



Henkilöstöraportti

2014



Kajaanin kaupungin omistama liikelaitos Kajaanin Mamselli palkittiin yli 50-vuotiaiden parhaana työpaikkana Suomessa. Palkinnon luovutti työministeri Lauri Ihalainen Mamsellin johtaja Tuija Vuoriselle 2.4.2014.

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO.....	2
1 HENKILÖSTÖTALOUS	6
1.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	6
1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilöstö henkilötövuosina	6
1.1.2 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilöstömäärä palvelussuhteiden mukaan.....	8
1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä luonteen mukaan 31.12.2014.....	9
1.1.2.2. Palvelussuhteiden määrä päätoimisuuden mukaan 31.12.2014	9
1.1.2.3 Palvelussuhteen mukaan työ- ja virkasuhteet 31.12.2014	10
1.1.2.4 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten palvelussuhteessa olevien verotuskunnat 31.12.2014	10
1.2 HENKILÖSTÖKULUT	10
1.2.1 Noudatettavat virka- ja työehtosopimukset.....	13
1.3 TYÖNANTAJAN INVESTOINNIT HENKILÖSTÖN OSAAMISEEN JA TYÖKYKYYN	13
1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeet 2014	13
1.3.2 Koulutusapurahat.....	16
1.3.3 Henkilökuntakorttietuudet	16
1.3.4 Virkistysraha	16
1.3.5 Liikuntailtapäivä	16
1.3.6 Liikuntaryhmät	16
1.3.7 Kuntoutus	17
1.3.8 Työterveyshuolto	17
2 HENKILÖSTÖSUUNNITTELU, HENKILÖSTÖRAKENNE JA IKÄJAKAUMA	18
2.1 KESKI-ikä.....	18
2.2 IKÄJAKAUMA	19
2.2.1 Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2014	21
2.2.2 Vakituisten ikäjakauma 31.12.2014	21
2.2.3 PALVELUSSUHTEIDEN KESTO, VAKITUISET 31.12.2014	21
3 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	22
3.1 ELÄKKEELLE SIIRTYNEET	22
3.2 HENKILÖSTÖN ELÄKEPOISTUMA, ARVIO 2012–2030	23
3.3 VARHAISELÄKEMENOPERUSTEINEN MAKSU	25
3.4 KUNNALLISEN ELÄKELAIN MUKAISET ELÄKEMAKSUT	25
4 VERTAILUTIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ SUKUPUOLEN MUKAAN	26
4.1 PALKKAKARTOITUS	26
4.1.1 Kaupungin liikelaitosten kokoaikaisen henkilöstön keskipalkat.....	30
4.2 SUKUPUOLIJAKAUMA TOIMIALOITTAIN JA TULOSALUEITTAIN	31
5 KESKEYTYKSET	33
5.1 SAIRAUSSPOISSAOLOT	33
5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset	34
5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä	34
5.2 SAIRAUSSPOISSAOLOTYÖPÄIVÄT KESKIMÄÄRIN/HENKILÖTYÖVUOSI.....	34
KAUPUNKI JA LIKELAITOKSET 2014 – 2013	34
5.2.1 Poissaolot keskimäärin/henkilötövuosi kaupunki.....	35
5.2.2 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötövuosi.....	35
kaupunki tulosalueittain 2014 – 2012	35
5.2.3 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötövuosi.....	36
liikelaitokset 2014 - 2012.....	36
5.3 SAIRAUSSPOISSAOLOJEN MÄÄRÄ KESTON MUKAAN	37
5.4 KESKEYTYSTEN JAKAUTUMINEN.....	37
5.5 HENKILÖSTÖN PALKATTOMAT VAPAAT	38
5.5.1 Palkattomat vapaat säästösyistä	38
5.5.2 Palkattomat yksityisasiat.....	38
5.6 POISSAOLAJEN PALKKAKUSTANNUKSET V. 2014	38

6 TYÖ- JA TYÖMATKATAPATURMAT	40
6.1 TYÖTAPATURMAT KAJAANIN KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET	40
6.2 TYÖMATKATAPATURMAT KAJAANIN KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET.....	41
7 TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUSKYSELY.....	42

Johdanto

Henkilöstöohjelma

Kaupunkistrategiaa toteutetaan palvelu- ja henkilöstöohjelman avulla. Henkilöstöohjelman sisään on kirjoitettu työhyvinvointiin liittyvät asiat. Keskeisiä osioita henkilöstöohjelmassa on johtaminen, jossa tavoitteena on tasa-arvoinen, kannustava ja yksilöllistä osaamista arvostava oikeudenmukainen johtaminen, johon kuuluu tiedon varmistaminen jo valmisteluvaiheessa.

Hyväksytyssä henkilöstöohjelmassa painotetaan hyviä työyhteisötaitoja, joilla tarkoitetaan vastuun ottamista työstä, sovittujen periaatteiden noudattamista, työskentelyä kehityskeskustelussa sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi, hyvää käyttäytymistä työkaveria kohtaan ja lojaalisuutta esimiehille.

Uutena osana henkilöstöohjelmassa on henkilöstösuunnittelu sekä aktiivinen tuki työssä jatkamisen mahdollistamiseksi työkyvyn heiketessä.

Toimialat ja liikalaitokset laativat/toteuttavat omat henkilöstöohjelmansa toimenpidetasolle kaupunginhallituksen hyväksymän henkilöstöohjelman pohjalta.

Kajaani-sopimus 2014

Toimintakertomusvuonna uusittiin Kajaani-sopimus vuodelle 2014. Sopimuksella Kajaanin kaupunki työnantajana ja henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt toimivat yhteistyössä seuraavien asiakirjojen toteuttamiseksi käytännössä:

1. Henkilöstöohjelma 2013 – 2016
2. Talousarvioon ja taloussuunnitelmaan kirjattujen rakenteellisten muutosten toteutus
3. Henkilöstösuunnitelman toteutus niin, että poistuma hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan
4. Tuloksellisuutta koskevan suosituksen käytännön toteutus

Lisäksi Kajaanin kaupunki lupaa työntekijöilleen sopimuksen mukaan kannustustavat palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät, haasteellisen työn, terveellisen ja turvallisen työympäristön, sovitut henkilöstöetuudet, toimivan työterveyshuollon ja kuntoutuksen täydellä palkalla Aslak ja Tyk -kursseilla sekä kehitysmahdollisuudet omassa työssään.

Kajaani-sopimus on auttanut rakenteellisten muutosten toteuttamisessa ja uudelleen sijoituksissa.

Sopimus yhteistoimintaorganisaatiosta uusittiin toimintakertomusvuonna.

Palkkaus ja palvelussuhdeasiat

Palkkaus ja palvelussuhdeasioissa on toteutettu henkilöstömenosäästöjä tukevaa työnantajapolitiikkaa. Pääsopimusten mukaiset neuvottelut työnantajan edustajien ja henkilöstöjärjestöjen välillä ovat toteutuneet hyvässä hengessä. Kajaani-sopimus on auttanut yhteisen näemyksen muotoutumiseen henkilöstöjärjestöjen ja työnantajan edustajien välillä. Teknisen sopimuksen paikallinen sovellus uusittiin.

Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelu on toteutettu vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä toimialoilla ja liikelaitoksissa. Henkilöstösuunnittelu on ollut osa toiminnan suunnittelua, jolloin talous, toiminta ja henkilöstö mitoitetaan yhtä aikaa.

Henkilöstösuunnittelussa on otettu huomioon eläkkeelle jäämiset, rekrytoinnit, sisäiset siirrot, tehtävien uudelleen järjestäminen, osittaminen tai yhdistäminen, sijais- ja varahenkilöjärjestelyt, seuraajasuunnitelmat sekä kehittämis- ja urasuunnitelmat.

Eläköitymistä on hyödynnetty säästökeinona. Toimialoilla ja liikelaitoksissa on selvitetty, voidaanko tuleva paikka jättää täyttämättä tai hyödyntää sisäistä rekrytointia. Kajaanin kaupungilla on ollut velvollisuus tarjota työtä irtisanotuille yhdeksän kuukautta irtisanomisan päätymisestä. Toimintakertomusvuotena asia on koskenut Kajaanin koulutusliikelaitoksesta irtisanottuja.

Toimialat ja liikelaitokset ovat hyödyntäneet henkilöstösuunnittelussa listauksia eläköityvistä henkilöistä, koska tiedossa on, ketkä saavuttavat seuraavan viiden vuoden aikana laskennallisen eläkeiän (työntekijöillä on subjektiivinen oikeus jatkaa työssä aina 68 ikävuoteen saakka).

Henkilöstön palkkaamisessa on ollut voimassa käytäntö, jonka mukaan uusien työntekijöiden ja viranhaltijoiden palkkaamiseen on haettava lupa toimialajohtajilta. Periaatteena on ollut, että yhtään uutta virkaa tai työsopimussuhdetta ei muodosteta, ellei siihen ole lainsäädännöllistä pakkoa. Toinen kriteeri on kuntalaisten ja työntekijöiden terveyden turvaaminen sekä omaisuusvahinkojen estäminen.

Sairauspoissaolot vähenivät 6,6 % vuodesta 2013 vuoteen 2014.

Kajaanin kaupungilla on palveluksessaan osaava, työhönsä hyvin motivoitunut henkilöstö, joka tutkimuksen mukaan välittää myönteistä kuvaa työnantajastaan.

Pekka Sivonen
henkilöstöpäällikkö

1 Henkilöstötalous

1.1 Henkilöstön määrä

1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilöstö henkilötyövuosina

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	2014	2013
Kaupunginhallitus, projektit	2,00	1,99
Keskushallinto	49,05	47,32
Maahanmuuttajapalvelut	17,11	17,79
Varhaiskasvatus	318,56	327,42
Perusopetus	365,49	365,81
Liikunta- ja nuorisopalvelut	12,68	11,88
Kulttuuripalvelut	47,08	47,92
Kaukametsä *)	108,08	112,56
Ympäristö ja maankäyttö	28,39	28,45
Kunnallistekniikka	67,84	72,71
Tilapalvelu	70,32	63,20
Kainuun pelastuslaitos (ilman sopimuspalomiehiä)	69,67	69,93
Palkkatuella työllistetyt (työllisyyden hoito)	24,90	9,55
Yhteensä tulosalueittain Kajaanin kaupunki	1 181,17	1 176,53
Toimialoittain		
Kaupunginhallitus, projektit	2,00	1,99
Keskushallinto ja maahanmuuttajapalvelut	66,16	65,10
Sivistystoimi	851,89	865,59
Ympäristötekkinen toimiala	166,55	164,36
Kainuun pelastuslaitos	69,67	69,94
Palkkatuella työllistetyt (työllisyyden hoito)	24,90	9,55
Yhteensä toimialoittain Kajaanin kaupunki	1181,17	1 176,53
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos		188,55
Kajaanin Vesi -liikelaitos	19,24	20,43
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	217,95	182,60
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	49,01	48,67
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos,	449,21	488,81
Liikelaitokset yhteensä	735,41	929,06
Yhteensä Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset	1916,58	2 105,59

*) Kaukametsän henkilötyövuosiin v. 2013 sisältyy yksi sivistyspalvelukeskuksen henkilö (1 htv).

1.1.2014 KAKS:n ateriapalvelut siirtyivät Mamsellin hoidettavaksi. Muutoksen myötä Mamsellin henkilöstömäärä kasvoi 22 henkilöllä.

1.8.2014 aloitti Seminaarin päiväkotia

Organisaatiomuutokset, jotka ovat vaikuttaneet henkilöstön määrään Kajaanin kaupungilla vuonna 2014

Sivistystoimiala:

- Normaalkoulun lakkautuksen myötä perusopetukseen tuli 200 uutta oppilasta 2013 – 2014. Tämän johdosta perusopetuksen henkilöstömäärä kasvoi 1-2 henkilötyövuodella.

Ympäristötekniinen toimiala:

- Ympäristötekniisellä toimialalla on 2,19 henkilötyövuotta enemmän verrattuna vuoden 2013 tilinpäätökseen. Tämä johtuu siitä, että uuteen Vesiliikuntakeskukseen palkattiin seitsemän liikunnanohjaajaa vuonna 2014.
- Tilapalvelu-tulosalueella on 7,12 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2013.
- Kunnallistekniikka-tulosalueella vähennys on 4,87 henkilötyövuotta.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos:

- Koulutusliikelaitoksen kokoaikainen henkilöstö väheni vuoden aikana 50 henkilöllä ja henkilötyövuodet -40.
- Koulutusliikelaitoksesta irtisanottiin 11 henkilöä vuonna 2014.

Kajaanin Mamselli -liikelaitos:

- KAKS:n ravintokeskuksen tulo Mamsellin hoidettavaksi 1.1.2014 alkaen lisäsi henkilöstömäärää 21 henkilöllä.
- Kaukaveden puhtaanapito sekä aula – ja kahvilapalveluiden tulo Mamsellin hoidettavaksi ja em. palveluiden vakiintuminen vuodenvaihteessa 2013–2014 aiheutti 13 henkilön lisäyksen.
- Seminaarin päiväkodin ateriala- ja puhtaanapito palvelujen tulo lisäsi 1,5 henkilöä.

Yksi osa taloutta tukevaa henkilöstöpolitiikkaa on ollut tarkka henkilöstösuunnittelu, jota on toteutettu toimialoilla ja liikelaitoksissa. Henkilöstömäärään vaikuttaa luonnollisesti, mitä palveluja on vara tuottaa. Kun henkilöstömäärää suunnitelmallisesti vähennetään, on entistä enemmän kiinnitettävä huomiota jäljellä olevien työntekijöiden jaksamiseen sekä työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteyteen.

Henkilötyövuosien mukaan Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset

Vakituiset, määräaikaiset ja työllistetyt, lukuun ottamatta sopimuspalomiehiä

Määräaikaisia työ- ja virkasuhteita käytetään ainoastaan silloin, kun niihin on laillisuusperuste.

Henkilötyövuodet, HTV 2				
2014	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Kaupunki	920,3	208,9	52,0	1 181,2
Kajaanin Vesi -liikelaitos	18,8	0,2	0,3	19,3
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	162,6	48,8	6,5	217,9
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	35,3	12,4	1,3	49,0
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	351,4	96,5	1,3	449,2
Yhteensä	1 488,4	366,8	61,4	1 916,6

2013	Vakituiset	Määrä- aikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Kaupunki	936,0	205,5	35,1	1 176,5
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	135,4	53,1		188,6
Kajaanin Vesi -liikelaitos	19,4	1,1		20,4
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	139,2	37,6	5,8	182,6
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	36,4	12,1	0,2	48,7
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	364,1	123,5	1,3	488,8
Yhteensä	1 630,5	432,9	42,4	2 105,6

Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2014

Henkilötyövuodet 2010 – 2014

Vakituiset, määräaikaiset ja palkkatuella työllistetyt, lukuun ottamatta sopimuspalomiehiä

Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä

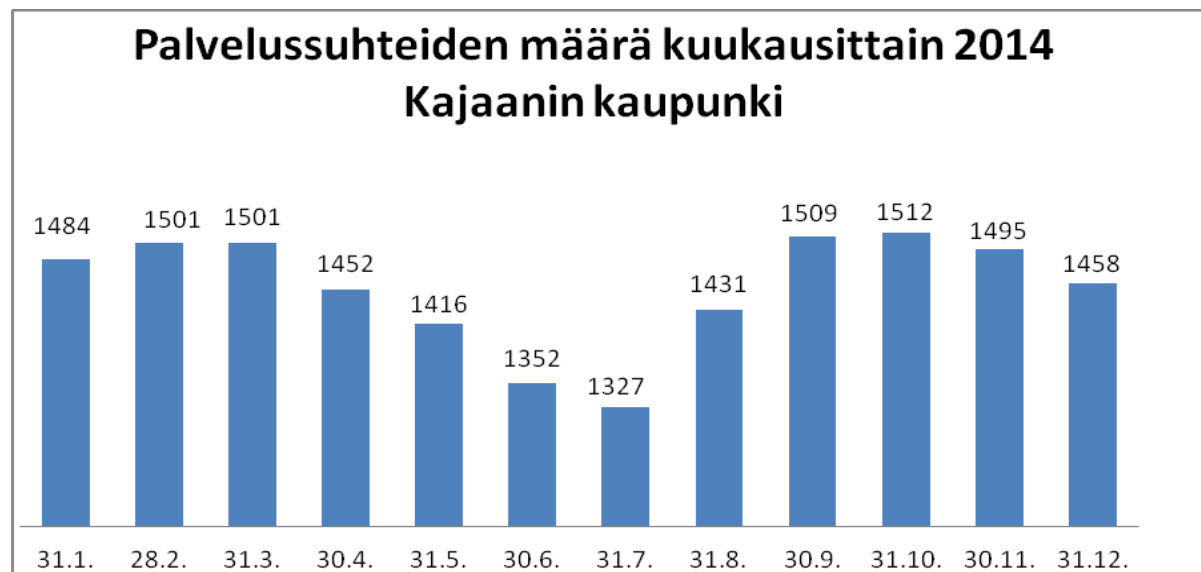
	Vakituiset	Määräaikaiset	Palkkatuettu työ	Vakituiset, määräaikaiset ja palkkatuella työllistetyt yhteensä
2014	1 488,4	366,8	61,4	1 916,6
2013	1 630,5	432,9	42,4	2 105,6
2012	1 292,4	311,8	49,5	1 653,7
2011	1 278,1	316,8	53,8	1 648,7
2010	1 269,9	321,4	38,2	1 629,5

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos aloitti 1.1.2013.

