

**KAJAANIN
KAUPUNKI**

Henkilöstöraportti 2006

SISÄLTÖ

Johdanto	1
1 Henkilöstötalous	2
1.1 Henkilöstön määrä	3
1.2 Henkilöstökulut	3
1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn	3
2 Henkilöstön rakenne ja ikäjakauma	5
2.1 Henkilöstön ikärakenne	5
2.2 Henkilöstön keski-ikä	6
2.3 Yli 55-vuotiaan vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	6
3 Eläkkeelle jäävät	7
4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan	9
4.1 Palkkakartoitus	9
4.2 Keskipalkat toimialoittain	10
4.3 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain	11
5 Keskeytykset	12
6 Työtapaturmat	14

Johdanto

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

Vuoden 2006 toiminnallisena tavoitteena oli, että kehityskeskustelut käydään ja niiden avulla seurataan keskusteluissa sovittujen tavoitteiden toteutumista ja että työyhteisöjen toimivuustutkimukset tehdään ja niiden perusteella päätetään kehittämistoimista.

Työyhteisöjen toimivuustutkimus tehtiin vuoden 2005 lopussa, ja sen perusteella käynnistettiin kehittämistoimenpiteitä vuoden 2006 aikana. Jatkossa työyhteisöjen toimivuustutkimukset tehdään henkilöstöstrategian mukaisesti joka toinen vuosi.

Työyhteisöjen toimivuuskyselyn seurantatutkimuksessa arvioitiin, miten kyselyn tuloksia hyödynnetään työyhteisöjen toiminnan kehittämiseksi. Tutkimuksen mukaan noin puolet työyhteisöistä käytti tuloksia toimintansa kehittämiseen ja parantamiseen. Kehittämiskohteet painottuivat mm. töiden ja työtehtävien uudelleen organisointiin, työpaikkakokousten toimivuuteen, tiedottamiseen, henkilöstön osaamisen kehittämiseen, perehdyttämiseen ja palautteen antamiseen.

Vuonna 2006 päätettiin Vuolijoen kunnan liittämistä Kajaanin kaupunkiin 1.1.2007. Kuntaliitoksen henkilöstöasiat valmisteltiin työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajien välisissä neuvotteluissa. Neuvottelujen tuloksena tehtiin henkilöstön siirtoa koskeva sopimus. Kuntaliitoksen valmistelu onnistui hyvin.

1 Henkilöstötalous

1.1 Henkilöstön määrä

Talousarviossa asetettiin palvelustrategian mukaiset henkilöstötavoitteet. Seuraavassa taulukossa esitetään asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen. Kajaanin kaupungin talousohjelman 2005–2008 mukaiset henkilöstömenosäästöjen vaikutukset näkyvät vuonna 2006, jolloin jo lähes saavutettiin asetettu tavoite. Vuoden 2006 lopussa henkilötyövuosia oli 8,4 tavoitetta enemmän. Muutama henkilö siirtyi Vuolijoen palvelukseen.

Kajaanin kaupungin henkilöstö 31.12. henkilötyövuosina 2005–2007

Sisältää vakinaiset, määräaikaiset, työllistetyt ja projektihenkilöstön. Ei sisällä harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia, sivutoimisia eikä palkattomalla vapaalla olevia. Vuoden 2005 luvuissa on mukana myös palkattomalla vapaalla olevia.

