



KAJAANIN KAUPUNGIN
henkilöstöraportti
2005

Kajaanin kaupungin henkilöstöpalvelut

SISÄLTÖ

1	HENKILÖSTÖTALOUS	1
1.1	Henkilöstö	1
1.2	Henkilöstökulut	2
1.3	Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn	2
2	HENKILÖSTÖN RAKENNE JA IKÄJAKAUMA 31.12.2005	4
2.1	Vakituisen/määräaikaisen henkilöstön määrä ja ikärakenne	4
2.2	Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2005	5
2.3	Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2005 ikäryhmä 55 - 65	5
3	ELÄKKEELLE JÄÄVÄT	5
4	VERTAILUTIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ SUKUPUOLEN MUKAAN	6
4.1	Miesten ja naisten määrä esimiehet/työntekijät ja keskipalkka toimialoittain 31.12.2005 (mukaan lukien osa-aikaiset)	6
4.2	Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2005	7
4.3	KVTES henkilöstö, tehtäväkohtainen palkka keskim. e/kk sukupuolen mukaan (kokoaikaiset, pl. esimiehet) 31.12.2005	7
4.4	Teknisten sopimus (ts) tehtäväkohtainen palkka keskim. e/kk sukupuolen mukaan (kokoaikaiset) 31.12.2005	7
5	KESKEYTYKSET	8
5.1	Poissaolotyöpäivät tulosalueittain 2005	8
5.2	Maksetut poissaoloajan palkat tulosalueittain 2005	9
6	TYÖTAPATURMAT	10
7	LOMAUTUKSET JA IRTISANOMISET	13
8	TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUSTUTKIMUS	13

1 HENKILÖSTÖTALOUS

Henkilöstöstrategia

Kaupunginvaltuusto hyväksyi uuden henkilöstöstrategian kesäkuussa 2005. Henkilöstöstrategian visiona on, että Kajaanin kaupunki on hyvä ja arvostettu työnantaja ja että jokainen työntekijä tuntee olevansa arvokas.

Henkilöstöstrategian arvoina ovat tuloksellisuus ja oikeudenmukaisuus.

Henkilöstöstrategia on viety toimialojen tasa-painotettuun mittaristoon kohtaan uudistuminen ja henkilöstön työkyky.

Henkilöstön määrää, palveluja ja taloutta on henkilöstöstrategian mukaisesti mitoitettu oikeassa suhteessa toisiinsa toimialojen palvelustrategioiden mukaisesti.

Vuonna 2005 uudistettiin kehityskeskustelu-ohjeisto.

1.1 Henkilöstö

Tilastoissa ei ole mukana harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia eikä sivutoimisia.

Työajan mukaan	1.1.2005	31.12.2005
Kaupunginhallitus ja projektit	10,00	9,00
Keskushallinto	58,65	60,31
Sivistyspalvelukeskus	4,00	5,85
Varhaiskasvatus	249,85	243,55
Perusopetus ja nuorisotyö	380,01	366,02
Kajaanin Mamselli	202,56	188,39
Kulttuuripalvelut	106,65	106,70
Kaukametsä	60,84	60,67
Ympäristötekninen lautakunta	2	
Ympäristö ja maankäyttö	37,10	36,05
Kunnallistekniikka	89,21	76,55
Tilapalvelu	65,05	63,47
Kainuun pelastuslaitos	93,50	84,50
Yhteensä	1 359,42	1 301,06

Taulukkoon on laskettu vuoden ensimmäisen ja viimeisen päivän poikkileikkausajankohtana palveluksessa olleet henkilöt. Osa-aikaiset on summattu yhteen siten, että esimerkiksi kaksi 50 prosentin työaikaa tekevää henkilöä näkyvät yhtenä henkilönä tilastossa.

Kajaanin kaupungin henkilöstö 1.1. - 31.12.2005

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Projektit		yht. koko	yht. osa	yht. koko ja osa	Oppi-las-harj.	Oppi-sopi-mus	Sivu-toimi-set
	koko	osa	koko	osa	koko	osa	koko	osa						
1.1.	1 140	52,59	118	15,66	12	21,17			1 270	89,42	1 359,42		5,00	187
28.2.	1 134	47,97	153	16,68	8	13,92	0,52		1 295	79,09	1 374,09	4	7,63	304
31.3.	1 127	51,11	150	18,60	8	8,49	0,52		1 285	78,72	1 363,22	4	8,63	258
30.4.	1 129	51,01	145	17,14	12	6,52	0,52		1 286	75,19	1 361,19	5	8,63	252
31.5.	1 130	49,55	144	16,01	7	6,52	0,52		1 281	72,60	1 353,60	5	8,63	228
30.6.	1 136	44,44	103	5,86	7	3,91	0,52		1 246	54,73	1 300,73	13	8,63	206
31.7.	1 136	43,41	91	4,43	6	3,06	0,52		1 233	51,42	1 284,42	1	8,64	208
31.8.	1 140	44,86	122	8,28	7	12,42	0,52		1 269	66,08	1 335,08	3	11,63	223
30.9.	1 129	44,31	135	13,75	5	14,45	0,52		1 269	73,03	1 342,03	3	8,63	280
31.10.	1 119	41,47	135	13,94	7	14,12	0,52		1 261	70,05	1 331,05	3	8,63	287
30.11.	1 119	41,14	152	14,23	11	15,30			1 282	70,67	1 352,67	3	9,36	282
31.12.	1 106	42,95	115	12,81	9	15,30			1 230	71,06	1 301,06	2	9,41	214

1.2 Henkilöstökulut

	2005 €
Palkat ja palkkiot	38 073 905,61
Henkilöstösivukulut	
- Eläkekulut	9 307 248,12
- Muut henkilösivukulut	2 740 691,79
Henkilöstökorvaukset	-441 581,11
Henkilöstökulut yhteensä	49 680 263,41
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	-345 963,52
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	49 334 299,89

Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan olivat 49 334 299,89 euroa vuonna 2005.

1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Henkilöstökoulutus tapahtuu toimialojen harkinnan mukaan. Koulutuspäiviä oli v. 2005 yhteensä 492.

Työkykyä ylläpitävänä toimintana kaupungin työntekijöille järjestettiin kolme kuntoremonttikurssia. Määrärahasta rahoitettiin myös uuden muutosturvainsäädännön mukaiset tukitoimet irtisanotuille työntekijöille. Lisäksi järjestettiin henkilöstölle erilaisia liikuntaryhmiä.