1.1.2 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilöstömäärä palvelussuhteiden mukaan

Palvelussuhteiden määrän kuukausivaihtelu 2014

	Minimi/kk	Maksimi/kk	Keski- määrin/kk
Kajaanin kaupunki	1 327	1 512	1 453
Kajaanin Vesi -liikelaitos	19	22	21
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	242	267	252
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	51	90	72
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	442	528	478



Taulukosta kuvastuu Kajaanin kaupungin henkilöstömäärien kausivaihtelut kuukausittain. Kausivaihteluun vaikuttavat mm. opetustoimen lomat sekä ympäristöteknisen toimialan ke-säaikaiset työt.

1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä luonteen mukaan 31.12.2014

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

	Toistaiseksi voimassa oleva	Määrä-aikainen	Palkka-tuettu työ	Oppilas/harjoittelija	Oppi-sopimus	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1192	227	56		4	1479
Kajaanin Vesi	19					19
Kajaanin Mamselli	187	53	9		5	254
Kajaanin kaupunginteatteri	39	32	2	1		74
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	359	85	2			446
Yhteensä	1796	397	69	1	9	2272

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos aloitti 1.1.2013. Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksilla oli 31.12.2014 palvelussuhteita yhteensä 2 272 (2 516 v. 2013), joista toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita oli 79 % (77,4 % v. 2013) ja määräaikaisia palvelussuhteita 17,5 % (19,8 %). Harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia ja palkkatuella työllistettyjä oli yhteensä 79, 3,5 % (2,7 %). Palkkatuella työllistetyistä 15 oli velvoitetyöllistettyjä. Eniten määräaikaisia palvelussuhteita oli kaupunginteatterissa 43,2 %. Kaupungin palvelussuhteista oli määräai-kaisia 15,3 % (14,7 %).

1.1.2.2. Palvelussuhteiden määrä päätoimisuuden mukaan 31.12.2014

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

	Koko-aikainen	Muu omasta pyynnös-tä osa-aikainen	Osa-aika-eläke	Osa-aikai-nen	Osit-tainen hoito-vapaa	Sivu-toimi-mi-nen	
Kajaanin kaupunki	1 114	4	44	73	5	239	1 479
Kajaanin Vesi – liikelaitos	18		1				19
Kajaanin Mamselli – liikelaitos	212	1	23	18			254
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	48		1	5		20	74
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	377	4	19	14	5	27	446
Yhteensä	1 769	9	88	110	10	286	2 272

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten koko henkilöstöstä työskenteli 31.12.2014 kokoaikaises-sa palvelussuhteessa 1 769 henkilöä (77,9 %), osa-aikaisessa 217 (9,6 %) ja sivutoimisessa palvelussuhteessa 286 henkilöä (12,6 %). Sivutoimisista palvelussuhteista 167 oli sopimus-palomiehiä.

1.1.2.3 Palvelussuhteen mukaan työ- ja virkasuhteet 31.12.2014

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

	Työsuhde	Virkasuhte
Kajaanin kaupunki	1 003	476
Kajaanin Vesi –liikelaitos	15	4
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	252	2
Kajaanin kaupunginteatteri –liikelaitos	73	1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	208	238
Yhteensä	1 551	721

1.1.2.4 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten palvelussuhteessa olevien verotuskunnat 31.12.2014.

Kajaani	1 756
Sotkamo	126
Kuhmo	66
Suomussalmi	71
Kuusamo	45
Paltamo	43
Puolanka	21
Hyrnsalmi	24
Vaala	23
Oulu	11
Ristijärvi	23
Muut	63

Sisältää sopimuspalomiehiä 167 henkilöä.

1.2 Henkilöstökulut

Kajaanin kaupungin henkilöstökulut ilman liikelaitoksia lisääntyivät noin 1,7 miljoonaa euroa vuodesta 2013 vuoteen 2014.

Kajaanin Vedellä henkilöstömenot vähenivät noin 28 000 euroa.

Kajaanin Mamsellissa nousua oli lähes 1,2 miljoonaa euroa, mikä johtuu toimintojen laajenemisesta. Osaltaan henkilöstömäärän muutokset on rinnastettavissa liikevaihdon muutoksiin.

Kajaanin kaupunginteatterilla henkilöstömenot kasvoivat noin 78 000 euroa.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen henkilöstömenot ovat lähes 25 miljoonaa euroa eli 26 % koko kaupungin yhteenlasketuista henkilöstökuluista. Henkilöstökulut vähentyivät 1,2 miljoonaa euroa vuodesta 2013.

Kajaanin kaupungin henkilöstökulut

Liikelayosten henkilöstökulut

Henkilöstökulut, tuloslaskelmaan kirjatut kulut sekä taseeseen aktivoitunut kulut

Kajaanin kaupungin henkilöstökulut	2014	2013
euroa		
Palkat ja palkkiot	42 642 194,00	41 495 510,72
* Henkilöstökorvaukset	-679 978,21	-647 825,51
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>41 962 215,79</i>	<i>40 847 685,21</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	13 849 486,96	13 478 524,84
* Muut henkilösivukulut	2 354 020,72	2 096 712,39
Henkilösivukulut yhteensä	16 203 507,68	15 575 237,23
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	58 165 723,47	56 422 922,44
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	<i>381 758,71</i>	<i>358 083,77</i>
Henkilöstökulut yhteensä	58 547 482,18	56 781 006,21
Liikelayosten henkilöstökulut		
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	2014	2013
Palkat ja palkkiot	0,00	8 795 910,09
* Henkilöstökorvaukset	0,00	-60 427,28
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>0,00</i>	<i>8 735 482,81</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	0,00	1 693 115,34
* Muut henkilösivukulut	0,00	426 766,57
Henkilösivukulut yhteensä		2 119 881,91
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	0,00	10 855 364,72
<i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	0,00	10 855 364,72
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2014	2013
Palkat ja palkkiot	893 442,25	920 782,19
* Henkilöstökorvaukset	-6 655,05	-16 647,46
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>886 787,20</i>	<i>904 134,73</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	277 178,26	287 315,53
* Muut henkilösivukulut	49 641,81	45 007,56
Henkilösivukulut yhteensä	326 820,07	332 323,09
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	1 213 607,27	1 236 457,82
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	<i>3 041,51</i>	<i>8 877,88</i>
Henkilöstökulut yhteensä	1 216 648,78	1 245 335,70

Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2014	2013
Palkat ja palkkiot	6 427 539,79	5 386 320,06
* Henkilöstökorvaukset	-110 557,72	-94 528,85
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>6 316 982,07</i>	<i>5 291 791,21</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	1 614 794,73	1 528 927,03
* Muut henkilösivukulut	351 171,45	264 180,67
Henkilösivukulut yhteensä	1 965 966,18	1 793 107,70
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	8 282 948,25	7 084 898,91
Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin		
Henkilöstökulut yhteensä	8 282 948,25	7 084 898,91
Kajaanin Kaupunginteatteri -liikelaitos	2014	2013
Palkat ja palkkiot	1 815 383,88	1 768 430,01
* Henkilöstökorvaukset	-26 369,38	-25 949,22
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>1 789 014,50</i>	<i>1 742 480,79</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	376 364,43	357 274,20
* Muut henkilösivukulut	99 446,16	86 763,39
Henkilösivukulut yhteensä	475 810,59	444 037,59
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	2 264 825,09	2 186 518,38
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin		
Henkilöstökulut yhteensä	2 264 825,09	2 186 518,38
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2014	2013
Palkat ja palkkiot	20 142 659,54	21 076 109,04
* Henkilöstökorvaukset	-251 461,20	-188 687,22
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>19 891 198,34</i>	<i>20 887 421,82</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	3 916 244,25	4 021 742,63
* Muut henkilösivukulut	1 090 212,80	1 265 144,03
Henkilösivukulut yhteensä	5 006 457,05	5 286 886,66
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	24 897 655,39	26 174 308,48
Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	24 751,45	4 727,47
Henkilöstökulut yhteensä	24 922 406,84	26 179 035,95
Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstökulut yhteensä	2014	2013
euroa		
Palkat ja palkkiot	71 921 219,46	79 443 062,11
* Henkilöstökorvaukset	-1 075 021,56	-1 034 065,54
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>70 846 197,90</i>	<i>78 408 996,57</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	20 034 068,63	21 366 899,57
* Muut henkilösivukulut	3 944 492,94	4 184 574,61
Henkilösivukulut yhteensä	23 978 561,57	25 551 474,18
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	94 824 759,47	103 960 470,75
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	409 551,67	371 689,12
Henkilöstökulut yhteensä	95 234 311,14	104 332 159,87

1.2.1 Noudatettavat virka- ja työehtosopimukset

Palkantarkistukset v. 2014

Heinäkuussa 2014 kunta-alan palkkoja tarkistettiin 20 euron yleiskorotuksella.

Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2014 palvelussuhteiden mukaan

	KVTES	Tekniset	OVTES	TuntiTes	Näyttelijät
Kajaanin kaupunki	663	345	409	62	
Kajaanin Vesi –liikelaitos	2	14		3	
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	254				
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	47				27
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	75	9	362		

1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten koulutuspäivät ja -kulut toimialoittain

	Koulutuspäivät kalenteripäivinä		Palkkakulut		Muut kulut ¹		Kulut yhteensä	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
Kaupunginhallitus, keskushallinto ja maahanmuuttajapalvelut	199	130	18 334	11 195	39 431	34 664	57 765	45 859
Sivistystoimiala	745	737	75 324	73 144	104 242	143 354	179 566	216 499
Ympäristötekkinen toimiala	95	16	11 767	2 091	53 075	34 085	64 842	36 896
Kainuun pelastuslaitos	220	170	19 845	14 097	20 728	23 014	40 573	37 110
Kajaanin kaupunki yhteensä	1 259	1 053	125 270	100 526	217 476	235 837	342 746	336 363
Kajaanin ammattikorkeakoulu		627		79 127		81 894		161 022
Kajaanin Vesi	30	39	3 257	15 018	9 639	15 018	12 896	19 341
Kajaanin Mamselli	126	71	11 075	7 304	14 508	13 513	25 583	20 817
Kajaanin kaupunginteatteri	8		784		7 667	12 713	8 451	12 713
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	1 400	1 720	168 346	207 076	158 868	215 954	327 214	423 030
Liikelaitokset yhteensä	1 564	2 457	183 462	297 830	190 682	339 093	374 144	636 923
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	2 823	3 510	308 732	398 356	408 158	574 930	716 890	973 286

¹ Muihin kuluihin sisältyvät mm. osallistumismaksut, majoitus- ja matkakulut sekä päivärahat Kajaanin ammattikorkeakoulu –liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2014

Koulutuspäiviin sisältyy vain ulkoinen koulutus. Työnantajan järjestämään sisäiseen koulutukseen käytettyjä koulutuspäiviä ei tilastoida. Sisäisen koulutuksen kustannukset sen sijaan sisältyvät kuluihin. Koulutuspäiviä oli 2823. Osaamisen kehittämisen kokonaiskustannukset olivat 716 890 euroa, ilman palkkakuluja 408 158 euroa, joka on 0,43 % kaupungin ja liikelaitosten henkilöstömenoista. Kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämiseen käytetty panostus pieneni 95 374 eurolla ilman Ammattikorkeakoulua vuodesta 2013.

1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeet 2014

Keskushallinto järjesti kaupungin henkilöstölle koulutusta Outlook-sähköpostijärjestelmän käytön tehostamisesta ja Muutoksen hausta kunnallisessa päätöksenteossa. Vuoden 2014 aikana valmisteltiin ja hyväksyttiin lakisääteinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Kajaanin kaupungin osaamisen hallintamallia suunniteltiin ja aloitettiin osaamiseen hallintajärjestelmän testaus ja pilotointi. Järjestettiin osaamisen kehittämispäivä, johon osallistui mm. toimialojen,

tulosalueiden ja liikelaitosten johtoa sekä henkilöstön kehittämisen asiantuntijoita. Kaupunginjohtaja nimesi osaamisen hallintaryhmän, jonka tavoitteena on kehittää henkilöstön osaamista ja osaamisen hallintaa sekä uudistaa henkilöstön kehittämisen menetelmiä.

Maahanmuuttajapalveluiden henkilöstö osallistui AVEK –turvallisuuskoulutukseen, HAPKE 2 -hankkeen koulutukseen sekä Migrin järjestämiin Mielivok – ja sosiaalityönkoulutuksiin. Osallistuttiin moniammatilliseen verkostoyhteistyöhankkeeseen (POLKU – hanke 1.1.2013 – 31.12.2014). Polku –ohjausmalli löytyy www.polkuohjausmalli.fi –sivulta. Kainuun Nuotan hallinnoimaan TASA –hankkeen (tasa-arvo ja yhdenvertaisuus voimavarana) työryhmään ja koulutuksiin osallistui aktiivisesti 4–5 yksikön työntekijää. Neljä henkilöä osallistui ensiapukoulutuksiin. Lisäksi osallistuttiin työntekijäkohtaisiin lakisääteisiin ammatillisiin koulutuksiin. Maahanmuuttajapalveluiden henkilökunta kävi vertaisarviointikäynnillä Vaasan ulkomaalais-toimistossa / maahanmuuttaja-palveluissa. Yksi työntekijä osallistui Egyptiin suuntautuneelle kiintiövalintamatkalle syksyllä 2014. Yhteistyötä eri maahanmuuttajatoimijoiden ja yhteistyökumppaneiden välillä kehitettiin ja tiivistettiin (mm. SPR, Koy Kajaanin Pietari ja oppilaitokset).

Yksikön sisäiset laadunkehittämisspäivät pidettiin työntekijäryhmittäin kolmessa ryhmässä (vastaanottokeskus x 4, maahanmuuttajatyksikkö x 3 ja toimistosihteerit x 2). Kehittämistoimintaa jatketaan alkuvuodesta 2015.

Perusopetuksen henkilöstö osallistui täydennyskoulutukseen aktiivisesti. Aikopa järjesti mm. seuraavia koulutus- ja kehittämishankkeita perusopetuksen henkilöstölle:

- Kehittyvä rehtori – Oppilaitosjohdon oppisopimustyyppinen koulutus
- Kainuun osaajat IV
- OPS Kainuu 2016
- Digitaaliset, ei kaupalliset oppimateriaalit

Varhaiskasvatuksessa järjestettiin pedagogisen johtajuuden täydennyskoulutuspäivä päiväkodin johtajille. Koulutusta saatiin myös seuraavista asioista: esiopetuksen oppilashuolto, lastensuojelun velvoitteet, äänenkäytön koulutus. Päivähoidon henkilöstöä osallistui Aikopan järjestämiin pitkäkestoisiiin koulutuksiin, kuten Taiku ja vuorohoidon koulutus. Päiväkodin johtajat ja varhaiskasvatuksen hallinto osallistuivat varhaiskasvatuksen johdon ja asiantuntijoiden seminaariin Helsingissä kesäkuussa. Kajaanin kaupungin varhaiskasvatus ja Golbex ry. järjestivät yhteistyössä Varhaiskasvatusmessut 2014 Kaukametsän kongressikeskuksessa. Liikkuen kasvava lapsi -hankkeeseen saatiin valtionavustusta 30 000 €. Hanke alkoi elokuussa 2014 ja päättyy heinäkuussa 2015. Hankkeen tavoitteena on liikuntavastaavien toimintamallin kehittäminen ja liikuntavasujen päivittäminen. Hankkeeseen on anottu jatkorahoitusta.

Kainuun musiikkiopistossa tanssiopettajien ja –oppilaiden merkittävimpiä koulutustapah-tumia oli Kansallisoopperan balettikoulun EK-ryhmien oppilaille ja opettajille järjestetty koulu-tus Helsingissä sekä vierailu ”Pähkinän särkijä” –baletin kenraaliharjoituksissa. EK-ryhmien oppilaat ja tanssinopettajat vierailivat lisäksi tanssiakatemia Vaganovassa Pietarissa.

Kaukametsän kamariorkesterin harjoitus-/koulutusperiodit toteutettiin kevät- ja syyslukukau-den aikana. Kouluttajana oli kapellimestari Satu Simola. Puhallinorkesteri osallistui ”Kevät Puhallukseen” Kuhmossa. Kajaanissa järjestettiin pianon mestarikurssi opettajille ja oppilaille. Kouluttajana oli pianotaiteilija Valeria Resjan. Pianokollegion opettajat osallistuivat ”Pia-nopedagogi” päiville.

Ympäristö teknisen toimialan henkilöstö oli mukana Kajaanin ammattikorkeakoulun toteut-tamassa KunnossaKaikenlää –hankkeessa Liiku Myötätuulta Elämään.

Kunnallistekniikka –tulosalueen henkilöstölle järjestettiin 2.12.2014 Miten toimia haasteelli-sissa asiakastilanteissa –koulutus. Koulutuksen toteutti Kajaanin Ammattikorkeakoulu Oy.

Yksi toimialan työntekijä teki kaupungin tilauksesta Aalto-yliopistossa diplomityön ”Raken-nusrekisteripidon kehittämisen suuntaviivat vertailevasta prosessinäkökuilmasta”. Toinen

työntekijä teki Aalto-yliopiston rakennusvalvonnan kehittämisohjelmaan (RVK-2014) oppinnäytetyön ”Ylikunnallinen rakennusvalvonta Kainuussa”.