	2005		2006		2007
	Tavoite	Toteuma	Tavoite	Toteuma	Tavoite
Kaupunginhallitus	..	9,00	7,00	8,50	7,00
Keskushallinto	33,50	29,76	32,50	30,50	35,50
Pysäköinninvalvonta	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Maahanmuuttajapalvelut	21,00	28,55	21,00	25,65	26,00
Työmarkkinatuen aktivointi	5,10	..
Sivistyspalvelukeskus	4,00	5,85	4,00	4,85	8,50
Varhaiskasvatus	227,00	243,55	227,00	234,66	244,00
Perusopetus	368,00	366,02	361,00	356,42	387,00
Kajaanin Mamselli	185,50	188,39	182,50	176,58	192,00
Kaupunginkirjasto	36,50	37,48	36,00	34,36	39,00
Kainuun Museo	9,50	10,87	9,50	9,28	10,00
Kajaanin taidemuseo	5,00	6,85	5,00	5,85	5,00
Kaupunginteatteri	48,00	51,50	49,00	49,35	47,00
Kaukametsän opisto	18,61	19,12	18,61	17,57	17,60
Kainuun musiikkiopisto	32,00	33,92	32,00	29,02	32,00
Yleinen kulttuuritoimi	2,74	2,79	2,71	2,29	2,74
Kaukametsän kongressikeskus	4,39	4,84	4,39	3,84	4,39
Kaukametsä yhteensä	57,74	60,67	57,71	52,72	56,73
Sivistystoimiala yhteensä	941,24	971,18	931,71	924,07	989,23
Ympäristö ja maankäyttö	36,05	36,05	36,55	35,05	37,55
Kunnallistekniikka	75,95	76,55	74,55	78,40	75,00
Tilapalvelu	58,00	63,47	58,00	61,87	66,00
Sairaankuljetus	..	18,00	22,00	20,00	20,00
Kainuun pelastuslaitos yhteensä	87,00	84,50	87,00	87,58	87,00
Ympäristötekniinen toimiala yhteensä	257,00	260,57	256,10	262,90	265,55
Kajaanin kaupunki	1 254,74	1 301,06	1 250,31	1 258,71	1 325,28

1.2 Henkilöstökulut

Henkilöstökulut olivat tuloslaskelman mukaan 49,7 miljoonaa euroa vuonna 2006. Henkilöstökulut lisääntyivät 0,8 prosenttia vuodesta 2005.

Henkilöstökulut kululajeittain 2005–2006

	2005	2006
Palkat ja palkkiot	38 073 906	38 651 758
Henkilöstösivukulut		
- Eläkekulut	9 307 248	9 298 897
- Muut henkilösivukulut	2 740 692	2 737 301
Henkilöstökorvaukset	-441 581	-539 627
Henkilöstökulut yhteensä	49 680 263	50 148 330
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	-345 964	-417 148
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	49 334 300	49 731 182

1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Henkilöstökoulutusta järjestetään työnantajan harkinnan mukaan. Sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta työnantajan on huolehdittava sosiaalihuoltolain perusteella. Tämä koskee varhaiskasvatuksen ja maahanmuuttajapalvelujen henkilöstöä. Vuonna 2006 koulutusta oli 570 kalenteripäivää.

Koulutuspäivät ja -kulut toimialoittain 2006

Toimiala	Koulutuspäivät kalenteripäivinä	Palkkakulut	Muut kulut ¹	Kulut yhteensä
Kaup.hall. ja keskushallinto	129	9 218	73 141	82 359
Sivistystoimiala	376	30 467	121 026	151 493
Ympäristötekkninen toimiala	65	6 353	71 430	77 783
Yhteensä	570	46 038	265 597	311 635

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

Koulutuspäiviin sisältyy vain ulkoinen koulutus. Työnantajan järjestämään sisäiseen koulutukseen käytettyjä koulutuspäiviä ei ole tilastoitu. Keskushallinnon koulutuskustannuksiin sisältyvät mm. uudesta hankintalaista ja liikelaitosten perustamisesta ja taloudesta järjestettyjen yhteisten koulutusten kulut ja koulutusapurahakuluja. Koulutus- kulut ovat 0,8 % palkkasummasta.

Koulutusapurahat

Kajaanin kaupungilla on voimassa koulutusapurahasääntö, jonka mukaan yksittäisen henkilön on mahdollista saada pientä tukea omaehtoiseen kouluttautumiseen. Työyksikön esimies voi hakea apurahaa työyksikön henkilöstölle järjestettävään koulutukseen ja kehittämiseen. Koulutusapurahoja myönnettiin 17 henkilölle ja seitsemälle työyhteisölle yhteensä 10 065 euroa. Kuluista toteutui 8 853 euroa.

Henkilökuntakorttietuudet

Kaupungin henkilökuntakortilla kaupungin henkilöstö saa alennusta erilaisiin liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin. Henkilökuntakorttietuuksia maksettiin vuonna 2006 yhteensä 26 183 euroa.

Virkistysraha

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

Kuntoremonttikurssit

Kaupunki järjesti yhden kuntoremonttikurssin, johon osallistui 10 henkilöä. Lisäksi seitsemän henkilöä osallistui vuonna 2005 alkaneen kuntoremonttikurssin seurantajaksolle. Kuntoremonttikurssien järjestämiseen saadaan tukea Suomen Ammattiliittojen Lomajärjestö SAL ry:ltä.