Henkilökuntakorttietuuksiin kuuluu:

Tuki 1,70 e/henkilö/kerta seuraaviin kuntokeskuksiin/kuntosaleihin:

Kainuun Fysioterapia, Fysikaalinen hoitolaitos Akseli ja Elina, Kajaanihalli, Kajaanin Kunto-

keskus, Kiannon Kuohut, Kuntokeskus Body-Center, Liikunta- ja palvelukeskus Frendos (jäsenten superpakettiin tuki 14,00 e), Naisten Klubi 9, Onnela-kodin kuntosali, Osuuskunta Kotipolku, Vuokatin urheiluoipisto

Golf, keilailu, squash, sulkapallo, tennis, Kajaanin Suunnistajien ja Kajaanin Kuohun iltarastit, Ruuhijärven ja Kajaaninjoen kalastuslupa, kesäteatteri, elokuvateatteri, jäähallin yleisövuoro, ratsastus (Kajaanin Hevosharrastekeskus ja Kylmän Ratsastustalli)

Vuokattihallin liikuntapalvelut

Tuki 1,80 e/henkilö/kerta
Kiannon Kuohut, kylpylä/kuntosali
Kuhmon uimahalli
Vuokattihallin uimahalli

Tuki 2,00 e/henkilö/kerta
Kajaanin uimahalli (omavastuuosuus 1,20 e)

Tuki 3,40 e/henkilö/kerta
kaupunginteatteri, kaupungin järjestämät ja tukemat kulttuuritilaisuudet

Tuki 5,00 e/henkilö
Kajaanin Elokuvakerhon kausikorttiin.

Koulutusapuraha

Kajaanin kaupungilla on voimassa koulutusapurahasääntö, jonka mukaan yksittäisen henkilön on mahdollista saada pientä tukea omaehtoiseen kouluttautumiseen. Työyksikön esimies voi hakea apuraha työyksikön henkilöstölle järjestettävään omaehtoiseen koulutukseen ja kehittämiseen.

Virkistysraha

Työyksikkökohtainen virkistysraha on työpaikan omaa rahaa, jota käytetään noin 12 euroa/työntekijä työpaikkakokouksessa esimiehen kanssa sovitulla tavalla.

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltoa toteutetaan Kajaanin kaupungin ja Kainuun Työterveyden välisen sopimuksen mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmat on tehty tulosaluekohtaisesti.

Kainuun Työterveyden lääkarivajeen vuoksi työntekijöiden taholta on tullut paljon kritiikkiä työterveyshuollon sairausvastaanoton toimimattomuudesta. Asiaa käsiteltiin myös työsuojelutoimikunnassa. Työterveyshuollon järjestämissopimuksen työnantajaedustajat ovat kirjelmoineet asiasta maakuntahallinnolle. Työntekijävaje vaikuttaa suoraan myös työterveyshuollon ennaltaehkäisevän toiminnan toteuttamiseen.

	2005 €
- Tyky /työkykyä ylläpitävä toiminta	18 903
- Henkilökuntakorttietuudet	23 137
- Koulutusapuraha	8 906
- Työyksikkökohtainen virkistysraha	<u>18 000</u>
	68 946
Työterveyshuollon kustannukset	
- KELA:n korvausluokka 1	116 658
- KELA:n korvausluokka 2	<u>177 774</u>
	294 432

2 HENKILÖSTÖN RAKENNE JA IKÄJAKAUMA 31.12.2005

2.1 Vakituisen/määräaikaisen henkilöstön määrä ja ikärakenne

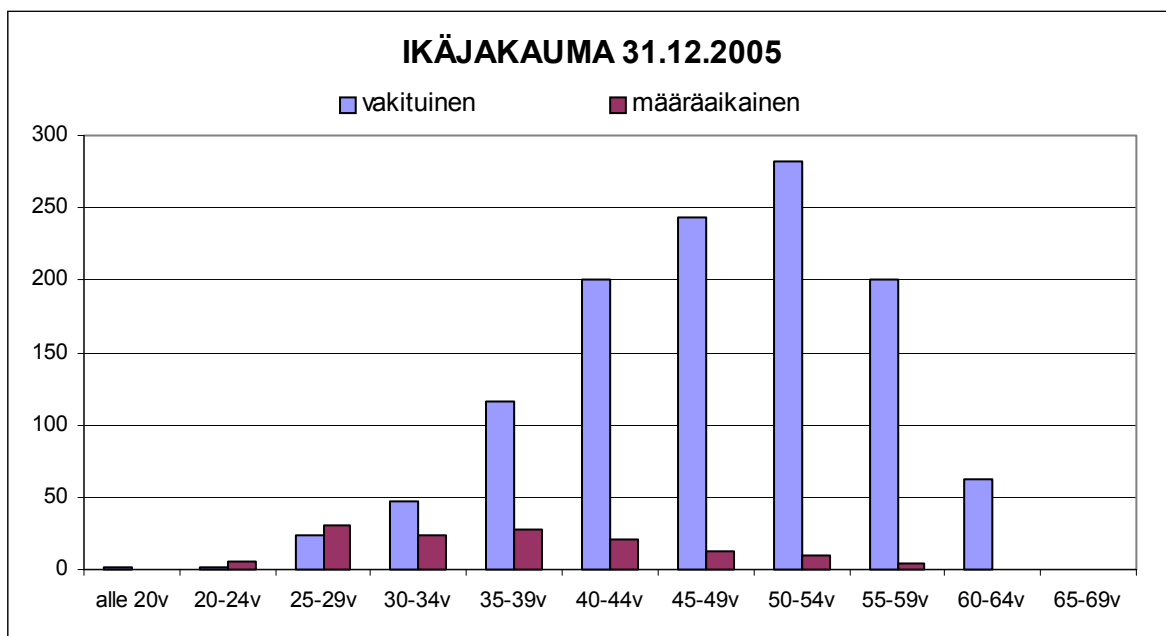
		Alle 20 v	20- 24 v	25- 29 v	30- 34 v	35- 39 v	40- 44 v	45- 49 v	50- 54 v	55- 59 v	60- 64 v	65- 69 v	Yhteensä
Vakituinen	mies	1	0	7	21	41	67	73	91	62	22	0	385
Vakituinen	nainen	0	2	16	26	75	133	170	191	138	40	0	791
Määräaikainen	mies	0	2	8	7	4	5	6	0	3	0	0	35
Määräaikainen	nainen	0	4	22	16	23	16	7	9	1	0	0	98
Yhteensä		1	8	53	70	143	221	256	291	204	62	0	1 309

Miehiä 420

Naisia 889

Valtakunnallisesti kunta-alan henkilöstöstä määräaikaisten osuus on noin 24 %. Kajaanin kaupungilla määräaikaisia oli vuoden lopussa noin 11 % koko henkilöstöstä. Kaupungin vakituudesta henkilöstöstä alle 45-vuotaita on 33 % ja yli 45-vuotaita 67 %. Naisten osuus henkilöstöstä on 68 %, kun se koko kunnallisella sektorilla on 77 %.