Kajaanin Vesi –liikelaitoksessa neljä työntekijää saivat tutkintotodistuksen suorittamastaan ympäristöalan erikoisammattitutkinnosta (kolme vesihuollon ja yksi laatu-, ympäristö- ja turvallisuusjohtamisen osaamisalalla). Yksi työntekijä suoritti ylempään AMK-tutkintoon johtavaa Teknologiaosaamisen johtaminen –koulutusta, joka jatkuu vielä vuonna 2015. Yksi työntekijä aloitti syksyllä opintovapaalla tekniikan maisterin tutkinnon suorittamisen. Liikelaitos on ylläpitänyt henkilöstönsä normaaliin toimintaan liittyviä vesihygienia-, työturvallisuus-, ensiapu-, tulityö- ja tieturvavalmiuksia päivittämällä henkilöstön lupakortteja tmv. Henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta osallistua työnantajan tukemaan KKI-hankkeeseen Liiku Myötätuulta elämään.

Kajaanin Mamselli – liikelaitoksessa oli vuonna 2014 yhdeksän henkilöä oppisopimuskoulutuksessa. Yksi työntekijä suoritti ympäristöalan erikoisammattitutkinnon ja toinen henkilö majoitus- ja ravitsemisalalan esimiehen erikoisammattitutkinnon. Ensiapukoulutukseen osallistui 15 henkilöä. Vuoden 2014 lopussa 129 Mamsellin työntekijää oli suorittanut ruokapalvelualan ympäristöpassin. Koko Mamsellin henkilöstölle järjestettiin työyhteisötaitoja tukeva koulutus. Mamsellissa järjestettiin lisäksi useita muutaman tunnin mittaisia ammatialakohtaisia koulutustilaisuuksia sekä työnohjauksia.

Kajaanin Mamsellissa jatkettiin panostusta henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin tukemiseksi. Osaamiskartoitus tehtiin kokeille, ruokapalvelutyöntekijöille, laitoshuoltajille sekä koulutyöntekijöille. Osaamiskartoituksesta saatujen tulosten sekä käytyjen kehityskeskustelujen pohjalta laadittiin Mamsellin koulutussuunnitelma. Työhyvinvoinnin tukemiseksi ja omaehtoisen liikkumisen aktivoimiseksi Mamselli teki yhteistyötä Kajaanin ammattikorkeakoulun Myötätuulen kanssa. Mamsellin työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua Suomi Mies/Nainen –kuntotestaukseen. Kuntotestauksen lisäksi työntekijöille järjestettiin liikunnan lajikokeiluja. Henkilöstön virkistyspäivänä osallistuttiin Kajaanin StreetRun – tapahtumaan.

Kajaanin Mamselli sai valtakunnan tason tunnustusta ikäjohtamistyöstään 2.4.2014 Suomen paras työpaikka 50+ tunnustuksen myötä. Kilpailuun osallistuneiden yritysten ja julkisyhteisöjen tuli hakemuksessaan eritellä, miten ne tukevat yli 50-vuotiaiden asemaa ja työhyvinvointia. Näitä ovat esimerkiksi rekrytointi, työhyvinvointi- ja erityiset ikäohjelmat sekä yli 50-vuotiaiden mahdollisuudet edetä urallaan. Etenkin kilpailuun osallistuneet julkisyhteisöt olivat toimineet erittäin systemaattisesti: toteuttaneet tyhy-ohjelmaa, ikäohjelmia, työn sisältöjen ja työaikojen joustoja sekä ikäjohtamista.

Kolmivaiheisen kilpailun päätteeksi parhaat työpaikat kolmessa kategoriassa valitsi kilpailun raati. Raati kiinnitti erityistä huomiota siihen, että Mamselli liikelaitoksessa on ollut yli 50-vuotiaita oppisopimuskoulutuksessa ja heidät on vakinaistettu koulutuksen jälkeen. Arvokas on myös tavoite koko työuran kestävästä, jatkuvasta oppimisesta.

Raati painotti, että työhyvinvointi on selvästi merkittävä osa Kajaanin Mamsellin toimintaa. Lisäksi siellä tehdään yhteiskunnan kannalta arvokasta työtä, jota ei aina muisteta ottaa huomioon. Henkilöstön vastauksissa hiljaisen tiedon hyödyntäminen ja yli 50-vuotiaiden mahdollisuudet edetä urallaan olivat erinomaisella tasolla. Ikäjohtaminen on huomioitu henkilöstöohjelmassa, ja työyksiköihin valitaan eri-ikäisiä ihmisiä.

”Täällä otetaan huomioon ihmisten jaksaminen töissä. Työnantaja tukee liikuntaa. Jos työntekijän kunto alkaa heiketä sairauden myötä, hänelle etsitään kevyempää tai osa-aikatyötä. Täällä kannustetaan opiskelemaan, ja jos itsellä on halua tai huomataan henkilöstön kyvyt, on aina mahdollista edetä työtehtävissä. Meillä on myös mahdollista siirtyä talon sisällä työpisteestä toiseen”, avoimissa vastauksissa todetaan.

Vuoden puhtaanapidon ammattilainen 2014 kilpailun voitti Kajaanin Mamsellin laitoshuoltaja.

Kajaanin Mamsellissa jatkettiin edelleen kehitystyötä, jossa eri toiminta – alueiden toimintamalleja ja tuotesisältöjä yhtenäistetään. Kehitystyössä keskeinen työkalu on ollut prosessien avaaminen ja mittareiden määrittäminen. Näiden pohjalta suunniteltiin uusi toiminta- ja organisaatiomalli, joka otettiin käyttöön vuoden 2015 alusta. Mamsellin tulospalkkiomalliin kuuluvat aluekohtaiset kehittämistehtävät toivat vuonna 2014 mukanaan hyviä arjen työtä tukevia ja työtapoja kehittäviä toimintamalleja.

Kajaanin lukio oli mukana ISO-verstaan Didaktiset kärjet ja Didaktiset kärjet levitykseen – hankkeissa, joissa järjestettiin sekä lähi- että virtuaalikoulutuksia, varsinkin sähköiset oppimis- ja arviointiympäristöt. Aikopon koordinoimana toteutettiin OPSKainuu 2016 –hanke, jossa oli pedagogiseen kehittämiseen tähtäävää koulutusta.

1.3.2 Koulutusapurahat

Koulutusapurahamäärärahalla hankittiin työnohjausta 13 työnohjausryhmälle. Työnohjauksen kustannukset olivat 11 105 euroa. Tulosyksiköt hankkivat myös omilla määrärahoillaan työnohjausta tarpeen mukaan.

Koulutusapurahoja myönnettiin 19 viranhaltijalle/työntekijälle ja kahdelle (2) työyhteisölle. Koulutusapurahoja maksettiin yhteensä 6 367 euroa.

1.3.3 Henkilökuntakorttietuudet

Kaupungin henkilökuntakortti annettiin kaikille vakinaisille koko- ja osa-aikaisille viranhaltijoille ja työntekijöille. Määräaikaisille viranhaltijoille/työntekijöille kortti annettiin silloin, kun palvelussuhde on päätoiminen ja jatkuu yli kuusi (6) kuukautta. Jos eri työsuhteiden välillä on enintään 30 kalenteripäivän tai opettajilla enintään koulun lomakauden pituinen katkos ja työsuhteet kestävät yhdessä yli kuusi (6) kuukautta, viranhaltija/työntekijä oli oikeutettu saamaan henkilökuntakortin.

Henkilökuntakortilla kaupungin henkilöstö sai alennusta erilaisiin liikunta- ja kulttuuritilaisuuksiin. Henkilökuntaetuuksia maksettiin vuonna 2014 yhteensä 43 906 euroa.

Kajaanin kaupunki kilpailutti kesällä 2014 yhdessä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän kanssa sähköisen kulttuuri- ja liikuntasetelin. Vuoden 2015 alusta alkaen otetaan käyttöön ns. Tyky-Online, joka korvaa aikaisemmin henkilökuntakortilla saadut etuudet.

1.3.4 Virkistysraha

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

1.3.5 Liikuntailtapäivä

Työyksiköillä on mahdollisuus pitää kaksi kertaa vuodessa, keväällä ja syksyllä, liikuntailtapäivä. Liikuntailtapäivän viettotavasta sovitaan työpaikkakokouksessa. Tavoitteena on, että mahdollisimman moni työntekijä voi osallistua liikuntailtapäivän viettoon. Syksyllä järjestettiin kaupungin yhteinen virkistysiltapäivä. Ohjelmassa oli Kajaanin ammattikorkeakoulun järjestämää liikuntaohjelmaa. Osallistujien määrä jäi vähäiseksi, 12 henkilöä.

1.3.6 Liikuntaryhmät

Työnantaja järjesti henkilöstölle keväällä 2014 kuntojumppaa ja kehonhuolto –liikuntaa kerran viikossa. Lisäksi allasjumppaa pidettiin kaksi kertaa viikossa keväällä ja syksyllä. Syksyllä aloitettiin Kajaani-hallissa Easy Bailatino Fitness –ryhmä kerran viikossa. Liikuntaryhmiin osallistuivat myös Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon –kuntayhtymän työntekijät, minkä vuoksi kuntayhtymä maksoi puolet kustannuksista. Lisäksi perhepäivähoitajilla ja päiväkotihenkilöstöllä oli omat liikuntaryhmät, joita tuettiin työhyvinvoinnin määrärahasta. Syksystä

2014 alkaen kaupungin henkilöstölle varattiin oma kuntosalivuoro Kajaanin ammattikorkeakoulun KunnanSykkeestä.

Syksyllä 2013 Kajaanin ammattikorkeakoulun toteuttamana aloitettu KunnossaKaikenkää – hanke Liiku Myötätuulta Elämään jatkui kevääseen 2014 saakka. Hankkeen kohderyhmänä olivat ympäristötekniikan toimialan ja Kajaanin Veden työyksiköt. Hankkeessa järjestettiin SuomiMies –kuntotestauksia, lajikokeiluryhmiä, virkistysiltapäiviä sekä taukoliikuntaa. Lisäksi ammattikorkeakoulun opiskelijat tekivät Istu vähemmän, tauota enemmän -videon, joka on näkyvässä kaupungin intrassa. Vuoden 2014 keväällä aloitettiin suunnittelemaan Liiku Myötätuulta Elämään 2 –hanketta, joka toteutetaan vuoden 2015 aikana. Ympäristötekniikan toimialan ja Kajaanin Veden lisäksi hankkeen kohderyhmäksi päätettiin ottaa Kajaanin kaupungin koulutusliikelaituksen, Kajaanin Ammattikorkeakoulu Oy:n ja Kajaanin Mamselli –liikelaituksen henkilöstö.

1.3.7 Kuntoutus

Vuonna 2014 alkoi kaupungin aloitteesta ASLAK-kuntoutus Pohjois-Suomen ja Itä-Suomen kulttuurialan työntekijöille sekä Tyk-valmennus Kajaanin kaupungin ja liikelaistosten työntekijöille. Molemmat kuntoutukset ovat Vervessä. Aslak- ja Tyk-kuntoutuksiin osallistumista varten henkilöstö saa palkallista työ-/virkavapaata.

	2014	2013
Työhyvinvointia tukeva toiminta	10 218	9 053
Henkilökuntakorttietuudet	43 906	39 251
Koulutusapuraha (sis. työnohjauksen)	17 472	23 900
Yhteensä	71 596	72 204

1.3.8 Työterveyshuolto

Työterveyspalvelut ostetaan pääasiassa Kainuun Työterveys –liikelaistokelta.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat (pl. ammattikorkeakoulu) ennalta ehkäisevässä toiminnassa, KL 1, edellisestä vuodesta 79 241 eurolla (muutos-% 21,3). Sairaanhoidossa, KL II, kustannukset nousivat (pl. ammattikorkeakoulu) 95 712 eurolla (muutos-% 16,9).

Työterveyshuollon kustannukset v. 2014 – 2013

	Korvausluokka I		Korvausluokka II	
	2014	2013	2014	2013
Kajaanin kaupunki	234 043	226 726	413 064	362 938
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	-	29 864	-	36 920
Kajaanin Vesi	4 971	7 948	6 821	7 384
Kajaanin Mamselli	81 954	51 894	84 422	66 822
Kajaanin Teatteri	15 677	12 178	17 120	12 619
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	115 465	74 123	139 484	115 436
Yhteensä	452 110	402 733	660 911	602 119

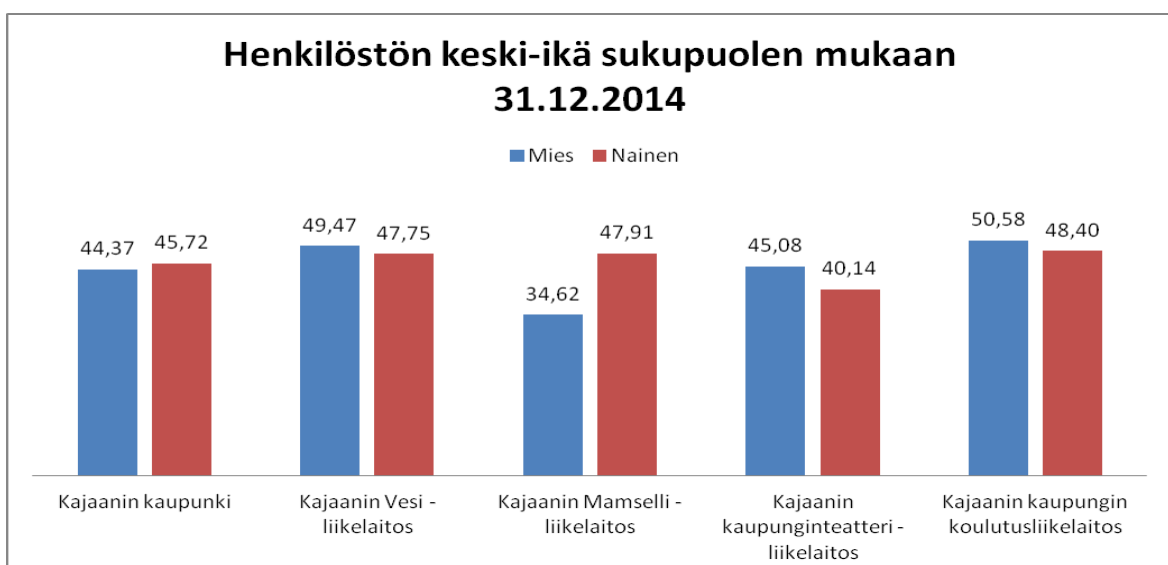
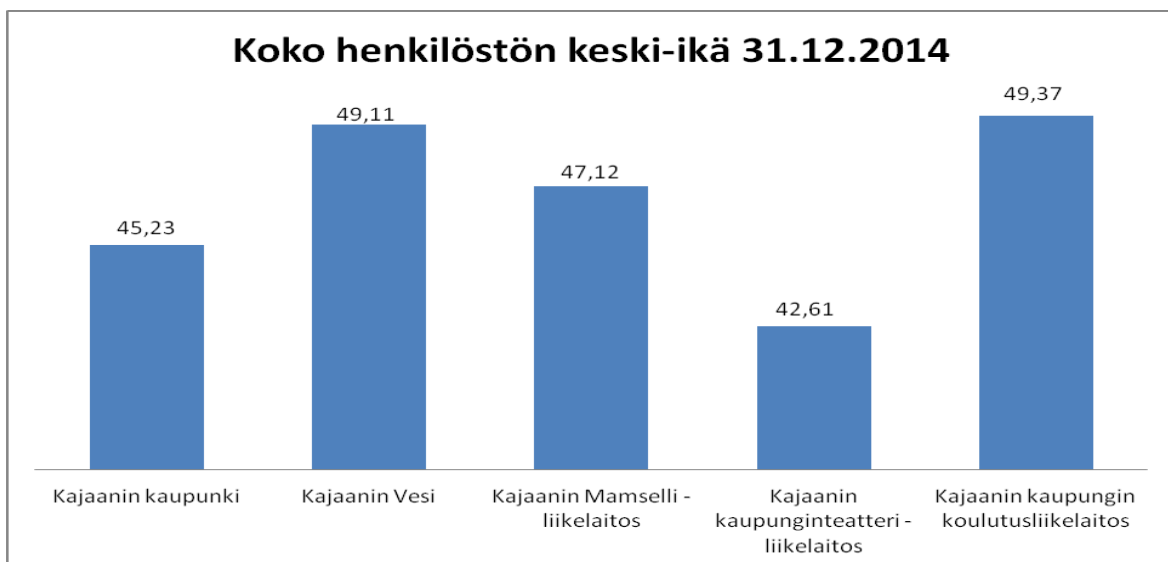
Kajaanin ammattikorkeakoulu –liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2014

2 Henkilöstösuunnittelu, henkilöstörakenne ja ikäjakauma

Hyväksytyn henkilöstöohjelman mukaan henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä toimialoittain/liikelaitoksittain. Henkilöstösuunnittelua on käsitelty työryhmässä, johon kuuluvat toimialajohtajat, liikelaitosten johtajat, henkilöstöpäällikkö ja kehityspäällikkö. Työryhmässä on käsitelty muun muassa uudelleensijoitusasioita. Kun kaupungin sisältä ei ole voitu osoittaa työntekijän terveydelle sopivaa työtä, työntekijöitä on eläköitynyt työkyvyttömyyseläkkeelle. Erityisen suuren haasteen kokonaisuudessaan henkilöstösuunnittelulle tuo nopea eläköityminen lähivuosina. On työyksiköitä, joista 70 % henkilöstöstä jää eläkkeelle seuraavan neljän vuoden sisällä. Työntekijöitä on rekrytoitava riittävän ajoissa, jotta perehdyttäminen onnistuu ja myös ns. hiljaista tietoa ehtii siirtyä uusille työntekijöille. Rekrytoinnissaan Kajaanin kaupunki on onnistunut hyvin. Kaupungille on onnistuttu palkkaamaan hyviä, ammattitaitoisia ja sosiaalisesti taitavia henkilöitä esimies- ja johtotehtäviin.