Liikuntaryhmät

Kaupunki järjesti henkilöstölle kuntojumppaa, allasjumppaa ja hydrobic-vesivoimistelua. Lisäksi keväällä pidettiin tanssikurssi. Kaikkiin näihin ryhmiin voivat osallistua myös Kainuun maakunta –kuntayhtymän työntekijät. Maakunta maksoi osan kustannuksista. Lisäksi kolmella peruskoululla järjestettiin omia liikuntaryhmiä henkilöstölle. Henkilöstöä tuettiin myös Kainuun Liikunta ry:n järjestämiin tapahtumiin osallistumisessa.

Työterveyshuolto

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

Kajaanin kaupunki ei ollut tyytyväinen vuoden 2006 alkupuolella Kainuun Työterveyden palveluihin. Asiasta käytiin neuvotteluja Kajaanin kaupungin johdon ja asioista vastaavien maakuntahallinnon viranhaltijoiden kesken. Työterveyshuoltoon saatiin syksystä alkaen lisäresursseja ja sen toiminta oli loppuvuodesta tyydyttävää.

Työterveyshuollon kustannusten kehityksessä on myönteistä se, että entistä enemmän panostetaan ehkäisevään toimintaan sekä työntekijöiden työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan.

Investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin 2005–2006

	2005	2006
Tyky/työkykyä ylläpitävä toiminta	22 390	13 040
Henkilökuntakorttietuudet	23 137	26 183
Koulutusapuraha	8 906	8 853
Työyksikkökohtainen virkistysraha	18 000	15 000
Yhteensä	72 433	63 076
KELAn korvausluokka 1	116 658	167 711
KELAn korvausluokka 2	177 774	178 773
Työterveyshuollon kustannukset	294 432	346 484

2 Henkilöstön rakenne ja ikäjakauma

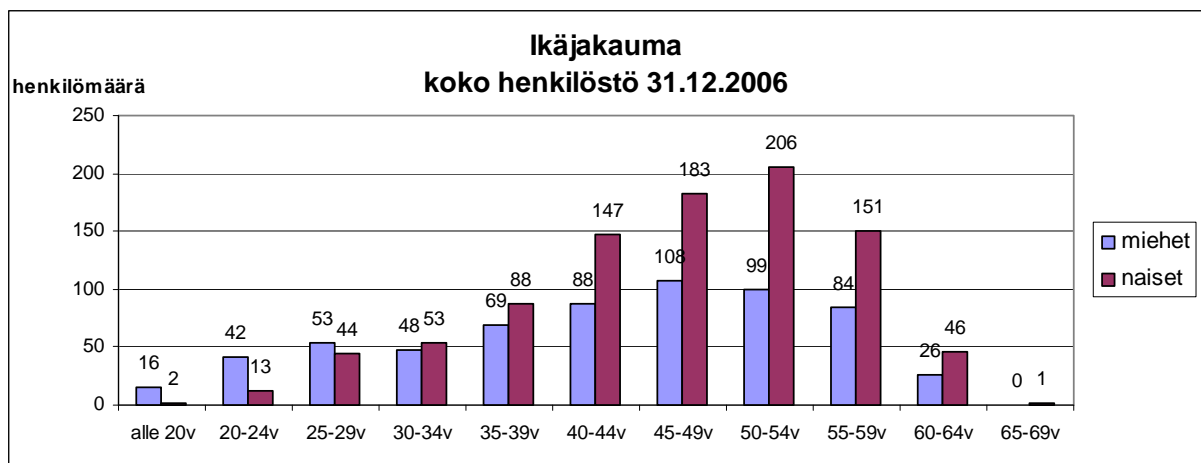
2.1 Henkilöstön ikärakenne

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2006 yhteensä 619 miestä ja 914 naista. Luvuissa ei ole mukana liikelaitosten henkilöstö.

Henkilöstö palvelussuhteen, sukupuolen ja ikärakenteen mukaan 31.12.2006

Palvelussuhde	Suku- puoli	Ikä											Yht.
		< 20 ¹	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	
Vakituinen	Mies	16	40	38	38	63	79	97	93	77	24		565
	Nainen		1	16	31	62	118	165	192	141	46	1	773
Määräaikainen	Mies			13	9	5	5	10	5	5	2		54
	Nainen	1	12	28	20	24	26	12	12	6			141
Yhteensä		17	53	95	98	154	228	284	302	229	72	1	1 533

¹ Suurin osa alle 20-vuotiaista on sammutusmiehiä.



