme kuunnella toisiamme.	3,04	3,12	3,09
Työyksikössämme vallitsee välitön ja avoin ilmapiiri.	3,04	3,10	3,04
Työyksikössämme käsitellään ristiriitoja avoimesti.	2,81	2,82	2,80
Pystyn ilmaisemaan mielipiteeni työtäni koskevissa asioissa.	3,44	3,47	3,47
Annan rakentavaa palautetta esimiehelleni ja työkavereilleni.	3,14	3,20	3,24
Minulla on mahdollisuus tuoda esille työhöni liittyviä ongelmia ja epäkohtia.	3,40	3,47	3,44
Saan työkavereiltani tukea työssäni.	3,40	3,49	3,45
Minua kohdellaan asiallisesti työpaikallani.	3,56	3,62	3,60
Saan ymmärrystä työyksikössäni vaikeissa elämäntilanteissa.	3,36	3,43	3,45
Yhteenveto	3,19	3,22	3,26

	1,00–1,74
	1,75–2,49
	2,50–3,24
	3,25–4,00