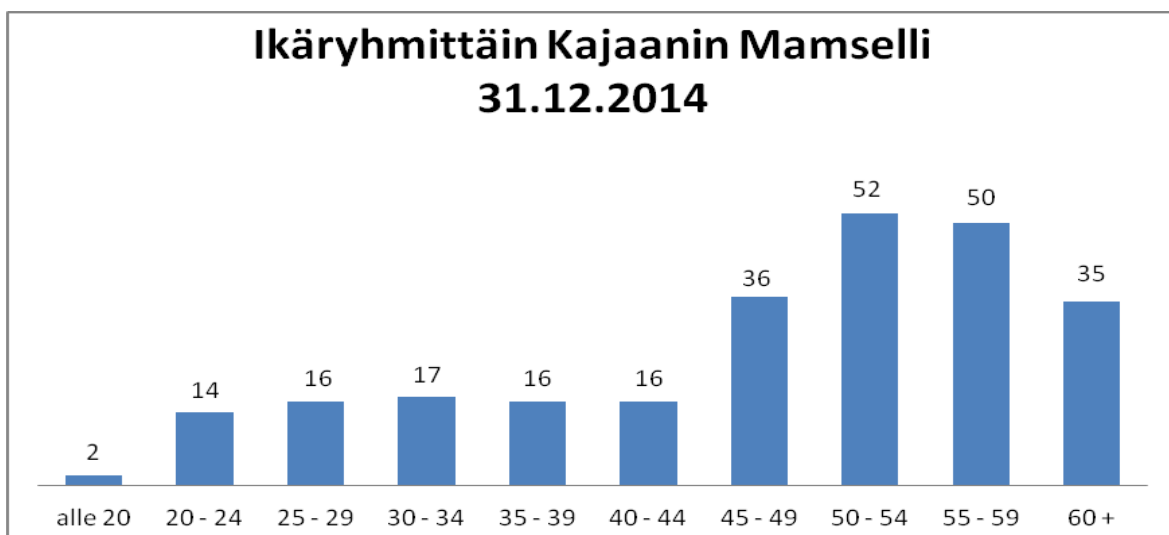
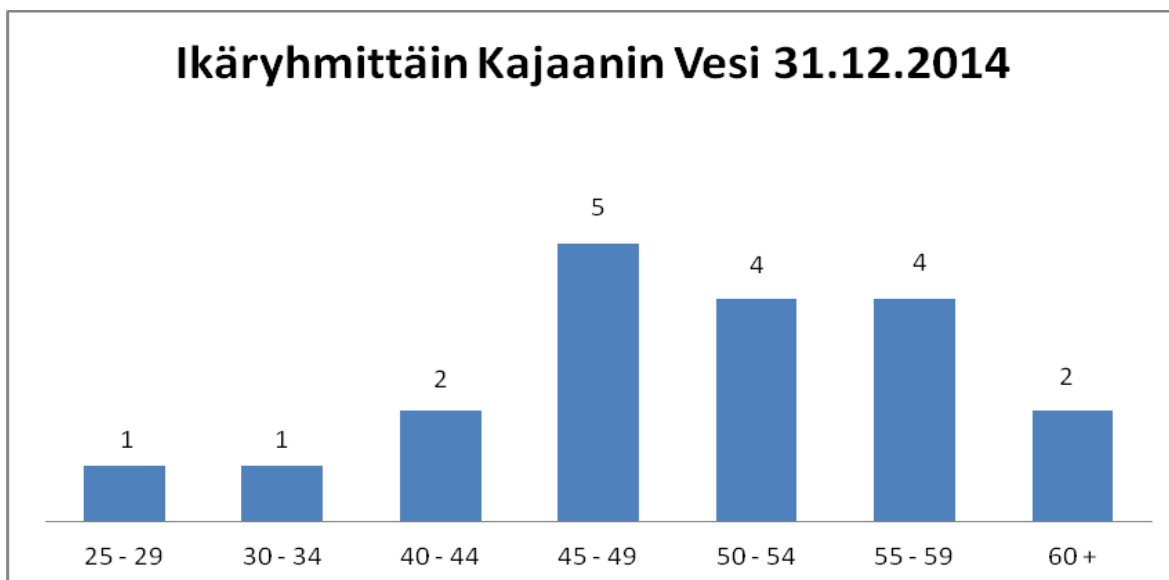
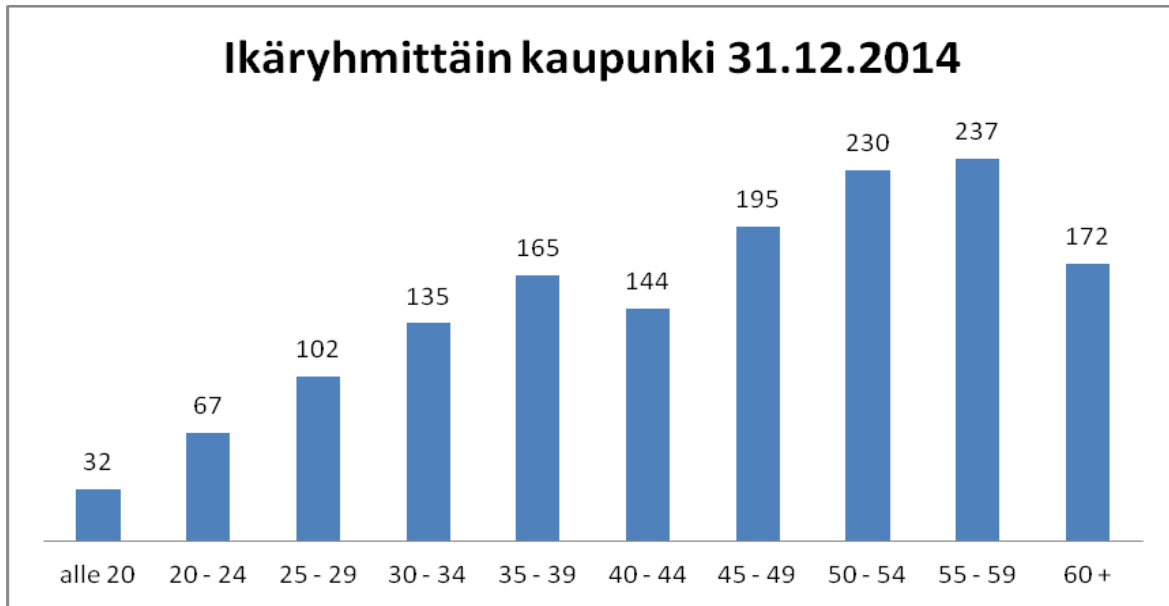
2.1 Keski-ikä

Kunnallisen palvelutuotannon laajeneminen 1970-luvun lopulla ja 1980-luvun alussa näkyy tämän päivän ikäryhmätalustoissa. 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 juurikaan palkattu.

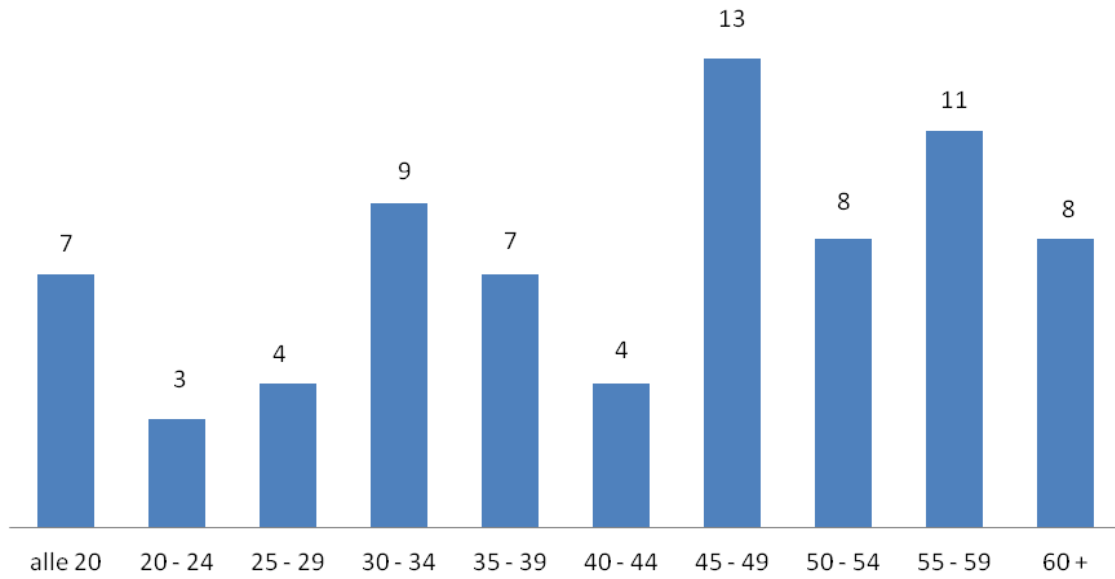


2.2 Ikäjakauma

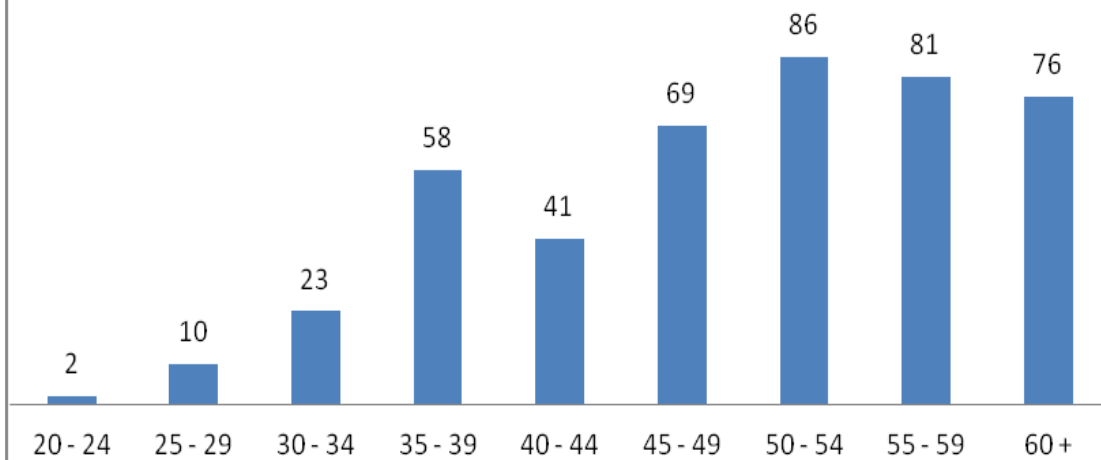
Ikäjakauksesta näkyy, että uusia työntekijöitä ei ole palkattu siinä määrin kuin 15–20 vuotta sitten. Nuorten osuus henkilöstöstä on vähäinen.



Kajaanin kaupunginteatteri 31.12.2014



Ikäryhmittäin Koulutusliikelaitos 31.12.2014



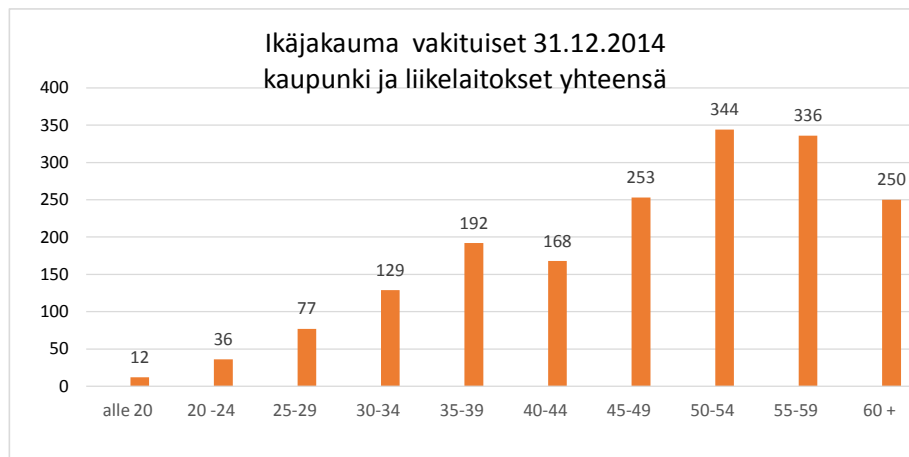
2.2.1 Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2014

kaupunki ja liikelaitokset

Kaupunki ja liikelaitokset	alle 20	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 +	Yht.
Vakituiset	12	36	77	129	192	168	253	344	336	250	1 797
Määräaikaiset	11	27	55	53	49	36	55	38	27	45	396
Palkkatuettu työ	14	19	2		4	2	5	3	17	3	69
Oppilas, harjoittelija			1								1
Oppisopimussuhteiset		3		4	1			1			9
	37	85	135	186	246	206	3123	386	380	298	2 272

- Vakituiseista henkilöstöstä 125 (7 %) oli alle 30 -vuotiaita.
- Yli 45 -vuotiaita oli 1183 henkilöä eli 65,8 % vakinaisista.
- Vakinaisista suurin ikäryhmä oli 50–54 -vuotiaat, 344 henkilöä, toiseksi suurin 55-59 -vuotiaat, 336 henkilöä, ja kolmanneksi suurin 45-49 -vuotiaat, 253 henkilöä.
- Määräaikaisista yhtä paljon on 25-29 -vuotiaita ja 45-49 -vuotiaita, 55 henkilöä molempia.
- Palkkatuella työllistetyistä suurin ikäryhmä oli 20–24 -vuotiaat, 19 henkilöä (27,5%).
- Nuoria alle 25 -vuotiaita oli palkkatuella työllistetyistä 33 henkilöä (47,8 %). He sijoittuivat pääasiassa päiväkotiharjoittelijoiksi varhaiskasvatukseen.

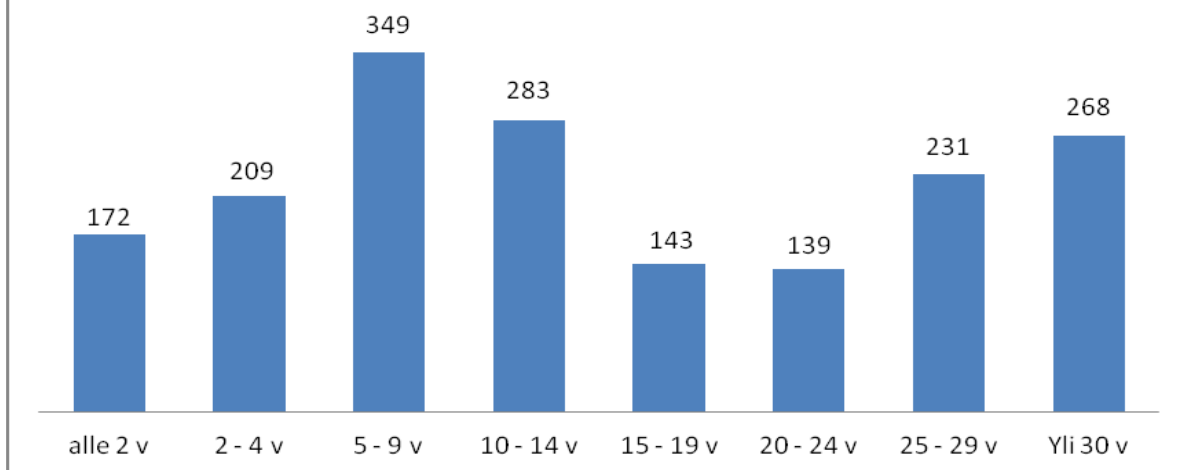
2.2.2 Vakituisten ikäjakauma 31.12.2014



2.2.3 Palvelussuhteiden kesto, vakituiset 31.12.2014

	alle 2 v	2 - 4 v	5 - 9 v	10 - 14 v	15 - 19 v	20 - 24 v	25 - 29 v	Yli 30 v
Kajaanin kaupunki	141	152	196	200	91	86	147	179
Kajaanin Vesi -liikelaitos		1	3	4	3	1	2	5
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	16	26	25	23	11	16	33	37
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	1		9	2	8	2	8	9
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	14	30	116	54	30	34	41	38

Palvelussuhteen kesto vakituiset 31.12.2014 kaupunki ja liikelaitokset



Suurimman ryhmän, 349 henkilöä, palvelussuhde on kestänyt 5–9 vuotta. Seuraavaksi suurin ryhmä, 283 henkilöä, on ollut palvelussuhteessa 10–14 vuotta. Kolmanneksi suurimman ryhmän, 268 henkilöä, palvelussuhde on kestänyt yli 30 vuotta.