2.2 Henkilöstön keski-ikä

Kajaanin kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta 31.12.2006.

Henkilöstön keski-ikä palvelussuhteen laadun ja sukupuolen mukaan 31.12.2006

Palvelussuhteen laatu	Keski-ikä	
	Miehet	Naiset
Vakinainen	43,13	48,42
Määräaikainen	40,24	36,84
Työllistetty	41,00	46,69
Oppisopimus	36,20	38,25

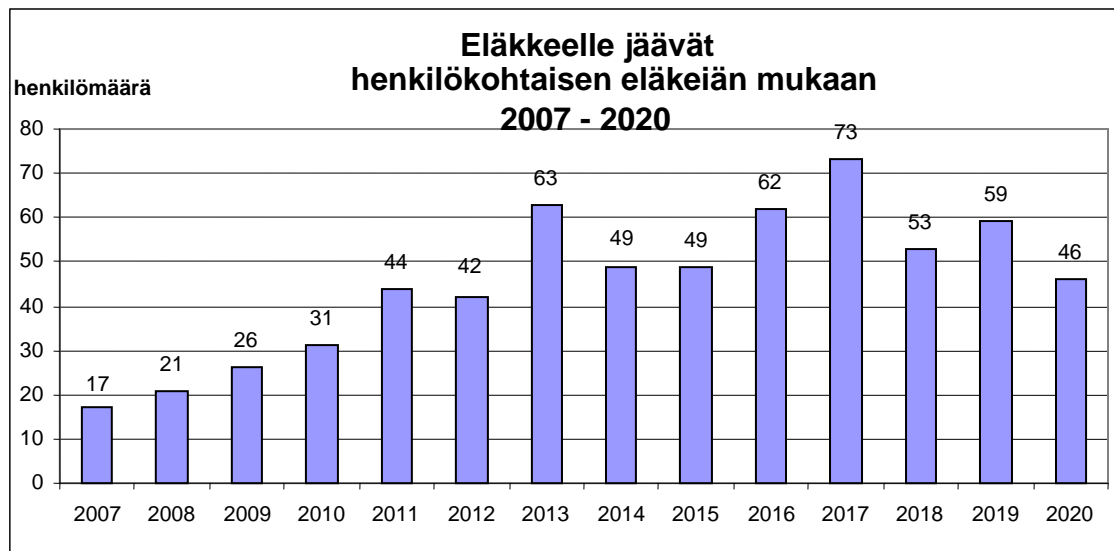
2.3 Yli 55-vuotiaan vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Yli 55-vuotiaan vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2006

Sukupuoli	Ikä											Yht.
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	
Mies	16	13	22	13	13	4	11	4	4	1	0	101
Nainen	34	26	35	23	23	18	12	8	6	2	1	188
Yhteensä	50	39	57	36	36	22	23	12	10	3	1	289

3 Eläkkeelle jäävät

Vuonna 2006 jäi eläkkeelle 28 henkilöä. Seuraavassa on kuvattu eläkkeelle jäävät henkilökohtaisen eläkeiän mukaan vuosina 2007–2020.



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.

Lähes puolet eläkepoistumasta on työkyvyttömyyseläkkeitä. Tämän vuoksi tarvitaan entistä enemmän panostusta työhyvinvointiin ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon esimerkiksi työjärjestelyin tai ammatillisen kuntoutuksen avulla, jotta työntekijät pysyisivät työkykyisinä normaaliin eläkeikään asti. Asialla on myös suuri taloudellinen merkitys, koska jokaisesta varhaiseläkkeestä työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteista maksua Kuntien eläkevakuutukselle.

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

Kuntien eläkevakuutus on tehnyt ennusteen vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvistä vuosina 2008–2017. Ennuste on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista työntekijöistä, jotka ovat olleet KuEL- tai VEL-vakuutettuja 31.12.2005. Mukana ovat myös vapailla ja työlomilla olevat, jolloin vakuutettujen määrä ei vastaa välttämättä virkojen määrää, esim. joissakin ammattiryhmissä saattaa olla paljon vanhempainvapailla olevia. Vuosittaiset henkilömäärät ovat ennustemallin tuottamia desimaalilukuja, jotka on pyöristetty lähimpään kokonaisluokkaan.