Vertailussa on otettava huomioon, että pääosa naisvaltaisesta sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöstä siirtyi hallintokokeilun alettua Kainuun maakunta -kuntayhtymän palvelukseen.



2.2 Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2005

	Henkilömäärä	Keski-ikä
Mies	646	41,94
Nainen	923	46,46

2.3 Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2005 ikäryhmä 55 - 65

	55 v	56 v	57 v	58 v	59 v	60 v	61 v	62 v	63 v	64 v	65 v
Mies	14	22	14	14	6	12	4	5	2	1	0
Nainen	27	37	26	25	23	15	11	6	7	1	0
Yhteensä	41	59	40	39	29	27	15	11	9	2	0

Vakinaisia 55 - 65-vuotiaita oli 31.12.2005 yhteensä 272.

3 ELÄKKEELLE JÄÄVÄT

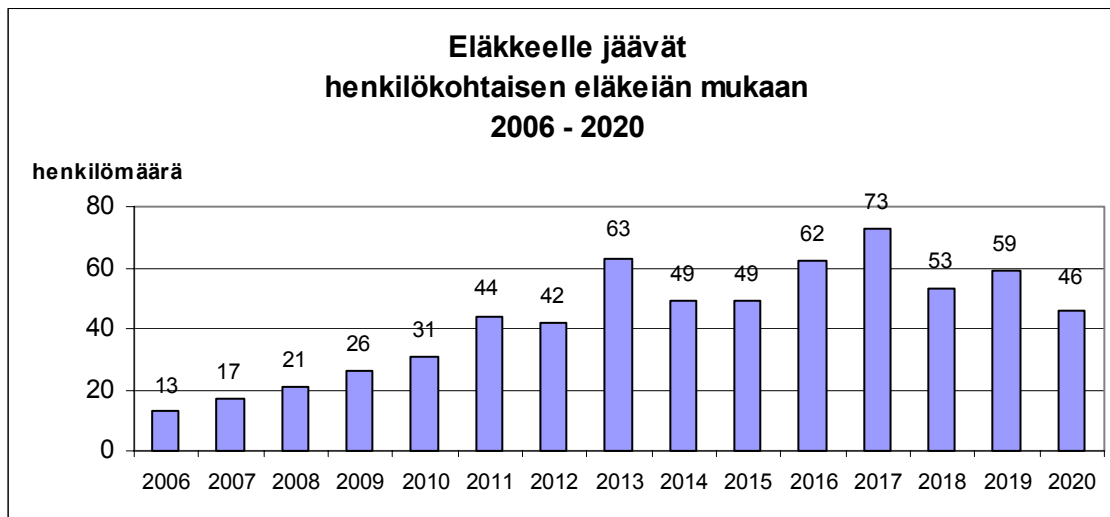
Vuonna 2005 jäi eläkkeelle 29 henkilöä.

Tilastoon on laskettu henkilömäärät henkilökohtaisen eläkeiän mukaan.

Vuoden 2005 eläkemutokset toivat vanhuuseläkkeeseen joustavuutta. Halutessaan työntekijä voi jäädä eläkkeelle omassa henkilökohtaisessa eläkeiässään tai ennen sitä, mutta aikaisintaan 63-vuotiaana. Työntekijä voi kuitenkin

jatkaa työssäoloaan ja jäädä vanhuuseläkkeelle 63 ja 68 ikävuoden välillä valitsemanaan ajankohtana. Työssä jatkaminen tarkoittaa suurempaa eläkettä, kun taas eläkkeelle jääminen ennen henkilökohtaista vanhuuseläkeikää pienentää eläkettä.

Varhennetulle vanhuuseläkkeelle henkilö voi jäädä täytettyään 62 vuotta.



4 VERTAILUTIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ SUKUPUOLEN MUKAAN

(Kaupungin tasa-arvosuunnitelman edellyttämät selvitykset)

4.1 Miesten ja naisten määrä esimiehet/työntekijät ja keskipalkka toimialoittain 31.12.2005 (mukaan lukien osa-aikaiset)

(pl. harjoittelijat, sivutoimiset tuntiopettajat, sammutusmiehet)								
	Keskushallinto		Sivistystoimiala		Ympäristötekkinen		Yhteensä	
	Määrä	Keski-palkka	Määrä	Keski-palkka	Määrä	Keski-palkka	Määrä	Keski-palkka
Esimiehet, miehet	4	4 530	24	2 766	31	2 456	59	2 723
Esimiehet, naiset	5	2 644	41	2 163	1	3 209	47	2 236
Työntekijät, miehet	14	1 901	156	1 898	223	1 597	393	1 727
Työntekijät, naiset	48	1 830	733	1 696	36	1 686	817	1 703

(keskipalkka on laskettu tehtäväkohtaisen palkan/perustuntipalkan mukaan)

Esimiestehtävissä toimivien naisten keskipalkka on 487 euroa pienempi kuin esimiestehtävissä toimivien miesten. Työntekijöiden keskipalkassa eroa ei juurikaan miesten ja naisten välillä ole koko kaupungin tasolla.

Keskushallinnon esimiehet Miehet ja naiset nimikkeittäin

Kaupunginjohtaja	mies
Projektitoiminnassa toimiva kansliapäällikkö	mies
Talousjohtaja	mies
Henkilöstöpäällikkö	mies
Hallintojohtaja	nainen
Kaupunginarkistonhoitaja	nainen
Maahanmuuttajapalveluiden johtaja	nainen
Painatuskeskuksen esimies	nainen
Atk-päällikkö	nainen

Kaupunginjohtajan, kansliapäällikön, hallintojohtajan, talousjohtajan ja henkilöstöpäällikön palkkaus on kaupunginjohtajan ja kaupunginhallituksen päätösvallassa. Muut keskushallinnon esimiesten palkkaukset on määritelty Kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuksessa. Virkaja työehtosopimus antaa hinnoittelukohdittain alarajat palkkaukselle, palkkauksen ylärajat on poistettu muutama vuosi sitten.