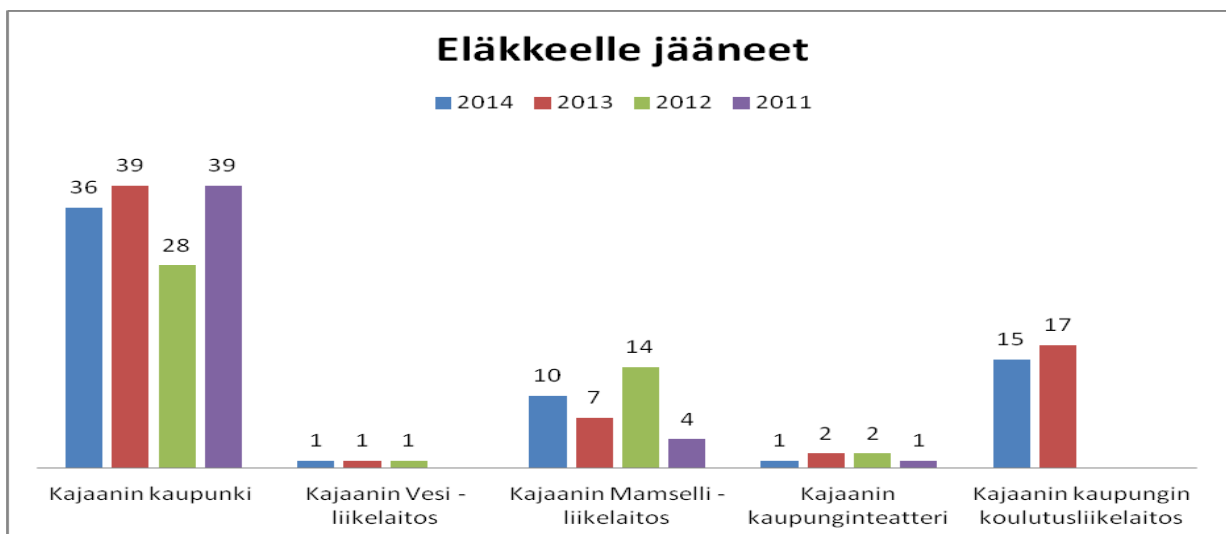
3 Eläkkeelle siirtyminen

3.1 Eläkkeelle siirtyneet

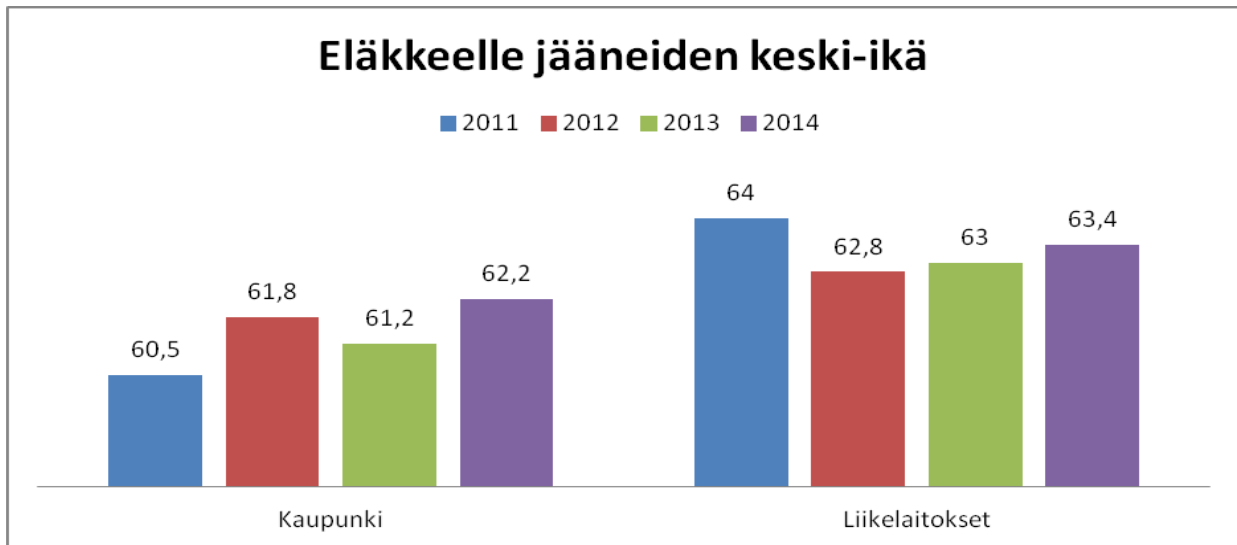
Vuonna 2014 jäi Kajaanin kaupungilta eläkkeelle 36 henkilöä, joiden keski-ikä oli 62,2 vuotta. Liikelaitoksista jäi eläkkeelle yhteensä 27 henkilöä, joiden keski-ikä oli 63,4 vuotta.

Eläkkeelle jääneet	2014	2013	2012	2011
Kajaanin kaupunki	36	39	28	39
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1	1	1	
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	10	7	14	4
Kajaanin kaupunginteatteri	1	2	2	1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	15	17		
Yhteensä	63	72	50	46

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos aloitti 1.1.2013



Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos aloitti 1.1.2013



KuEL-eläkkeelle siirtyneet

KuEL-eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain vuosina 2005 - 2014

Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Työttömyyseläke	Osa-aikaeläke	Yhteensä pois lukien osa-aikaeläke
2005	14	15	7	5	11	6	52
2006	12	12	9	6	9	5	48
2007	11	15	9	5	17	7	57
2008	18	13	9	8	12	10	60
2009	18	3	8	8	16	11	52
2010	15	9	5	13	5	16	46
2011	27	7	9	9	1	7	53
2012	29	4	10	6	0	6	49
2013	38	6	10	17	0	8	71
2014	42	5	4	17	0	7	68

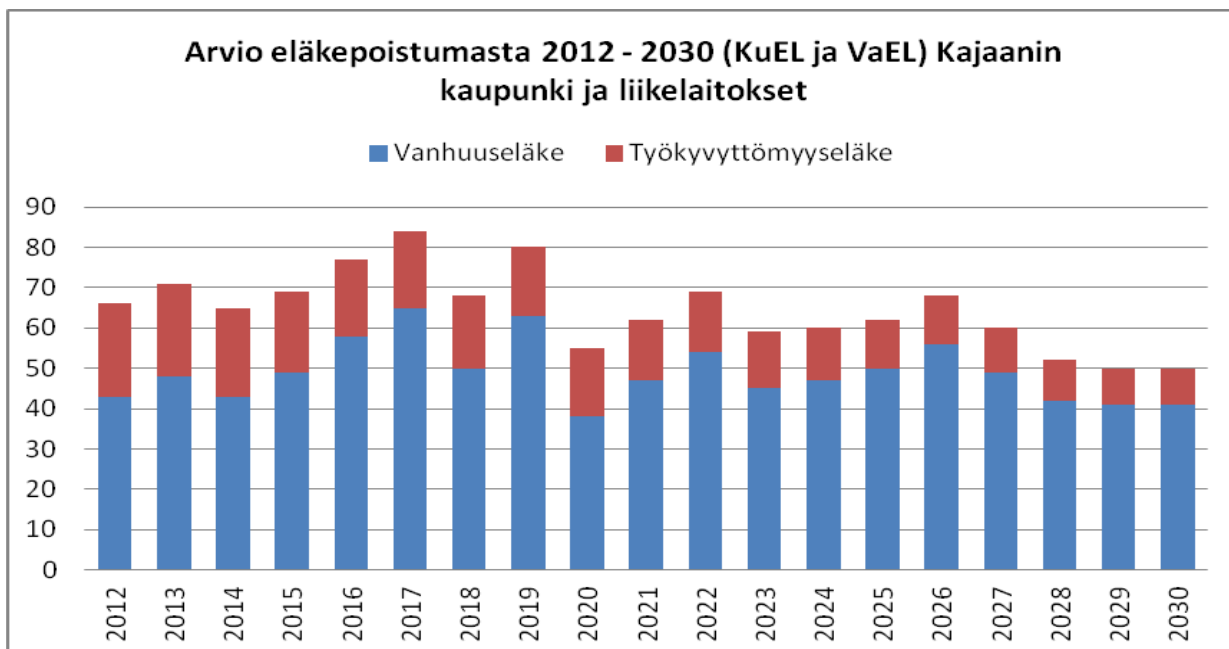
3.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2012–2030

Kaupungin eläkepoistumaennuste on keskimäärin yli 60 henkilöä/vuosi vuodesta 2012 vuoteen 2019. Vuoden 2026 jälkeen eläkepoistuma laskee, mutta se on edelleen noin 50 henkilön tasoa aina vuoteen 2030 saakka. 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 -ikävuoden väliltä. Tämän vuoksi eläköitymisen tarkka ennustaminen ei ole mahdollista.

Kolmasosa eläkkeistä on työkyvyttömyyseläkkeitä, joista 1/3 johtuu mielenterveyden ja käytännön häiriöistä.

Vuodesta 2011 vuoteen 2014 eläkkeelle jäänti-ikä on noussut 1,7 vuotta.



Eläkepoistuma 2012–2030

Eläköitymisen huippuvuosi on 2017, jonka jälkeen eläkkeelle jäävien määrä vähenee.

Eläkepoistumaennusteet kuvaavat vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille lähivuosina siirtyviä. Ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista työntekijöistä, jotka ovat olleet KuEL- tai VaEL-vakuutettuina.

Eläkepoistuma 2012 - 2030									
		2012 - 2015		2012 - 2020		2012 - 2025		2012 - 2030	
		henkilöä	%	henkilöä	%	henkilöä	%	henkilöä	%
Palomiehet	186	9	4,8	20	10,9	33	17,9	53	28,3
Lastenhoitajat ja päiväkotiapulaiset	167	18	10,9	52	31,3	76	45,7	101	60,4
Muut peruskoulun ja lukion lehtorit ja tuntiopettajat	138	32	23,5	58	42,3	86	62,6	103	74,8
Henkilökohtaiset avustajat ym.	116	18	15,2	42	36,1	62	53,4	76	65,8
Luokanopettajat	106	12	11,4	29	27,5	43	40,7	63	59,6
Ammattikorkeakoulun yliopettajat ja lehtorit	98	12	12,8	29	30,6	47	48,8	61	64,0
Lastentarhanopettajat	94	6	6,6	24	25,7	38	40,9	58	61,7
Aineenopettajat ja lehtorit	65	6	9,4	14	21,5	21	31,6	27	42,2
Perhepäivähoitajat ym.	58	18	30,7	36	62,1	43	73,6	47	81,3
Siivoojat	54	14	25,4	28	51,8	37	68,2	43	80,2
Opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat	46	3	5,8	8	16,4	17	35,9	26	56,3
Kiinteistöhuoltomiehet	46	8	18,3	18	40,1	28	61,4	39	83,7
Sihteerit	36	4	10,7	13	35,8	22	62,1	31	84,8
Kunnallishallinnon erityisasiantuntijat	32	3	10,8	7	21,5	9	26,7	13	39,6
Kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijät	32	6	17,4	15	45,5	20	62,4	26	80,8
Muiden oppilaitosten opettajat sekä yksit.op	30	5	15,0	10	32,2	13	42,6	16	52,7
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	29	3	11,5	11	38,9	18	60,8	22	74,8
Tuotanto- ja linjajohtajat	26	2	9,4	4	16,4	9	35,9	16	60,7
Rakennus- ja palotarkastajat	26	3	11,6	9	34,2	11	41,0	12	46,2
Keittiöapulaiset	26	3	13,4	11	41,4	14	54,6	17	67,3
Johdon sihteerit, osastosihteerit ym.	22	3	13,6	8	38,3	12	56,5	17	75,2
Erityisopettajat	20	1	6,2	3	13,2	4	21,5	11	54,1

Sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat	20	2	9,3	4	18,7	8	38,9	10	50,8
Näyttelijät	19	3	17,5	5	25,2	6	30,3	8	43,0
Muut toimistotyöntekijät	17	3	17,8	6	36,1	9	50,5	9	55,7
Kartoituksen ja maanmittauksen asiantuntijat	15	3	22,9	8	50,9	12	81,6	14	93,5
Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan johtajat	14	2	10,8	6	41,2	10	74,7	14	99,3
Puutarha- ja kasvihuonetyöntekijät	14	3	23,6	8	55,4	11	78,0	13	92,7
Arkkitehdit ja muut tekn. erityisasiantuntijat	13	0	1,2	0	3,8	2	13,6	5	36,0
Toimistovahtimestarit	13	3	22,8	7	54,5	9	70,2	11	83,4
Nuoriso-ohjaajat	12	1	9,2	1	11,6	3	28,6	5	38,1
Muut	366	58	15,9	139	37,9	210	57,5	257	70,2

Henkilöstön työssä jatkamista pyritään mahdollistamaan vuonna 2012 hyväksytyin Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti.

3.3 Varhaiseläkemenoperusteinen maksu

Työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteista eli varhe-maksua, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa:

- työkyvyttömyyseläkkeelle
- yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai
- kuntoutustuelle eli alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä.

3.4 Kunnallisen eläkelain mukaiset eläkemaksut

Työnantajan kunnallinen eläkemaksu (KuEL-maksu) koostuu kolmesta eri osasta:

- palkkaperusteisesta maksusta
- varhaiseläkemenoperusteisesta maksusta ja
- eläkemenoperusteisesta maksusta

Kunnallinen eläkemaksu määräytyy maksettujen palkkojen ja eläkemenojen perusteella.

Palkansaaja maksaa vain palkkaperusteista eläkemaksua, jonka suuruus riippuu hänen iästään.

Palkkaperusteista eläkemaksua maksavat sekä palkansaaja että työnantaja kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Palkkaperusteisen eläkemaksun lisäksi työnantajat maksavat varhaiseläkemenoperusteista maksua, joka on osa työnantajan eläkemenoperusteista maksua. Eläkemenoperusteinen maksu perustuu maksussa oleviin ennen vuotta 2005 karttuneisiin eläkkeisiin.

Varhemaksuja yritetään vähentää tekemällä helpommaksi osatyökykyisten työntekijöiden uudelleensijoitus.

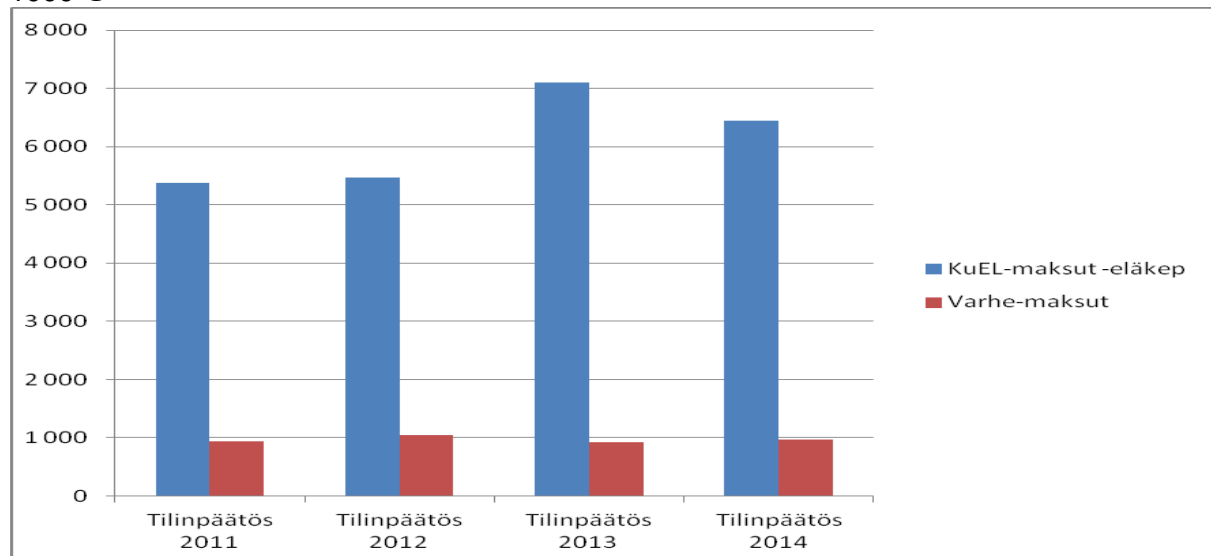
Kun eläkkeelle on jääty entistä vanhempana, se on taitanut varhe-maksujen nousua.