Kajaanin henkilöstön eläkepoistuma ammattiryhmittäin 2008–2017

Ammattiryhmä	Vakuutetut 31.12.2005	Eläkepoistuma, henkilöä										Yht.
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Kunnan johto ja hallinto	36	1	1	2	1	3	2	0	2	0	0	14
Toimistotyö	110	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	43
Tietotekniikka	20	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	4
Ammattikorkeakoulun ja perusopetuksen opetus- henkilöstö ym.	648	19	29	29	27	23	17	24	25	16	25	235
Kulttuuriala	92	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	33
Terveydenhuolto ja sosiaali- ja puhtaana- pitoala	450	12	12	18	16	19	22	21	17	21	22	179
Ateria- ja puhtaana- pitoala	139	6	5	5	7	8	6	6	5	8	9	66
Tekninen ala	74	2	2	2	2	4	5	3	2	4	2	27
Kiinteistötoimi, rakennusala	113	5	4	4	6	5	4	6	7	7	6	54
Puutarha- ja metsä- taloustyö	23	0	1	0	0	1	1	1	1	2	1	9
Kuljetus ja liikenne	16	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	10
Luokittelematon	47	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	6
Palo- ja pelastustoimi	175	4	3	2	4	4	4	5	2	4	4	37
Yhteensä	1 943	57	67	73	73	76	72	74	73	73	78	717

Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Yksittäiset ammattiluokat, joissa eläkepoistuma on suurin vuosina 2008–2017.

Ammattiluokka	Eläkepoistuma, henkilöä
Muut peruskoulun ja lukion lehtorit ja tuntiopettajat	87
Perhepäivähoitajat ym.	48
Lastenhoitajat ja päiväkotiapulaiset	42
Henkilökohtaiset avustajat ym.	38
Siivoojat	38
Luokanopettajat	34
Palomiehet	29
Aineenopettajat ja lehtorit	26
Lastentarhanopettajat	23
Kiinteistöhuoltomiehet	16
Kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijät	14
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	12

Lähde: Kuntien eläkevakuutus

4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan

(Kaupungin tasa-arvosuunnitelman edellyttämät selvitykset)

4.1 Palkkakartoitus

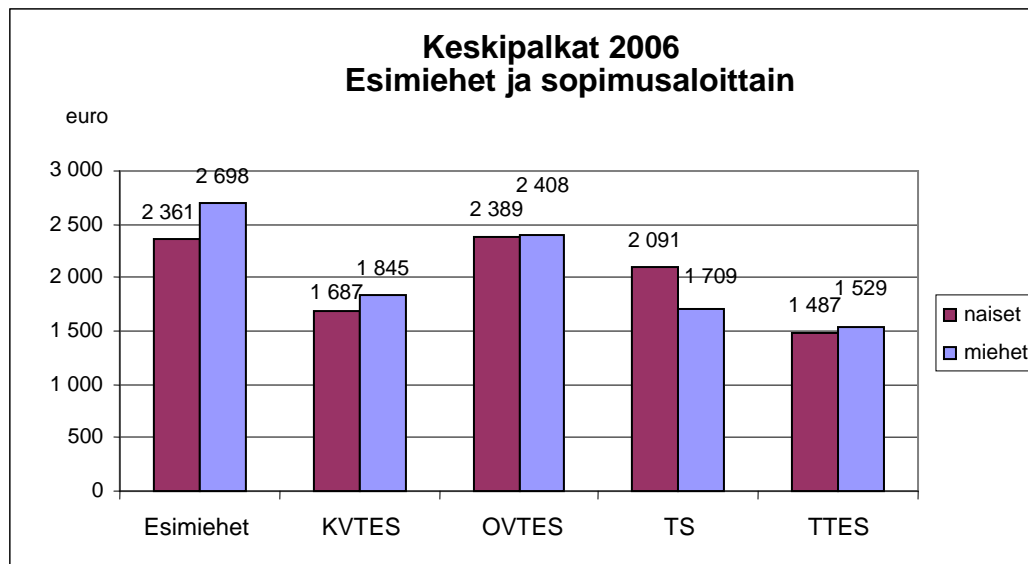
Kokoaikaisen henkilöstön lukumäärä ja keskimääräinen tehtäväkohtainen kuukausipalkka sukupuolen mukaan 2006