Sivistystoimialalla huomattava osa esimiesasemassa olevista naisista on ruoka- ja siivouspalveluhenkilöstöä, joiden palkka määräytyy KVTES:n mukaan. Sivistystoimialan esimiestehtävissä on myös paljon varhaiskasvatuksen henkilöstöä, joiden palkka on myös KVTES:n mukainen. Rehtorina ja koulujen johtajina toimivien opettajien palkka määräytyy OVTES:n mukaan.

4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2005

	Henkilöluvun mukaan		
	Miehet	Naiset	Yhteensä
Kaupunginhallitus ja projektit	4	5	9
Keskushallinto	18	50	68
Sivistystoimiala			
Sivistyspalvelukeskus	1	5	6
Varhaiskasvatus	8	244	252
Perusopetus	104	259	363
Nuorisotyö	9	6	15
Kajaanin Mamselli	7	193	200
Kulttuuripalvelut	46	74	120
Kaukametsä	33	50	83
	208	831	1039
Ympäristötekniinen toimiala			
Maankäyttö	21	16	37
Kunnallistekniikka	68	9	77
Tilapalvelu	60	10	70
Kainuun pelastuslaitos	262	3	265
	411	38	449
Yhteensä miehet	641		
Yhteensä naiset		924	

4.3 KVTES henkilöstö, tehtäväkohtainen palkka keskim. e/kk sukupuolen mukaan (kokoaikaiset, pl. esimiehet) 31.12.2005

Ammattiala	Sukupuoli	Lkm	€/kk	Ero
Hallinto, atk- ja toimistoala	Miehet	9	1 839	85
	Naiset	59	1 754	
Kirjasto, museot, nuoriso	Miehet	12	1 551	-96
	Naiset	40	1 647	
Terveys- ja sosiaaliala	Miehet	3	1 929	93
	Naiset	27	1 836	
Varhaiskasvatuksen hlöstö	Miehet	5	1 797	132
	Naiset	178	1 665	
Ruoka- ja siivouspalvelut	Miehet	2	1 623	145
	Naiset	156	1 478	
Teatterin henkilöstö	Miehet	23	1 851	-90
	Naiset	18	1 941	
Muu henkilöstö	Miehet	11	1 695	27
	Naiset	27	1 668	

Esimerkki KVTES:n palkkojen määrittämisestä.

Kunnallisen alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkahinnoitteluliitteessä on eri hinnoittelukohtia seuraavasti:

Kunnan johto ja hallinto	2 eri hinnoittelukohtaa
Toimistoala	2 eri hinnoittelukohtaa
Virasto- ja laitospalvelut	2 eri hinnoittelukohtaa
Tietotekninen ala	3 eri hinnoittelukohtaa
Kirjastotoimi	5 eri hinnoittelukohtaa
jne.	

Hinnoittelukohtia on useita kymmeniä ja niihin sovelletaan kaupunginhallituksen hyväksymää työn vaatavuuden arviointijärjestelmää.

KVTES:n tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaatavuus. Näin ollen tehtäväkohtaisten palkkojen keskimääräistä eroa selittää pikemminkin työn vaatavuuden arvioinnin kautta määritellyt vaatavuuserot kuin sukupuoli.

4.4 Teknisten sopimus (ts) tehtäväkohtainen palkka keskim. e/kk sukupuolen mukaan (kokoaikaiset) 31.12.2005

Palkkaryhmä	Sukupuoli	Lkm	€/kk	Ero
Johtaja, erityisasiantuntija	Miehet	7	3 226	17
	Naiset	1	3 209	
Esimies, asiantuntija	Miehet	52	2 217	-120
	Naiset	9	2 337	
Ammattimies	Miehet	121	1 564	-152
	Naiset	10	1 716	

Kunnallisen teknisen henkilöstön palkkaus määräytyy myös työn vaatavuuden perusteella. Ympäristötekniisellä toimialalla naisia on huomattavasti miehiä vähemmän ja he ovat sijoittuneet pääosin erilaisiin asiantuntijatehtäviin.

Erillistä kyselyä tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta ei tehty, vaan työyhteisön toimivuuskyselyyn sisällytettiin sellaisia kysymyksiä, joilla voidaan arvioida tasa-arvon toteutumista.

Työyhteisön toimivuuskyselyn tuloksia käsitellään tarkemmin myöhemmin tässä henkilöstöraportissa.

5 KESKEYTYKSET

5.1 Poissaolotyöpäivät tulosalueittain 2005

	Henkilö- määrä	Sai- raus	Perhe- vapaa	Tila- päinen- hoito- vapaa	Kou- lutus	Opinto- vapaat	Lo- mau- tus	Vuorot- telu- vapaa	Yks/ Pal- kalli- nen	Yks/ Pal- ka- ton	Vuosi- loma	Muut
Kaupunginhalli- tus ja projektit	9	15	0	0	5	0	55	0	0	21	273	23
	keskim./hlö	1,67			0,56		6,11			2,33	30,33	2,56
Keskushallinto	35	282	0	3	39	0,00	291	0	64	25	1 314	33
	keskim./hlö	8,06		0,09	1,11		8,31		1,83	0,71	37,54	0,94
Maahanmuuttaja palvelut	32	710	124	39	22	0	10	0	60	24	745	387
	keskim./hlö	22,19	3,88	1,22	0,69		0,31		1,88	0,75	23,28	12,09
Sivistyspalveluke- skus	6	5	0	0	0	0	35	0	0	7	129	0
	keskim./hlö	0,83					5,83			1,17	21,5	
Varhaiskasvatus	252	2 901	1 087	144	69	40	736	770	793	1 600	8 298	1 227
	keskim./hlö	11,51	4,31	0,57	0,27	0,16	2,92	3,06	3,15	6,35	32,93	4,87
Perusopetus	364	2 569	2 231	223	75	315	738	540	237	673	1 644	1 295
	keskim./hlö	7,06	6,13	0,61	0,21	0,87	2,03	1,48	0,65	1,85	4,52	3,56
Nuorisotyö	14	50	24	6	39	21	90	0	28	137	395	10
	keskim./hlö	3,57	1,71	0,43	2,79	1,50	6,43		2	9,79	28,21	0,71
Kajaanin Mamselli	199	3 192	1 016	62	90	103	174	0	35	94	6 708	999
	keskim./hlö	16,04	5,11	0,31	0,45	0,52	0,87		0,18	0,47	33,71	5,02
Kulttuuripalvelut	126	948	49	18	48	186	934	77	147	163	3 042	649
	keskim./hlö	7,52	0,39	0,14	0,38	1,48	7,41	0,61	1,17	1,29	24,14	5,15
Kaukametsä	83	515	511	19	38	264	156	0	61	88	524	178
	keskim./hlö	6,20	6,16	0,23	0,46	3,18	1,88		0,73	1,06	6,31	2,14
Ympäristö ja maankäyttö	37	285	238	20	27	0	345	0	1	21	1 293	78
	keskim./hlö	7,70	6,43	0,54	0,73		9,32		0,03	0,57	34,95	2,11
Kunnallis- tekniikka	77	1 108	142	40	17	0	662	0	46	82	3 108	104
	keskim./hlö	14,39	1,84	0,52	0,22		8,60		0,60	1,06	40,36	1,35
Tilapalvelu	70	620	217	21	19	22	544	0	20	79	2 446	59
	keskim./hlö	8,86	3,10	0,30	0,27	0,31	7,77		0,29	1,13	34,94	0,84
Pelastuslaitos	265	1 215	61	16	4	0	10	64	10	475	2 968	340
	keskim./hlö	4,58	0,23	0,06	0,02		0,04	0,24	0,04	1,79	11,20	1,28
Yhteensä	1 569	14 415	5 700	611	492	951	4 780	1 451	1 502	3 489	33 887	5 382
	keskim./hlö	9,19	3,63	0,39	0,31	0,61	3,05	0,92	0,96	2,22	21,60	3,43