Kajaanin kaupunki, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Kajaanin Vesi, Kajaanin Mamselli, Kajaanin kaupunginteatteri ja Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos maksoivat varhaiseläkemenoperusteista maksua seuraavasti:

2009	2010	2011	2012	2013	2014
euro	euro	euro	euro	euro	euro
977 491	1 406 875	938 268	1 037 206	929 819	962 446

KuEL-maksut –eläkeperusteiset ja varhemaksut vuosina 2011-2014

1000 €



4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan

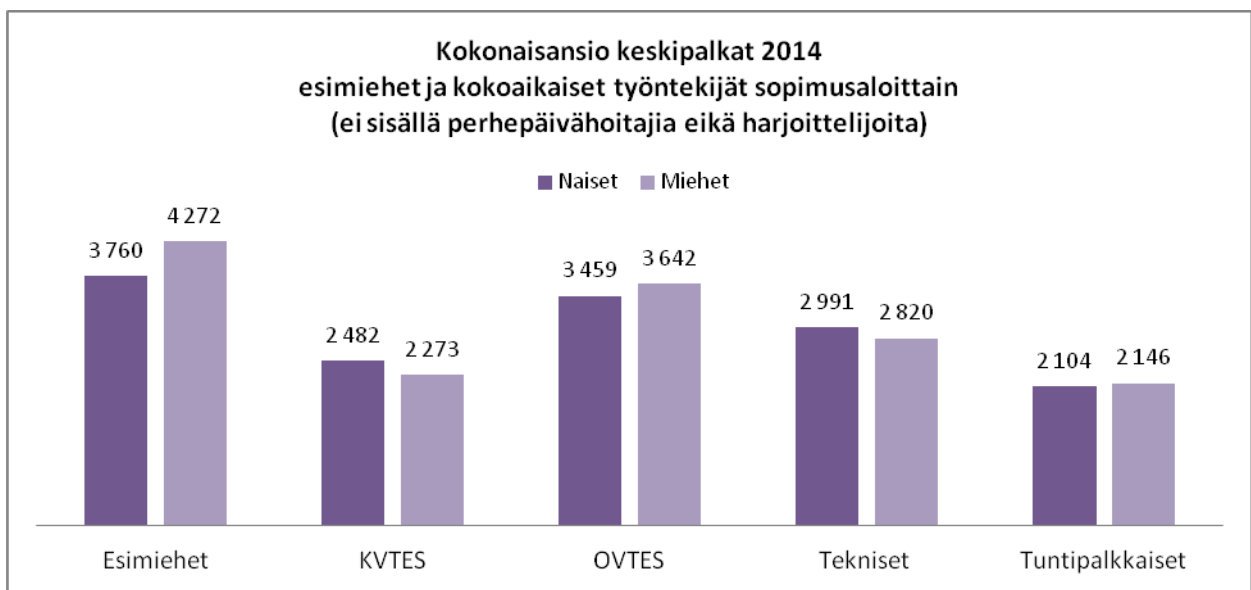
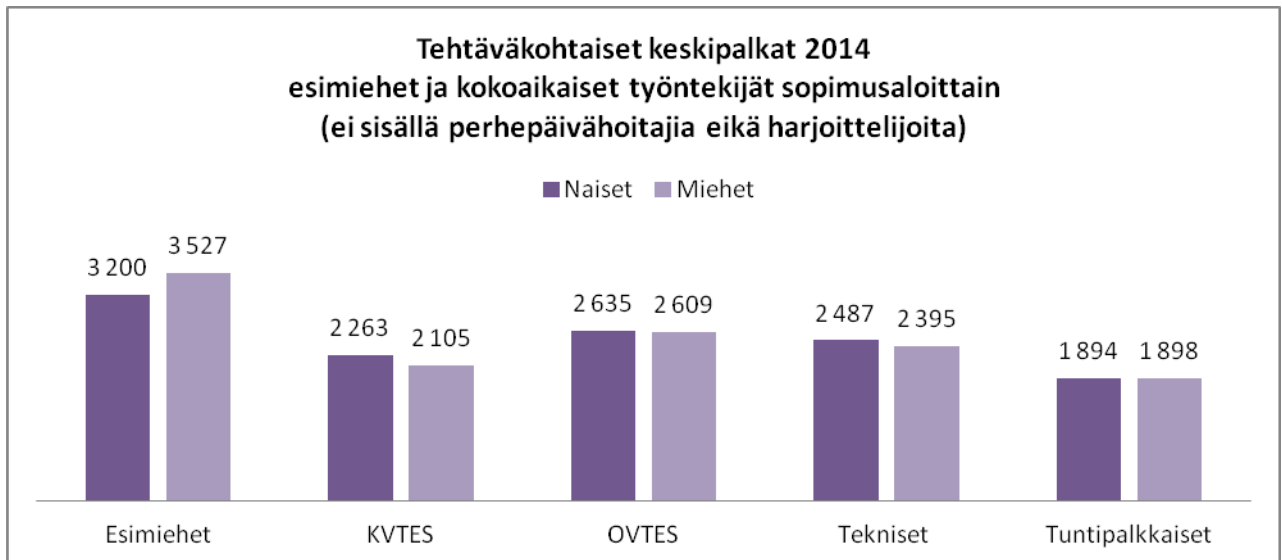
Kajaanin kaupungin tasa-arvosuunnitelman mukaan henkilöstöraportissa on seurattava miesten ja naisten määrää sekä sukupuolijakautumaa organisaation kaikilla tasoilla. Lisäksi henkilöstöraportissa seurataan esimiestehtävien jakautumista naisille ja miehille. Tavoitteena on, että eri toimialoilla vähemmistönä olevan sukupuolen suhteellinen osuus esimiestehtävissä kasvaa.

4.1 Palkkakartoitus

Kokoaikaisen henkilöstön lukumäärä ja keskimääräinen tehtäväkohtainen kuukausipalkka sekä kokonaisansio sukupuolen mukaan 2014, esimiehet ja työntekijät sopimusaloittain (ei sisällä omassa kodissaan työskenteleviä 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		
Esimiehet	34	45	3 200	3 527	-339	90,4	3 743	4 272	-529	87,6
KVTES										
Hallinto	10	5	2 973	-	-	-	3 328	-	-	-
Atk- ja toimistoala	49	6	2 170	2 411	-241	90,0	2 429	2 596	-167	93,6
Hoito- ja sosiaalialan henkilöstö	21	1	2 507	-	-	-	2 723	-	-	-
Varhaiskasvatus, perusopetuksen hoito- ja kasvatushenkilöstö	315	8	2 156	2 046	110	105,4	2 303	2 173	130	106,0
Nuoriso- ja liikunnanohjaajat	12	9	2 098	2 045	53	102,6	2 208	2 146	62	102,9
Kirjaston ja museoiden henkilöstö	29	7	2 157	2 065	92	104,5	2 431	2 312	119	105,1
Muu henkilöstö	6	7	1 780	1 956	-176	91,0	1 953	2 138	-185	91,3
KVTES YHTEENSÄ	442	43	2 263	2 105	158	107,5	2 482	2 273	209	109,2

OVTES										
Peruskoulun ja oppi- laanohjauksen lehtorit	55	23	2 765	2 730	35	101,3	3 778	4 069	-291	92,8
Erytisopetuksen opettajat	35	7	2 791	2 750	41	101,5	4 021	4 257	-236	94,5
Luokanopettajat	76	33	2 598	2 594	4	100,2	3 427	3 660	-233	93,6
Tuntiopettajat	40	8	2 588	2 614	-26	99,0	3 009	3 253	-244	92,5
Kansalaisopiston ja mu- siikkiopiston opettajat	22	12	2 435	2 356	79	103,4	3 062	2 972	90	103,0
OVTES YHTEENSÄ	228	83	2 635	2 609	27	101,0	3 459	3 642	-183	95,0
Tekniset									0	
Suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävät	7	28	2 913	2 812	101	103,6	3 409	3 374	35	101,0
Ammattimies	6	95	2 060	1 977	83	104,2	2 573	2 265	308	113,6
Tekniset yhteensä	13	123	2 487	2 395	92	103,8	2 991	2 820	172	106,1
Tuntipalkkaiset	6	56	1 894	1 898	-4	99,8	2 104	2 146	-42	98,0
Työntekijät yhteensä	689	305	2 320	2 251	68	103,0	2 759	2 720	39	101,4



Esimiehen palkka määräytyy sen perusteella, minkä tasoinen on hänen esimiestehtävänsä. Suurimmalla osalla kaupungin esimiehistä on esimiesroolinsa lisäksi oma asiantuntijatehtävänsä, jonka perusteella tehtävät ja palkka määräytyvät. Kaupungin neljästä toimialajohtajasta ja yhdeksästä tulosaluejohtajasta naisia oli kummassakin ryhmässä yksi. Tulosyksiköiden päälliköistä n. 70 % on miehiä. Edellä olevista syistä naiesimiesten palkka on noin 91 % miesesimiesten palkasta.

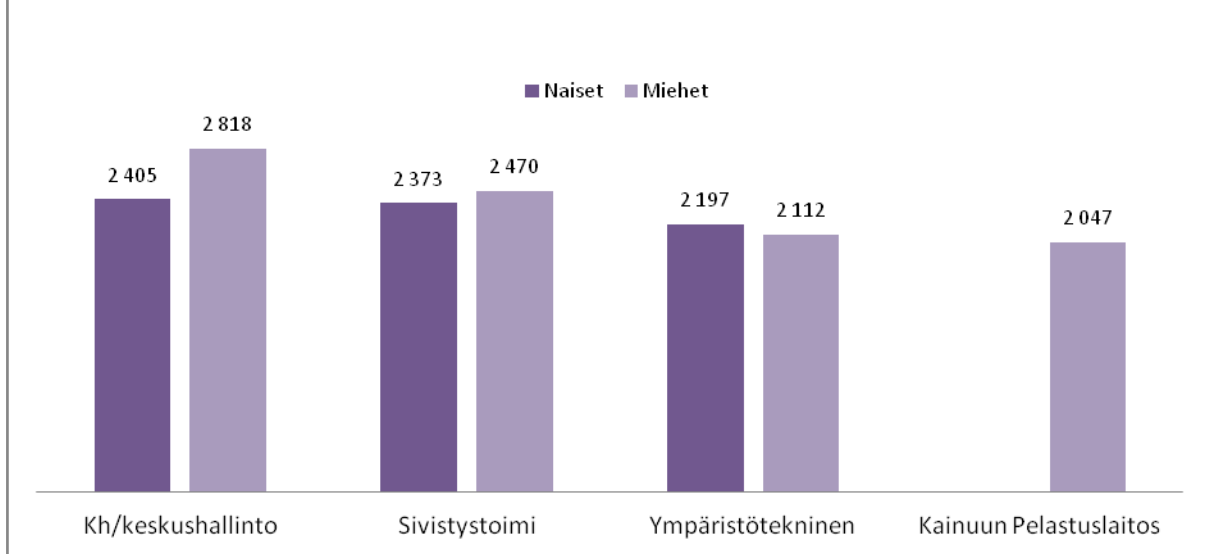
KVTES:n tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävän vaativuus. Näin ollen palkkaeroa tehtäväkohtaisessa palkassa selittää pikemminkin työn vaativuuden arvioinnin kautta määritellyt vaativuuserot kuin sukupuoli.

Kunnallisen teknisen henkilöstön palkkaus määräytyy myös työn vaativuuden perusteella. OVTES:n puolella on myös käytössä tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä.

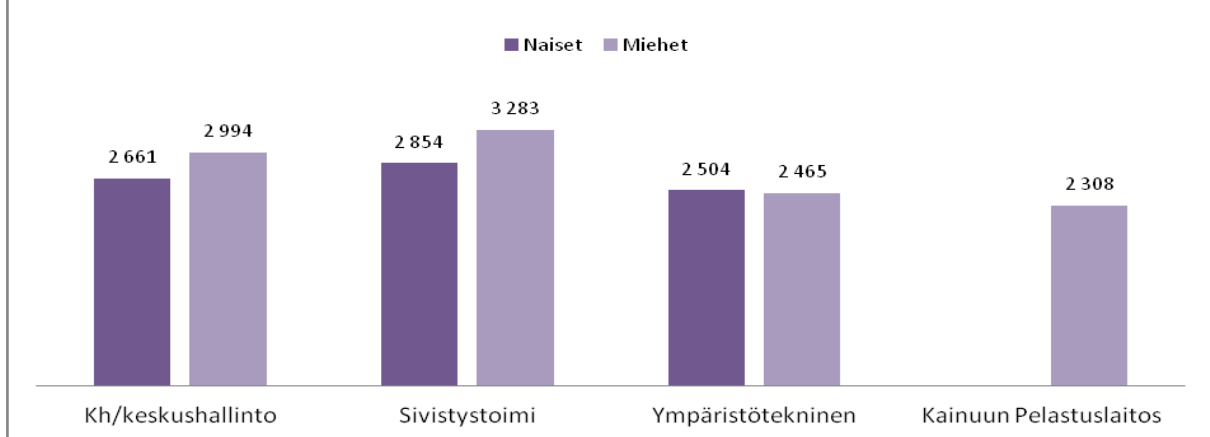
Keskipalkat toimialoittain ja tulosalueittain 2014

Toimiala/tulosalue	Työntekijät Lukumäärä		Työntekijät Tehtäväkohtainen palkka, keskimäärin €/kk		N/M %	Työntekijät Kokonaisansio, keskimäärin €/kk		N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Keskushallinto								
Kh/keskushallinto	34	6	2 311	2 899	79,7	2 576	3 074	83,8
Maahanmuuttaja- palvelut	15	1	2 618			2 852		
Keskushallinto yhteensä	49	7	2 405	2 818	85,3	2 661	2 994	88,9
Sivistystoimi								
Varhaiskasvatus	261	3	2 184	-		2 339	-	
Perusopetus	261	82	2 544	2 573	98,9	3 266	3 564	91,6
Liikunta- ja nuorisopal- velut	7	6	2 338	2 080	112,4	2 555	2 211	115,6
Kulttuurilaitokset	32	8	2 153	2 076	103,7	2 423	2 322	104,3
Kaukametsä	30	15	2 377	2 304	103,2	2 928	2 844	103,0
Sivistystoimi yhteensä	591	114	2 373	2 470	96,1	2 854	3 283	86,9
Ympäristötekni- nen toimiala								
Ympäristö ja maankäyt- tö	11	11	2 535	2 659	95,3	2 990	3 352	89,2
Kunnallistekniikka	9	51	2 114	1 987	106,4	2 470	2 302	107,3
Tilapalvelu	12	53	1 919	2 061	93,1	2 044	2 368	86,3
Ympäristötekni- nen toimiala yhteensä	32	115	2 197	2 112	104,0	2 504	2 465	101,6
Kainuun Pelastuslaitos	3	59		2 047			2 308	
Työllisyyden hoito	9	9	1 736	1 767	98,2	1 778	1 852	96,0
Yhteensä	684	304	2 346	2 236	104,9	2 757	2 737	100,7

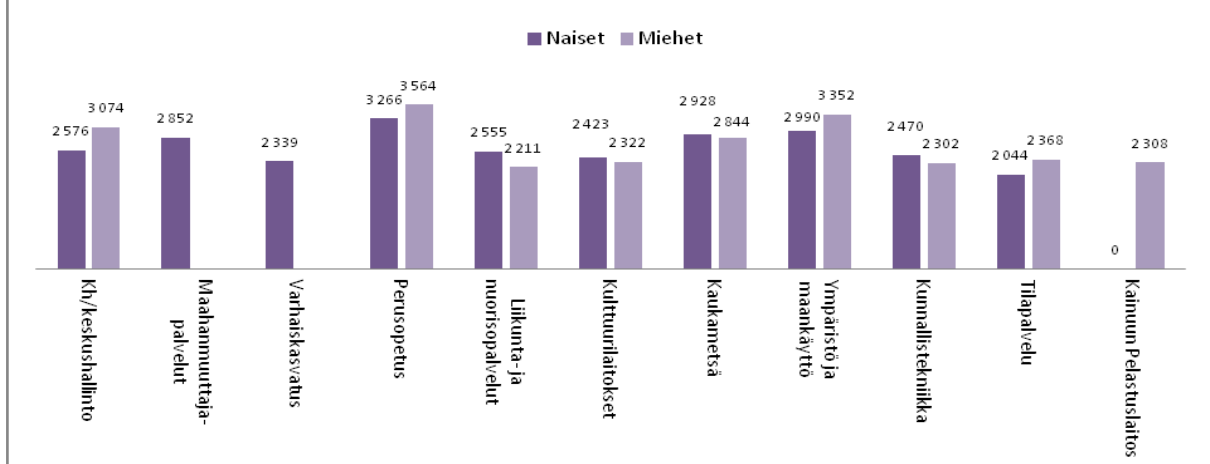
Kokoaikaisten työntekijöiden tehtäväkohtainen palkka toimialoittain keskimäärin/kk (ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)

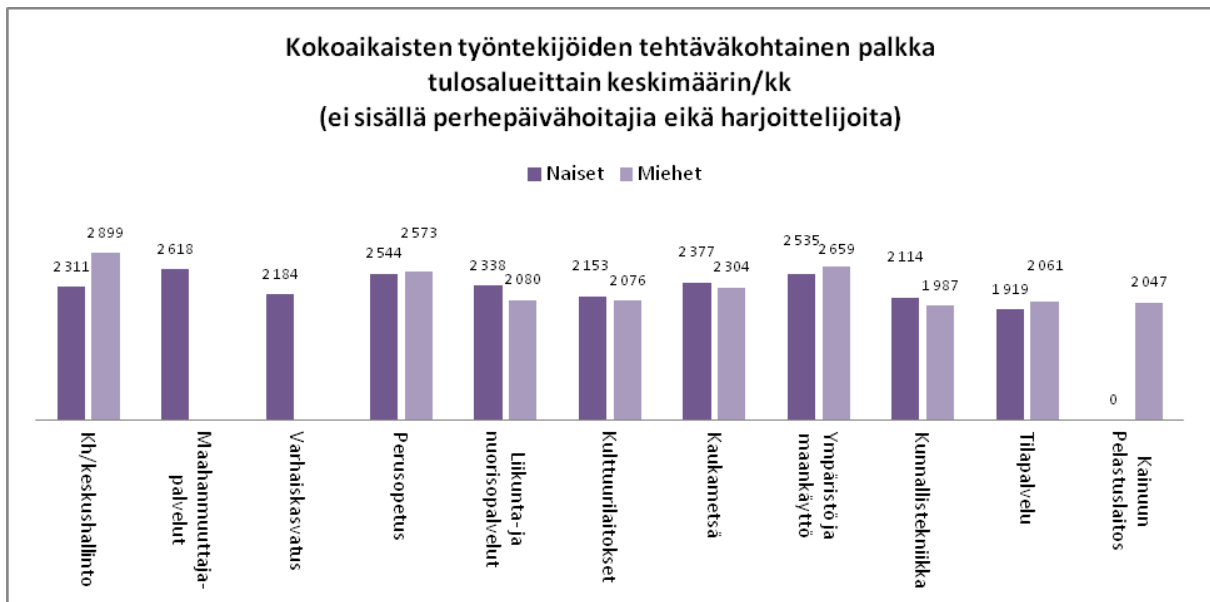


Kokoaikaisten työntekijöiden kokonaisansio toimialoittain keskimäärin/kk (ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)



Kokoaikaisten työntekijöiden kokonaisansio tulosalueittain keskimäärin/kk (ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)