Hinnittelutunnus/ ammattiryhmä	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka, keskim. €/kk			
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Ero (N-M)	N/M %
Esimiehet	45	63	2 361	2 698	-337	87,5
Hallinto, atk- ja toimistoala	63	9	1 853	2 144	-291	86,4
Kirjaston ja museoiden henkilöstö	28	6	1 701	1 582	+119	107,5
Varhaiskasvatus, perusopetuksen hoito- ja kasvatushenkilöstö	210	13	1 710	1 663	+47	102,8
Ateria- ja puhtaanapitoalvelut, virasto- ja vahtimestarit	153	8	1 520	1 633	-113	93,1
Teatterin henkilöstö	20	22	1 986	1 901	+85	104,5
Muu henkilöstö	21	6	1 882	2 127	-245	88,5
KVTES yhteensä	495	64	1 687	1 845	-158	91,4
Peruskoulun ja oppilaanohjauksen lehtorit	67	27	2 571	2 618	-47	98,2
Eriyisopetuksen opettajat	29	6	2 583	3 005	-422	86,0
Luokanopettajat	54	30	2 257	2 273	-16	99,3
Tuntiopettajat	26	10	2 395	2 420	-25	99,0
Kansalaisopiston ja musiikkiopis- opettajat	24	11	1 940	1 924	+16	100,8
OVTES¹ yhteensä	200	84	2 389	2 408	-19	99,2
Suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävät	8	17	2 514	2 299	+215	109,4
Ammattimies	9	38	1 743	1 681	+62	106,7
Tekniset/Kainuun pelastuslaitos	-	107	-	1 625	-	-
Tekniset yhteensä	17	162	2 091	1 709	+382	122,4
Työntekijät yhteensä	711	310	1 895	1 926	-13	98,4

¹ Tehtäväkohtaiseen palkkaan sisältyy opetusalla hinnoittelutunnuksen mukaisen peruspalkan lisäksi ylituntipalkkioperusteen laskentaan sisältyvät lisät.

Tuntipalkkaisen henkilöstön lukumäärä ja keskimääräinen perustuntipalkka sukupuolen mukaan 2006

Hinnittelutunnus/ ammattiryhmä	Lukumäärä		Perustuntipalkka, keskimäärin €/tunti			
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Ero (N-M)	N/M %
Tuntipalkkaiset	5	62	9,12	9,38	-0,26	97,2



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

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

4.2 Keskipalkat toimialoittain

Kokoaikaisten työntekijöiden keskipalkat toimialoittain 2006

Suku- puoli	Keskushallinto		Sivistystoimiala		Ympäristötekniinen		Yhteensä	
	Määrä	Keski- palkka	Määrä	Keski- palkka	Määrä	Keski- palkka	Määrä	Keski- palkka ¹
Naiset	42	2 023	642	1 815	32	1 830	716	1 828
Miehet	11	2 196	138	2 001	223	1 656	372	1 800
Ero		- 173		- 186		174		28

¹Keskipalkka laskettu tehtäväkohtaisen palkan/perustuntipalkan mukaan.

Tasa-arvosuunnitelman edellyttämää selvitystä esimiesten keskipalkoista toimialoittain ja tulosalueittain sekä selvitystä työntekijöiden keskipalkoista tulosalueittain ja ammattialoittain ei voida esittää, koska tällöin muodostuu tietosuojan kannalta liian pieniä ryhmiä. Kunnallisen työmarkkinailaitoksen suositus on, että ansioita ei esitetä ryhmistä, joissa työskentelee alle kuusi henkilöä.

4.3 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain

Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2006 henkilöluvun mukaan

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Kaupunginhallitus ja projektit	5	2	7
Keskushallinto	13	54	67
Sivistyspalvelukeskus	2	5	7
Varhaiskasvatus	7	246	253
Perusopetus	101	267	368
Nuorisotyö	8	5	13
Kajaanin Mamselli	4	190	194
Kulttuuripalvelut	41	73	114
Kaukametsä	29	50	79
Sivistystoimiala	192	836	1 028
Maankäyttö	19	17	36
Kunnallistekniikka	69	10	79
Tilapalvelu	67	11	78
Kainuun pelastuslaitos	268	4	272
Ympäristötekniinen toimiala	423	42	465
Yhteensä	633	934	1 567

5 Keskeytykset

Kunnallisella alalla sairauspoissaolot vaihtelevat 12–20 päivää/työntekijä. Kajaanin kaupungin alhaista sairauspoissaolomäärää 10,22 päivää/henkilö selittää osin se, että sosiaali- ja terveystoimi ei ole kaupungin ylläpidettävänä. Perinteisesti opetuslalla sairauspoissaolot ovat olleet muita aloja alhaisemmat. Perusopetuksessa sairauspoissaoloja oli 7,29 päivää/henkilö.