Henkilömäärä sisältää sivutoimiset, harjoittelijat ja oppisopimuksella olevat

Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 9,19 työpäivää/henkilö.

Kunnallisella alalla sairaspöissaolat vaihtelevat 12 - 20 päivää/työntekijä. Kajaanin kaupungin alhaista sairaspöissaolomäärää 9,19 päivää/hen-

kilö selittää osin se, että sosiaali- ja terveystoimi ei ole kaupungin ylläpidettävänä. Perinteisesti opetuslalla sairaspöissaolat ovat olleet muita aloja alhaisemmat. Perusopetuksessa sairaspöissaoloja oli 7,06 päivää/henkilö.

5.2 Maksetut pöissaoloajan palkat tulosalueittain 2005

	Sairaus- lomat	Tapa- turmat	Perhe- vapaat	Koulutus	Vuosi- loma	Muut vapaat
Kaupunginhallitus	1 459	0	0	251	34 347	236
Keskushallinto	61 728	1 432	8 329	6 569	208 912	20 304
Sivistyspalvelukeskus	545	0	0	0	14 964	0
Varhaiskasvatus	173 403	550	13 153	5 785	693 101	77 803
Perusopetus	217 871	9 079	67 152	8 731	169 504	25 527
Nuorisotyö	3 568	147	1 799	2 508	32 256	3 337
Kajaanin Mamselli	153 426	4 127	16 336	4 891	505 460	12 844
Kulttuurilaitokset	66 398	649	1 498	4 182	278 223	14 346
Kaukametsä	37 431	0	14 970	3 514	54 795	6 100
Ympäristö ja maankäyttö	27 450	0	1 994	2 380	140 225	4 650
Kunnallistekniikka	89 699	1 117	3 306	1 451	369 796	12 460
Tilapalvelu	42 003	192	6 520	1 382	230 217	5 982
Aluepelastuslaitos	65 374	61	1 100	374	264 159	3 093

6 TYÖTAPATURMAT

Vuonna 2005 sattui 47 työtapaturmaa ja 15 työmatkatapaturmaa.

	Sairaus- lomat	Tapa- turmat	Perhe- vapaat	Koulutus	Vuosi- loma	Muut vapaat
Kaupunginhallitus	1 459	0	0	251	34 347	236
Keskushallinto	61 728	1 432	8 329	6 569	208 912	20 304
Sivistyspalvelukeskus	545	0	0	0	14 964	0
Varhaiskasvatus	173 403	550	13 153	5 785	693 101	77 803
Perusopetus	217 871	9 079	67 152	8 731	169 504	25 527
Nuorisotyö	3 568	147	1 799	2 508	32 256	3 337
Kajaanin Mamselli	153 426	4 127	16 336	4 891	505 460	12 844
Kulttuurilaitokset	66 398	649	1 498	4 182	278 223	14 346
Kaukametsä	37 431	0	14 970	3 514	54 795	6 100
Ympäristö ja maankäyttö	27 450	0	1 994	2 380	140 225	4 650
Kunnallistekniikka	89 699	1 117	3 306	1 451	369 796	12 460
Tilapalvelu	42 003	192	6 520	1 382	230 217	5 982
Aluepelastuslaitos	65 374	61	1 100	374	264 159	3 093

Tapaturmien jaottelu tapaturman välittömän aiheuttajan perusteella	Vahinkoja	Sairauspäiviä
Telineet, tasot ja pinnat	16	96
Työkalut, koneet ja laitteistot	4	16
Kulkuvälineet	1	0
Aineet, tarvikkeet ja varusteet	12	33
Tuntematon tilastoarvio	1	0

Työtapaturmat jaoteltuna liikkumistavan mukaan	Vahinkoja	Sairauspäiviä
Jalan, polkupyörää taluttaen tai ajoneuvosta astuen	5	10
Polkupyörällä	7	25
Mopedilla	1	0
Moottoripyörällä myös kevytmoottoripyörällä	1	28
Tuntematon tilastoarvio	1	0

Työmatkatapaturmat luokiteltuna sattumistavan mukaan	Vahinkoja	Sairauspäiviä
Kaatuminen, liukastuminen, kompastuminen, venähdykset kaatumatta	12	35
Yhteentörmäys polkupyörä/mopedi/moottoripyörä	2	28
Tuntematon tilastoarvio	1	0

Selostukset vuonna 2005 tapahtuneista tapaturmista ja niiden syistä sellaisenaan, kuin ne vahingoittunut tai hänen esimiehensä on kirjannut tapaturmailmoitukseen:

Astianpesukoneen pesu- ja desinfiointi. Desinfiointiainetta roiskahti oikeaan silmään. Aine on syövyttävää, merkiltään Sumaopal, joka on tarkoitettu alumiini- ja teräspinnoille. Sairaslomaa kuusi päivää.