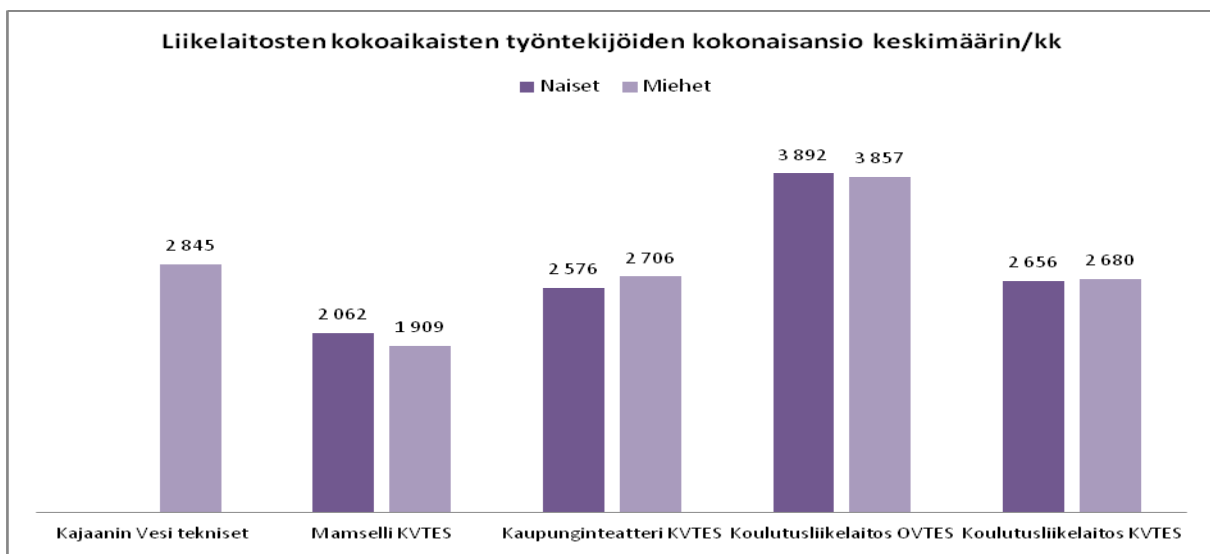
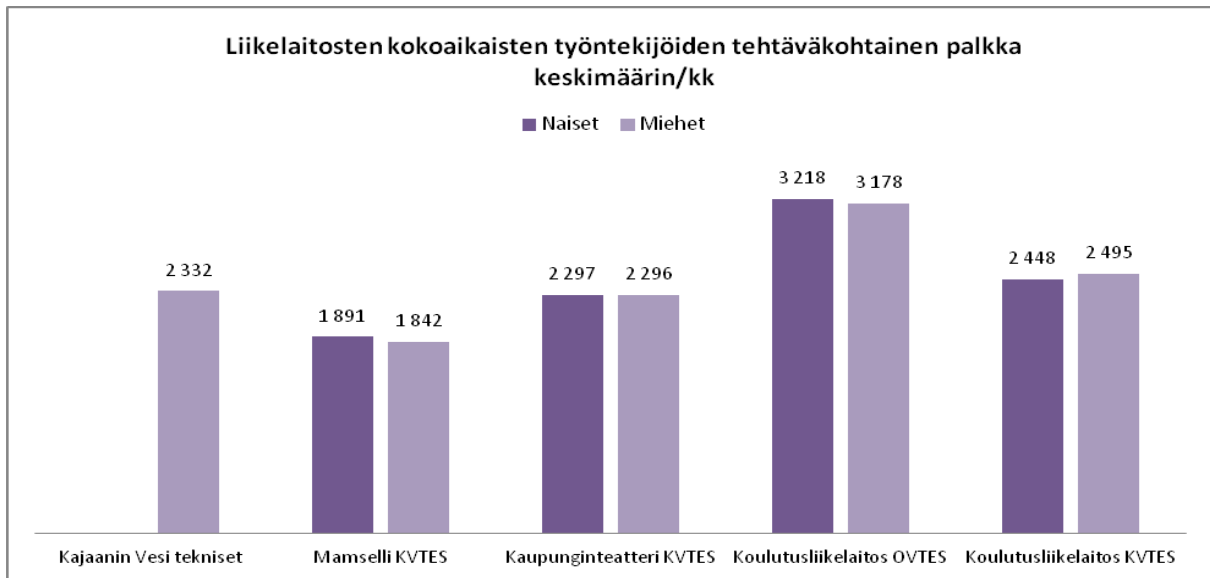


Koko kaupungin tasolla naisten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka oli 110 euroa suurempi kuin miesten. Myös keskimääräinen kokonaisansio oli naisilla suurempi eron ollessa 20 euroa. Suurin ero naisten ja miesten välillä oli tulosalueista kaupunginhallituksen alaisessa toiminnassa/keskushallinnossa, jossa naisten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 79,7 % miesten palkasta. Miehiä on tällä tulosalueella huomattavasti naisia vähemmän ja osa heistä toimii vaativissa asiantuntijatehtävissä. Keskushallinnon toimialalla erot palkoissa olivat pienemmät. Sivistystoimialalla naisten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 96,1 % miesten keskipalkasta. Naisten keskimääräinen kokonaisansio oli 86,9 % miesten palkasta. Kokonaisansioon vaikuttavat työkokemukselliset, henkilökohtainen lisä sekä syrjäseutuliset ja opetuslalla maksettavat lisät, esim. vuosisidonnainen lisä ja ylityöntipalkkiot.

Ympäristötekniisellä toimialalla naisten sekä keskimääräinen tehtäväkohtainen että kokonaisansio olivat suurempia kuin miesten vastaavat ansiot. Miesten tehtäväkohtainen keskipalkka oli noin 96 % naisten palkasta ja keskimääräinen kokonaisansio noin 98 % naisten ansiosta. Ympäristötekniisellä toimialalla on naisia huomattavasti miehiä vähemmän ja he ovat sijoittuneet pääasiassa erilaisiin asiantuntijatehtäviin.

4.1.1 Kaupungin liikelaitosten kokoajkaisten henkilöstön keskipalkat

Liikelaitos	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		N/M %	Kokonaisansio, keskimäärin €/kk		N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Kajaanin Vesi								
KVTES	2	-	-	-	-	-	-	-
Tekniset	1	9	-	2 332	-	-	2 845	-
Tuntipalkkaiset	-	3	-	-	-	-	-	-
Kajaanin Vesi yhteensä	3	12	-	2 239	-	-	2 728	-
Kajaanin Mamselli/KVTES	198	11	1 891	1 842	102,7	2 062	1 909	108,0
Kajaanin kaupunginteatteri/KVTES	24	25	2 297	2 296	100,0	2 576	2 706	95,2
Koulutusliikelaitos								
KVTES	43	19	2 448	2 495	98,1	2 656	2 680	99,1
OVTES	153	137	3 218	3 178	101,3	3 892	3 857	100,9
Koulutusliikelaitos yhteensä	196	156	2 938	2 987	98,4	3 481	3 590	97,0



Kajaanin Veden palkkoja ei voida verrata henkilöstön vähäisen lukumäärän johdosta. Kajaanin Mamsellissa naisten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 49 euroa suurempi kuin miesten palkka. Kokonaisansioissa ero oli suurempi: 153 euroa. Tämä johtuu siitä, että miestyöntekijöillä ei juurikaan ole palvelussuhteen pituuteen perustuvia lisiä, joita naistryöntekijöillä on pitkän työuran vuoksi. Kajaanin kaupunginteatterissa naisten ja miesten tehtäväkohtaiset keskipalkat olivat lähes yhtä suuria. Kokonaisansioissa miesten palkka oli 130 euroa suurempi, koska heillä oli enemmän palvelussuhteen pituuden perusteella määräytyviä lisiä.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa miesten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 49 euroa suurempi kuin naisten vastaava palkka. Kokonaisansiossa ero oli 109 euroa.

4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain

Sukupuolijakauma toimialoittain, tulosalueittain ja liikelaitoksittain 31.12.2014 palvelussuhteiden mukaan, koko henkilöstö ja esimiehet

	Koko henkilöstö (ml. esimiehet)			Esimiehet	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset
	Kaupunginhallitus ja projektit	2		2	1
Keskushallinto	9	43	52	3	3
Maahanmuuttajapalvelut	2	17	19		1
Yhteensä kaupunginhallitus, projektit, keskushallinto ja maahanmuuttajapalvelut	13	60	73	4	4
Tukityöllistäminen	11	10	21		
Sivistystoimiala	1		1	1	
Varhaiskasvatus	13	356	357	4	20
Perusopetus	98	307	397	9	4
Kulttuuripalvelut	12	41	53	3	1
Kaukametsä	45	83	128	1	2
Liikunta- ja nuorisopalvelut	8	7	15	1	1
Yhteensä sivistystoimiala	177	794	971	19	28
Ympäristö ja maankäyttö	15	18	33	2	1
Kunnallistekniikka	62	10	72	6	1
Tilapalvelu	63	11	74	8	
Yhteensä ympäristötekniinen toimiala	140	39	179	16	2
Kainuun pelastuslaitos	232	3	235	8	
Yhteensä Kajaanin kaupunki	573	906	1 479	47	34
Kajaanin Vesi -liikelaitos	15	4	19	3	
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	14	240	254	1	14
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	37	37	74	2	1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	199	247	446	12	10
Yhteensä liikelaitokset	265	528	793	18	25
Yhteensä Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset	838	1 434	2 272	65	59

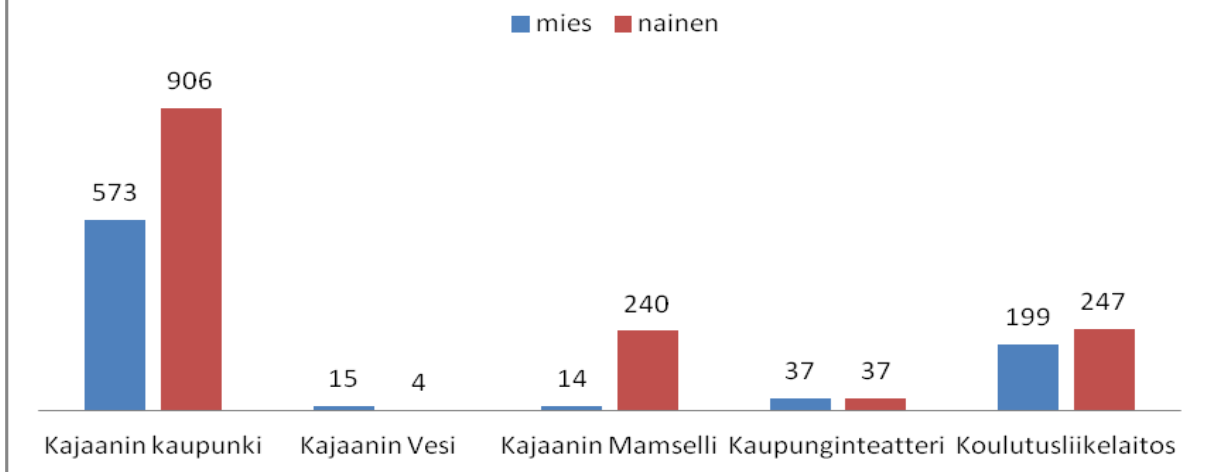
Vuonna 2014 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten esimiehistä oli naisia 47,6 %. Vuonna 2013 osuus oli 47,4 %.

Sukupuolijakauma kaupunki ja liikelaitokset 31.12.2014

	mies	nainen
Kajaanin kaupunki	573	906
Kajaanin Vesi -liikelaitos	15	4
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	14	240
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	37	37
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	199	247
yhteensä	838	1 434

	mies %	nainen %
Kajaanin kaupunki	38,7	61,3
Kajaanin Vesi -liikelaitos	79,0	21,0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	5,5	94,5
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	50,0	50,0
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	44,6	55,4
yhteensä	36,9	63,1

Sukupuolijakauma 31.12.2014



5 Keskeytykset

5.1 Sairauspoissaolot

Kajaanin kaupungilla sairauspoissaoloja oli 10,1 päivää/henkilötyövuosi vuonna 2014, kun se vuonna 2013 oli 11,9 päivää. Kajaanin Vedellä sairauspoissaolot putosivat 21,9 päivästä 8,8 päivään/henkilötyövuosi. Osasyynä oli pitkään sairastaneiden eläköityminen. Kajaanin Mamselli –liikelaitoksessa sairauspoissaolot kasvoivat hieman: 2014 niitä oli 15,2 päivää, kun edellisenä vuonna vastaava luku oli 13,9. Mamsellissa vuoden 2013 sairauspoissaolot alenivat 5 päivää/henkilötyövuosi verrattuna vuoteen 2012. Kajaanin kaupunginteatterilla sairauspoissaolot lisääntyivät 3,9 päivästä 6,5 päivään/henkilötyövuosi. Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksella sairauspoissaolot kasvoivat 5,4 päivästä 6,6 päivään/henkilötyövuosi. Yleensä vaikeissa saneeraustilanteissa sairauspoissaolojen kasvu tulee peräaaltoilmiona niin, että sairauspoissaolot lisääntyvät n. 30 %.

Kaupungin työntekijöiden korkea keski-ikä vaikuttaa sairastuvuuteen. Työkyky alkaa heiketä nopeammin noin 45 ikävuoden vaiheilla, jos ergonomiaan, liikuntaan ja tuki- sekä liikuntaelämisen huoltamiseen ei kiinnitetä riittävästi huomiota. Suurin vastuu fyysisen kunnon ylläpitämisestä on työntekijällä itsellään, mutta myös työnantaja voi vaikuttaa työkyvyn ylläpitämiseen panostamalla henkilöstön terveyteen, työoloihin ja liikuntapalveluihin.

Henkilöstön ikärakenne ei kuitenkaan selitä kokonaan sairauspoissaolojen määrää. Paras tapa pyrkiä torjumaan ja vähentämään sairauspoissaoloja on kehittää työoloja ja työtä. Jäljellä olevan työkyvyn huomioon ottaminen työn mitoituksessa on tärkeää. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat riittävä ammatillinen osaaminen, työn sopiva kuormittavuus, kyky ja mahdollisuus säädellä omaa työtä ja kuormitusta sekä työyhteisön vuorovaikutus. Vuonna 2012 hyväksyttiin Aktiivisen tuen toimintamalli kaupungin työpaikoille. Toimintamallin tavoitteena on auttaa erityisesti esimiehiä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, ottaa asia rohkeasti puheeksi ja toimimaan suunnitelmallisesti tilanteen parantamiseksi. Myös työterveyshuollon rooli on erityisen tärkeä varhaisessa vaiheessa työkyvyn ongelmiin puuttumisessa. Aktiivisen tuen toimintamallin toteutukseen on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota ja esimiehiä on koulutettava mallin käyttöön.

Kajaanin kaupunki tukee hyvällä tavalla työntekijöiden osallistumista työkykyä ylläpitävään toimintaan sekä ammatillisesti syvennettyyn lääketieteelliseen kuntoutukseen (Aslak) ja Työkuntoutukseen. Kyseisiin kuntoutuksiin työntekijät voivat osallistua täydellä palkalla.

5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset

	2014	2013
Kajaanin kaupunki	1 153 493	1 223 591
Kajaanin Vesi -liikelaitos	13 814	34 434
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	228 485	174 307
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	32 675	24 715
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	436 115	369 996
Yhteensä	1 864 582	1 827 043

Kajaanin kaupungin ja Kajaanin Veden sairauslomien palkkakustannukset ovat vähentyneet vuodesta 2013. Muiden liikelaitosten sairauslomien palkkakustannukset ovat nousseet.

5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä

	2014	2013	muutos työpäivät	muutos %
Kajaanin kaupunki	11 905	14 124	-2 219	-15,7 %
Kajaanin Vesi -liikelaitos	169	447	-278	-62,2 %
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	3 323	2 606	717	27,5 %
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	320	189	131	69,3%
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2 974	2 655	319	12,0 %
Yhteensä	18 691	20 021	1 330	6,6 %

5.2 Sairauspoissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki ja liikelaitokset 2014 – 2013

Kajaanin kaupungin sairauspoissaolot ovat alhaisella tasolla verrattuna Kunta10-tutkimuksen sairauspoissaoloihin. Kunta10-tutkimuksessa on mukana kymmenen kuntaa ja noin 50 000 kuntatyöntekijää. Tutkimuksen mukaan sairauspoissaolot ovat olleet vuosina 2009, 2010 ja 2011 noin 18 päivää/henkilö ja tätä aikaisemman kolmen vuoden ajalla noin 19 päivää/henkilö.

Sairauspoissaolot vaihtelevat rajusti ammattialoittain, kuten tilastosta voidaan havaita. Sairauspoissaolojen syitä selvitetään edelleen siellä, missä poikkeamat ovat huomattavan suuret. Syksyllä 2013 tehdyn selvityksen mukaan suurin osa sairauspoissaoloista johtuu tuki- ja liikuntaelinten sairauksista sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä.

Sairauspoissaolot keskimäärin/henkilötyövuosi 2014 – 2013

Kaupunki ja liikelaitokset	2014	2013
Kajaanin kaupunki	10,1	11,9
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos		6,4
Kajaanin Vesi -liikelaitos	8,8	21,9
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	15,2	13,9
Kajaanin kaupunginteatteri	6,5	3,9
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	6,6	5,4

Kajaanin ammattikorkeakoulu –liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2014

Toimialoittain	2014	2013
Kaupunginhallitus, keskushallinto, maahanmuuttajapalvelut ja tukityöllistetyt	7,9	10,0
Sivistystoimi	9,8	11,1
Ympäristötekkinen toimiala	13,6	17,2
Pelastustoimi	8,2	11,1

5.2.1 Poissaolot keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki

	vuosi	Sairaus	Työtapaturna	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiloma	Muut
Kaupunki yhteensä													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuodet	2014	10,1	0,5	6,7	0,5	1,0	1,5	0,9	1,7	1,4	2,5	22,1	4,3
	2013	11,9	0,6	5,8	0,6	0,8	1,2	0,7	1,9	1,7	2,6	23,2	5,1
	2012	13,0	0,4	5,3	0,6	1,1	0,4	0,4	2,2	1,0	2,1	22,3	5,3

Muut vapaat sisältää: kuntoutukset, palkattomat säästösyöt, palveluaikavapaat, toisen viran hoito jäsenyhteisön ulkopuolella, toisen viran hoito jäsenyhteisössä, ves-vapaat ja virkamatkat.