Poissaolotyöpäivät tulosalueittain 2006

	Henkilöitä	Sairaus	Työ- tapaturma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opinto- vapaa	Lomautus	Vuorottelu- vapaa	Yks/ palkallinen	Yks/ palkaton	Vuosiloma	Muut
Kaup.hall. ja projektit keskim./hlö	7	12 1,7	0	0	0	0	0	0	0	0	3 0,4	234 33,4	26 3,7
Keskushallinto keskim./hlö	37	186 5,0	0	0	2 0,1	96 2,6	0	0	63 1,7	51 1,4	15 0,4	1 286 34,8	103 2,8
Maahanmuuttajapalvelu keskim./hlö	30	385 12,8	0	189 6,3	31 1,0	33 1,1	0	0	132 4,4	10 0,3	14 0,5	700 23,3	473 15,8
Sivistyspalvelukeskus keskim./hlö	7	61 8,7	0	0	0	0	0	0	0	4 0,6	0	170 24,3	1 0,1
Varhaiskasvatus keskim./hlö	253	3 705 14,6	72 0,3	583 2,3	169 0,7	197 0,8	381 1,5	0	800 3,2	388 1,5	966 3,8	7 662 30,3	1 284 5,1
Perusopetus keskim./hlö	368	2 683 7,3	74 0,2	2 519 6,9	198 0,5	39 0,1	200 0,5	309 0,8	447 1,2	210 0,6	1 152 3,1	2 105 5,7	1 503 4,1
Nuorisotyö keskim./hlö	13	65 5	10 0,8	195 15	5 0,4	13 1	0	0	0	1 0,1	13 1	372 28,6	204 15,7
Kajaanin Mamselli keskim./hlö	194	4 315 22,2	190 1,0	738 3,8	50 0,3	5 0,0	156 0,8	37 0,2	228 1,2	6 0,0	112 0,6	6 342 32,7	598 3,1
Kulttuuripalvelut keskim./hlö	114	796 7,0	19 0,2	56 0,5	26 0,2	56 0,5	112 1,0	0	0	103 0,9	551 4,8	2 811 24,7	254 2,2
Kaukametsä keskim./hlö	79	531 6,7	0	460 5,8	25 0,3	66 0,8	263 3,3	0	0	78 1,0	96 1,2	459 5,8	341 4,3
Ympäristö ja maank. keskim./hlö	36	251 7,0	0	157 4,4	15 0,4	44 1,2	0	0	0	118 3,3	3 0,1	1 292 36,0	91 2,5
Kunnallistekniikka keskim./hlö	79	1 079 13,7	215 2,7	0	45 0,6	14 0,2	0	0	0	56 0,7	15 0,2	2 835 36,9	116 1,5
Tilapalvelu keskim./hlö	78	583 7,5	29 0,4	216 2,8	17 0,2	7 0,1	71 0,9	0	0	94 1,2	302 3,9	2 170 27,8	78 1,0
Kainuun pelastusl. keskim./hlö	272	1 359 5	24 0,1	46 0,2	15 0,1	0	0	0	192 0,7	29 0,1	294 1,1	2 630 9,7	511 1,9
Yhteensä keskim./hlö	1 567	16 011 10,2	633 0,4	5 159 3,3	598 0,4	570 0,4	1 183 0,8	346 0,2	1 862 1,2	1 148 0,7	3 536 2,3	31 068 19,8	5 583 3,6

Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 10,2 työpäivää/henkilö. Henkilömäärä sisältää sivutoimiset, harjoittelijat ja oppisopimuksella olevat. Vuoden 2006 "Muut" sisältää KH-vapaita 1 127 päivää, 136 henkilöä.