Kävelin aamulla töihin normaalia reittiäni Lohtajalta kaupunkiin, kun tultuani sorapäällysteiseltä asfaltoidulle tielle, liukastuin ja kaaduin kasseineni (kaksi kassia) tien syrjään. Soratie ei ollut jäinen ja oletin asfalttitien olevan myöskin sula. Tien pinnalla olikin jäätä. Kaatuessani satutin käteni.

Vahingoittunut astui ulos autosta parkkipaikalle ja liukastui. Parkkipaikka oli auraamatta. Uutta lunta oli satanut ja sohjoa oli lumen päällä. Vahingoittunut menetti tasapainon ja kaatui oikealle kyljelleen. Käsi tärähti ja oli pari päivää kipeä. Oikeaan jalkaan tuli mustelma. Lauantaina alkoi jalkaa tykyttämään ja siihen on alkanut kerääntyä löllöä (ilmeisesti nestettä) ja on kipeä.

Polkupyörällä kaatuminen olkapää edellä asfalttiin. Tapaturman syy: polkupyörän eturenkaan vanteen pettäminen.

Työssä tullut olkapäärasitus, joka aiheutui lääkärin mukaan hiiren käytöstä tietokoneella työkentelyssä. Lisäksi jousisormivaiva aiheutui laatikoitten ym. pakkaamisessa, kun työpaikalla muutettiin. Sairaslomaa 40 päivää.

Lämpövaunusta nostaessa kastikekulhoa, jolloin kulho kaatui ja putosi lattialla ja siitä roiskahti jalalle. Sairaslomaa yhdeksän päivää.

Astioita kantamassa yläkerrasta alakertaan, jalka astui tyhjän päälle, ja siitä tipahti kolme porasta alaspäin. Sairaslomaa 10 päivää.

Talon polttoharjoituksen yhteydessä paineilmapullojen kuljetus pelastuslaitoksen maasturilla. Useita pulloja päällekkäin, jolloin pullot liikkuaan avannut yhden pullon venttiilin, aiheutti vuodon matkan aikana. Tällöin voimakas purkausääni ja paineen nousu ajoneuvon sisätiloissa. Ajoneuvon pysäytys välittömästi ja korvia suojaten pulloventtiilin sulkeminen. Kipu korviin, tukkoisuutta, korvien soimista sekä kuulon heikkeneminen.

Lähti työpaikalta polkupyörällä kotimatalle ja satoi vettä rankasti. Myötämässä pyörän eturenkas liukastui ja lensi ohjaustangon yli asfalttiin ja loukkasi rintakehän ja oikean käden.

Tulin WC:stä käytävälle, jonka siistijä oli suihkuttanut märäksi. Liukastuin ja kaaduin vasemman polven päälle lattiaan.

Tapaturma sattui vanerilevyn (15 mm) nostossa hyllystä, jolloin vasen kylki venähti. Sairaulomaa on 14 päivää.

Sormi jäi likakaivon kannen väliin kaivoja etsittäessä.

Vahingoittunut oli menossa noutamaan opetus- tarvikkeita Taidetarvike Pilestä. Hän pysäköi auton toiselle puolelle katua. Hän ylitti kadun ja jalkakäytävälle noustessa hän liukastui jalkakäytävän reunaan (jalkakäytävä oli hiekoitettu), jolloin jalka "nitkahti". Ensiapua annettiin Taidetarvike Pilessä.

Keittiötyössä puhtaiden vuokien vaunujen vieni takaisin tiskiosastolle. Tiskiosastolle meno ruokasalin läpi. Keittiön ja ruokasalin välissä on heiluriovi. Toinen työntekijä tuli vastaan ja pukkasi oven auki. Oven reuna osui oikeaan käteen, jolloin oikean käden nimettömän kynsivalli painui sisäänpäin. Sairaslomaa 30 päivää.

Lähdin kuljettamaan televisiotasoa televisioineen omaan osastooni. Matkaa noin 10 metriä. Kun käytävän oven kynnyksellä teline romahti, televisio lensi osaston käytävälle ja telineen rautaosa putosi oikea jalan päkiälle.

Vahingoittunut kaatui jäällä päiväkodin pihalla ja löi päänsä, johon tuli haava.

Laskeuduin portaita ja jalka lipesi niin, että pari porrasta meni kerralla ja jalka iskeytyi tasan teelle. Sairaslomaa kuusi päivää.

Kaatuminen tapahtui työmatkalla Mustikkatieltä Mäntylän päiväkotiin. Työmatkat sauvakävelen kuten ao. aamuna. Kaaduin puistoalueella kerhotalon kohdalla Laajankankaalla. Tiet olivat jäiset ilman lämpiämisestä johtuen.

Työntekijä puhalsi ilmapalloa vappukoristelua varten. Palo räjähti ja osui hänen vasempaan silmänsä. Silmä vuoti vettä ja aristi. Työterveysasemalta annettiin kyseinen päivä sairaalomaa.

Lumitöitä ja piha-aluetta siivotessani potkaisin lumessa ollutta kuormalavaa. Lavan liukuessa kaivon aukon päältä, putosin kaivoon ja loukka- sin polveni. Kuormalava oli pantu rikkoutuneen kaivonkannen tilalle. Suomussalmen kunta ei ollut toimittanut uutta kantta tilalle.

Hoitolapsen kanssa yhteentörmäys. Lapsi juoksi hoitajan takaa pahki ja kaatui itse ja kaatoi hoitajan, jolloin hoitaja varasi vasemmalla kädellä maahan, jolloin venähdys sattui hoitajalle.

Polkupyörällä kaatuminen töistä mennessä kotiin.

Perjantaina säätila muuttui, vettä satoi (alijäähtynyttä vettä). Ko. henkilö oli polkupyörällä liikenteessä, eikä renkaat pitäneet. Äkillinen kaatuminen.

Perussiivouksen aikana ilmastointikanavan ritilää paikoilleen laitettaessa kanavan terävä reuna viilsi vasemman käden peukaloon haavan.

Vahingoittunut ajoi polkupyörällä päin rautapuomia, jota hän ei huomannut. Aurinko paistoi vastaan pyöräilijää. Vahingoittunut kaatui puomiin ja satutti oikean jalkansa polven.

Peräkärriä irrotettaessa auton vetokoukusta, kärri liikahti eteenpäin ja käsi jäi kärryn aisan ja auton väliin.