5.2.2 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki tulosalueittain 2014 – 2012

	Vuosi	Sairaus	Työtapaturna	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiloma	Muut
Kaupunginhallitus, projektit ja Keskushallinto													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	2014	8,2	0,1		0,2	1,0			1,4	1,1	0,9	36,5	4,3
	2013	8,1	2,7		0,2	0,9			1,7	3,0	2,2	37,4	3,6
	2012	9,4	0,1	0,6	0,2	1,0	0,8			0,6	0,2	35,5	3,7
Tukityöllistetyt													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	2014	5,3	0,2								0,5	18,7	0,3
	2013	5,9			0,4	0,9					0,4	24,3	5,2
	2012	5,8	1,7		0,2	0,1					0,4	21,4	1,8
Maahanmuuttajat													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	2014	9,7	0,2	14,2	1,1	7,9	4,3		3,6	1,8	6,4	34,7	2,0
	2013	18,3		14,1	1,0	3,5	5,9			2,3	2,2	33,7	2,1
	2012	13,2		14,1	1,2	2,0	8,9				4,3	29,3	3,8
Varhaiskasvatus													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	2014	13,6	0,3	13,7	0,7	0,8	3,1		2,0	2,9	4,1	32,4	5,3
	2013	17,6	0,3	9,2	1,0	0,8	1,6		2,9	3,3	4,7	34,3	8,0
	2012	20,8	0,3	8,7	0,8	0,9	0,3		4,3	2,0	3,3	31,7	9,5
Perusopetus													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	2014	7,9	0,1	7,5	0,7	0,9	0,8	2,9	3,1	0,6	2,3	7,1	3,2
	2013	7,5	0,3	7,9	0,9	0,8	0,6	2,3	2,6	0,4	2,5	6,9	3,4

	2012	7,8	0,7	7,3	0,9	1,6	0,3	1,4	2,0	0,5	2,6	6,5	3,6
Nuoriso- ja liikuntapalvelut													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2014	14,3		0,2	0,1	2,0				1,9	0,2	28,9	15,3
	2013	9,7		1,8		3,4	6,1			2,4	2,0	29,2	5,2
	2012	9,2	0,5		0,2	1,7	5,3			0,6	2,5	29,3	7,3
Kulttuuripalvelut (Kirjasto, Kainuun museo, Taidemuseo)													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2014	10,0		2,0		0,1				1,1	5,8	38,7	3,0
	2013	12,6		2,7		0,3				1,5	5,2	38,9	3,0
	2012	19,6		2,9		0,4				0,9	0,5	38,3	3,8
Kaukametsä													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2014	4,1	0,4	2,8	0,1	0,2	2,3		0,9	0,3		4,9	3,8
	2013	3,4		2,5		0,3	2,2		0,8	0,4	0,1	5,2	2,5
	2012	3,9		0,2		0,5				0,2	0,1	4,8	2,8
Ympäristönsuojelu ja maankäyttö													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2014	14,8	0,7		0,2	1,7				2,3	1,4	40,3	10,4
	2013	20,5	2,4		0,8	0,2				1,7	2,6	40,9	2,0
	2012	17,7	0,1	1,1	0,5	2,3				2,1	0,5	39,3	3,3
Kunnallistekniikka													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2014	13,3	4,8	0,7		0,5				2,1		33,4	5,6
	2013	14,3	3,3		0,1	0,1	1,5			4,1	0,6	38,6	5,9
	2012	15,9	1,0		0,1	0,6				2,5	1,5	0,3	35,6
Tilapalvelu													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuodet	2014	13,3	1,4	0,6	0,4	0,1			0,3	1,6	2,4	30,8	3,9
	2013	18,9	0,3	0,8	0,3	0,1			3,1	1,6	1,0	34,0	6,4
	2012	10,8	0,2	0,9	0,2	0,3			3,1	1,1	1,0	34,0	2,9
Kainuun pelastuslaitos													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi (ilman sopimuspalomiehiä)	2014	8,2	0,4	1,7	0,4	3,0	2,5			0,3	1,3	29,0	4,4
	2013	11,2	0,2	2,9	0,3	2,2	2,2			0,4	0,8	29,5	7,4
	2012	13,1		3,4	0,3	1,8				0,5	3,5	29,0	9,6

5.2.3 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi liikelaitokset 2014 - 2012

poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	Vuosi	Sairaus	Työtapauma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuositoma	Muut
		Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	2013	6,4	0,1	4,0	0,1	2,9	2,5			0,3	1,2
	2012	5,7		4,6	0,2	2,4	1,7		0,8	0,6	1,7	14,6	6,4
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2014	8,8	0,1		0,1	1,5	4,4			3,5	1,2	36,8	2,9
	2013	21,9				1,9				0,7	0,2	31,9	1,3
	2012	10,5			0,1	3,9			6,3	1,6	0,9	31,6	1,9
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2014	15,2	0,3	5,5	0,6	0,6			3,2	0,8	2,5	32,2	5,1
	2013	13,9	0,6	4,2	0,6	0,4	0,6		3,2	0,6	2,8	32,6	4,8
	2012	18,9	1,0	1,4	0,3	0,6	0,8		1,8	0,4	2,5	35,0	7,6

Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	2014	6,5	0,8	6,8		0,1	5,1		5,8	0,1	6,5	32	
	2013	3,9	0,1	10,5			2,2		3,6	0,3	2,7	29,7	3,5
	2012	5,0		11,2	0,1					1,3	7,9	25,5	8,3
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2014	6,6	0,2	4,0	0,1	2,9	1,4		1,1	0,4	0,6	17,9	6,0
	2013	5,4		3,9	0,2	3,3	0,7		1,7	0,4	0,7	15,3	6,6
	2012												

Kajaanin ammattikorkeakoulu –liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2014

Muut vapaat sisältää: kuntoutukset, palkattomat säästösyöt, palveluaikavapaat, toisen viran hoito jäsenyhteisön ulkopuolella, toisen viran hoito jäsenyhteisössä, ves-vapaat ja virkamatkat.

5.3 Sairauspoissaolojen määrä keston mukaan

kaupunki ja liikelaitokset 2014-2013

	2014						2013					
	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, projektit, keskushallinto ja maahanmuuttajapalvelut	84	27	15	1			95	27	21			
Tukityöllistäminen	41	11					15	5	1			
Sivistystoimiala	1 407	414	158	2	2		1 236	410	177	6	7	
Ympäristötekniinen toimiala	195	90	31	3		2	202	119	57	3	1	
Kainuun pelastuslaitos	71	18	12	2			54	24	14	2		
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos							127	32	17		2	1
Kajaanin Vesi -liikelaitos	20	7	2	1			27	11	4	2	1	
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	324	145	74	4	1		290	105	44	2	1	1
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	23	16	9	1			11	5	6			
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	186	87	87	4	1		225	109	63	2	1	
Yhteensä	2 351	815	388	18	4	2	2 282	847	404	17	13	2
Muutos 2014 – 2013 (ilman ammattikorkeakoulua)	196		1	1	-7	1						

Kajaanin ammattikorkeakoulu –liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2014.

Esimiehet pystyvät parhaiten vaikuttamaan lyhyisiin, usein toistuviin sairauslomiin ottamalla asia puheeksi työntekijän kanssa. Aktiivisen tuen toimintamallissa ohjeistetaan, että esimiehen on otettava sairauspoissaolot puheeksi viimeistään silloin, kun työntekijällä on sairauspäiviä kolmen (3) kuukauden aikana enemmän kuin kolme 1–5 vrk:n sairauslomaa tai muulla tavoin huomiota herättävästi.

5.4 Keskeytysten jakautuminen

	2014	2013	2012	2011
	%	%	%	%
Vuosiloma	43,5	42,2	42,4	42,8
Sairaus	18,6	19,5	23,0	20,8
Muut	9,0	11,0	10,6	11,9
Perhevapaat	11,3	10,0	9,0	8,3
Yksityisasia palkaton	4,0	4,0	4,2	4,8
Vuorotteluvapaa	3,5	3,6	3,6	3,9

Koulutus	2,6	2,9	2,3	2,7
Yksityisasia palkallinen	2,1	2,2	1,7	1,7
Opintovapaa	2,8	2,2	1,1	0,8
Tilapäinen hoitovapaa	0,8	0,9	0,9	1,0
Työtapaturmat	0,8	0,8	0,8	0,8
Lomautus	1,0	0,8	0,6	0,5

Muut vapaat sisältää: kuntoutukset, palkattomat säästösyöt, palveluaikavapaat, toisen viran hoito jäsenyhteisön ulkopuolella, toisen viran hoito jäsenyhteisössä, ves-vapaat ja virkamatkat.

5.5 Henkilöstön palkattomat vapaat

5.5.1 Palkattomat vapaat säästösyistä

Palkattomat vapaat säästösyistä	2014		2013	
	Kalenteri-päivät	Työ-päivät	Kalenteri-päivät	Työ-päivät
Kajaanin kaupunki	764	730	1 521	1 515
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos			211	209
Kajaanin Vesi -liikelaitos	11	11	1	1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	103	103	116	114
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	-	-	15	15
Kajaanin koulutusliikelaitos	97	95	112	106
Yhteensä	975	939	1 976	1 960

5.5.2 Palkattomat yksityisasiat

Palkattomat yksityisasiat	2014		2013	
	Kalenteri-päivät	Työ-päivät	Kalenteri-päivät	Työ-päivät
Kajaanin kaupunki	2 843	2 191	3 071	2 306
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos			41	40
Kajaanin Vesi -liikelaitos	24	23	4	4
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	506	374	568	414
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	365	251	166	114
Kajaanin koulutusliikelaitos	152	128	277	223
Yhteensä	3 890	2 967	4 127	3 101

Vuonna 2014 Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksissa pidettiin yhteensä palkattomia vapaita säästösyiden ja yksityisasioiden vuoksi 986 kalenteripäivää (906 työpäivää) vähemmän kuin vuonna 2013 (ilman Ammattikorkeakoulua). Vuoden 2013 luvuissa on mukana 1.1.2013 aloittanut koulutusliikelaitos.

5.6 Poissaolojen palkkakustannukset v. 2014

Verrattuna vuoteen 2013 sairauslomien palkkakustannukset olivat 4864 euroa pienemmät, kun Kajaanin ammattikorkeakoulun kustannuksia ei lasketa mukaan. Myös tapaturmista johtuvat palkkakustannukset olivat vähän pienemmät kuin edellisessä vuonna. Koulutuksesta johtuvat palkkakustannukset olivat 6136 euroa suuremmat kuin vuonna 2013.

	Sairaus- lomat	Tapa- turmat	Perhe- vapaat	Koulutus	Vuosi- loma	Muut vapaat
Kajaanin kaupunki	1 153 493	59 599	231 002	127 752	3 195 001	402 776
Kajaanin Vesi -liikelaitos	13 814	289	86	3 257	104 993	13 055
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	228485	4 460	28 480	11 074	663 899	57 478
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	32 675	3 619	6 235	784	197 047	1 049
Kajaanin kaupungin koulutusliike- laitos	436 115	11 947	32 109	171 270	1 222 353	195 102
Yhteensä v. 2014	1 831 907	79 914	269 432	314 137	4 160 940	669 460
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos v. 2013	128 829	4 225	11 140	78 587	400 464	219 102
Yhteensä v. 2013	1 955 872	83 632	336 027	398 860	5 705 486	901 070
Muutos 2014 – 2013 (ilman ammattikorkeakoulua)	-4 864	-507	55 455	6 136	1 144 082	12 508

Kajaanin ammattikorkeakoulu –liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2014

6 Työ- ja työmatkatapaturmat

Työtapaturmien ja työmatkatapaturmien määrä ja sairauspäivät

(lähde: Pohjola vahinkoluettelo)

Vuonna 2014 sattui kaupungin ja liikelaitosten työntekijöille 83 työtapaturmaa, joista kaupungin työntekijöille 43 ja liikelaitosten työntekijöille 40. Työtapaturmista aiheutui kaupungin ja liikelaitosten työntekijöille yhteensä 852 sairauspäivää. Kasvua edelliseen vuoteen ilman ammattikorkeakoulua oli 191 päivää.

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

Tapaturmatorjunta on aina ajankohtaista. Työturvallisuusasioiden huomioon ottaminen työssä on ammattitaitoa. Ensisijainen huolehtimisvastuu työturvallisuusasioissa on työnantajalla. Työntekijän on kuitenkin noudatettava turvallisia työmenetelmiä ja käytettävä asianmukaisia suojaimia.

Työturvallisuusasiat ja työsuojelu on kokonaisuudessaan mennyt viime vuosikymmeninä koko ajan parempaan suuntaan. Työmenetelmät ja laitteet ovat kehittyneet. Suojavälineitä on saatavilla ja ergonomisesti ne ovat entistä parempia ja helppokäyttöisempiä.

Suuri tekijä työsuojeluasioiden paranemisessa on ollut työntekijöiden ja esimiesten asenne- muutos työsuojeluasioihin. Turha riskinotto on vähentynyt ja turvavälineiden käyttöön on totuttu. Erityisesti ympäristöteknisellä toimialalla esimiehet ovat tehneet hyvää työtä turvallisten työolosuhteiden toteuttamiseksi.

Työsuojelun toimintaohjelma ja siihen liittyvä vaarojen arviointijärjestelmä uusittiin vuonna 2014 ja sen tehostetulla käyttöönotolla pyritään vähentämään työ- ja työmatkatapaturmia.

6.1 Työtapaturmat Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset

Työtapaturma	Vahinkoja					Sairauspäivät				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Kajaanin kaupunki	57	58	66	66	43	302	518	325	574	710
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	10	17	12	18	0	127	52	0	10	0
Kajaanin Vesi -liikelaitos	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	13	17	17	7	9	182	0	119	54	29
<i>Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos</i>	2	1	2	3	9	0	5	0	8	48
<i>Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos</i>				21	21				25	65
Yhteensä	82	93	99	115	83	611	575	444	671	852

Työtapaturma vahingoittumistapa	Vahinkoja					Sairauspäivät				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Kuumuus (aineen, esineen tai ympäristön lämpötilan aiheuttama)	2	3	1	2	2	0	0	0	0	22
Sähköisku	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0
Vaaralliset aineet iholle tai silmiin	2	0	1	2	1	0	0	0	0	0
Vaaralliset aineet hengittämälä (seurauksena myrkytysoireet tai sisäelinvauriot)	0	0	1	5	0	0	0	0	3	0
Iskeytyminen kiinteään pintaan / liikkeen aiheuttama, mukaan lukien putoaminen, kaatuminen	13	27	33	33	28	245	393	251	422	695
Liikkuvan osan aiheuttama tapaturma tai siihen törmäminen	5	13	12	8	5	3	9	8	16	38
Leikkaavan, terävän tai karhean esineen aiheuttama tapaturma	13	15	11	19	13	30	8	66	18	39
Puristuminen ja ruhjoutuminen	8	7	5	5	4	158	32	29	44	12
Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen	17	8	11	22	14	147	40	48	130	43
Eläimen tai ihmisen purema, potku jne.	6	4	8	11	3	13	0	39	38	3
Muut luettelemattomat vahingoittumistavat	11	14	7	8	4	15	93	3	0	0
Tuntematon tilastoarvio	4	0	7	0	8	0	0	0	0	0
Vahingon tavasta ei tietoja vahinkoselvityksessä	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Yhteensä	82	93	99	115	83	611	575	444	671	852

6.2 Työmatkatapaturmat Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset

Työmatkatapaturma	Vahinkoja					Sairauspäivät				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Kajaanin kaupunki	10	10	14	12	14	102	27	63	179	205
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	3	2	2	2	0	0	24	6	31	0
Kajaanin Vesi -liikelaitos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2	1	3	4	3	22	4	0	81	35
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos					4					24
Yhteensä	15	14	20	19	22	124	55	69	291	264

	Vahinkoja					Sairauspäivät				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Työmatkatapaturma liik- kumistavan mukaan										
Jalan, polkupyörää taluttaen, ajoneuvosta astuen	8	7	11	11	15	29	17	34	224	183
Polkupyörällä	4	1	8	5	5	12	4	35	11	74
Henkilöautolla	2	2	0	3	2	0	10	0	56	7
Moottoripyörällä	1	1	0	0	0	83	24	0	0	0
Linja/kuorma-autolla, junalla, raitiovaunulla	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Tuntematon tilastointiarvo	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	15	14	20	19	22	124	55	69	291	264
	Vahinkoja					Sairauspäivät				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Työmatkatapaturma sat- tumistavan mukaan										
Kaatuminen, liukastuminen, kompastuminen, venähdys kaatumatta	13	8	16	14	17	124	21	50	235	231
Yhteentörmäys auton kans- sa	1	2	0	2	4	0	24	0	0	33
Yhteentörmäys polkupyö- rän/ mopedin/moottoripyörän kanssa	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Ajoneuvon ulosajo, suistu- minen tieltä	1	2	0	1	0	0	10	0	0	0
Muut	0	1	2	2	1	0	0	19	56	0
Tuntematon tilastointiarvo	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	15	14	20	19	22	124	55	69	291	264

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos alotti 1.1.2013

Kajaanin ammattikorkeakoulu –liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2014

7 TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUSKYSELY

Työyhteisön toimivuuskysely tehdään joka toinen vuosi ja se toteutettiin vuonna 2013.