Poissaolotyöpäivät 2005–2006, keskimäärin henkilöä kohti

	Sairaus	Työ- tapaturma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opinto- vapaa	Lomautus	Vuorottelu- vapaa	Yks/ palkallinen	Yks/ palkaton	Vuosiloma	Muut
2005	9,2		3,6	0,4	0,3	0,6	3,1	0,9	1,0	2,2	21,6	3,4
2006	10,2	0,4	3,3	0,4	0,4	0,8	0,2	1,2	0,7	2,3	19,8	3,6
Muutos, % 2005–2006	10,9		-8,3	0,0	33,3	33,3	-93,5	33,3	-30,0	4,5	-8,3	5,9

Sairauspoissaolot kasvoivat vuodesta 2005 vuoteen 2006 noin 11 prosenttia. Osa lie-
nee normaalia tilastovaihtelua ja osa selittyy myös tohtori Jussi Vahteran Kunta 10-
tutkimustulosten perusteella. Niiden mukaan sairauspoissaoloja lisäävät seuraavat
tekijät: työssä ei voi säädellä kuormitusta, heikot vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön
ja työn organisointiin, ylimitoitettut vaatimukset työn laadun ja määrän suhteen ja osal-
listumismahdollisuuksien puute omaa työtään koskevaan päätöksentekoon.

Joiltakin osin sairauslomien määrällisiä eroja eri tulosalueilla selittää työn luonne, esi-
merkiksi Kajaanin Mamsellissa ei voi työskennellä flunssaisena eikä esimerkiksi, jos
kädessä on haava (ruuan valmistus ja käsittely).

Tarvitaan myös syventäviä selvityksiä sairauslomien eroavaisuuksille, koska esimer-
kiksi varhaiskasvatuksessa sairastetaan kaksi kertaa enemmän kuin perusopetuksessa
(päivää/henkilö/vuosi).

6 Työtapaturmat

Vuonna 2006 sattui 68 työtapaturmaa ja 10 työmatkatapaturmaa.

Työtapaturmien ja työmatkatapaturmien määrä ja sairauspäivät 2005–2006

Vahingon laatu	Vahinkojen määrä		Sairauspäiviä	
	2005	2006	2005	2006
Työtapaturma	47	68	164	657
Työmatkatapaturma	15	10	63	58
Vahinkoja yhteensä	62	78	227	715

Suurin osa tapaturmista oli liukastumisia, kompastumisia ja esineisiin satuttamisesta johtuvia. Merkittävä osa sairauspäivien kasvusta johtui kahdesta kaatumisesta aiheutuneesta työtapaturmasta.

Työtapaturmien määrä ja sairauspäivät syittäin 2006

Työtapaturmien syyt	Määrä	Sairauspäivät
Vaaralliset aineet iholle tai silmiin	1	0
Iskeytyminen kiinteään pintaan / liikkeen aiheuttama, mukaan lukien putoaminen, kaatuminen	21	559
Liikkuvan osan aiheuttama tapaturma tai siihen törmääminen	8	4
Leikkaavan, terävän tai karhean esineen aiheuttama tapaturma	11	39
Puristuminen ja ruhjoutuminen	4	7
Äkillinen fyysinen kuormittuminen	17	48
Eläimen tai ihmisen purema, potku jne.	2	0
Muut luettelemattomat vahingoittumistavat	1	0
Tuntematon tilastoarvio	3	0
Yhteensä	68	657

Tapaturmien määrä ja sairauspäivät aiheuttajan mukaan 2006

Tapaturman välitön aiheuttaja	Määrä	Sairauspäivät
Telineet, tasot ja pinnat	23	568
Työkalut, koneet ja laitteistot	4	18
Aineet, tarvikkeet ja varusteet	19	34
Muut ja ei-luetteloidut	19	37
Tuntematon tilastoarvio	3	0
Yhteensä	68	657

Työmatkatapaturmien määrä ja sairauspäivät liikkumistavan mukaan 2006

Liikkumistapa	Määrä	Sairauspäivät
Jalan, polkupyörää taluttaen tai ajoneuvosta astuen	7	50
Polkupyörällä	2	8
Tuntematon tilastoarvio	1	0
Yhteensä	10	58

Työmatkatapaturmien määrä ja sairauspäivät sattumistavan mukaan 2006

Sattumistapa	Määrä	Sairauspäiviä
Kaatuminen, liukastuminen, kompastuminen, venähdykset kaatumatta	7	51
Yhteentörmäys polkupyörä/mopedi/moottoripyörä	2	7
Tuntematon tilastoarvio	1	0
Yhteensä	10	58