Työmatkalla kotiin mennessä kaatunut polkupyörällä äkillisessä jarrutuksessa väistäessään parkkipaikalta eteen ajavaa autoa ja sen kanssa kola- roinutta toista pyöräilijää.

Potilasta sairaalapaareilta ambulanssipaareille siirrettäessä peiton päällä jalkojen välissä ollut ylähammasproteesi luiskahti lattialla. Hampaat olivat muovipussissa + kertakäyttöhanskassa.

Olin pelastuslaitoksen käyttämällä kuntosalilla työpaikkaliikuntaharjoituksessa, kun levypaino- telineestä luiskahti pieni levypaino (1,250 kg) ja putosi oikean jalan varpaalle. Myöhemmin varvas turposi ja meni mustaksi.

Kaapelin rikkoutunut suojakuori pistänyt sormeeseen kaapelinippua nostettaessa.

Vetokaapin sisällä hanaa korjatessa silmään tuli vettä ja roska, josta aiheutui silmän tulehtuminen.

Mittasi sekavan/kouristavan potilaan verensokeria potilaan kotona, jolloin potilaan riuhtoessa käsillään, pisti itseään kämmeneen samalla lansetilla, jota oli käyttänyt potilaaseen.

Vahingoittunut nousi autoon katsastusasemalla. Jalka lipesi astinlaudalta, jolloin seurauksena kaatui ja hammasproteesi rikkoutui.

Luistinradalta palattaessa vahingoittunut kaatui luistimet jalassa kadulla, jolloin vasen ranne, kyynärpää, pakara, samoin vasen puoli päästä kävi maahan. Vahingoittuneella oli pyöräilykypärä päässä.

Rakennuspalon sammuttamiseen liittyvän rai-vaustyön yhteydessä seinän panelointia irrotettaessa, naula lävisti työhanskan ja pisti kämmenen lihakseen noin kahden senttimetrin syvyisen reiän.

Astian huoltotöissä vahingoittunut nosti vesiletkun yli ruuankuljetusvaunua, jolloin selkä venähti. Sairaslomaa seitsemän päivää.

Vahingoittunut oli lapsen kanssa retkellä kesämökillä. Veneilivät, nosti lapsen laiturille ja rupesi itse nousemaan, jalka luisti ja kaatui ja löi kätensä veneen reunaan.

Luistelutunnilla harjoiteltavana tehtävää näyttäessäni lensin hyppyliikkeen jälkeen pakaroilteni ja satutin pakaran, häntäluun ja selkäni. Kypärä oli asianmukaisesti päässäni.

7 LOMAUTUKSET JA IRTISANOMISET

Vuonna 2005 toteutettiin lomautukset keskushallinnossa, sivistystoimialalla (lukuun ottamatta opettajia) ja ympäristötekniisellä toimialalla niin, että niistä kertyi yhteensä 4 780 lomautuspäivää.

Lomautuksesta kertyneet säästöt olivat noin 0,5 miljoonaa euroa. Taloudellisista ja tuotannollisista syistä selvittelymenettelyt irtisanomisen perusteista käytiin 17 henkilön osalta.

Kolmen henkilön irtisanominen peruuntui, koska heille löytyi muuta työtä Kajaanin kaupungilta. Yksi selvittelymenettelyssä mukana ollut irtisanoutui ja yksi eläköityi kesken prosessin työkyvyttömyyseläkkeelle. Irtisanomisista saadut säästöt olivat noin 100 000 euroa vuonna 2005. Vuositasolla em. irtisanomisista tulevat säästöt ovat noin 400 000 euroa/vuosi.

8 TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUSTUTKIMUS

Työyhteisön toimivuustutkimukset tehtiin kyselyllä, jonka skaalana oli 1 - 4 väittämät jäljempänä esitetyn kyselyn osa-alueilla.

Työyhteisön toimivuustutkimukset toteutettiin vuonna 2005 uudistetulla lomakkeella.

Työyhteisön toimivuuskyselyyn vastasi kaupungin 1 300 työntekijästä 852 eli noin 66 prosenttia henkilökunnasta. Vastanneista 83 prosenttia oli käynyt kehityskeskustelun.

Havainnot työyhteisön toimivuustutkimustuloksista koko kaupungin tasolla

Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu

Työyhteisössä tunnistetaan hyvin työyksikön perustehtävä, hyvin on myös tiedossa se, mitä asiakkaat odottavat ja ketkä ovat asiakkaita. Kehityskeskustelut käydään tasavertaisuuden pohjalta. Naiset pitävät käytyjä kehityskeskusteluja hieman tasavertaisempina kuin miehet (ka:t 3,46 / 3,25).

Työyhteisöissä tulisi entistä enempi yhdessä miettiä, miten yksikön taloudelliset tavoitteet saavutetaan. Kehityskeskusteluissa sovittujen tavoitteiden toteutumisen seurantaan tulee kiinnittää myös enemmän huomiota.

Työvälineiden asianmukaisuuteen tulee myös kiinnittää entistä enempi huomiota.

Johtamistoiminta ja esimiestyö

Yleisesti ottaen työyhteisössä koetaan, että esimies kohtelee tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöitä. Naisten ja miesten vastauksissa ei ole juurikaan eroa. Työyksikköjen yhteiset tavoitteet ja suunnitelmat käsitellään pääosin hyvin. Esimiestoiminnassa koetaan, että palaute on asiallista.

Esimiesten tulisi kiinnittää entistä enempi huomiota palautteen antamiseen. Arviointiasteikolla 1 - 4 esimiestyö sai arvosanan 3,2.

Osaaminen

Työyhteisössä tiedostetaan tulevaisuuden osaamistarpeet. Osaamista ja ammattitaitoa käytetään hyvin. Työntekijöillä on erittäin korkea halu oman työnsä kehittämiseen. Myös työhön koetaan olevan riittävä osaaminen. Vastaajista 74 % on sitä mieltä, että työntekijöiden mahdollisuudet osallistua koulutukseen ovat tasavertaiset joko täysin tai osittain. Naiset kokevat mahdollisuudet miehiä tasavertaisemmiksi (ka:t 3,24 / 2,97).

Kyselyn mukaan on suuri tarve siihen, että kuormitusta voitaisiin säädellä ja tasata. Vastaajan sukupuolella ja iällä ei ole merkitystä kuormitavuuden kokemiseen. Asialla on suuri merkitys jaksamisen ja työhyvinvoinnin sekä tuloksellisuuden kannalta. Kouluttamista ja kehittämistä tulevaisuuden tarvetta vastaavaksi tulisi myös lisätä ja uusiin työtehtäviin perehdyttämistä parantaa. Tulos arviointiasteikolla 1 - 4 on 3,21.

Viestintä ja vuorovaikutus

Työntekijät välittävät hyvin myönteistä kuvaa kaupungista.

Työyhteisöissä pidetään säännöllisesti työpaikkakokouksia ja vuorovaikutus niissä koetaan melko aktiiviseksi.

Arviointiasteikolla 1 - 4 arviointiin "Mielestäni kaupunki on hyvä työnantaja" tulos oli 2,92. Kajaanin kaupungin tulee työnantajana entistä enempi toimia hyväksytyin henkilöstöstrategian vision mukaisesti niin, että Kajaanin kaupunki koetaan hyväksi ja arvostetuksi työnantajaksi ja että jokainen työntekijä tuntee olevansa arvokas.

Huonohkoon toimivuustutkimuskyselytulokseen väittämän kohdalla "Mielestäni kaupunki on hyvä työnantaja" on varmasti vaikuttanut se, että Kajaanin kaupunki irtisanoi 13 työntekijää ja lomautti 500 työntekijää vuoden 2005 aikana.

Työyksikköjä ja yksittäisten työntekijöiden työtä koskevista suunnitelmista tulee tiedottaa entistä paremmin ja tiedonkulkua on yleisesti ottaen parannettava. Työyksikköjen valmiutta käsitellä ristiriitoja avoimesti tulisi parantaa.

Työntekijät kokevat pystyvänsä ilmaisemaan mielipiteensä työtään koskevissa asioissa niin arkityössä kuin ongelmiin ja epäkohtiin liittyvissä asioissa. Työntekijät saavat hyvin tukea työtovereiltaan. Yleisesti ottaen koetaan, että kohtelu työpaikalla on asiallista ja että ymmärrystä riittää myös vaikeisiin elämäntilanteisiin.

Toimivuustutkimustulosten hyödyntäminen

Työyhteisöjen toimivuustutkimustulokset käsitellään henkilöstöstrategian mukaisesti kaikilla organisaatiotasolla ja työyksiköittäin. Kehittämistoimenpiteistä päätetään linjaorganisaatiossa.

Työyhteisön toimivuuskysely 2005

Keskiarvotaulukko

N=852

KA

Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu

3,25

Olemme käyneet yhdessä läpi työyksikköemme perustehtävän eli sen, minkä takia työyksikköemme on olemassa.

3,59

Tiedän, mihin suuntaan työyksikköämme kehitetään.

3,22

Tiedän, ketkä ovat asiakkaitamme.

3,91

Tiedän, mitä asiakkaat meiltä odottavat.

3,59

Tiedän, mitä mieltä asiakkaat ovat palveluistamme.

3,13

Työyksikössämme on yhteiset toimintatavat.

3,07

Tehtävämme on järjestetty tarkoituksenmukaisesti.

3,13

Työvälineemme ovat asianmukaiset.

3,01

Minulla on käsitys työyksikköni taloudellisesta tilanteesta.

3,14

Mietimme yhdessä, kuinka voimme saavuttaa taloudelliset tavoitteemme.

2,80

Käyn vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelun esimieheni kanssa.

3,33

Kehityskeskustelussa sovittujen tavoitteiden toteutumista seurataan.

2,95

Kehityskeskustelu oli tasavertainen.

3,41

Johtamistoiminta ja esimiestyö

3,20

Esimies kohtelee meitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

3,22

Esimies tuo yhteiseen käsittelyyn työtämme ja työyksikköämme koskevat tavoitteet ja suunnitelmat.

3,32

Esimies antaa välitöntä palautetta.

3,06

Esimiehen antama palaute on asiallista.

3,34

Esimies innostaa meitä omalla esimerkillään.

3,09

Esimies kannustaa meitä kehittämään työtämme.

3,24

Esimies ei välttele ristiriitatilanteiden käsittelyä.

3,16

Esimiehen toiminta herättää luottamusta.

3,17

Osaaminen

3,21

Tiedämme, mitä meidän on osattava tulevaisuudessa työssämme.

3,26

Koulutamme ja kehitämme itseämme tulevaisuuden tarvetta vastaavasti.

3,01

Osaamistani ja ammattitaitoani käytetään riittävästi työyksikössämme.

3,35

Työyksikössämme kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen.

3,18

Haluan kehittää omaa työtäni.

3,74

Työyksikössämme jaetaan tietoa ja osaamista toisille.

3,17

Työyksikössämme huolehditaan töiden sujumisesta joka tilanteessa.

3,16

Työyksikössämme huolehditaan uuden työntekijän perehdyttämisestä.

3,06

Työyksikössämme huolehditaan uusiin työtehtäviin perehdyttämisestä.

3,03

Minulla on työhöni riittävä osaaminen.

3,52

Minulla on sopiva määrä työtehtäviä.

3,22

Voin tarvittaessa säädellä työn kuormitusta.

2,74

Työyksikössämme on mahdollisuus kokeilla uusia tapoja tehdä työtä ja myös virheet sallitaan.

3,23

Viestintä ja vuorovaikutus

3,13

Mielestäni kaupunki on hyvä työnantaja.

2,92

Välitän itse myönteistä kuvaa kaupungista.

3,25

Työnantaja arvostaa minua työntekijänä.

2,86

Saamme Kajaanin kaupunkia koskevista yleisistä asioista riittävästi ja ajoissa tietoa.

2,53

Saamme tietoa työyksikköämme ja työtämme koskevista suunnitelmista riittävästi ja tarpeeksi ajoissa.

2,63

Pidämme säännöllisesti työpaikkakokoukset.

3,51

Työpaikkakokouksissa vaihdamme ajatuksia ja keskustelemme aktiivisesti.

3,13

Osaamme kuunnella toisiamme.

3,04

Työyksikössämme vallitsee välitön ja avoin ilmapiiri.

3,04

Työyksikössämme käsitellään ristiriitoja avoimesti.

2,81

Pystyn ilmaisemaan mielipiteeni työtäni koskevissa asioissa.

3,44

Annan rakentavaa palautetta esimiehelleni ja työkavereilleni.

3,14

Minulla on mahdollisuus tuoda esille työhöni liittyviä ongelmia ja epäkohtia.

3,40